Lettre d'informations syndicales

DIRECTEURS ET DIRECTRICES Fonction Publique Hospitalière

2026

La lettre d'actualité de l'UFMICT-CGT à destination des directeurs et directrices

⇒*P.2 Edito : Elections professionnelles FPH Directeurs & directrices : Votons CCT*

⇒*P.4 Bilan d'activité du Collectif Directeurs-rices Ufmict-CGT 2022-2026*

⇒ *P.5 Directrice, Directeur pourquoi voter et se syndiquer à la CGT ?*

⇒*P.8 Synthèse de la Plateforme revendicative des directeurs-rices Ufmict-CGT*

⇒*P.13 Manager autrement : construire une vision alternative de la fonction de direction*

⇒*P.15 Diriger un établissement de la FPH ne pourra jamais être une question de préférence nationale !*

⇒*P.18 Non au management pathogène dans nos établissements de santé et médico-sociaux*

⇒*P.20 Violences sexistes et sexuelles, harcèlement, discriminations : Directrices et directeurs, vous n'êtes pas seul-e*

⇒*P.21 Canicule : nos établissements tiennent grâce aux femmes et aux hommes qui les font vivre. Pas grâce au système.*

⇒ *P.23 Directeurs, directrices, choisissons notre avenir !*

⇒*P. 25 Les Talentueuses : ou comment briser le plafond de verre en reconstruisant les murs autour (témoignage)*

⇒*P.27 Indemnité Compensatrice de Logement: 16 années sans revalorisation*

⇒*P.28 Sourires du Collectif des directeurs-rices de l'Ufmict-CGT*

⇒ ufmict@sante.cgt.fr *

* Si vous souhaitez vous désinscrire, si vous n'êtes plus concerné par notre activité, si vous ne recevez pas ce message sur votre adresse favorite, vous pouvez le faire en répondant à ce mail

syndicoop.fr/ufmict/category/directeur-trice/

Linkedin : UFMICT collectif directeurs



Editorial

Élections professionnelles FPH Directeurs & directrices : Votons CGT !!!

Cher·es collègues, camarades,

La CGT a déposé des listes pour les directeurs·rices CGT lors des prochaines élections professionnelles dans la FPH qui se tiendront du 3 au 10 décembre 2026.

En 2022, nous avions eu 115 voix, soit 3,69 % au Comité consultatif national (CCN). Le CCN exerce les missions d'un CSE, en particulier sur les conditions de travail et la santé des directeur·rices. Pour gagner un siège en 2022, nous avions besoin de 186 voix (soit près de 71 voix supplémentaires).

Nous avons déposé des listes pour la CAPN DH et la CAPN D3S, ce sont les Commissions administratives paritaires qui défendent les DH et les D3S dans certains sujets (contestation d'évaluation, refus de télétravail, sanctions et licenciement…). Il y a 6 titulaires pour les DH et 5 pour les D3S. La barre est ainsi plus haute (1/6 ou 1/5).

C'est difficile tout en étant possible.

Nous pouvons peser sur ces élections, car nous avons des revendications et nous voulons du progrès social, mais aussi de comprendre que chaque voix compte et que l'élection de nos représentant·es est un objectif à notre portée. Quel que soit le résultat le 10 décembre 2026, nous continuerons de lutter pour les droits des directeurs-rices. Nous continuerons à défendre nos revendications !

Ci-dessous les liens vers notre plateforme revendicative de 70 propositions et sa synthèse (4 pages), vous pouvez les imprimer, les distribuer, les diffuser, vous en inspirez…

https://cgt-sante-action-sociale.fr/directrices-directeurs-de-la-fonction-publique-hospita-liereplate-forme-revendicative-complete-70-propositions/

https://cgt-sante-action-sociale.fr/synthese-plateforme-revendicative-des-directeur-rices-ufmictcgt/

Pour 2026-2030, avec ces 70 propositions, nous souhaitons poursuivre nos luttes pour l'unicité statutaire D3S/DH et la reconnaissance des DS, l'égalité femme/homme, une politique d'accompagnement des personnes en situation de handicap, les conditions de travail, les politiques contre le harcèlement et les VSS.

Nous continuerons à revendiquer un management alternatif, pour diriger autrement.

Le contexte international est également violent, les politiques austéritaires désagrègent les services publics, les valeurs de liberté et d'égalité sont malmenées par l'extrême droite arrivée au pouvoir dans de nombreux pays. Nous sommes menacés.

La CGT est également là pour garder l'espoir. Nous le voyons, uni-es, les salarié-es, les fonctionnaires, les étudiant-es, les lycéen-es arrivent à monter un rapport de force dont nous avons besoin pour remettre le progrès social au cœur de la politique gouvernementale. Dans certains pays, les électeurs-rices ont montré que c'était possible, y compris dans des pays où l'extrême droite a été au pouvoir, notamment aux États-Unis ou au Brésil.

Notre lettre d'infos 2026 vous invite à nous découvrir, en particulier nos activités, nos tracts, nos combats. Bonne lecture !

UFMICT COLLECTIF DIRECTEURS-DIRECTRICES Tél. : 01 55 82 87 57 • 06 71 04 06 58 • ufmict@sante.cgt.fr

Bilan d'activité du Collectif Directeurs-rices UFMICT-CGT 2022-2026

L'UFMICT-CGT a obtenu 3,69% aux élections professionnelles de 2022 pour le CCN. Ce score a permis d'attribuer du temps syndical à hauteur de 0,25 ETP. Avec ce temps, le Collectif des Directeurs-rices a pu poursuivre des activités syndicales auprès de nombreux collègues. Nous voulons rendre compte de certaines de nos activités sur ces 4 années :

- Création d'une cellule d'accompagnement individuel dont l'objectif est d'accompagner et de soutenir les collègues, par l'écoute, le conseil, les démarches syndicales auprès des Chef-fes d'établissement, du CNG, des ARS, de la DGOS et du Ministère.

- Défense des intérêts des directeurs-rices et de toute la FPH au cours de nos interventions dans les groupes de travail sur les statuts des directeurs-rices (DGOS et Cabinet), des réunions bilatérales avec le CNG (politiques maladie et handicap, lutte contre le harcèlement, les discriminations, les VSS, diffusion aux collègues des PV des instances représentatives des directeurs-rices, cartographie des postes et respect des publications de postes au JO…), de nos positions sur les statuts ou sur les fiches métiers des directeurs-rices que nous avons dénoncées (avis et propositions d'amendements au niveau du CSFPH).

- Communication à travers les lettres d'infos, les brèves LinkedIN, les sites internet, les liens avec les journalistes afin de dénoncer le management pathogène, de définir un management alternatif, de prendre en compte le handicap des directeurs-rices, d'exiger l'égalité femme / homme, de dénoncer les nouveaux statuts DH, d'analyser la réforme du financement de la psychiatrie, d'apporter des témoignages (la médiation, les addictions, la crise climatique…), de refuser le mécénat, de condamner la procédure d'affectation des élèves en sortie de l'EHESP, d'exiger la revalorisation de nos rémunérations, de diffuser nos propositions issues de notre plateforme revendicative…

- Animation d'un Collectif national de directeurs-rices ancré dans des établissements de toute la France, en lien avec des collègues du secteur privé, dans un esprit de fraternité et de convivialité et réflexions sur le management alternatif et les échanges d'expériences et de vécu.

- Interventions auprès des élèves à l'EHESP.

- En intersyndicale, actions de mobilisation (pétition, manifestation devant le Ministère, communiqués…) en faveur de l'unicité statutaire et autres revendications.

UFMICT COLLECTIF DIRECTEURS-DIRECTRICES Tél. : 01 55 82 87 57 • 06 71 04 06 58 • ufmict@sante.cgt.fr

Directrice, Directeur pourquoi voter et se syndiquer à la CGT ?

Qui sommes-nous au Collectif des directeurs et directrices UFMICT-CGT ?

Nous sommes un syndicat de revendications, nous voulons des conquêtes sociales pour tous les travailleurs et travailleuses, y compris les directeurs et directrices.

Nous sommes attachés au service public de la santé et de l'action sociale, à l'accès aux soins de qualité et gratuits sur l'ensemble du territoire.

Nous revendiquons un management alternatif à l'opposé des pratiques managériales issues du secteur privé qui s'imposent dans nos établissements.

Nous luttons face au Gouvernement, CNG, ARS, notamment pour de meilleures conditions de travail, la santé et sécurité de nos collègues directrices et directeurs.

Nous voulons accompagner nos collègues, réduire les situations de souffrance imposées par les hiérarchies.

Nous sommes attachés à la convivialité, à la liberté d'expression, à la fraternité, à la solidarité et au partage entre collègues.

Ce que nous ne sommes pas

Nous ne voulons pas accompagner la transformation de l'hôpital en entreprise. Nous sommes opposés au management pathogène issu des pratiques du privé à l'hôpital et dans nos établissements médico-sociaux.

Nous ne voulons pas être des technicien-nes au service de l'Administration, une sorte de boîte de conseil hospitalier et médico-social.

Nous ne sommes pas un syndicat corporatiste qui ne défendrait que les directeurs et directrices, sans se soucier des autres travailleurs et travailleuses, public et privé, ni du contexte national et international.

Qui sommes-nous ?

Être directeur ou directrice de la Fonction publique hospitalière, c'est exercer un métier exigeant, passionnant… et parfois un peu solitaire. C'est justement pour cela que le Collectif Directeurs de l'UFMICT-CGT existe.

Depuis plus de vingt ans, nous portons des revendications souvent en avance sur leur temps. L'unicité statutaire DH-D3S ? Nous la défendons depuis 2005. Parce qu'anticiper, proposer et convaincre font partie de notre ADN.

Mais le Collectif, c'est avant tout des femmes et des hommes qui s'écoutent, échangent, débattent et construisent ensemble. Une organisation qui refuse le corporatisme et affirme qu'un hôpital public ou un établissement médico-social fort reposent sur la complémentarité des métiers, la force du collectif et une ambition de transformation sociale.

Rejoindre l'UFMICT-CGT, c'est défendre nos métiers, le service public et les valeurs qui nous rassemblent. C'est aussi partager des moments de convivialité, trouver du soutien entre collègues… et ne plus être seul face aux défis du quotidien.

Soyons fiers d'être directrices et directeurs. Rejoignez le Collectif Directeurs de l'UFMICT-CGT !

Collectif national des directeurs-rices de l'UFMICT-CGT :

L'UFMICT-CGT a mis en place il y a plus de 20 ans un collectif national des directeur·trice·s dans le but de proposer un espace d'échange, de construction de revendications et de mobilisation adapté aux trois corps de direction (DH-D3S-DS) à gestion nationale.

