

Communiqué

L'ADH réaffirme des principes et des valeurs majeurs pour réussir la transformation du système de santé et s'engager dans l'évolution de la Haute Fonction Publique

Paris, le 28 juin 2019 – Alors que les deux projets de loi « Ma Santé 2022 » et « Transformation de la fonction publique » sont actuellement en cours d'examen par les deux chambres, l'Association des Directrices et des Directeurs d'Hôpital réaffirme des principes majeurs qui doivent prévaloir et qui sont rattachés aux valeurs que l'Association défend.

Concernant la transformation du système de santé, l'ADH recommande de donner plus de corps aux Commissions Médicales de Groupement. Car si la constitution des CMG n'est pas obligatoire, elle devra, suivant le niveau de maturité des GHT, leur structuration, leur efficience toutefois être fortement incitée. Elles devront, en répondant à des filières de soins bien identifiées, faire vivre pleinement et entièrement les projets médicaux soignants de territoires. Elles devront donner du sens aux actions territoriales engagées et fondées sur des complémentarités.

La création de véritables équipes médicales territoriales est un enjeu majeur de la déclinaison d'une véritable action territoriale permettant de rompre avec la concurrence parfois délétère entre établissements de santé. Force est de souligner que dans cette optique, la mise en oeuvre de directions des affaires médicales territoriales peut, toujours suivant le niveau de maturité des GHT et le sens de l'action territoriale, être un outil au service de la stratégie médicale territoriale et de la constitution d'équipes médicales territoriales.

Dans le cadre du projet de loi de transformation de la fonction publique, l'ADH tient également à rappeler certains principes, qui ont été transmis aux rapporteurs de la commission des lois du Sénat, Catherine Di Folco et Loïc Hervé, le 13 mai dernier et qui ont été exposés à Monsieur Frédéric Thiriez chargé par le Chef de l'Etat d'une mission sur la transformation de la Haute Fonction Publique, lors d'une rencontre le 27 juin.

Tout d'abord, ce projet de loi ne peut s'inscrire que dans le cadre d'un principe de confiance envers les dirigeants hospitaliers qui œuvrent depuis des années pour la modernisation de l'action publique. On ne saurait ignorer, dans ce cadre, l'action que les directrices et directeurs d'hôpitaux n'ont cessé de mener depuis des années pour accompagner de nombreuses réformes structurelles successives et rapprochées qui ont modifié substantiellement l'organisation hospitalière.

Par ailleurs, l'Association demande à ce que **soit garanti le principe républicain d'égalité d'accès aux emplois et dignité publique,** inscrits dans la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen. Au regard du projet de loi, quatre points méritent ici d'être soulignés.

- Il est d'une part indéniable que **le concours doit demeurer la voie méritocratique d'accès à la haute fonction publique.** Ce concours lui-même peut être repensé, afin d'ouvrir encore plus l'accès à la haute fonction publique à des talents issus d'horizons divers.
- **Le recours à des contractuels envisagé dans le projet de loi doit s'appuyer sur des voies de recrutement permettant d'assurer pleinement et entièrement ce principe d'égalité.** L'ADH rappelle que le corps des Directeurs d'Hôpital est déjà ouvert aux contractuels.

Contact :

Elodie Doreau / Responsable de la communication et des affaires générales
T. 01 45 65 76 92 - Mob. 06 28 46 35 81 - e-mail. permanence-adh@ghu-paris.fr

Elle ne s'oppose pas au recrutement de contractuels sur des postes « difficiles à pourvoir » ou réclamant des compétences techniques particulières. L'accès des emplois aux contractuels, s'il peut favoriser un brassage des talents, doit néanmoins s'inscrire dans un processus respectant l'égalité des chances entre les candidats. L'ADH, dans ce cadre, demande donc à ce que le recours aux contractuels, pour les chefs d'établissements et les directeurs adjoints, respecte le dispositif actuel. Pour les chefs d'Etablissement, la sélection des candidats pouvant être nommés doit être validée en comité de sélection et un avis sur la nomination du candidat retenu doit être donné par la Commission Administrative Paritaire Nationale et selon des critères objectifs de mérite professionnel justifiant particulièrement l'accès à ces emplois.

