

D 3S
4 fev

VALORISATION DE LA FONCTION DE DIRECTION D'ETABLISSEMENTS SANITAIRES, SOCIAUX et MEDICO-SOCIAUX.

Réunion du 4 février 2010

MESURES SPECIFIQUES CONCERNANT LES DIRECTEURS D'ETABLISSEMENTS SANITAIRES, SOCIAUX et MEDICO-SOCIAUX AFFECTES OUTRE-MER.

Les dispositions proposées sont similaires à celles des DH , même si les conditions d'exercice peuvent être différentes .

Les orientations en matière d'accompagnement pourraient correspondre :

- à des mesures avant la prise de fonction (information-formation sur la région et l'établissement);
- à des mesures d'accompagnement pendant l'exercice outremer
- à des mesures d'accompagnement destinées à faciliter le retour sur un poste en métropole.

Rappel de quelques données chiffrées sur les professionnels affectés outre-mer.

Total des Effectifs de D3S en poste en outremer (métropolitains et ultra-marins) en 2009:

Guadeloupe :	7
Guyane :	3
Martinique :	10
Réunion :	2
Saint Pierre et Miquelon :	1
Total :	23 D3S

Données à confirmer par le CNG

I- Mesures d'accompagnement à la mobilité en outremer avant le départ et la prise de fonctions.

- Dès qu'un professionnel envisage de muter outre-mer, et quelque soit la fonction envisagée, il semble souhaitable que le candidat prenne systématiquement l'attache des professionnels du CNG pour avoir une approche objective des conditions de travail et de vie outre-mer.
- Il est nécessaire aussi que le candidat prenne bien conscience de la durée d'engagement minimal pour une affectation outre-mer : 3 ans minimum, plutôt 5 ans.
- Ensuite, il serait souhaitable que les candidats effectivement retenus sur un poste outre-mer, puissent bénéficier d'une « **information** » sur les thématiques suivantes.
 - approche historique de la région ;
 - approche économique et sociale de la région ;
 - information sur l'évolution politique, les enjeux de pouvoir, les élus locaux, sur les organisations syndicales locales ;
 - Informations complètes sur l'historique et l'évolution récente de l'établissement. ;
 - Spécificités de l'organisation sanitaire, sociale, médico-sociale ;

- Point sur les dossiers sensibles dans la région.

Eu égard au petit nombre de professionnels effectuant chaque année une mobilité vers l'outre-mer, à des périodes différentes et vers des régions différentes, il semble difficile d'envisager des sessions de formation régulières.

Plusieurs propositions pourraient être étudiées :

- certains modules de formation **pourraient être faits en amont avant le départ, en métropole ;**
- **d'autres modules pourraient être suivis, sur place, lors ou juste après la prise de fonctions effectives ;**
- la réalisation de sessions en métropole organisées par l'EHESP : **elles pourraient être communes aux DH, D3S mais aussi aux IASS, et AAH) et/ou éventuellement en inter-fonction publique;**
- la constitution d'un guide relatif à la prise de fonction en outre-mer, avec des fiches spécifiques sur les différentes régions actualisées régulièrement avec la collaboration de professionnels exerçant outre-mer ;
- la réalisation de formation –intégration sur « place » en collaboration avec les autres fonctions publiques.

II- Mesures d'accompagnement pendant la durée de l'exercice.

Des mesures facilitant l'intégration du professionnel dans le réseau local pourraient être envisagées, ainsi :

- la désignation possible d'un référent local en charge d'introduire le professionnel, de constituer un appui en cas de difficultés ;
- en cas de difficultés, des mesures éventuelles de coaching ou d'accompagnement en utilisant si nécessaires des modes de communication permettant de faire des points à distance.

Il est important que le professionnel s'insère dans un réseau .

III- Mesures d'accompagnement pour faciliter la prise de nouvelles fonctions en métropole.

Les mesures de facilitation suivantes pourraient être envisagées :

- en préalable à l'établissement de candidatures pour la métropole et à la demande de l'agent, accompagnement et appui pour préparer la candidature et l'entretien (éventuellement accompagnement à distance avec divers moyens de communication par les professionnels du CNG) ;
- faciliter les démarches par l'organisation d'entretiens de recrutement en mode visio-conférence;
- aide éventuelle pour le retour du conjoint vers un emploi métropolitain

IV – Faire un bilan régulier du dispositif mis en place

Une évaluation annuelle du dispositif pourrait être faite au cours d'une séance du CCNP