Nous avons également constitué une cellule d'accompagnement individuel afin de soutenir les collègues qui ont besoin de conseils et de défense.

UFMICT-CGT :

Au sein de la Fédération Santé et Action sociale de la CGT, l'Union Fédérale des Médecins, Ingé, Cadres et Tech s'est construite à partir d'un besoin d'organiser et de porter les revendications des cadres de notre secteur.

Aujourd'hui, l'Union fédérale organise les professionnels techniciens (infirmières, les personnels médico-techniques, techniciens de laboratoire…, personnel de rééducation kinésithérapeutes, orthophonistes, …), sage-femmes, psychologues, cadres de santé, assistantes-sociales, médecins, directeurs et directrices, personnels administratifs, encadrants techniques, ingénieurs.

Cette organisation permet de construire les corpus revendicatifs spécifiques des métiers et professions de son champ, mais aussi, à la différence des organisations corporatistes, de créer des convergences entre les différentes catégories de professionnel·le·s afin de construire un rapport de force de masse pour l'ensemble du salariat.

L'UFMICT-CGT traite ainsi des sujets tels que les formations, l'exercice professionnel, la réduction et la charge de travail, la défense et la reconnaissance des qualifications, le management pathogène et le sens du travail, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

UGICT-CGT :

L'Union Générale des Ingénieurs, Cadres, Techniciens » (UGICT) est l'organisation de la CGT spécifique à ces catégories.

Elle regroupe les salariés ingénieurs, cadres et techniciens, en activité ou privés d'emploi, en vue d'assurer avec eux la défense de leurs droits et intérêts professionnels, moraux et matériels, sociaux et économiques, individuels et collectifs.

L'UFMICT-CGT vous représente dans les différentes instances :

- EHESP (Conseil d'administration, Conseil de formation, commission technique des marchés),
- à la Conférence Nationale des Directeurs de Centres Hospitaliers CNDCH, à la Conférence Nationale des Directeurs d'Établissements pour Personnes Agées et personnes Handicapées CNDEPAH,
- au Conseil commun de la Fonction publique, au Conseil supérieur FPH,
- à l'ANFH (Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier),
- à la CNRACL Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales,
- au CGOS (Comité de Gestion des Œuvres Sociales)

Synthèse de la Plateforme revendicative des directeurs-rices UFMICT-CGT

Pour une reconnaissance réelle et une dignité retrouvée des directeur-rice-s de la Fonction Publique Hospitalière FPH

Depuis des années, les directeur-rice-s sont confronté-e-s à des réalités de plus en plus difficiles : des effectifs en chute libre, des conditions de travail dégradées, une reconnaissance statutaire et financière en berne, et une précarité institutionnalisée. Le « dialogue social » avec le Ministère s'est transformé en une mise en scène, où les promesses se multiplient sans jamais se concrétiser. Pendant ce temps, les directeur·rice·s, en première ligne pour garantir la qualité du service public, voient leurs droits s'effriter, leurs carrières se bloquer, et leur santé se fragiliser.

Le « dialogue social » avec le Ministère s'est transformé en une mise en scène, où les promesses se multiplient sans jamais se concrétiser. Pendant ce temps, les directeur-rice-s, en première ligne pour garantir la qualité du service public, voient leurs droits s'effriter, leurs carrières se bloquer, et leur santé se fragiliser.

L'Ufmict-CGT refuse cette fatalité ! Nous défendons une autre conception du métier de directeur-rice : une direction au service des patient-es, des usagers, des professionnel-les et de l'intérêt général, fondée sur les valeurs du service public.

Nous refusons les méthodes de management inspirées du secteur privé, qui privilégient les objectifs financiers, la mise en concurrence des établissements, l'individualisation des carrières et la multiplication des restructurations au détriment de la qualité des prises en charge et des conditions de travail.

Le statut des directeur-rice-s constitue une garantie essentielle de leur indépendance professionnelle. Il protège les agents, mais également le service public qu'ils servent.

L'histoire nous a donné raison. En 2011, l'UFMICT-CGT refusait de signer un protocole qui sacrifiait les effectifs contre des avantages illusoires. Résultat ? Une hémorragie de plus de 1 000 directeur·rice·s en douze ans, des fusions forcées et un isolement croissant des cadres.

Nous revendiquons un nouvel accord national, global et contraignant, qui redonne aux directeur·rice·s les moyens d'exercer leur mission avec dignité. Cela passe par la refonte de la gestion des carrières, la fin des intérims forcés et une revalorisation salariale à la hauteur des responsabilités assumées – des responsabilités civiles et pénales majeures, pour des rémunérations dévalorisées. Comment attirer de nouveaux talents dans ces conditions ? Comment retenir celles et ceux qui, épuisé-e-s, quittent la FPH ?

La santé des directeur·rice·s est en danger. Le temps de travail hebdomadaire, souvent supérieur à 50 heures, dépasse les seuils d'alerte de l'OMS. Le droit à la déconnexion reste une coquille vide et les congés longs pour raison de santé sont en augmentation constante. Pourtant, le CNG et les ARS ferment

les yeux sur ces réalités, préférant des formations individuelles à la gestion du temps plutôt qu'une remise en cause des conditions de travail structurelles.

L'UFMICT-CGT porte une ambition claire : des conditions de travail équilibrées, une protection fonctionnelle automatique et une politique de santé au travail qui aille au-delà de mesures cosmétiques. Nous voulons des outils concrets pour mesurer la charge de travail, y compris des temps de trajet, des droits renforcés en cas de maladie ou de handicap et une tolérance zéro face aux Violences Sexistes et Sexuelles VSS, au harcèlement, aux discriminations.

Cette plateforme revendicative est un appel à l'action. Elle s'adresse à celles et ceux qui, comme nous, refusent de voir leur métier dévalorisé et leur santé sacrifiée. Aux directeur-rice-s qui hésitent encore à s'engager, aux collègues qui veulent rejoindre la CGT pour peser collectivement : ensemble, nous pouvons inverser la tendance. Les propositions de l'UFMICT-CGT sont ambitieuses et réalistes. Elles dessinent une FPH où chaque directeur-rice compte, où les carrières sont protégées et où le service public reste une fierté.

Nos revendications :

Pour une véritable reconnaissance des directeur-rice-s

Nous refusons la précarité institutionnalisée : recours abusif aux contractuels, intérims imposés, postes vacants, rémunérations insuffisantes et carrières devenues trop aléatoires. Nous demandons :

- Un **statut unique revalorisé** pour les DH et les D3S. L'**alignement statutaire** des DS.
- **L'intégration des DS et des D3S dans la réforme de la haute fonction publique**. Une réforme de la haute fonction publique réellement équitable.
- Une véritable **reconnaissance du rôle des DS** dans la gouvernance des établissements.
- **La titularisation des contractuel·le·s** sous réserve de formation EHESP.
- Un **plan de recrutement de 1 000 directeur·rice·s**.
- Une **augmentation de 45 % des rémunérations** avec transfert progressif des primes vers le traitement indiciaire.
- Le **droit au départ à la retraite à 60 ans** avec un taux de remplacement de 75 % incluant les primes.

Pour une gestion de carrière plus humaine

La gestion actuelle des carrières est devenue trop opaque. Le recul du rôle du CNG, les nominations discrétionnaires, les mobilités contraintes et les évaluations individuelles favorisent l'arbitraire plutôt que la reconnaissance professionnelle. Nous revendiquons :

- **Une gestion nationale de la carrière et des rémunérations**.
- **Une véritable égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**.
- **Le remplacement de l'évaluation individuelle** par une évaluation collective du service rendu aux usagers.

- **Une mobilité choisie, accompagnée et indemnisée**.
- **Une cartographie nationale des postes vacants**.
- **Un droit effectif à la formation continue** (20 jours par an).
- Un accompagnement professionnel tout au long de la carrière.
- La **suppression des emplois supérieurs** hospitaliers et une **carrière linéaire**.

Pour de meilleures conditions de travail et une véritable politique de santé au travail

Les directeur-rice-s travaillent fréquemment plus de 50 heures par semaine. Les restructurations permanentes, les directions communes, les intérims successifs et la surcharge de travail exposent les collègues à des risques professionnels importants. Nous exigeons :

- Un **plafond effectif de 48 heures hebdomadaires**.
- Un **droit réel à la déconnexion**.
- Un **encadrement des horaires** de réunion.
- Des dispositifs de **mesure de la charge de travail** et un **droit d'alerte**.
- Une politique de **prévention des risques professionnels** et un suivi de la santé au travail.
- Un **conseil médical national indépendant.**
- Des aménagements de poste et des **postes réservés pour les collègues en situation de handicap** ou de retour de longue maladie.
- Une **protection fonctionnelle** automatique.
- Une politique de **tolérance zéro contre le harcèlement, les discriminations et les violences sexistes et sexuelles**. Des **formations et des référents** (EHESP, CNG, ARS…).

Rejoignez l'UFMICT-CGT pour faire entendre vos revendications !

Ces propositions dessinent une FPH où chaque directeur-rice est reconnu-e, où les carrières sont protégées, et où le service public reste une fierté. Engagez-vous, votez, et rejoignez-nous pour construire l'avenir que nous méritons.

<u>10 Principales propositions issues de la Plateforme revendicative</u>

L'UFMICT-CGT revendique :

⇒ Proposition n°2 : Un statut unique revalorisé pour les DH et les D3S (unité statutaire). L'UFMICT-CGT a été la première organisation syndicale représentative des corps de direction à la proposer dès 2005.

⇒ Proposition n°6 : L'alignement statutaire DS sur les DH/D3S. Un « choc d'attractivité » est nécessaire pour les DS en clarifiant la place des DS dans la gouvernance de l'établissement.

⇒ Proposition n°14 : Un transfert « primes-points » permettant l'intégration progressive de l'ensemble des primes dans le traitement indiciaire. Le CTI pour tous les directeurs-rices.

⇒ Proposition n°26 : Une gestion nationale de la carrière y compris pour la paie des directeur.rice.s et des adjoint.e.s DH, D3S et DS, ce qui évite toute pression locale sur la rémunération et assure une cohérence sur l'effectivité des droits statutaires.

- Une redéfinition des lignes directrices de gestion pour restaurer une gestion nationale effective, faire du CNG un lieu ressource pour les collègues qui doivent pouvoir y trouver écoute, soutien et protection si nécessaire.
- Une révision du cadre règlementaire pour faire du CNG un outil au service des corps de direction.
- Une gestion nationale de l'accès à la formation continue.
- Une gestion nationale du dispositif de protection fonctionnelle.

