



Lettre d'informations syndicales

DIRECTEURS ET DIRECTRICES

Fonction Publique Hospitalière

2025

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

- ⇒ P.2 Editorial
- ⇒ P.4 Réforme de la « haute fonction publique » pour les directeur-trices d'hôpital : une transposition tardive, minimaliste, tronquée et injuste.
- ⇒ P.6 Indemnité Compensatrice de Logement : 15 années sans revalorisation.
- ⇒ P.7 PV des instances CCN et F3SCT : as-tu le droit de lire les PV qui parlent de toi ?
- ⇒ P. 8 Discrimination, harcèlement : le Défenseur Des Droits pointe les manquements de l'Etat.
- ⇒ P.10 Exigeons des postes pour tous-tes les élèves directeurs-trices à la hauteur des besoins du secteur de la santé et du médico-social !
- ⇒ P.11 Témoignages d'un-e camarade : LA MEDIATION NATIONALE DE LA FPH : UNE GABEGIE DEGUISEE EN PROGRES.
- ⇒ P.14 Témoignage Face à la crise climatique, nous avons besoin d'un développement humain durable !
- ⇒ P.18 Directrice, Directeur Pourquoi se syndiquer à la CGT ?
- ⇒ P. 29 Pour aller plus loin...

⇒ 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](https://www.linkedin.com/company/ufmict-collectif-directeurs/)



Editorial

La dissolution de l'Assemblée nationale en 2024 nous a précipité dans une instabilité politique, sans pour autant changer le cadre économique libéral et austéritaire que nous subissons. Nous avons dû nous mobiliser rapidement afin de bloquer l'ascension de l'extrême droite au pouvoir. La CGT a été le fer de lance de l'opposition à l'extrême droite tout en dénonçant les ravages du libéralisme.

En 2025, nous avons dû continuer à nous opposer à la politique constante d'un régime soumis au libéralisme et aux milliardaires, dont les résultats sont décriés par toute la population, mettant nos services publics dans des situations de plus en plus complexes. La succession de Premier Ministres et de Ministres de la Santé en est le symptôme, toujours sans tenir compte de l'intérêt du service public.

L'argent ne manque pas, comme le rapport parlementaire l'a démontré, avec plus de 211 milliards d'euros attribués aux aides aux entreprises sans contreparties et sans contrôles. Pour la préparation de la guerre, l'argent est détourné : il nous est demandé de sacrifier les services publics de la santé et du médico-social pour acheter des armes et planifier l'effort de guerre. Nous dénonçons cette politique belliqueuse.

C'est dans ce contexte instable mais bien anti-services publics et austéritaire que la réforme des statuts de DH a été soudainement relancée en juin 2025, en force, pour une entrée en vigueur au 1 janvier 2026. Si nous sommes satisfaits de l'alignement de notre statut DH sur la réforme de la haute fonction publique de l'Etat, nous émettons de fortes oppositions quant au fond des textes.

Cette réforme n'a qu'un seul but : asservir davantage les DH au politique et à la hiérarchie, en faisant de nous les lampistes du système, tout en continuant à transformer nos établissements en entreprises. Ce sont des méthodes de management du privé qui sont incorporées dans notre profession : la précarité de la rémunération en fonction du poste, et non plus du grade, et selon le choix du-de la Chef-fe.

De manière surprenante, un texte annoncé comme novateur, simplificateur, a été retoqué par le Conseil d'Etat et notre statut de 2005 qui tenait en 1 texte entre 2005 et 2025, dépendra au 1 janvier 2026 de 3 textes ! Oui le décret de 2005 sera maintenu, le nouveau décret de 2025 entrera en vigueur, et nous dépendrons en plus du CGFP pour certaines dispositions. Bravo la simplification administrative !

Plus grave, les D3S sont exclu-es de la réforme de la haute fonction publique, sans aucune perspective. Les GTSMS indiquent le futur de la profession : diminution des postes et des perspectives de carrière. Les DS sont également exclu-es, sans aucune perspective d'avenir.

Dans ce contexte, nous continuons à ne pas être valorisés dans nos rémunérations, y compris avec le nouveau régime applicable qui laisse une marge discrétionnaire importante au ou à la Chef-fe. Nos établissements voient leurs recettes diminuer et vont continuer à subir l'austérité budgétaire. Désormais, les autorités plébiscitent le mécénat. Nous allons chercher l'argent en communiquant sur les valeurs de la charité !

