

## Syndicat des Cadres Hospitaliers Force Ouvrière

### Assemblée générale du 5 avril 2023 à Paris

### Résolution Générale

Après avoir entendu les différents rapports et en avoir débattu, le syndicat des Cadres Hospitaliers Force Ouvrière, réuni en Assemblée Générale à Paris le 5 avril 2023 mandate le Secrétaire général, le Bureau national et le Conseil national sur les résolutions suivantes :

#### 1/ Nos valeurs

- Affirmer notre attachement au service public de santé laïc, républicain, et à ses établissements sanitaires sociaux et médicosociaux, garant de l'égalité d'accès et de la permanence des soins et facteur de développement humain, et défendre ainsi le développement de l'ensemble des territoires, l'adaptation aux besoins des populations et la liberté des patients et personnes accompagnées.
- Défendre dans le même temps le statut des établissements publics et le statut de ses professionnels qui, s'ils sont susceptibles d'évolution et d'adaptation, ne sauraient être amputés par une série de mesures conduisant à la privatisation des fonctions ou par l'immixtion du privé lucratif dans la gouvernance.
- Agir pour une protection sociale solidaire et attentive aux nouveaux risques, et agir pour une préservation de ses ressources et contributions à hauteur des besoins.
- Relancer la question salariale pour toute la FPH, y compris l'encadrement.
- Agir pour préserver notre régime de retraite et améliorer le taux de remplacement, pour garantir la solidarité entre générations et la référence aux revenus d'activités et pour rejeter les mesures d'âge qui frappent les plus fragiles.
- Affirmer le caractère irremplaçable du travail collectif, tant dans la pratique professionnelle que dans l'action syndicale
- Affirmer notre attachement au syndicalisme fédéré et confédéré au sein de Force Ouvrière, grande centrale syndicale porteuse de l'intérêt de l'ensemble des salariés, et développer en autonomie un corps de revendications des cadres hospitaliers dans toutes les dimensions, qu'il s'agisse du statut de la fonction publique, de la protection sociale, des retraites, des salaires, des conditions de travail.

#### 2/ Notre vision pour un système de santé, efficace, solidaire, et ancré dans les territoires

Les établissements publics hospitaliers, sociaux et médicosociaux, ainsi que leurs personnels de direction subissent de plein fouet les conséquences d'une politique systémique de freinage des dépenses publiques. Elle s'est traduite dans de multiples injonctions contradictoires et objectifs inavoués : compression de personnel appelée maîtrise

de la masse salariale, fermetures de lits appelées virage ambulatoire, et privatisation rampante des activités et des outils appelée externalisation. C'est donc un service public affaibli qui a dû affronter la crise sanitaire et qui s'est enlisé dans la pénurie des ressources humaines.

C'est pourquoi l'assemblée générale mandate les instances du syndicat pour :