⇒ Proposition n°28 : l'élaboration d'un rapport annuel de suivi de l'accord présenté en CCN (Comité Consultatif National) et F3SCT (Formation spécialisée de la Santé, Sécurité et des Conditions de Travail), ainsi qu'un rapport de situation comparée détaillé prenant en compte les zones d'ombre non couvertes par les statistiques actuelles (différences de cotation des postes, niveau de RIFSEEP et PFR, l'ancienneté moyenne à l'avancement de grade, les écarts entre les effectifs de rémunération en intégrant les primes, les données genrées sur les contractuelles, les écarts sur les évaluations, l'exposition à un arrêt maladie et aux accidents de service, le suivi de carrière au retour de congé maternité, le suivi du congé paternité des directeur·rice·s…) et la transposition de la directive sur la transparence salariale au niveau des directeurs-rices.

⇒ Proposition n°34 : Le remplacement de l'évaluation par un système d'évaluation collectif de la qualité du service rendu aux usager-es dans lequel la dynamique du travail en équipe est centrale. Nous voulons que les supports d'évaluation indiquent obligatoirement et clairement le bénéfice attendu en termes de service public à la population pour tout objectif professionnel fixé. Nous proposons de supprimer les avis des Président-es de Conseil d'Administration et Président-es du Conseil de Surveillance sur les feuilles d'évaluation et de recrutement. Ne doivent pouvoir être évaluateur-rices (en ARS) que ceux/celles qui ont suivi la formation évaluateur-rice du CNG.

⇒ Proposition n°49 : Une distinction nette entre les dépassements horaires liés à une charge exceptionnelle de travail, une urgence, la nécessité absolue d'assurer la continuité du service et les dépassements engendrés par une surcharge « ordinaire » du poste de travail. Une procédure d'alerte en cas de dépassement au-delà de 6 mois pour éviter toute banalisation.

⇒ Proposition n°54 : L'encadrement des plages de réunions. Pas de réunions avant 9h et pas de réunions après 18h. Opérer une distinction stricte entre le régime ordinaire de travail et une situation de crise qui nécessite un engagement particulier (une phase importante de travail ordinaire est différente d'une situation de crise). Faciliter les semaines d'instances. Mettre en place des indicateurs qui permettent de repérer la fréquence des périodes de débordements horaires.

⇒ Proposition n°62 : Des postes réservés et aménagements de postes pour les directeur·rice·s de retour de longue maladie ou CITIS, CLM/CLD, ou en situation de handicap, hors reclassement. Un accès effectif à la médecine du travail à l'ensemble des directeurs-rices.

⇒ Proposition n°69 : La non-stigmatisation des victimes de harcèlement, de VSS et de maltraitance par le CNG et les ARS dans le déroulement de carrière.

- La reconnaissance d'un droit d'alerte pour les victimes ou les personnes dénonçant des pratiques de harcèlement, de discrimination et de VSS.
- La prise en charge, l'information complète sur les mesures prises et l'assistance par le CNG des victimes de harcèlement, de discrimination et de VSS dans le cadre d'une protection fonctionnelle effective.

Retrouvez l'intégralité de la plateforme revendicative et ses 70 propositions (QR Code).

Votez UFMICT-CGT lors des élections professionnelles des 3 au 10 décembre 2026 !

Le Collectif national des directeur·rice·s de l'Union Fédérale des Médecins Ingénieur-es Cadres et Technicien-nes - Confédération Générale du Travail (UFMICT-CGT) porte l'ambition d'une reconnaissance de l'ensemble des directeurs-rices de la FPH et ainsi que des perspectives de progrès social. Nous avons également constitué une cellule d'accompagnement individuel afin de soutenir les collègues qui ont besoin de conseils et de défense.

contact : ufmict@sante.cgt.fr 01 55 82 87 57

https://syndicoop.fr/ufmict/category/directeur-trice/
https://www.linkedin.com/company/ufmict-collectif-directeurs-cgt/?viewAsMember=true

MANAGER AUTREMENT : CONSTRUIRE UNE VISION ALTERNATIVE DE LA FONCTION DE DIRECTION

Ce document, élaboré par le Collectif national des directeurs et directrices de l'UFMICT-CGT, porte une ambition : redonner aux directions les moyens d'exercer pleinement leurs responsabilités au service de la population, des professionnels et de l'intérêt général. Il complète les 70 propositions revendicatives consacrées aux statuts, aux carrières et aux conditions d'exercice des corps de direction, en développant une réflexion sur le sens du travail et les conditions d'exercice de la fonction de direction. Il constitue une contribution à la réflexion collective sur les transformations nécessaires de nos métiers et de nos établissements. Cette réflexion a vocation à se poursuivre et à s'enrichir des expériences et des propositions des professionnels.

1. Réfuter la logique de l'hôpital-entreprise

Réfuter l'hôpital-entreprise suppose de remettre la mission de service public au premier rang des objectifs de la direction, avant l'équilibre budgétaire. Cela implique trois changements : sortir de la logique entrepreneuriale dans l'organisation et les pouvoirs de l'établissement, dans son financement (la tarification à l'activité) et dans la prise en charge des usager.e.s. Il faut aussi inscrire le service public dans les fiches métiers des directions, et rééquilibrer le système de santé en faveur du soin et de la communauté, au détriment du seul contrôle. Il reste enfin à organiser une offre publique cohérente sur tout le territoire, en limitant la part du secteur privé et de ses pratiques commerciales, mécénat compris, dans le financement public.

2. Ne pas être les gestionnaires de la pénurie

Ne pas être les gestionnaires de la pénurie suppose trois ruptures : un plan pluriannuel d'investissement à la hauteur des besoins documentés, assorti de l'accès des établissements aux conditions d'emprunt de l'État ; une politique nationale cohérente du numérique en santé et de l'adaptation climatique, financée comme telle ; une réorientation de la dépense publique, par la conditionnalité des aides aux entreprises et la réinternalisation des compétences de direction plutôt que leur externalisation. À ces conditions, les directions redeviennent des actrices de transformation, et non les relais d'arbitrages qu'elles n'ont pas rendus.

3. Bâtir un management fondé sur le travail réel, le collectif et l'autonomie professionnelle

Un management fondé sur le travail réel repose sur quatre engagements : partir des besoins de la population et des référentiels de métiers, non des enveloppes ; garantir aux équipes des temps de concertation et de parole ; distinguer la participation réelle de ses simulacres, en la dotant de pouvoir de décision et de moyens ; évaluer les choix de gestion à leur coût complet, financier et humain, y compris sur les ratios d'encadrement et la qualification. Le droit d'alerte des directeur.rice.s en est la garantie : il permet de faire entendre le réel plutôt que de le quitter.

4. Ne pas se résigner face à la souffrance au travail

Ne pas se résigner suppose quatre engagements : faire respecter la légalité et prévenir harcèlement et discriminations dans les établissements, avec des procédures indépendantes de la ligne hiérarchique ; garantir aux directeur.rice.s un droit d'expression et d'alerte, en clarifiant la portée du devoir de réserve ; rééquilibrer la mise en jeu des responsabilités entre directions, tutelles et décideurs financiers ; rendre opposables les ratios d'effectifs nécessaires à la sécurité des personnes. Ces garanties conditionnent le retour du sens du travail et l'attractivité des métiers de direction.

5. Mettre le service public au cœur de l'organisation du travail

Mettre le service public au cœur de l'organisation du travail suppose quatre engagements : inscrire la mission de service public dans les référentiels de métiers et de formation des corps de direction ; garantir aux directeur.rice.s la liberté d'opinion et d'expression, en précisant la portée du devoir de discrétion ; aligner la mise en jeu des responsabilités sur le pouvoir de décision effectif, entre établissements, groupements et tutelles ; recueillir et porter la parole des collègues en poste, sans crainte de représailles. Ces garanties donnent aux directions les moyens de redevenir des actrices du service public et non ses exécutantes.

6. Intégrer les enjeux sociétaux dans la fonction de direction

Intégrer les enjeux sociétaux dans la fonction de direction suppose d'assumer la position d'interface des directeur.rice.s entre les orientations publiques et la réalité des équipes. Cela passe par la défense des moyens du soin et par un accès aux soins fondé sur les besoins, sans discrimination. Cela passe aussi par un plan national de mobilité durable financé, et par une transition écologique inscrite au projet d'établissement avec des financements dédiés, conduite avec les équipes et non imposée. Enfin, l'intelligence artificielle et le numérique doivent être débattus collectivement, avec des gains de productivité réinvestis dans les conditions de travail et la protection des données de santé.

7. Poser les jalons de nouveaux droits protecteurs pour les directeur.rice.s

De nouveaux droits protecteurs reposent sur quatre jalons : un droit d'alerte opposable, avec accusé de réception, réponse écrite de l'ARS, expertise indépendante et protection effective contre les représailles ; une responsabilité proportionnée aux marges de manœuvre, avec un pouvoir d'initiative garanti par le statut ; l'inscription du service public et de la citoyenneté du fonctionnaire dans les statuts et les référentiels, avec des parcours, une formation et une protection de la santé à la hauteur ; un droit au développement humain durable, appuyé sur le Radar Travail Environnement, une planification financée et une formation des directions. Ces garanties permettent aux directeur.rice.s de dire le réel et d'agir sans craindre pour leur carrière.

DIRIGER UN ÉTABLISSEMENT DE LA FPH NE POURRA JAMAIS ÊTRE UNE QUESTION DE PRÉFÉRENCE NATIONALE !

Extrême droite, droits des usagers, responsabilités des fonctionnaires : les principes du service public ne sont pas négociables.

Les directrices et directeurs de la fonction publique hospitalière — DH, D3S et DS — exercent des métiers différents, mais portent une responsabilité commune : garantir les missions de service public, les droits des personnes et la qualité des prises en charge.

Cette responsabilité ne se résume ni à appliquer des directives ni à équilibrer des comptes. Elle repose sur des principes républicains, des obligations professionnelles et des garanties statutaires.

Dans sa plateforme *Manager autrement*, le Collectif national des directrices et directeurs de l'UFMICT-CGT affirme son opposition aux projets de l'extrême droite.

1. PRÉFÉRENCE NATIONALE : LE SERVICE PUBLIC N'A PAS À TRIER LES PERSONNES !

La maladie, le handicap, la dépendance, la précarité ou la souffrance psychique ne connaissent pas les frontières.

Nos établissements accueillent et accompagnent des personnes dont les besoins doivent être appréciés selon leur situation, leur état de santé et les droits que la loi leur reconnaît.

Le Rassemblement national fait de la préférence nationale un principe structurant de son programme. Il a notamment proposé de restreindre l'accès à certaines prestations sociales et de remplacer l'aide médicale de l'État par un dispositif limité aux soins urgents.

Ces orientations soulèvent des questions fondamentales pour les missions de protection, de prévention et de prise en charge des établissements publics.