Par conséquent, le management pathogène se développe. La qualité des soins est érigée en totem, alors que les personnels sont réduits et poussés à la productivité, ou que les délais d'attente pour des prises en charge s'allonge. Dans de plus en plus d'établissements, le management se fait brutal, les pratiques managériales sont de plus en plus violentes, la terreur devient courante.

Pour preuve de ce management pathogène, les élèves-directrices et directeurs se voient contraint-es de « mendier » des postes après un concours exigeant et une scolarité de 24 mois dans une procédure d'affectation injuste, inhumaine et coûteuse. Il n'y avait pas assez de postes fin août 2025 pour ces élèves-directeurs-rices, alors que le CNG connaissait le nombre d'élèves depuis fin janvier 2024. Ce qui démontre l'absence de GPMC au niveau du CNG que nous dénonçons depuis des années. Notons que des dizaines de postes ont été publiés par le CNG en octobre 2025 pour l'ensemble de la profession ! Nous dénonçons cette procédure d'affectation et avons fait des propositions d'alternatives.

Médiation, Défenseur des Droits... les dispositifs existent pour tenter de limiter les pratiques de ce management pathogène. C'est pour cela que nous diffusons le témoignage d'un-e directeur-rice, ainsi qu'une position sur les recommandations du Défenseur des Droits. Mais n'est-ce pas contradictoire de nous pousser vers des mécanismes de conciliation et de signalements lorsque nous subissons un management pathogène organisé par les pouvoirs publics ?

Par conséquent, nous souhaitons sensibiliser l'ensemble des collègues sur nos instances, le Comité Consultatif National CCN et la F3SCT Formation spécialisée en santé, sécurité, et conditions de travail qui nous représentent. Où sont les PV qui nous concernent ? Avons-nous vu et lu ces PV qui devraient aborder nos conditions de travail et notre santé au travail ? Quelles ont été les décisions prises ? Nous dénonçons l'opacité institutionnelle qui concerne nos conditions de travail et notre santé au travail. Nous exigeons la transparence pour nous toutes et tous.

C'est pour cela que nous appelons à nous syndiquer à travers la CGT ! Peut-être également car nous observons les évolutions de notre monde au-delà de nos conditions de travail quotidiennes. L'environnement international impacte nos vies de travailleurs-euses. Un témoignage d'un directeur sur le changement climatique et nos rôles de direction est ainsi incorporé dans la présente lettre.

Réforme de la « haute fonction publique » pour les directeur·rices d'hôpital : une transposition tardive, minimaliste, tronquée et injuste.

Le Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière s'est réuni le 10 juillet 2025 pour examiner le nouveau statut des directeurs d'hôpital qui entrera en vigueur **au 1er janvier 2026**. Alors que l'Ufmict-CGT demandait une transposition qui améliore le statut actuel, reconnaissante les qualifications de l'ensemble des directeur·rices dans le respect des principes d'une fonction publique de carrière, le gouvernement a préféré une transposition tardive, minimaliste, tronquée et injuste qui a conduit **la CGT à voté contre l'ensemble des textes soumis à avis** lors de l'instance.

- Transposition **tardive** : la réforme dite de la haute fonction publique est en vigueur dans le versant de la fonction publique de l'Etat depuis... le 1er janvier 2022. Il y aura donc **quatre ans de décalage** dans la mise en œuvre pour le versant hospitalier. Ces quatre années n'ont pas été mises à profit. La DGOS s'est finalement contentée d'une série de réunions de concertation en juin et juillet organisées en urgence qui a servi un passage en force. Aucune disposition de rattrapage ou de bonification n'est prévue à titre de compensation de ce retard.
- Transposition **minimaliste** : le gouvernement s'est contenté d'un **copier-coller statutaire** des dispositions de l'Etat sans tenir compte des besoins de reconnaissance spécifiques de la FPH, du manque d'attractivité des corps de direction, de la nécessité de revaloriser les statuts et de repenser le management des établissements de santé.
- Transposition **tronquée** : les textes proposés **excluent les D3S** qui font pourtant partie de la catégorie dite A+ de la réforme. Alors que l'écrasante majorité des OS réclament l'unicité statutaire et **l'alignement pour les DS**, le gouvernement fait un choix d'exclusion d'autant plus incompréhensible et humiliant que la réforme dans le versant Etat avait fusionné une quinzaine de corps très différents. La CGT considère que c'est une provocation qui prépare un chaos managérial puisque dès janvier 2026 les équipes hospitalières seront composées de personnels de direction régis par des dispositions complètement différentes pour un même exercice professionnel. Aucun calendrier pour les D3S ni les DS n'a été proposé.
- Transposition **injuste** : le gouvernement a fait le choix d'une mise en place du nouveau RIFSEEP en appliquant un **abattement sur l'IFSE des DH logés** qui revient à mettre en extinction l'avantage logement des directeur·rices qui est la compensation des **gardes de direction inhérentes au statut** hospitalier. Alors que 95% des DH sont logés, cela organise une transposition très injuste en comparaison du versant Etat où seule une minorité des hauts fonctionnaires sont logés.

