

CAPN des Directeurs d'hôpital : Où va donc notre métier ? 3 mai 2018

Lors de la CAPN des Directeurs d'hôpital, le 3 mai 2018, les représentants du SMPS sont revenus sur le tournant que semble connaître le métier de directeur et directrice d'hôpital. L'hôpital lui-même est en train de négocier plusieurs tournants à la fois, comme souvent dans son histoire. Mais chacun de ces changements comporte une part d'incertitude, tant et si bien que si le service public reste plébiscité, ses agents peinent à trouver le sens de leur action et des efforts demandés.

Ces dernières semaines, se sont multipliées les actions et déclarations d'une population ou d'une communauté qui ne veut pas voir que des évolutions sont nécessaires, et visant à focaliser toutes les déceptions sur les épaules des directeurs. Le SMPS les a vivement dénoncées, mais avec le goût amer de la répétition et l'inquiétude qu'un jour, si rien n'est fait, l'escalade amène à des drames.

Le SMPS a donc souhaité, à l'occasion de cette CAPN, une nouvelle fois interpeler les pouvoirs publics, pour qu'ils soutiennent les directeurs et leurs équipes et les aident à mener à bien leurs missions.

Ce soutien est d'autant plus important dans un contexte où le mouvement de mise en place des GHT continue à poser question sur l'impact qu'il génère, non seulement sur les territoires, mais aussi sur les conditions d'exercice des directeurs. Il faut évaluer à la fois la structuration des GHT et les actions menées au bénéfice soit d'une meilleure desserte de la population, soit d'une efficacité attendue. En cela, la mise en place accélérée de directions communes apparaît aux yeux des pouvoirs publics comme un indicateur de bonne santé coopérative. Or, il n'y a à ce jour aucune méthode proposée pour cette évaluation. Ce devrait pourtant être un axe essentiel du chantier de transformation du système de santé.

Cette accélération des rapprochements institutionnels doit aussi être évaluée à l'aune de l'impact sur l'action et les conditions d'exercice des directeurs et de leurs équipes. Car elles sont aussi synonymes de couperet pour les collègues, qui voient leurs postes supprimés, et donnent le goût amer d'un sacrifice individuel compris mais non compensé, sinon par des mesures salariales d'atténuation. Dans ce cadre, le SMPS souhaite qu'un pointage précis des directions communes soit réalisé pour compléter les données trop parcellaires fournies il y a 4 ans déjà. Cet état des lieux est fondamental pour proposer une gestion des emplois à la hauteur de l'engagement des directeurs.

Il faudra aussi en tirer les conséquences afin de revoir la répartition des emplois fonctionnels. Comment en effet continuer à ne proposer aux directeurs que d'être livrés à leur mercato alors qu'ils sont à la manœuvre dans des ensembles de plus de plusieurs centaines de millions d'euros de budget et couvrant des populations et des communautés de plus en plus importantes, au service de l'intérêt général ?

Alors que la fonction publique d'Etat bénéficie une nouvelle fois d'un vent de renouveau, le SMPS demande que le chantier de transformation du système de santé et les travaux relatifs au programme Action publique 2022 comportent un volet spécifique aux cadres et directeurs.

Il en est de même pour les textes concernant l'accompagnement de la mise en place des GHT, toujours en attente, ce que les collègues ne le comprennent pas. Le SMPS demande donc une nouvelle réunion d'échange sur ces textes et un calendrier de parution pour l'ensemble des textes en attente de publication.

Dans ces conditions d'exercice difficiles il est également urgent de redimensionner les paramètres d'accompagnement avec notamment l'aboutissement de la création d'un comité médical et d'une médecine du travail dédiée aux directeurs mais aussi par l'abondement budgétaire du CNG pour faire face aux demandes d'appui des collègues qui viennent s'intensifier.

Jamais l'hôpital n'a autant occupé les débats, les enjeux économiques et de société, jamais l'Etat n'a eu autant besoin qu'une réforme structurelle d'envergure aboutisse à une véritable « transformation » du système. La réussite de ces ambitions dépend pour beaucoup des directeurs, il faut les entendre.