

#CAPN DH



Noël VANDERSTOCK

Secrétaire national section des DH du SYNCASS-CFDT

ÉLECTION À LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE NATIONALE DES DIRECTEURS D'HÔPITAL

Le contexte de ces élections professionnelles est inédit pour les directeurs : il y a à peine trois ans, peu d'entre nous pouvaient imaginer vivre une période marquée par autant de difficultés. La crise sanitaire a débouché sur une crise d'attractivité avec des pénuries de personnels médicaux et paramédicaux mais aussi administratifs et techniques, qui touchent le sanitaire et le médico-social dans une majorité de territoires. Les directeurs observent avec inquiétude le principe de la continuité du fonctionnement des activités gravement fragilisé. Le niveau de tension est maximal à la tête des établissements et au sein des équipes de direction. Dans le même temps, la tentation de l'Etat de renvoyer les problèmes à la construction de solutions strictement locales est grande. Faire endosser aux professionnels des territoires, avec les directeurs en première ligne, le rôle de régulateur de l'offre de soins et de prise en charge constitue une dérive préoccupante qui expose un peu plus encore nos professions. L'exercice des responsabilités n'a jamais été aussi pesant. Et pendant cette même période, le gouvernement n'a eu de cesse de réduire les attributions des CAPN dans toute la fonction publique : en deux mots, restreindre les droits à la vigilance des représentants élus sur les parcours et les carrières !

Après deux protocoles d'accord, obtenus par le SYNCASS-CFDT en 2004 et 2011, le statut de DH a connu sa dernière évolution significative en 2018 en cohérence avec les administrateurs civils avec la revalorisation des grilles indiciaires (HEB bis pour tous en hors classe) et l'élargissement de l'accès à la classe exceptionnelle (réduction des durées). Tous les adjoints ont pu également bénéficier de l'extension de l'indemnité de direction commune. Cependant, le passage à la hors classe a été ralenti dès 2021 par le mécanisme du ratio « promu-promouvable ». **Cette mesure imposée par l'Etat est en passe aujourd'hui d'être abandonnée... pour l'Etat.**

Attaché au statut, le SYNCASS-CFDT défend des orientations majeures pour la reconnaissance des cadres dirigeants de la haute fonction publique que nous sommes.

Il s'agit d'abord de négocier rapidement **la transposition des grandes lignes amélioratives du nouveau statut des administrateurs de l'Etat. Mis en place le 1^{er} décembre 2021**, ses dispositions seront largement complétées à effet du 1^{er} janvier 2023 : carrières, grilles indiciaires, avancements de grade et régime indemnitaire améliorés.

Pour le SYNCASS-CFDT, l'examen du statut des D3S et son unification avec celui de DH doivent s'inscrire dans ce cadre de simplification et d'amélioration : cela n'ôte rien à personne et apporte même des perspectives de souplesse des parcours et de mobilité sans exigence de détachement réciproque.

En déclinaison de ces orientations, le SYNCASS-CFDT revendique :

- **un arbitrage des ministères de la fonction publique et de la santé favorable à la transposition des grilles, des règles d'avancement de grade et du régime indemnitaire des administrateurs de l'Etat :** ce principe doit être acté dans un délai court pour éviter tout décrochage avec la haute fonction publique de l'Etat ;
- **la suppression du ratio promu-promouvable et l'assouplissement de la règle de mobilité pour l'accès à la hors classe :** exigence d'une seule mobilité au lieu de deux actuellement, ces modalités précises relevant de la ligne directrice de gestion et non du décret statutaire ;
- **l'élargissement du GRAF** par l'ajout au deuxième vivier des fonctions exercées en établissement support de GHT (fonctions mutualisées), celles des directeurs délégués d'établissement dans les nombreuses directions communes et l'harmonisation des emplois éligibles en CHU ;
- **l'amélioration du régime indemnitaire** incluant la prise en compte des fonctions territorialisées et des emplois particulièrement difficiles (ultra-marins...) ;
- **la reconfiguration des emplois fonctionnels** avec le remplacement des quotas de groupes d'emplois par des seuils et **la révision des dispositifs de sécurisation des parcours** ;
- **l'action résolue pour l'égalité professionnelle**, pour faciliter l'accès paritaire aux fonctions à hautes responsabilités, l'égalité dans la carrière et tous les compartiments de la rémunération ;

