



## **Les pouvoirs publics manquent d'une vision prospective du métier de directeur**

**Le CH-FO était demandeur de la rencontre du 8 mars organisée par la DGOS avec quatre DG d'ARS. Nous avons alerté le ministère sur des méthodes à la limite du respect de la dignité. Mais il manque aux pouvoirs publics une vision prospective du métier de directeur. La rencontre a débouché sur l'idée d'un "code de bonnes pratiques".**

### **Le CH-FO dénonce des méthodes à la limite du respect :**

- **La négation du management** : "il n'y a qu'un seul patron dans la région, c'est moi, le DG de l'ARS",
- **Les menaces des lettres de cachet (ancienne pratique féodale)**: "vous devez partir sinon je demande votre mise en recherche d'affectation",
- **Les mises en cause non contradictoires** : "je demande une mission d'appui : vous aurez le droit de ne rien dire et vous serez viré",
- **Les a priori** : "il faut remettre de l'ordre dans votre équipe de direction car ce sont des incapables, les finances sont en mauvais état",

### **Le CH-FO déplore l'absence de vision prospective du métier de directeur :**

## **Dans 10 ans, aucun hôpital pourra ne pas avoir fait sa conversion au développement durable :**

- Cela signifie **une révolution en termes de management et d'organisation**, avec une énorme capacité à dialoguer et à co-construire politiques et actions publiques de santé,
- Beaucoup regretteront alors **l'incapacité collective d'avoir su anticiper les changements**,
- Le métier de "manager hospitalier" tel qu' il est conçu aujourd'hui ne survivra pas longtemps,
- **Le meilleur profil** sera celui d'un homme ou d'une femme ayant une grande expérience du pilotage de politiques publiques et une forte légitimité du fait de sa connaissance, au-delà des outils de gestion modernes, de l'usager, du citoyen et de la démocratie.

## **La DGOS propose un "code de bonnes pratiques" avec les DG d'ARS :**

- La qualité de l'évaluation et du délégataire lors de la mise en œuvre du processus d'évaluation (l'évaluateur doit être connu, doit notamment connaître le métier),
- Le contenu de l'évaluation doit fixer des objectifs vérifiables,
- Contact en termes de prévention entre les directeurs des établissements et des représentants des ARS,
- Il s'avère nécessaire de provoquer des rencontres collectives au sein de chaque région,
- Il s'agit d'éviter la gestion interne et l'ingérence dans la gestion des établissements,
- La DGOS semble s'orienter vers une valorisation renforcée du poste de 1er adjoint, sans doute afin de permettre à des chefs de redevenir non chefs,

- Concernant les postes vacants, forte insistance sur la notion de profil du poste (ex : négociateur, restructeur ...).

**Le CH-FO défend les valeurs de respect, de raison et d'intérêt général.**