Le Code de la santé publique interdit les discriminations dans l'accès à la prévention et aux soins. Les établissements sociaux et médico-sociaux sont également tenus de garantir les droits fondamentaux des personnes accueillies.

La protection des plus vulnérables n'est pas une faveur accordée par l'administration. Elle constitue une mission essentielle du service public.

Opposer les personnes selon leur origine ou leur nationalité ne résout ni les difficultés d'accès aux soins, ni le manque de professionnels, ni l'insuffisance des moyens.

2. DIRECTEURS DE LA FPH : FONCTIONNAIRES-CITOYENS, PAS EXÉCUTANTS SANS CONSCIENCE !

Le fonctionnaire n'est pas le serviteur personnel du pouvoir politique. Il exerce ses responsabilités dans le respect de la loi, des principes républicains et des droits des usagers.

L'histoire française rappelle l'importance de cette distinction.

Sous Vichy, le pouvoir autoritaire a cherché à soumettre les hauts fonctionnaires à une fidélité personnelle au chef de l'État. Le régime a également mobilisé l'administration pour appliquer des politiques discriminatoires, notamment l'exclusion des fonctionnaires juifs.

À la Libération, le statut général des fonctionnaires de 1946, auquel la CGT a largement contribué, marque au contraire une étape décisive dans la reconnaissance des droits, des garanties collectives et de la protection contre l'arbitraire. Le statut actuel en demeure l'héritier, à travers les réformes de 1983 à 1986 et le Code général de la fonction publique.

Il consacre une autre conception de l'administration : celle du **fonctionnaire-citoyen, responsable de ses actes**, et non du fonctionnaire-sujet soumis à une allégeance personnelle.

Pour les directions de la FPH, cette distinction est fondamentale.

Un directeur est tenu d'appliquer les politiques publiques légalement décidées. Mais sa loyauté ne dispense ni de respecter les droits fondamentaux, ni d'exercer son discernement professionnel, ni de signaler les risques et les difficultés rencontrés.

L'obéissance hiérarchique elle-même connaît une limite légale lorsque l'ordre est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public.

La plateforme *Manager autrement* l'affirme :

« Le devoir de discrétion n'est pas un devoir de silence. »

Les directeurs-rices et les directrices ne sont pas de simples courroies de transmission. Leur professionnalisme repose aussi sur leur capacité à éclairer les décisions, à garantir les règles de fonctionnement du service public et à assumer leurs responsabilités.

3. MÉDECINS CONTRE DIRECTEURS-RICES, ADMINISTRATIFS CONTRE SOIGNANTS : LA PÉNURIE NE SE RÈGLE PAS EN DIVISANT LES PROFESSIONNELS !

Dans son programme santé de 2022, le RN présente les médecins comme ayant été écartés de la gouvernance hospitalière au profit des directeurs-rices et des ARS. Il propose une gouvernance bicéphale, distinguant les responsabilités médicales et administratives.

Il propose également de supprimer les ARS et de plafonner à 10 % les emplois administratifs hospitaliers, mesure reprise dans son programme de 2024.

Ces propositions méritent d'être confrontées au fonctionnement réel des établissements.

Les médecins et les directeurs-rices n'ont pas vocation à être adversaires. Leurs compétences sont complémentaires.

La participation des médecins, des directeurs-rices des soins et des autres professionnels aux décisions est indispensable. Mais changer la répartition du pouvoir ne crée, à lui seul, ni postes supplémentaires, ni lits, ni capacités d'investissement.

Un-e directeur-rice ou un médecin placé devant la même enveloppe budgétaire insuffisante devra faire face aux mêmes contraintes. Il/Elle devra arbitrer entre les effectifs, les investissements, les capacités d'accueil et les besoins des patients.

L'austérité ne disparaît pas parce qu'on change celui-celle qui doit l'appliquer !

Faire des administratifs les responsables de la crise hospitalière ne répond pas davantage aux difficultés des établissements.

La gestion des ressources humaines, les admissions, les finances, les marchés publics, le numérique, la qualité et la sécurité ne constituent pas des activités accessoires. Ces domaines permettent aux équipes médicales et soignantes d'exercer leurs missions.

Supprimer des postes ne fait pas disparaître les tâches correspondantes : elles doivent être réorganisées, transférées ou externalisées, avec des conséquences à mesurer.

Quant à la suppression des ARS, elle ne supprimerait ni les besoins de planification sanitaire, ni les responsabilités de financement et de contrôle, ni les contraintes budgétaires imposées aux établissements.

Le RN a également annoncé, en 2022, un plan de soutien de 20 milliards d'euros pour la santé. L'examen de ses propositions doit donc porter sur leur financement effectif, leur cohérence et leurs effets concrets.

Le problème de fond reste celui des moyens nécessaires pour répondre aux besoins de la population.

LE SERVICE PUBLIC NE PEUT PAS ÊTRE RÉDUIT À UNE VARIABLE D'AJUSTEMENT POLITIQUE OU BUDGÉTAIRE.

Les établissements de la FPH ont besoin de professionnels reconnus, de moyens durables, de directions disposant de véritables marges de manœuvre et d'une organisation qui respecte les compétences de chacun.

L'indépendance syndicale n'interdit pas d'examiner les projets politiques au regard de leurs conséquences pour les missions publiques.

Le Collectif national des directrices et directeurs de l'UFMICT-CGT inscrit son opposition aux projets de l'extrême droite dans sa défense de l'égalité des droits, de la solidarité, de la neutralité du service public et de la responsabilité professionnelle.

LE SERVICE PUBLIC DOIT PROTÉGER LES PERSONNES, PAS LES METTRE EN CONCURRENCE. LES DIRECTEURS-RICES DOIVENT EXERCER LEURS RESPONSABILITÉS, PAS RENONCER À LEUR DISCERNEMENT. LA QUALITÉ DES SOINS ET DE L'ACCOMPAGNEMENT EXIGE DES MOYENS, PAS LA DÉSIGNATION DE BOUCS ÉMISSAIRES.

UFMICT COLLECTIF DIRECTEURS-DIRECTRICES Tél. : 01 55 82 87 57 • 06 71 04 06 58 • ufmict@sante.cgt.fr

NON AU MANAGEMENT PATHOGÈNE DANS NOS ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ ET MÉDICO-SOCIAUX



Nombreux collègues directeurs-rices sont victimes de de violences sexistes et sexuelles VSS, de discriminations, de harcèlement. Le management pathogène s'est propagé dans nos établissements de santé et médico-sociaux. Cela vise les pratiques d'organisation et de direction qui portent atteinte à la santé, à la dignité et aux droits des professionnels, no-tamment lorsqu'elles reposent sur l'intimidation, l'humiliation, la discrimination, l'isolement professionnel ou l'exercice arbitraire du pouvoir hiérarchique.

NON AU MANAGEMENT PATHOGÈNE DANS NOS ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ ET MÉDICO-SOCIAUX

Lorsque la direction l'utilise, le management pathogène se diffuse dans l'ensemble de l'établissement, dans de nombreuses équipes. Le tabou est important et la position hiérarchique donne un pouvoir aux responsables tout en fragilisant les victimes qui ont peur.

Les femmes sont particulièrement exposées aux discriminations, aux harcèlements, à d'autres formes de violences dont les VSS. Notons que 73% des Chefs d'établissements publics de santé sont des hommes, alors que le corps des DH est constitué à 52% de femmes et que 78% du personnel de la fonction publique hospitalière FPH est féminin (source CNG 2023). Cela illustre l'ampleur des discriminations de fait, historiques et présentes, dont les femmes sont victimes. D'autres collègues sont particulièrement vulnérables, notamment les personnes issues de l'immigration ou d'outre-mer, les personnes LGBT+, les personnes en situation de handicap, les séniors…

Nous dénonçons ces situations de souffrance. Depuis des années, le Collectif National des Directeurs-rices Ufmict-CGT est engagé à rompre l'omerta et à protéger les victimes.

En ce qui concerne les directeur-rices adjoint-es, ces violences sont en partie liées à la politique de laisser-faire des chefs d'établissements, dans leur choix dérégulé de constituer leurs équipes de direction : recrutement illégal de contractuel-les, création de postes placards, et exigence d'un départ brutal.

Nous avons alerté sur des faits très scandaleux : la mise au placard de collègues qui ont été privé-es de leur bureau, leur remplacement par des contractuel-les recruté-es illégalement, des primes réduites de manière irrégulière, la publication de postes au JO alors que les collègues n'ont pas d'informations sur leur avenir… Nous estimons qu'il y a un manque de sui-vi des victimes de violences qui se sentent abandonnées, incomprises et poussées vers la sortie.

Si certains changements s'amorcent sur la prise en compte des VSS, nous observons que les victimes de discriminations, de harcèlement doivent se débrouiller afin de retrouver un poste, tandis que le/la responsable reste en poste. Plusieurs collègues condamnés par la justice ont un poste ou sont déplacés alors que de nombreuses victimes ont des carrières brisées ou sont en maladie ou ont quitté la profession. Le traitement des situations de harcèlement ne peut pas consister à organiser prioritairement le départ de la victime, pendant que les pratiques mises en cause restent inchangées.

Certes, nous voyons un tournant dans les prises en compte de quelques situations de harcèlement moral, avec quelques sanctions prises contre quelques directeurs-rices depuis 2023… mais les sanctions sont très faibles, par exemple 15 jours de suspension pour un directeur qui a été condamné pour du harcèlement moral au pénal. Les victimes subissent des préjudices immenses pendant des années le plus souvent.

Nous continuons à exiger la lutte contre le management pathogène, ainsi que l'accompagnement réel des victimes. Nous voulons que les victimes soient traitées de manière humaine, qu'elles soient entendues et respectées et qu'elles bénéficient des droits à la protection fonctionnelle et des droits d'alerte.

Lorsque nous alertons sur des situations de violences, de placardisation, de discriminations, de harcèlement, trop souvent, le silence et l'inaction de l'administration continuent d'accabler les victimes. Cela doit changer. Le CNG et les ARS doivent agir, prendre en compte les alertes et les signalements. Les enquêtes impartiales doivent être menées, les victimes protégées et accompagnées de manière effective, sans subir de représailles et, dans la poursuite de leurs carrières, les responsables sanctionnés. Les dispositifs existants doivent être évalués, en particulier au niveau du CNG. C'est également un enjeu de l'attractivité de nos professions.

Nous revendiquons une véritable campagne de lutte contre toutes ces violences dans nos établissements ainsi que des référents, y compris au sein des autorités. Les directeurs-rices de la FPH doivent être formés à la prévention des violences, en particulier les VSS, aussi bien à l'École des Hautes Études de la Santé Publique que dans les établissements, il devrait en être de même pour les responsables au sein des autorités de tutelle.

VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES, HARCÈLEMENT, DISCRIMINATIONS : DIRECTRICES ET DIRECTEURS, VOUS N'ÊTES PAS SEUL-ES !

Pour répondre aux demandes d'accompagnement de plus en plus importantes de directeurs-rices, le Collectif National des Directeurs-rices UFMICT-CGT a créé une cellule d'accompagnement individuel il y a quelques années.

En effet, les directeurs-rices sont exposé-es à des risques particuliers : isolement dans l'exercice des responsabilités, pressions institutionnelles, conflits avec les autorités de tutelle ou de gouvernance, difficultés à dénoncer certains comportements sans craindre des conséquences sur leur carrière…

Notre objectif est d'apporter un accompagnement, un soutien personnalisé, en toute confidentialité, à un-e collègue qui en a besoin. Certain-e-s collègues vivent une souffrance au travail, en particulier en cas de harcèlement, de discriminations, de violences sexistes et sexuelles. Face à ces situations, nous ne pouvons rester seul-e. Ensemble, la force vient du collectif.

Nous voulons leur témoigner notre appui et éventuellement les accompagner face aux pratiques managériales délétères, aux pressions institutionnelles et comportements portant atteinte à la dignité ou à la santé des personnes, au management pathogène. Notre Cellule d'accompagnement apporte une écoute confidentielle, une analyse de la situation, une information sur les droits, une orientation vers les interlocuteurs appropriés, un accompagnement dans certaines démarches et, le cas échéant, des interventions syndicales.

La confidentialité est assurée, sauf si la ou le professionnel-le en accepte la levée, notamment en cas d'intervention. Nous avons établi une Charte ainsi qu'une liste des actions possibles afin de mieux accompagner les collègues.

Pour nous contacter, il est possible d'écrire à ufmict@sante.cgt.fr ou de téléphoner au 01 55 82 87 57

CANICULE : NOS ETABLISSEMENTS TIENNENT GRACE AUX FEMMES ET AUX HOMMES QUI LES FONT VIVRE. PAS GRACE AU SYSTEME.

La canicule qui frappe actuellement notre pays n'est plus un épisode exceptionnel. Elle est devenue une réalité avec laquelle les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux doivent désormais composer chaque été.

Une fois encore, les professionnel-les répondent présent-es.

Comme durant la crise du Covid, ils-elles adaptent les organisations, multiplient les gestes de prévention, renforcent la surveillance des personnes les plus fragiles, réorganisent les plannings, compensent les absences et assument, souvent dans des conditions éprouvantes, une responsabilité immense. Leur engagement est exemplaire. Il mérite notre reconnaissance collective.

Mais il serait irresponsable de s'en satisfaire.

Car derrière cette mobilisation se cache une réalité beaucoup plus préoccupante : notre système repose de plus en plus sur le dévouement des équipes pour compenser des fragilités devenues structurelles.

La chaleur ne crée pas les difficultés ; elle les révèle.

Elle révèle des effectifs insuffisants pour assurer un accompagnement renforcé auprès des personnes âgées, des personnes en situation de handicap, des patient-es les plus vulnérables. Elle révèle des bâtiments vieillissants, mal isolés, parfois impossibles à rafraîchir durablement. Elle révèle des années de sous-investissement dans les équipements, dans le patrimoine immobilier et dans les conditions de travail.

Nous, directrices et directeurs d'établissements, prenons pleinement notre part de responsabilité. Chaque jour, nous faisons des choix difficiles pour garantir la sécurité des personnes accueillies et soutenir nos professionnel-les. Mais nous refusons que l'on continue à considérer comme normale une situation où la qualité de la réponse dépend essentiellement de l'engagement des équipes.

Le courage ne peut pas être une politique publique.

Nous ne pouvons pas continuer à gérer des crises climatiques qui deviennent récurrentes à coups de plans blancs, de plans bleus et de mesures d'urgence. Ces dispositifs sont indispensables lorsqu'une crise survient. Ils ne peuvent pas tenir lieu de stratégie nationale face à une évolution climatique désormais prévisible.

L'adaptation de nos établissements au changement climatique doit devenir une priorité nationale.

Cela suppose un plan pluriannuel ambitieux de rénovation thermique et énergétique des établissements, un investissement massif dans les équipements de rafraîchissement, une politique volontariste de mo-

dernisation du patrimoine et surtout un renforcement durable des effectifs. Les personnes les plus fragiles nécessitent davantage de présence humaine lorsque les températures s'emballent. Cette réalité ne peut plus être ignorée.

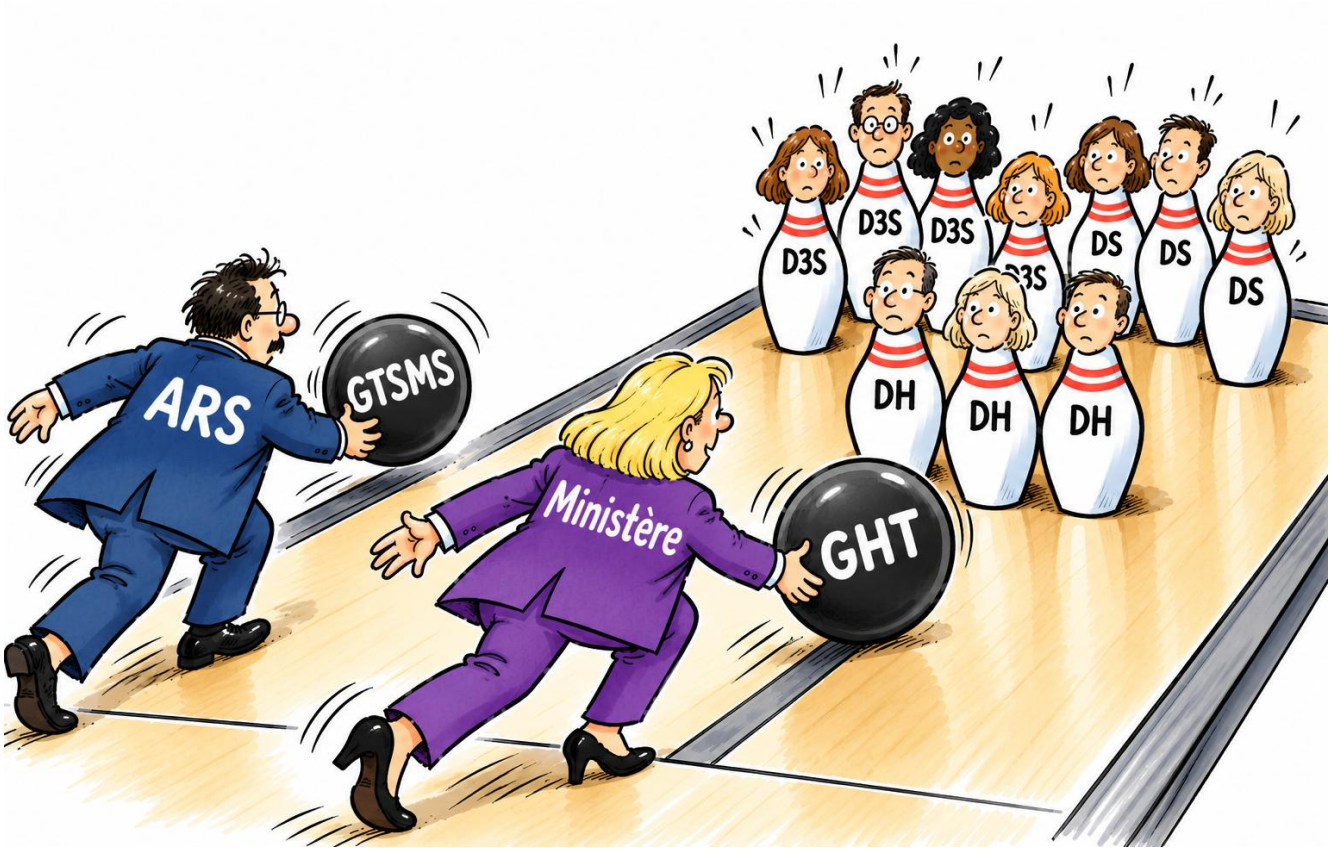
À chaque épisode de canicule, la même mécanique se répète : les équipes tiennent, les établissements s'adaptent, les pouvoirs publics saluent la mobilisation... puis tout recommence l'été suivant.

Nous ne pouvons plus accepter que l'exception devienne la norme.

Le changement climatique n'est plus une hypothèse ; il est notre quotidien. Les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux doivent être préparés à cette nouvelle réalité. Cela exige des décisions courageuses, des financements à la hauteur des besoins et une vision de long terme.

La protection des personnes les plus vulnérables mérite mieux qu'une gestion permanente de l'urgence.

Directeurs, directrices, choisissons notre avenir !



L'austérité budgétaire est l'objectif recherché par les Groupements Hospitaliers de Territoire (GHT). L'UFMICT-CGT dénonce cette logique financière qui ne prend pas réellement en compte les besoins de soins et d'un service public fort pour la population. La circulaire du 29 juillet sur les GHT poursuit ce travail de démantèlement des services publics hospitaliers et médico-sociaux sur les territoires. Notons l'absence de démocratie dans cette décision isolée prise par une ministre qui ne serait plus là dans quelques mois.

La perspective de directions communes généralisées signifie une réduction massive des postes de directeurs-rices. Depuis 2011, plus de 1 000 postes de direction ont été supprimés. C'est un plan social massif et déguisé, de destruction de postes, qui s'est fait et que le Gouvernement amplifiera.

Pour nous, cela signifie des perspectives noires en termes de mobilité, de promotion ou de conditions de travail. D'ores et déjà, il est difficile pour un-e directeur-rice de trouver un poste dans le lieu et la fonction de son choix. Avec les GHT et les groupements territoriaux sociaux et médico-sociaux (GTSMS),

l'accès à une chefferie devient de plus en plus rare et de plus en plus politisé selon les choix du Gouvernement.

L'attractivité d'une profession qui permettait une autonomie, des marges d'action et la perspective de devenir chef-fe est terminée. Désormais, les directeurs-rices seront de plus en plus des exécutants, sans possibilité de diriger réellement leurs établissements, mais qui en seront tenus pour responsables en cas de dysfonctionnements, malgré notre dépendance à des politiques nationales qui nous conduisent dans des impasses et des injonctions paradoxales.

Nos conditions de travail seront davantage dégradées, avec des trajets de plus en plus importants, sans prise en compte de notre santé ou de nos handicaps. Aujourd'hui, il n'y a pas de politique de santé au travail pour les directeurs-rices. Il n'y a pas de politique du handicap pour les directeurs-rices.

