

**Commission Administrative Paritaire Nationale D3S du 5 avril 2018 :  
Pour un dialogue réellement « transparent, équilibré, sincère et constructif »**

Le SMPS a profité de la CAPN D3S pour se féliciter du rapport Iborra/Fiat. Il souhaite que ce rapport, contrairement à beaucoup d'autres auparavant, ne tombe dans l'oubli.

Il regrette toutefois que cette démarche entreprise ne concerne que le secteur des personnes âgées et que comme pour la nomination de Pierre Ricordeau, médiateur pour les EHPAD, la Ministre des Solidarités et de la Santé semble ne prioriser que ce secteur. Les secteurs de l'enfance et du handicap connaissent eux aussi des enjeux majeurs, malheureusement passés sous silence. **Le SMPS réclame un plan global pour l'ensemble du secteur médico-social, co-construit avec les organisations syndicales représentatives des directeurs.**

C'est pourquoi le SMPS demande des actions rapides pour l'ensemble des populations accueillies et bien au-delà de la personne âgées, une réponse concrète au manque de place dans le secteur du handicap et de l'enfance au regard des besoins spécifiques de ces populations fragiles.

Par ailleurs, le SMPS est revenu sur la CAPN du 1er mars et sur les nombreuses sollicitations de collègues, déçus de n'avoir pu défendre leur candidature auprès tutelles, de n'avoir pas été classés et de ne pouvoir disposer d'éléments précis concernant leur éviction, laissant planer une sensation de mépris.

Cela, alors même que syndicats de directeurs, CNG et ministère de la Santé ont été unanimes à saluer l'adoption, à l'automne 2017, d'une charte de l'éthique et de la responsabilité des directeurs de la fonction publique hospitalière, promouvant « Un dialogue transparent, équilibré, sincère et constructif pour développer des relations de qualité avec la représentation institutionnelle et professionnelle interne et externe ».

Les candidats se voient souvent opposer des postes ciblés, des directions communes en cours de construction, voire des intérimaires, non candidats, et pourtant préférés aux candidats. Comment un collègue, après parfois plusieurs candidatures infructueuses, peut-il être sensibilisé au dialogue transparent, alors même qu'il ne dispose pas d'éléments probants sur les raisons l'ayant conduit à ne pas être retenu, faute de retour des recruteurs ?

La charte rappelle dans son préambule la nécessité absolue de « s'assurer du traitement équitable de toutes les personnes accueillies » : ce principe fort ne peut être opposable qu'au management mais doit être d'application générale et donc bénéficier également aux directeurs et directrices.

Le SMPS promeut un management positif remettant au centre l'individu en tant que tel. Le respect des procédures et la connaissance de la fiche des postes, des perspectives de direction commune, d'un professionnel pressenti, seraient facteurs de bienveillance.

**Le SMPS porte une conception éminente du métier de D3S et en cela réclame, au regard des besoins à pourvoir et des changements de conditions d'exercice à venir, les avancées statutaires nécessaires à la reconnaissance d'un engagement professionnel quotidien, et la réponse aux objectifs définis dans un contexte de diminution des moyens et des ressources.**