- **La déconcentration de la gestion des corps évoquée dans le projet de loi ne saurait assurer ce principe d'égalité**, dans le sens où deux modalités de recrutement pourraient être mises en œuvre.
- **Le principe d'égalité doit s'appliquer tout au long de la carrière, en valorisant les mérites, après la réussite initiale au concours.** Force est de souligner, sur ce point, que l'évolution des carrières et le parcours professionnel des Directrices et Directeurs d'Hôpital sont déjà, aujourd'hui, fortement empreints de ce principe :
 - Aucun élève à la sortie de l'Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique ne peut prétendre à diriger un Centre Hospitalier Universitaire.
 - Le rang de sortie des EDH en fin de scolarité à l'EHESP n'est donc pas un gage d'accès, immédiat ou futur, aux plus hauts emplois.
 - Ce rang de sortie ne détermine pas même l'affectation sur le premier poste car c'est l'adéquation entre le profil du candidat et le poste proposé par l'établissement qui prévaut, privilégiant ainsi la constitution d'une équipe managériale à la réussite d'un examen de sortie d'école.

C'est ainsi qu'à l'EHESP, la dimension méritocratique prend tout son sens : via l'excellence d'un parcours et la capacité d'intégration d'une future équipe.

D'autre part, l'ADH réaffirme le principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, principe auquel l'Association est attachée depuis de nombreuses années. La détection et la promotion des talents mais aussi l'encouragement des candidatures féminines à des postes supérieurs de direction sont nécessaires. L'accompagnement des carrières et des parcours est aussi une action indispensable à mener.

L'ADH demande par ailleurs à **conserver la gestion nationale du corps des directeurs d'hôpital, actuellement parfaitement assurée par le Centre National de Gestion**. Telle qu'évoquée précédemment, une gestion déconcentrée du corps ne favoriserait pas le principe d'égalité d'accès aux emplois publics. Dans le même sens, une gestion centralisée de la haute fonction publique hospitalière est un outil indispensable pour favoriser la mobilité, tant au sein du corps (une mobilité de fonctions, géographique, nécessaire pour enrichir les parcours professionnels), que la mobilité inter-fonctions publiques. Le suivi des carrières par le CNG valorise les mérites au long des carrières. Il permet de mieux évaluer à échéance régulière, en lien avec les Agences Régionales de Santé et les dirigeants hospitaliers. Cela favorise les processus de sélection des meilleurs potentiels et est un atout pour promouvoir la parité dans les nominations.

L'ADH demande également que **soit pérennisé un système de formation initiale et continue de haut niveau**, porteur d'une culture de service public et qui reste adapté à la spécificité du métier de directeur d'hôpital. Cette formation doit également être assurée pour les candidats qui seraient recrutés par voie contractuelle. Dans ce cadre, l'Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique délivre une formation de très haut niveau, adaptée à la spécificité de notre métier. L'évolution de l'école depuis des années est venue renforcer sa place comme modèle reconnu de formation. Si des liens peuvent être créés entre les écoles de formation telles que l'EHESP, l'ENA et l'INET, via notamment des blocs de compétences identifiés pour chacune d'elles ou des formations communes, notre métier nécessite une formation spécifique.

Contact :

Elodie Doreau / Responsable de la communication et des affaires générales
T. 01 45 65 76 92 - Mob. 06 28 46 35 81 - e-mail. permanence-adh@ghu-paris.fr

Enfin, l'ADH soucieuse d'inscrire son action dans une dimension constructive, réitère l'importance, en parallèle de **la modernisation de la haute fonction publique de poursuivre la modernisation de l'action publique**. Les directrices et directeurs d'hôpital n'ont eu de cesse d'accompagner cette modernisation, avec la volonté de renforcer la qualité et la sécurité de la prise en charge de nos concitoyens, de prendre en compte les équilibres territoriaux, mais également d'assurer, dans un souci d'efficience de l'action hospitalière, la pérennité de valeurs immuables.

Le Président et le bureau de l'ADH

Contact :

Elodie Doreau / Responsable de la communication et des affaires générales
T. 01 45 65 76 92 - Mob. 06 28 46 35 81 - e-mail. permanence-adh@ghu-paris.fr