Pourtant, la généralisation des directions communes au niveau du GHT pose les questions des conditions de travail, de la charge de travail, de la santé au travail. Nous avons une Formation Spécialisée de la Santé, Sécurité et des Conditions de Travail F3SCT pour les directeurs-rices, mais combien de collègues directeurs-rices sont au courant des sujets et décisions prises à notre égard ? Quasiment personne et le résultat de cette F3SCT est quasi nul.

Ces directions communes impactent notre travail de directeur-rice. Nous sommes de plus en plus éloigné-es du terrain, des usagers, des familles. Connaître les équipes, les bâtiments, les contextes locaux devient progressivement impossible. Le Gouvernement nous transforme en technocrates, coupé des réalités, mais focalisé sur les finances et spécialisé dans le reporting.

Cette évolution en directions communes transfère le travail de direction vers des contractuel-les qui échappent à la gestion du Centre National de Gestion CNG, ou vers des attaché-es, des ingénieur-es, des cadres de santé, des adjoint-es des cadres, des techniciens hospitaliers… La chaîne de responsabilité est ainsi diluée et éloignée.

Face à ces perspectives, le Collectif national des directeurs-rices de l'Ufmict-CGT propose de recruter 1000 directeurs-rices afin de retrouver le nombre de postes de 2011. Nous proposons d'évaluer la charge de travail des collègues avec des ratios de directeurs-rices par établissement. Nous exigeons de véritables politiques de santé au travail et du handicap pour les directeurs-rices. Nous demandons la suppression des emplois fonctionnels.

Dans ce contexte, les élections professionnelles 2026 nous permettent d'envoyer un carton rouge au Gouvernement. Nous pouvons porter les questions de l'attractivité de nos professions, de l'attachement au service public, les besoins de recrutement et la charge de travail, l'égalité femme/homme, la mobilité, les conditions de travail, la santé et le handicap, la lutte contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles. Nous faisons 70 propositions pour les directeurs-rices.

Rejoignez l'Union Fédérale des Médecins, Ingénieurs, Cadres et Techniciens - Confédération Générale du Travail, vous pouvez nous contacter au 01 55 82 87 57 ou ufmict@sante.cgt.fr

LES TALENTUEUSES : OU COMMENT BRISER LE PLAFOND DE VERRE EN RECONSTRUISANT LES MURS AUTOUR (TÉMOIGNAGE)

Il était une fois un concours qui avait une ambition magnifique : décloisonner, ouvrir les portes, faire tomber les plafonds de verre et permettre aux femmes talentueuses d'accéder enfin aux responsabilités auxquelles leurs compétences, leurs parcours et leurs résultats leur donnaient légitimement vocation.

Le CNG avait trouvé le remède : les « Talentueuses ».

Le nom était prometteur. Presque révolutionnaire. On allait enfin reconnaître les talents, valoriser les parcours, faire émerger celles que les circuits traditionnels de promotion avaient trop longtemps laissées dans l'ombre.

Mais c'était sans compter sur une subtilité administrative de taille : pour être talentueuse, il ne suffit manifestement pas d'avoir du talent. Il faut encore être reconnue comme telle par un mystérieux dispositif de sélection dont les critères semblent parfois relever davantage de l'ésotérisme institutionnel que de l'évaluation objective.

Car voilà toute la beauté du système : on prétend combattre l'entre-soi en créant un nouveau cercle. On entend ouvrir les portes en installant un sas supplémentaire. On promet de faire tomber les barrières, mais on confie les clés à ceux qui semblent déjà savoir à qui les remettre.

Le génie de la démarche est là : le plafond de verre n'est plus supprimé, il est simplement déplacé. Il devient plus discret, plus institutionnel, plus difficile à identifier. Il ne dit plus son nom. Il s'appelle désormais « sélection des talents ».

Et tant pis si des dossiers particulièrement solides, portés par des directrices expérimentées, aux parcours exigeants, aux responsabilités éprouvées et aux résultats tangibles, ne sont pas retenus. Il faut bien que la sélection conserve sa part de mystère. Après tout, la transparence est une notion qui peut parfois nuire à la magie des décisions.

On ne sélectionne donc plus nécessairement les meilleurs dossiers. On sélectionne celles qui ont été sélectionnées. Nuance essentielle.

Les autres, celles qui ont osé croire que le travail, l'engagement, les compétences, l'expérience et les résultats pouvaient encore constituer des critères déterminants, découvrent avec une certaine stupéfaction qu'elles avaient peut-être mal compris les règles du jeu.

Elles pensaient candidater à un dispositif d'émancipation. Elles se retrouvent face à une nouvelle épreuve de légitimité.

Et c'est là que Kafka entre en scène.

Dans son univers, le personnage cherche désespérément à comprendre une procédure dont personne ne lui explique les règles, dont personne ne lui révèle les critères et dont les décisions semblent s'imposer sans qu'il soit possible d'en saisir véritablement la logique.

Dans celui des Talentueuses, la directrice qui n'est pas retenue peut toujours s'interroger : son dossier était-il insuffisant ? Son parcours trop atypique ? Son expérience trop peu visible ? Son profil trop indépendant ? Ou n'était-elle tout simplement pas dans le bon cercle, au bon moment, sous le bon regard ?

Le plus savoureux est que le dispositif, conçu pour aider les femmes à sortir de l'ornière, peut finir par creuser une ornière supplémentaire pour celles qui n'ont pas été adoubées.

Car que reste-t-il à une directrice qui souhaite franchir un cap professionnel lorsqu'un dispositif censé lui ouvrir des perspectives ne la reconnaît pas ? Elle doit désormais affronter non seulement les obstacles habituels de l'accès aux responsabilités, mais aussi le soupçon diffus de ne pas avoir été jugée suffisamment talentueuse par l'institution elle-même.

Voilà comment une initiative supposée réparer les inégalités peut produire un effet paradoxal : au lieu de desserrer l'étau, elle ajoute un verrou. Au lieu de combattre les mécanismes de cooptation, elle risque de leur offrir une nouvelle légitimité.

Il y a même quelque chose d'assez cruel dans cette mécanique : on explique aux femmes qu'elles doivent oser, se rendre visibles, candidater, dépasser leurs autocensures, puis on leur oppose une sélection dont les ressorts demeurent obscurs. Et si elles s'interrogent, elles prennent le risque de passer pour de mauvaises joueuses, incapables de reconnaître la noblesse des intentions affichées.

Les Talentueuses avaient peut-être vocation à ouvrir les fenêtres. Encore faudrait-il ne pas réserver l'ouverture à celles qui disposent déjà de la clé.
Moralité : le plafond de verre a de beaux jours devant lui. Il a simplement changé de nom, de méthode et de communication institutionnelle. Désormais, il ne bloque plus les femmes : il sélectionne celles qui pourront le franchir.

Indemnité Compensatrice de Logement: 16 années sans revalorisation

+1,57% d'augmentation des loyers au 3e trimestre 2026 par rapport au 3e trimestre 2025

0% augmentation de l'indemnité compensatrice de logement (ICL) depuis 2010

En 2010, l'indice de référence des loyers était à 117,81 et, aujourd'hui, il est à 148,06 ; donc un loyer a pris près de 26% de hausse en 16 ans.

Les directeurs et directrices de la FPH perdent en pouvoir d'achat et en qualité de vie.

Aucune revalorisation de l'ICL n'est prévue actuellement par le Ministère ! Notons que nous préfèrerions une augmentation généralisée de toutes les rémunérations (traitement indiciaire) pour tous les personnels et que nous sommes opposés aux primes.

UFMICT COLLECTIF DIRECTEURS-DIRECTRICES Tél. : 01 55 82 87 57 • 06 71 04 06 58 • ufmict@sante.cgt.fr

SOURIRES DU COLLECTIF DES DIRECTEURS-RICES DE L'UFMICT-CGT

Sourire de l'UFMICT-CGT 1 — DIRECTEURS 3.0 : ENFIN DES DIRECTEURS AUGMENTÉS !

"Nous inventons les annonces, mais pas les contradictions ».

C'est officiel ! Enfin, presque…

Les ARS expérimenteraient dès la prochaine rentrée un nouveau prototype de directeur augmenté, équipé d'une puce cérébrale connectée en permanence aux instructions de sa tutelle.

Développée par la start-up imaginaire AustériTech, cette innovation comporterait trois modules :

ONDAM Inside : ajuste automatiquement les ambitions du directeur aux crédits disponibles.

ARS Connect : télécharge directement les lettres de mission dans son cerveau, sans encombrer son agenda d'entretiens inutiles.

Loyauté Plus : neutralise les pensées discordantes avant même qu'elles ne soient formulées.

Face aux inquiétudes suscitées par cette expérimentation, les concepteurs se veulent rassurants : l'implantation restera strictement volontaire. Elle sera simplement indispensable pour accéder aux emplois supérieurs.

La DGOS devrait saluer cette avancée technologique majeure.

Enfin des directeurs augmentés sans avoir à augmenter leur rémunération !

sourire de l'UFMICT-CGT, satirique, racoleur et surtout électoraliste

Sourire de l'UFMICT-CGT 2 — PETIT TRAITÉ DE SAVOIR-DIRE À L'USAGE DES DIRECTEURS

"Nous inventons les annonces, mais pas les contradictions. »

Parce qu'en management, les mots permettent parfois de s'affranchir des réalités.

On ne dit pas « quémander la charité privée », on dit « développer une stratégie ambitieuse de mécénat ».

On ne dit pas « nous n'avons plus un rond », on dit « nous devons renforcer notre efficience ».

On ne dit pas « nous manquons de personnel », on dit « nous engageons une réflexion sur l'optimisation de nos ressources humaines ».

On ne dit pas « vous me cassez les pieds », on dit « je prends bonne note de votre contribution ».

On ne dit pas « cause toujours », on dit « faisons confiance à l'intelligence collective ».

On ne dit pas « l'ARS nous étrangle », on dit « nous évoluons dans un environnement budgétaire contraint ».

On ne dit pas « on m'impose une décision absurde », on dit « je m'inscris pleinement dans une dynamique de transformation ».

On ne dit pas « je suis au bord du burn-out », on dit « je travaille à renforcer ma résilience ».

On ne dit pas « je n'en peux plus », on dit « j'envisage une mobilité professionnelle ».

Et surtout…

On ne dit jamais « nous allons droit dans le mur ». On dit « nous maintenons résolument notre trajectoire ».

sourire de l'UFMICT-CGT, satirique, racoleur et surtout électoraliste

Sourire de l'UFMICT-CGT 3 — MANAGER PAR LE BONHEUR : LA DGOS AURAIT TROUVÉ LA SOLUTION !

Nous inventons les annonces, mais pas les contradictions.