- Promouvoir une conception globale du service public de santé, incluant le secteur hospitalier, social et médicosocial : qu'il soit aussi reconnu comme facteur d'égalité, comme facteur d'emploi, de formation et de recherche, et comme facteur de développement territorial et humain. Veiller à sa réinscription véritable dans la loi, et au-delà à sa traduction concrète dans la réglementation, les statuts et mécanismes de financements.
- Agir à tous les niveaux pour remettre en cause la politique de mise en concurrence généralisée et l'instauration des règles de marché à travers la T2A non régulée, la dégradation des ratios d'effectifs des professionnels soignants exigée par les COPERMO-CNIS, les appels à projets sociaux et médicosociaux, les convergences tarifaires sanitaires et médicosociales, la privatisation du contrôle des comptes.
- Exiger des pouvoirs publics qu'ils mettent en concordance les ambitions affichées et les ressources, au lieu d'écraser les cadres dirigeants sous les injonctions contradictoires. A ce titre le CHFO alerte sur le fait que la trajectoire pluriannuelle annoncée pour l'ONDAM établissements est incompatible avec l'inflation et avec le maintien de l'emploi et ne sera tenue qu'au prix d'une dégradation sans précédent de la qualité du service public.  
Il demande qu'une action résolue soit engagée pour restaurer plus rapidement et durablement une démographie médicale et paramédicale régulée conforme aux exigences d'accès aux soins, de qualité et de sécurité, et au statut d'un pays développé.
- Promouvoir l'ancrage territorial et l'autonomie des établissements et services publics, privilégier les voies de la coopération public/public élaborée par les acteurs, pour garantir la qualité, la pertinence, la continuité temporelle et territoriale des soins et services délivrés, ainsi que leur accessibilité sociale et géographique.  
Pour déployer une stratégie de service public fondée sur l'intérêt général, le CHFO développe une vision coopérative des outils de politique publique que sont les GHT, autres groupements, filières, contrats locaux de santé, etc.
- Garantir l'exercice des missions de service public par nos établissements en assurant une vraie régulation du secteur privé lucratif
- Dénoncer l'inflation permanente des normes et procédures administratives qui démobilisent les acteurs de l'Hôpital, demander le respect du principe d'étude d'impact pour toute nouvelle exigence réglementaire et tout nouveau plan national, et réaffirmer la nécessité d'une simplification effective.
- Souligner l'impérieuse nécessité de la constitution d'un véritable fonds d'investissement public pour la santé et le social, afin d'assurer le maintien à niveau du patrimoine, de répondre à la demande nouvelle et de contribuer à la relève économique, et d'empêcher les privatisations.
- Promouvoir les 18 propositions du CHFO pour la psychiatrie publique, qui concentre les crises actuelles de notre système, sur le plan de la démographie médicale, des mécanismes de financement et du recul du maillage territorial.

- Demander que la politique inclusive dans le champ du handicap s'appuie sur des dispositifs qualifiés, professionnalisés permettant la diversité des parcours sans opposer milieu ordinaire et établissements, alors que le manque de places reste la plainte majeure pour de nombreux territoires.
- Obtenir d'urgence le financement de la dépendance à la hauteur des besoins objectifs par de multiples rapports, renforcer les capacités des services ou établissements et renforcer sans délai les effectifs avec un plan d'accompagnement pour la formation et l'attractivité des métiers du grand âge.

### 3/ Notre vision des métiers de directeurs et cadres de la FPH

Le CHFO agit pour la promotion et la défense des intérêts individuels et collectifs de l'ensemble des catégories de cadres administratifs, soignants, médico-techniques sociaux et techniques. A ce titre il veille à ce que les évolutions s'inscrivent dans le cadre du statut de la fonction publique hospitalière.

#### **Les corps de direction (directeurs d'hôpital, directeurs d'établissement sanitaire, social et médicosocial, directeur des soins)**

L'assemblée générale confirme les 3 plateformes revendicatives élaborées à l'occasion des élections de 2022 pour chacun des 3 corps et mandate les instances du syndicat pour :

- Répondre à l'attente des nouveaux cadres de direction de disposer avec l'EHESP d'une école d'application professionnelle de haut niveau et de recherche en management, porteuse des valeurs du service public. Le CHFO rappelle son attachement au financement de l'EHESP par les contributions hospitalières et à la participation des représentants du monde hospitalier à la gouvernance de l'école, garantie d'un ancrage fort dans la réalité hospitalière. Dans les réformes en cours sur le recrutement et la formation de la haute fonction publique, le CHFO souligne à la fois la nécessité de faire porter par les écoles les fondamentaux du service public et la nécessité d'une ambition spécifique pour la santé publique en France.
- Permettre l'exercice véritable du droit au développement professionnel continu pour les cadres de direction.
- Rejeter une conception dévoyée du management stratégique qui placerait les cadres de direction en dehors ou au-dessus de l'Hôpital, conduisant à une nouvelle bureaucratisation. Pour le CHFO, la stratégie engage autant le projet territorial que l'amélioration des opérations au quotidien.
- Pour cela, porter l'exigence du maintien de la démographie des cadres hospitaliers et corps de direction pour préserver la performance de gestion des établissements, le management de proximité et l'innovation. Les données du CNG montrent une baisse continue des effectifs de DH D3S et DS. Le message du CHFO pour le maintien d'un niveau élevé des recrutements par concours, pour des mesures indispensables d'attractivité des carrières, commence à passer.
- Veiller au fonctionnement régulier et transparent des instances statutaires et agir pour la prise en compte des conditions de travail et de la santé au travail des cadres.