- **l'accès effectif au droit en matière de santé au travail** dans des conditions compatibles avec les spécificités de l'exercice, l'installation d'un conseil médical en formation plénière auprès du CNG et un suivi de la santé au travail hors de l'établissement ;
- **la prévention des risques psychosociaux et le repérage des situations professionnelles à risque en vue de leur traitement**, par la mise en œuvre et le suivi du dispositif de signalement et d'analyse des situations, l'accès aux dispositifs de médiation, avec l'appui du CNG et l'extension de son offre d'accompagnement ;
- **la lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail** avec la mise en place par le CNG d'un dispositif de signalement spécifique des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes ;
- **le soutien aux directeurs et aux équipes lors des situations de crises et de conflits**. Les violences verbales, injures, menaces, intimidations et diffamations nécessitent que l'Etat intervienne en soutien, en réparation et en sanction des débordements. La protection fonctionnelle, actuellement inégalement octroyée, doit être gérée par le CNG ;
- **le respect des règles de fonctionnement des instances collégiales ainsi que des critères des LDG**. Elles sont la garantie de transparence et d'équité, évitant ainsi les pressions sur le choix des candidats, comme celles qui visent à outrepasser les critères ;
- **la mobilité choisie, en lien avec le CNG**, qui tient compte des regroupements d'établissements et de leur effet sur les possibilités de mobilités, des situations particulières (détachements, outre-mer, disponibilités), afin de permettre la valorisation des parcours et de garantir les conditions du retour, mais aussi des rapprochements familiaux ;
- **l'accès assuré à la formation continue**, pour concrétiser le droit statutaire à l'adaptation à l'emploi et aux projets personnels.

Le SYNCASS-CFDT, une méthode et une volonté, a votre service, pour agir :

- ✓ en CAPN, pour garantir vos droits : recours sur évaluation, recherche d'affectation, refus de CET, de formation ou de télétravail, par l'information et le suivi de votre dossier.
- ✓ en instance collégiale, par le conseil et l'accompagnement individualisé pour valoriser votre projet professionnel en vue de l'inscription sur les listes courtes.
- ✓ au quotidien, pour préserver vos intérêts dans l'exercice de vos responsabilités : garantir le respect de votre personne et de vos fonctions en cas de difficulté, vous conseiller, alerter et exiger les soutiens.

✓ Vos candidats à la commission administrative paritaire nationale des directeurs d'hôpital :



Anne MEUNIER
Secrétaire générale
Rhône (69)



Noël VANDERSTOCK
Directeur adjoint
Finistère (29)



Véronique JARRY
Directrice adjointe
Hérault (34)



Lionel PAILHÉ
Permanent national
Maine-et-Loire (49)



Fébronie TRICHEUX
Directrice adjointe
Var (83)



Fabrice LEBURGUE
Chef d'établissement
Charente-Maritime (17)



Aurélie DANILO
Directrice adjointe
Eure (27)



Fabien GOURDON
Directeur adjoint
Paris (75)



Nathalie MARCZAK
Permanente nationale
Paris (75)



Frédéric MACABIAU
Directeur adjoint
Nord (59)



Marie-Pierre MARIANI
Directrice adjointe
Haute-Savoie (74)



Philippe BANYOLS
Chef d'établissement
Hérault (34)

Voter pour le SYNCASS-CFDT c'est choisir :

- ✓ une compétence reconnue sur les dossiers statutaires
- ✓ une capacité d'intervention auprès des pouvoirs publics
- ✓ l'efficacité à vos côtés dans vos démarches

Votez et invitez vos collègues à voter SYNCASS-CFDT, votre syndicat sur cng.vote.voxaly.com