

CAPN DH du 29 juin 2017 : Nos attentes sont immenses

En cette CAPN du 29 juin 2017, le SMPS tient en premier lieu à saluer la nomination de Cécile Courrèges en tant que Directrice générale de l'offre de soins et à lui adresser toutes ses félicitations. Le SMPS a toujours eu à cœur de travailler en partenariat, et de façon responsable, avec les pouvoirs publics et souhaite continuer à s'inscrire dans cette démarche, au bénéfice de l'ensemble de la chaîne de management.

A ce titre, nous accueillons comme un signal très positif la venue de madame Courrèges au congrès du SMPS, le 23 juin dernier. Nous prenons acte de son annonce : pour les Groupements hospitaliers de territoire, le temps de la réglementation est terminé. Mais nous n'oublions pas la souplesse laissée, et réaffirmée, non seulement pour conclure les Projets médicaux partagés des GHT, mais aussi pour élaborer les Projets régionaux de santé, ainsi que vient de l'annoncer la Ministre des Solidarités et de la Santé.

Car les chantiers sont immenses et à chaque fois, la ligne de management, au premier rang de laquelle les directeurs d'hôpital, œuvre pour donner du sens, améliorer les prises en charge dans les territoires, avec l'ensemble des personnels hospitaliers. Les directeurs mettent en œuvre les politiques publiques et ont toujours à cœur de rester exemplaires.

Le SMPS a soutenu la réforme des GHT, car l'objectif est bon : renforcer la coopération entre les établissements publics de santé, organiser une meilleure gradation des soins, conforter les mutualisations afin de contribuer à la maîtrise des dépenses de santé.

L'hôpital public s'inscrit dans cette logique depuis toujours et a su porter des changements majeurs, afin de concilier le développement de techniques médicales avec les contraintes liées à l'évolution des dépenses de santé. Il a su organiser sur le terrain avec les partenaires sociaux, les équipes et le corps médical, les conditions de maîtrise de sa masse salariale, sans compromettre la qualité des prises en charge. Et ce, malgré les plans nationaux d'économies, les dépenses nouvelles imposées, les enjeux de démographie médicale ou bien encore une réglementation toujours plus lourde et bavarde.

Mais nous vivons une période inédite. Le déploiement des GHT nécessite toujours plus d'investissement personnel et professionnel de la part des équipes de direction et d'encadrement. Dans le même temps, l'accompagnement national pour les directeurs et leurs équipes est encore à l'état de promesse, alors que chaque collègue est pleinement mobilisé dans sa pratique quotidienne. Les mesures d'accompagnement, évoquées bien tardivement sous l'administration précédente, se font toujours attendre.

Nous attendons une reprise des discussions sur les mesures liées à la reconnaissance de l'exercice territorial, les mesures d'accompagnement technique, dont le délai de prise en charge matérielle des mobilités, et d'accompagnement statutaire dans le cadre des impacts des restructurations sur les postes à responsabilité, ou encore la nécessité de développer un nouveau régime indemnitaire qui vienne en relais de la PFR déjà à bout de souffle, bloquant la rémunération des intérimaires et n'offrant plus de perspective de carrière ni d'instrument d'accompagnement de l'évaluation.

Mais nous attendons aussi la poursuite de tous les dossiers statutaires en cours. Il s'agit bien sûr de la finalisation de la transposition du dispositif GRAF/échelon spécial, transposition nécessaire pour offrir une respiration du corps et débloquent de nombreuses situations individuelles, mais transposition aujourd'hui inachevée, et qui a nécessité le lancement d'une nouvelle campagne sous l'empire des anciennes dispositions. Il s'agit du dossier de la rémunération des DG de CHU. Il s'agit également de poursuivre

l'actualisation de la répartition des emplois fonctionnels. Il s'agit encore de la revalorisation des élèves directeurs, comme élément d'attractivité pour des profils diversifiés à l'entrée du corps.

Enfin, la récente mise en œuvre du dispositif PPCR pour les directeurs n'épuisant pas le sujet, le SMPS rappelle la nécessité d'engager des discussions sur le profil de rémunération des directeurs, en particulier la part couverte par des primes n'entrant pas dans l'assiette du calcul de la retraite.

L'inquiétude l'emporte, comme en témoignent les réponses au sondage sur les GHT réalisé par l'IFOP au nom du SMPS : à la question : « Les conditions de mise en œuvre des GHT vous semblent-elles adaptées aux enjeux de recomposition sanitaire », il n'y a que 22 % de réponses « oui » pour la délégation de compétences des fonctions support. Et seuls 9 % des répondants jugent que les GHT offrent un cadre juridique et fonctionnel adapté. 70 % des collègues attendent un accompagnement des pouvoirs publics sur l'évolution de leur métier. C'est d'autant plus compréhensible que seuls 27 % des collègues ont une vision plutôt, ou tout à fait claire de leur avenir au sein du GHT et que 64 % des répondants considèrent que les GHT ont entraîné ou vont entraîner une dégradation des conditions de travail.

Les GHT sont en danger. Nous sommes prêts à travailler de concert avec la DGOS pour régler les difficultés et permettre aux équipes hospitalières de faire des GHT une véritable réussite. Nos attentes sont immenses par rapport à la nouvelle Ministre de la Santé et son équipe. Nous espérons pouvoir compter sur la nouvelle DGOS pour relayer ces attentes et y répondre.