

19 Janv 2010

VALORISATION DE LA FONCTION DE DIRECTION

Réunion du 18 janvier 2010

MESURES SPECIFIQUES CONCERNANT LES DIRECTEURS D' HÔPITAL AFFECTES OUTRE-MER.

A ce jour, les contributions des organisations syndicales participant à la réunion du 19 janvier sont encore en attente.

Cependant, on sait que 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 DH en poste en outremer (métropolitains et ultra-marins) en décembre 2009:

Guadeloupe :	28
Guyane :	8
Mayotte :	6
Martinique :	23
Réunion :	30
Saint Pierre et Miquelon :	2
Total :	97 DH

Sans détachés à
Wallis, New Calédonie,
Polynésie

Sur ces professionnels, 22 sont natifs d'outremer.

La durée moyenne d'exercice est d'environ 7 ans.

Mobilités en 2008 : 14

Mobilités en 2009 : 8

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.

- 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 élus locaux, sur les organisations syndicales locales ;
 - Informations complètes sur l'historique et l'évolution récente de l'établissement. ;
 - Spécificités de l'organisation sanitaire ;
 - Point sur l'épidémiologie et les spécificités régionales de santé publique ;
 - 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 :

- la réalisation de sessions en métropole (communes aux DH et D3S) 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.

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.

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