Face au mal-être croissant des directeurs, une nouvelle doctrine managériale pourrait voir le jour : le bonheur par l'acceptation de la contrainte.

Le principe est simple : ce ne sont pas les conditions de travail qui rendent malheureux, mais la manière dont on les regarde.

Fermer un service ? Une formidable opportunité de transformation.

Supprimer des postes ? Une stimulante expérience d'agilité collective.

Assurer trois intérims ? Une occasion exceptionnelle d'enrichissement professionnel.

Présenter un budget d'austérité ? La satisfaction du devoir accompli.

Ne pas bénéficier d'une revalorisation statutaire ? Le bonheur de servir sans arrière-pensée.

Pour accompagner cette révolution, les directeurs pourraient être invités à signer un contrat d'engagement dans le bonheur managérial.

Une évaluation annuelle mesurerait leur niveau de satisfaction.

Les directeurs affichant un bonheur insuffisant seraient conviés à un entretien de recadrage.

Le bonheur devient obligatoire. Les moyens restent facultatifs.

sourire de l'UFMICT-CGT, satirique, racoleur et surtout électoraliste

Sourire de l'UFMICT-CGT 4 — EXCLUSIF : LES DIRECTEURS DE LA FPH ÉCHAPPENT AU BLUES DU DIMANCHE SOIR !

Nous inventons les annonces, mais pas les contradictions.

Une étude parfaitement imaginaire vient de révéler un phénomène aussi inattendu que réjouissant.

Les directeurs de la fonction publique hospitalière seraient nettement moins sujets au blues du dimanche soir que les autres cadres supérieurs.

Les chercheurs auraient rapidement identifié les raisons de cette résistance psychologique exceptionnelle : gardes de direction, astreintes, appels nocturnes, week-ends travaillés et congés régulièrement interrompus.

Il semble en effet que les directeurs hospitaliers disposent d'un avantage considérable sur les autres professions : ils n'ont jamais vraiment l'impression de retourner travailler, puisqu'ils n'ont jamais complètement arrêté.

Devant ces résultats encourageants, une nouvelle politique de prévention pourrait être envisagée : généraliser les astreintes et supprimer les RTT.

Car pour avoir le blues du dimanche soir, encore faut-il avoir eu un dimanche.

sourire de l'UFMICT-CGT, satirique, racoleur et surtout électoraliste

Sourire de l'UFMICT-CGT 5 — POÉSIE DU MANAGEMENT : LE CNG LIBÈRE LES TALENTS !

Nous inventons les annonces, mais pas les contradictions.

Les directeurs ont un cœur. Il était temps de s'en apercevoir.

Pour réconcilier performance financière et sensibilité humaine, un grand concours fictif de poésie managériale pourrait être lancé.

Thème retenu : « Expression lyrique et efficience performative ».

Notre rédaction soumet une première œuvre.

Ode à mon budget

Ô mon budget, ô ma douleur,
Toi qui t'amenuises d'heure en heure,
Quand les besoins vont grandissant,
Tu fonds toujours plus élégamment.

Je rêve de lits, je rêve d'équipes,
Mais l'ONDAM tient ferme la barre du navire.
Quand je réclame quelques moyens,
On me répond : « Faites mieux avec moins ! »

Et si mon moral parfois chavire,
Je songe à mes indicateurs :
Tous parfaitement renseignés,
Pendant que mes équipes sont épuisées.

Le jury aurait été bouleversé.

Le premier prix consisterait en une lettre de félicitations accompagnée d'une nouvelle mission.

Sans crédits supplémentaires, pour ne pas gâcher l'émotion.

sourire de l'UFMICT-CGT, satirique, racoleur et surtout électoraliste

Sourire de l'UFMICT-CGT 6 — NEW PUBLIC MANAGEMENT : LE PRIX « BUREAUCRACY FOR EVER » EST DE RETOUR !

Nous inventons les annonces, mais pas les contradictions.

Le prestigieux concours international Bureaucracy For Ever (BFE) revient pour une nouvelle édition.

Cette compétition, entièrement imaginaire, distingue les directeurs les plus performants dans l'art de produire de la complexité administrative.

Au programme :

Ingurgiter 500 circulaires en moins de 24 heures.

Produire 100 notes de service sans jamais employer deux fois la même formule.

Renseigner 40 tableaux de bord dont personne ne connaît le destinataire.

Répondre à 12 enquêtes simultanées sur la simplification administrative.

Réussir à organiser une réunion sur la réduction du nombre de réunions.

Grande nouveauté : l'intelligence artificielle sera interdite. La bureaucratie doit rester une aventure humaine.

L'épreuve finale consistera à expliquer pourquoi une procédure de simplification exige désormais trois commissions, sept formulaires et un comité de suivi.

Le vainqueur recevra le très convoité Grand Prix de la Simplification Administrative.

Il disposera de 48 heures pour remplir les 116 pages du dossier permettant de réclamer sa récompense.

sourire de l'UFMICT-CGT, satirique, racoleur et surtout électoraliste

Sourire de l'UFMICT-CGT 7 — UN NOUVEAU NUMÉRO VERT POUR LES DIRECTEURS EN DIFFICULTÉ !

Nous inventons les annonces, mais pas les contradictions.

Bonne nouvelle ! Une nouvelle plateforme téléphonique imaginaire, baptisée « Directeurs, positivez ! », pourrait bientôt voir le jour.

Sa mission : apporter un soutien psychologique immédiat aux directeurs confrontés à des situations professionnelles difficiles.

Vous manquez de personnel ?

« Transformez les contraintes en opportunités ! »

Vous assurez trois intérims ?

« Félicitations ! Vous développez votre agilité ! »

Vous êtes épuisé ?

« Avez-vous essayé la méditation de pleine conscience ? »

Vous ne parvenez plus à remplir vos missions ?

« Pensez à mieux hiérarchiser vos priorités ! »

Vous envisagez une démission ?

« Votre engagement est notre plus grande richesse ! »

En raison du succès attendu, un deuxième numéro vert serait créé pour les directeurs n'arrivant pas à joindre le premier.

Un troisième leur permettrait de signaler les dysfonctionnements des deux précédents.

En attendant, merci de ne pas raccrocher. Votre souffrance est importante pour nous.

sourire de l'UFMICT-CGT, satirique, racoleur et surtout électoraliste

Sourire de l'UFMICT-CGT 7 — CONDITIONS DE TRAVAIL DES DIRECTEURS : UNE AVANCÉE HISTORIQUE EN F3SCT !

Nous inventons les annonces, mais pas les contradictions.

La question des conditions de travail des directeurs de la FPH pourrait enfin connaître une avancée décisive.

La F3SCT du CCN envisagerait de proposer la création d'un groupe de réflexion chargé d'étudier l'opportunité d'une étude de faisabilité.

Cette étude porterait sur les conditions de lancement d'une enquête préalable destinée à identifier les axes susceptibles d'alimenter un éventuel plan pluriannuel d'amélioration des conditions de travail.

Une première réunion préparatoire permettrait de définir la méthode de constitution du comité chargé d'établir le calendrier prévisionnel.

Le rapport d'étape serait attendu pour 2030.

Sous réserve, naturellement, d'un avis favorable sur la pertinence de sa réalisation.

D'ici là, il est demandé aux directeurs de ne pas s'épuiser : cela risquerait de perturber le calendrier des travaux.

sourire de l'UFMICT-CGT, satirique, racoleur et surtout électoraliste

Sourire de l'UFMICT-CGT 8 — #MONCHOIXMONDÉGAGEMENT

Nous inventons les annonces, mais pas les contradictions.

Après « Mon choix, mon engagement », voici la nouvelle campagne imaginaire d'accompagnement des parcours professionnels :

#MonChoixMonDégagement

Un dispositif innovant destiné aux directeurs dont la mobilité professionnelle est devenue fortement souhaitable… pour leur hiérarchie.

Trois parcours personnalisés seraient proposés :

Parcours Découverte : apprendre qu'on ne souhaite plus vous garder.

Parcours Épanouissement : découvrir les bienfaits d'une mobilité que vous n'aviez pas envisagée.

Parcours Excellence : rédiger vous-même la demande de départ qu'on attend de vous.

Le dispositif garantirait aux directeurs une totale liberté de choix.

Entre partir, partir rapidement et anticiper leur départ.

#MonChoixMonDégagement : c'est votre choix. Il a simplement été fait avant vous.

sourire de l'UFMICT-CGT, satirique, racoleur et surtout électoraliste

Sourire de l'UFMICT-CGT 9 — INNOVATION HOSPITALIÈRE : LE PREMIER ROOFTOP POUR PATIENTS SUR BRANCARDS !

Nous inventons les annonces, mais pas les contradictions.

Face à l'engorgement persistant des urgences, un CHU entièrement fictif aurait décidé de prendre de la hauteur.

Constatant que tous les espaces disponibles étaient saturés, un groupe de réflexion aurait identifié une ressource jusqu'alors négligée : les toitures de l'établissement.

Le concept, baptisé « Urgences Rooftop Experience », permettrait d'accueillir les patients en attente sur des espaces panoramiques.

La direction du projet y verrait plusieurs avantages : ventilation naturelle, vue imprenable sur la ville et réduction des surfaces intérieures à financer.

Les hélicoptères assureraient une ambiance sonore particulièrement immersive.

Une étude aurait néanmoins révélé plusieurs difficultés : intempéries, problèmes d'accessibilité et absence de personnel supplémentaire.

Le projet aurait donc été suspendu.

Non en raison de l'absence de lits, mais faute de pouvoir garantir la rentabilité des parasols.

Moralité : quand on ne sait plus où mettre les patients, certains préfèrent chercher de nouvelles surfaces plutôt que de nouveaux lits.

sourire de l'UFMICT-CGT, satirique, racoleur et surtout électoraliste

Sourire de l'UFMICT-CGT 10 — ANNONCE CHOC : DES VÉHICULES AUTONOMES POUR LES D3S !

Nous inventons les annonces, mais pas les contradictions.

Face à la multiplication des intérims de direction, notamment dans les territoires ruraux, un nouveau programme gouvernemental fictif pourrait révolutionner les conditions de travail des D3S.

Son nom : « D3S Auto-Pilot ».

Cinq cents véhicules autonomes seraient mis à disposition des directeurs assurant simultanément au moins trois intérims.

Objectif : transformer les déplacements entre établissements en véritables moments de récupération.

Le cahier des charges prévoirait :

Un siège inclinable permettant une sieste entre deux conseils d'administration.

Une tablette intégrée pour signer les décisions urgentes.

Un compartiment sécurisé pour les dossiers en cours.

Un espace de rangement pour les vêtements de rechange.

Un tiroir spécialement conçu pour les pantoufles.

Une option « douche et petit-déjeuner » serait même envisagée pour les collègues dépassant cinq directions simultanées.