- Malgré le recul des garanties organisé par la loi fonction publique de 2019, veiller à l'exercice par le CNG de ses missions, pour une gestion nationale des corps de direction rigoureuse dans le respect des droits, protectrice vis-à-vis des risques professionnels encourus, transparente dans l'accès aux emplois et la progression des carrières. A cette fin, négocier avec le CNG des lignes directrices de gestion porteuses de progrès social et protectrices des missions des cadres hospitaliers.
- Agir pour protéger les cadres de direction face au bouleversement des recompositions territoriales, à la judiciarisation des activités et au renforcement de la responsabilité financière. Prendre en compte les difficultés d'exercice, notamment en Outre-mer. En plaçant au premier rang la solidarité professionnelle, exiger de vraies mesures d'accompagnement social et de carrière pour les cadres concernés. Organiser la prévention des risques psychosociaux et soutenir les professionnels face à la montée des risques.
- Agir pour la reconnaissance et la valorisation des nouvelles fonctions de direction, telles qu'elles résultent des recompositions hospitalières, de l'extension de la responsabilité territoriale des établissements, des exigences de la démocratie sanitaire et de la relation aux patients et personnes accompagnées, de la numérisation en santé, etc.
- Remettre en cause le dispositif de recherche d'affectation qui ne respecte pas le droit des cadres à une défense contradictoire ni celui de se voir proposer plusieurs postes.
- Porter l'exigence d'un véritable protocole commun aux 3 corps de direction, pour dépasser les attermolements et réussir une transposition favorable de la réforme de la haute fonction publique : obtenir la suppression des quotas d'accès, revaloriser les carrières d'adjoints et revoir le pyramidage des emplois et emplois fonctionnels des 3 corps, dans le nouveau contexte des recompositions, poursuivre l'action pour l'unicité statutaire des corps de directeurs.
- Sécuriser les procédures d'évaluation annuelle qui, à l'expérience révèle une lourdeur de forme excessive, une objectivation aléatoire des résultats et de la valeur, une inégalité de traitement et une absence de droit réel au recours.

#### **Autres catégories (ingénieurs hospitaliers, attachés, cadres de santé et socioéducatifs)**

- Relancer les négociations statutaires pour les ingénieurs avec l'objectif d'un alignement sur les versants État et territorial (indiciaire, régime indemnitaire, logement, niveaux de recrutement et de gestion des corps).
- Pour les Attachés, revoir les conditions de promotion aux 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> grades, refonder le régime indemnitaire et réorganiser les modalités de recrutement et de formation.
- Elaborer pour chacun des corps concernés une plateforme de revendications portant tant sur le champ catégoriel que sur les enjeux liés aux fonctions et à la définition des missions et compétences.
- Permettre la réflexion sur les proximités ou passerelles entre cadres de santé / ingénieurs et attachés d'administration hospitalière avec les 3 corps de direction.
- Assurer en direction de ces publics professionnels une communication adaptée visant à leur syndicalisation, en lien avec la Fédération.