Les concepteurs souligneraient le caractère exceptionnel de cette innovation sociale.

Pourquoi recruter de nouveaux directeurs quand il suffit de permettre à ceux qui restent de dormir dans leur voiture ?

L'UFMICT-CGT suivra avec attention la future négociation sur le droit aux pantoufles statutaires.

sourire de l'UFMICT-CGT, satirique, racoleur et surtout électoraliste

Sourire de l'UFMICT-CGT 11 — MANAGEMENT AGILE : ATTENTION AUX CLAQUAGES !

Nous inventons les annonces, mais pas les contradictions.

Face à la multiplication des injonctions contradictoires, une nouvelle épreuve pourrait être introduite dans les concours de direction : le test de souplesse managériale.

Au programme :

Grand écart entre les besoins des patients et les moyens disponibles.

Contorsion pour satisfaire simultanément les équipes, l'ARS et les élus.

Triple salto arrière pour défendre une décision contraire à celle de la veille.

Exercice d'équilibre sur une trajectoire budgétaire déficitaire.

L'épreuve finale consisterait à maintenir une expression sereine en recevant trois instructions parfaitement incompatibles.

Le jury évaluerait l'agilité, la résilience et la capacité à rebondir.

Compte tenu du nombre de claquages prévisibles, une formation à la prévention des risques professionnels pourrait également être envisagée.

Sous réserve de financement.

sourire de l'UFMICT-CGT, satirique, racoleur et surtout électoraliste

Sourire de l'Ufmict-CGT 12 — LE DIRECTEUR IDÉAL EXISTE. L'ARS L'A RENCONTRÉ.

Nous inventons les annonces, mais pas les contradictions.

Une nouvelle fiche de poste imaginaire vient de définir le profil du directeur idéal.

Il devra être :

Visionnaire, mais parfaitement aligné sur les orientations de sa tutelle.

Innovant, mais sans prendre de risques.

Autonome, mais constamment disponible pour recevoir des instructions.

À l'écoute des équipes, mais capable de leur expliquer pourquoi leurs demandes sont irrecevables.

Excellent gestionnaire, mais suffisamment créatif pour faire fonctionner des services sans moyens suffisants.

Ferme sur ses convictions, mais parfaitement souple lorsqu'elles deviennent gênantes.

Le candidat devra également justifier d'une résistance exceptionnelle au stress, d'une disponibilité permanente et d'un goût prononcé pour les missions impossibles.

Le recrutement aurait finalement été déclaré infructueux.

Même l'intelligence artificielle consultée pour établir la fiche de poste aurait refusé de candidater.

sourire de l'Ufmict-CGT, satirique, racoleur et surtout électoraliste

Sourire de l'UFMICT-CGT 13 — DIRECTEURS : LE DROIT À LA DÉCONNEXION DEVIENT UNE RÉALITÉ !

Nous inventons les annonces, mais pas les contradictions.

Une avancée sociale historique pourrait bientôt intervenir dans la FPH.

Un nouveau dispositif imaginaire garantirait aux directeurs le droit de déconnecter leur téléphone professionnel pendant une minute chaque nuit.

De 23 h 59 à minuit.

Cette disposition particulièrement ambitieuse ferait toutefois l'objet de quelques exceptions : gardes, astreintes, tensions budgétaires, crise sanitaire, difficulté de personnel, incident technique, conflit social ou demande urgente de la tutelle.

Le dispositif serait évidemment suspendu pendant les week-ends et les congés.

Une campagne d'information accompagnerait cette réforme.

Son slogan ?

« Pour mieux vous déconnecter, restez joignables ! »

sourire de l'UFMICT-CGT, satirique, racoleur et surtout électoraliste

Sourire de l'UFMICT-CGT 14 — EXCLUSIF : UN DIRECTEUR RÉUSSIT À ÉQUILIBRER SON BUDGET SANS MOYENS SUPPLÉMENTAIRES !

Nous inventons les annonces, mais pas les contradictions.

Un établissement fictif vient de réaliser un exploit qui pourrait révolutionner la gestion hospitalière.

Malgré une hausse de ses charges, une tension persistante sur les effectifs et des besoins croissants, son directeur serait parvenu à retrouver l'équilibre budgétaire.

Son secret ?

Une innovation comptable particulièrement audacieuse : remplacer dans l'ensemble de ses documents le terme « déficit » par l'expression « trajectoire de retour progressif à l'équilibre ».

Les premiers résultats seraient spectaculaires.

Le déficit existerait toujours, mais apparaîtrait désormais sous une forme beaucoup plus rassurante.

Un second chantier pourrait permettre d'aller plus loin, en remplaçant « manque de personnel » par « optimisation des compétences disponibles ».

Il ne reste qu'à trouver une formule suffisamment innovante pour transformer les mots en lits et les tableaux Excel en soignants.

sourire de l'UFMICT-CGT, satirique, racoleur et surtout électoraliste

Sourire de l'Ufmict-CGT 15 — INTELLIGENCE ARTIFICIELLE : UNE IA REFUSE DE DEVENIR DIRECTEUR DE LA FPH !

Nous inventons les annonces, mais pas les contradictions.

Une expérimentation entièrement fictive aurait permis de confier pendant 24 heures les missions d'un directeur hospitalier à une intelligence artificielle.

L'algorithme aurait commencé par analyser les besoins de l'établissement.

Il aurait ensuite étudié les moyens disponibles, les objectifs fixés par la tutelle et l'ensemble des contraintes règlementaires.

Au bout de quelques secondes, il aurait signalé plusieurs incohérences.

À la dixième minute, il aurait demandé des précisions sur les injonctions contradictoires.

À la vingtième, il aurait recommandé un renforcement des moyens humains.

À la trentième, il aurait proposé une révision des objectifs.

Faute de réponse, le système aurait interrompu son fonctionnement en affichant :

« Erreur fatale : objectifs incompatibles avec les ressources disponibles. Veuillez contacter votre administrateur. »

L'administration étudierait désormais la possibilité de recruter une intelligence artificielle moins intelligente.

sourire de l'UFMICT-CGT, satirique, racoleur et surtout électoraliste

Sourire de l'UFMICT-CGT 16 — QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL : DES MESURES HISTORIQUES POUR LES DIRECTEURS !

Nous inventons les annonces, mais pas les contradictions.

Face à la dégradation des conditions d'exercice des fonctions de direction, un plan national imaginaire pourrait être lancé.

Chaque directeur recevrait un coffret « Résilience et Bien-être » comprenant :

Une balle antistress.

Trois sachets de tisane relaxante.

Un livret de méditation.

Une fiche pratique intitulée « Apprendre à dire non avec bienveillance ».

Un autocollant : « Je suis acteur de mon bonheur professionnel ».

Une journée de sensibilisation permettrait de présenter ce nouveau dispositif.

La participation serait obligatoire.

En raison des contraintes budgétaires, la formation aurait lieu en visioconférence, le samedi matin.

Une belle démonstration : quand on ne peut pas améliorer les conditions de travail, on peut toujours améliorer la façon de les supporter.

sourire de l'UFMICT-CGT, satirique, racoleur et surtout électoraliste

Sourire de l'UFMICT-CGT 17 — DIALOGUE SOCIAL : LA CONCERTATION ENTRE DANS UNE NOUVELLE ÈRE !

Nous inventons les annonces, mais pas les contradictions.

Une nouvelle méthode de dialogue social pourrait bientôt être expérimentée.

Pour garantir une concertation parfaitement efficace, les organisations syndicales de directeurs seraient invitées à transmettre leurs revendications avant toute réunion.

L'administration préparerait ensuite un projet de décision tenant compte des contraintes déjà identifiées.

Les représentants syndicaux pourraient librement exprimer leurs observations lors d'une séance d'échanges.

Un compte rendu détaillé attesterait que chacun a pu prendre la parole.

La décision initiale serait ensuite confirmée, afin de respecter le calendrier prévu.

Une évaluation mesurerait enfin la qualité du dialogue.

Indicateur principal : nombre de réunions organisées.

Objectif atteint : tout le monde a pu s'exprimer. Il n'a pas été nécessaire de changer d'avis.

sourire de l'UFMICT-CGT, satirique, racoleur et surtout électoraliste

Sourire de l'UFMICT-CGT 18 — RECONNAISSANCE SALARIALE DES DIRECTEURS

Nous inventons les annonces, mais pas les contradictions.

Le ministère tient à rappeler aux directeurs que leur engagement est absolument essentiel au service public.

Concernant leur rémunération, il leur rappelle que l'argent ne fait pas le bonheur.

sourire de l'UFMICT-CGT, satirique, racoleur et surtout électoraliste

Sourire de l'UFMICT-CGT 19 — PERFORMANCE DES DIRECTEURS

Nous inventons les annonces, mais pas les contradictions.

Un bon directeur fait plus avec moins.

Un excellent directeur fait encore plus avec encore moins.

Un directeur exceptionnel parvient à convaincre tout le monde que cela constitue un progrès.

sourire de l'UFMICT-CGT, satirique, racoleur et surtout électoraliste

Sourire de l'UFMICT-CGT 20 — AUTONOMIE PROFESSIONNELLE DES DIRECTEURS

Nous inventons les annonces, mais pas les contradictions.

Bonne nouvelle ! L'autonomie des directeurs de la FPH est renforcée.

Ils peuvent désormais choisir librement la manière d'appliquer les décisions auxquelles ils n'ont pas participé.

sourire de l'UFMICT-CGT, satirique, racoleur et surtout électoraliste

Sourire de l'UFMICT-CGT 21 - À VOUS DE JOUER. On n'a plus d'idées pour les futurs sourires de l'UFMICT, mais vous en avez peut-être ? Alors, n'hésitez pas à nous les envoyer. Si votre message est drôle, racoleur et surtout électoraliste (en faveur de la CGT), nous le publierons et vous gagnerez un abonnement éternel à la lettre des directeurs de l'UFMICT-CGT.

UFMICT-CGT Collectif directeurs & directrices

☎ 01 55 82 87 57 /syndicoop.fr/category/directeur-trice

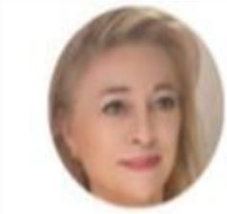
UFMICT – Collectif directeurs santé CGT



Thomas DEREGNAUCOURT

Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social

07 89 24 64 33 ✉ thomas.deregnaucourt@gmail.com



Sylvaine BATTAJON-PANI

Directrice d'hôpital

06 99 12 60 71 ✉ sylvianepani@yahoo.fr



Eric ROQUE

Directeur d'hôpital

06 66 82 68 32 ✉ eric.roque.cgt@gmail.com