## 4/ Notre organisation pour répondre à ces défis

L'Assemblée générale a procédé à une analyse approfondie du résultat des élections professionnelles de 2022 ainsi que du mandat 2019 – 2022. Alors que Force Ouvrière progresse dans toute la fonction publique, le CHFO renforce sa représentativité dans les trois corps de direction et il est le seul à progresser sur les 4 scrutins. Le résultat du travail accompli depuis plusieurs années se concrétise.

L'Assemblée générale conclut à l'impérieuse nécessité d'amplifier ce mouvement, de repenser certains aspects de notre fonctionnement syndical, de mettre en cohérence nos actions avec la constance de nos positions et dans ce cadre se fixe pour objectifs :

- Accentuer la syndicalisation des cadres hospitaliers, sociaux et médico-sociaux, y compris les cadres de santé, administratifs, techniques, et socio-éducatifs, à travers en particulier une campagne annuelle d'adhésion au niveau national et dans chaque région, et avec la mise en place d'indicateurs de suivi des adhérents et des adhésions.
- Développer la participation au sein du syndicat, pour diversifier ses thèmes et ses modalités d'expression en direction des corps et des métiers.
- Renforcer la pratique du compagnonnage pour les jeunes cadres de direction, pour accompagner les choix de carrière, et pour prévenir l'isolement et les difficultés de parcours professionnels. Ce qui suppose d'amplifier notre intervention auprès des promotions à l'EHESP et lors des stages. Le CHFO est le seul syndicat qui refuse de sacrifier la jeune génération des cadres de direction, que ce soit en refusant le quota d'accès à la hors classe, ou en combattant la perspective de la retraite par points, autant de mesures qui la toucheraient de plein fouet.
- Organiser une participation active des adhérents à l'élaboration et à la diffusion des revendications. Le Conseil national mandatera un de ses membres pour proposer un outil de consultation régulière des adhérents et coordonner avec le Bureau national ces consultations aux plans national et régional.
- Renforcer la diffusion des orientations du CHFO sur la politique sanitaire, sociale et médicosociale, sur la promotion et la défense de nos statuts. Ce qui suppose la mise à jour constante des orientations du syndicat par un travail collectif animé par les secrétaires nationaux et validé par le Conseil national.
- Valoriser l'utilité du syndicalisme confédéré pour peser dans le débat national sur la protection sociale et le système de santé, et sur la condition des cadres de la haute fonction publique. Ce qui suppose des rapports et des relations régulières et thématiques avec notre fédération et notre confédération FO (dont ses composantes Union des Cadres et Ingénieurs FO-Cadres, Union interfédérale des agents de la fonction publique UIAFP-FO), le renforcement des relations au niveau régional et départemental et les interventions de médiation quand nécessaire.
- Assurer un service spécifique aux adhérents actifs et retraités, en particulier par le conseil sur les droits, la carrière, la formation, l'évaluation, et la gestion des situations relationnelles complexes, comme cela a été engagé avec nos dispositifs d'accompagnement, ou de conseil sur le détachement.

Pour ce faire elle mandate le Secrétaire général, le Bureau national pour :

- Réorganiser le travail en région à partir d'une feuille de route actualisée, pour rendre visibles les bureaux régionaux, les doter d'outils pour assurer l'accueil des nouveaux collègues, intervenir auprès des ARS, et contribuer à l'élaboration des positions du CHFO dans ses groupes thématiques.
- Organiser le travail du bureau national autour des délégations thématiques identifiées, dont un travail sur la syndicalisation, permettant de renforcer et d'élargir sa représentativité. Il s'appuiera sur les groupes déjà constitués ou à constituer sur l'entrée dans la carrière, la psychiatrie, la dépendance, le handicap, la protection de l'enfance, la communication.
- Mettre à profit la mandature pour réorienter et organiser la place et le rôle des permanents par la définition des missions et activités.
- Innover encore dans une politique de communication ambitieuse, via le site internet, les lettres d'information et les publications spécifiques du syndicat, à partir du recueil des attentes des cadres.

Fait à Paris, le 05 avril 2023