La Fédération santé et action sociale et son Ufmict-CGT ont défendu pied à pied **des amendements** visant à réduire les effets négatifs des nouvelles dispositions statutaires :

- Réaffirmation du **recrutement par concours** (interne, externe et 3ème concours) alors que le gouvernement entend imposer un tour extérieur d'**au minimum 20%**.

- Exigence d'une **cartographie complète des postes de direction** tenue par le CNG avec **obligation de publication des postes vacants** pour permettre les mobilités choisies des DH.
- Suppression de la sélectivité et des conditions de mobilité pour les avancements de grades afin d'assurer une **linéarité des carrières** dans un contexte où les indices sommitaux seront quasi inaccessibles.
- Réduction du poids des **évaluations annuelles** dans le déroulement de carrière et accroissement des **voies de recours** notamment sur la nouvelle part variable du RIFSEEP (CIA).
- Suppression des dispositions nouvelles sur la création de 10 emplois **d'administrateurs de transition** parmi les emplois supérieurs hospitaliers destinés à être recrutés sur des postes d'administration provisoire ou de managers de transition dans les établissements à restructurer.
- Retrait des dispositions prévoyant l'**abattement logement** dans le nouveau RIFSEEP.
- Exigence d'un **bilan genre sur l'attribution du RIFSEEP** afin de détecter rapidement toutes les discriminations femmes-hommes fréquentes dans les rémunérations sous forme de primes.

Conformément à son habitude, le gouvernement n'a retenu aucun des amendements portés par la CGT préférant le passage en force pour imposer sa vision dogmatique. Les grandes inégalités de traitement engendrées par cette transposition défavorable nécessitent une réponse forte de l'ensemble des directeurs et directrices.

Indemnité Compensatrice de Logement : 15 années sans revalorisation

+1,04% augmentation des loyers au 2e 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 146,68 ; donc un loyer a pris 24,5% de hausse en 15 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 préférerions une augmentation généralisée de toutes les rémunérations (traitement indiciaire) pour tous les personnels et que nous sommes opposés aux primes.

PV des instances CCN et F3SCT : as-tu le droit de lire les PV qui parlent de toi ?

Nous souhaitons sensibiliser l'ensemble des collègues sur nos instances, le Comité Consultatif National CCN et la F3SCT Formation spécialisée en santé, sécurité, et conditions de travail qui nous représentent. Où sont les PV qui nous concernent ? Avons-nous reçu et lu ces PV qui devraient aborder nos conditions de travail et notre santé au travail ? Quelles ont été les décisions prises ?

Le CNG dispose de ton adresse mail, de ton adresse postale, de ton lieu de travail. Il y a également l'outil SAGA qui doit archiver et stocker des milliers de documents administratifs (évaluations, arrêtés...). Donc les possibilités de te transmettre soit les PV, soit les synthèses des PV existent techniquement.

Nous dénonçons l'opacité institutionnelle qui concerne nos conditions de travail et notre santé au travail. Nous exigeons la transparence pour nous toutes et tous.

Discrimination, harcèlement : le Défenseur Des Droits pointe les manquements de l'État

La décision cadre du Défenseur Des Droits n°2025-019 en date du 5 février 2025 est porteuse en termes d'accompagnement et de déploiement des dispositifs de signalement de discrimination et de harcèlement sexuel. Le dispositif d'écoute et de signalement des faits de discrimination et de harcèlement est obligatoire dans la fonction publique à la suite de la modification de la loi portant droits et obligations des fonctionnaires de 2021.

Cette décision rappelle l'importance du non-recours à ce dispositif par manque d'information auprès des agent-e-s mais aussi par manque de formation sur le sujet. L'information ou la sensibilisation d'une journée n'est pas suffisante pour former les professionnel-le-s et encore moins les directeurs et directrices, en charge bien souvent de ces dossiers.

Cette décision cadre du Défenseur des Droits recommande de renforcer le dispositif actuel, notamment :

- l'enquête doit être déclenchée dans un délai raisonnable (maximum 2 mois)
- la victime présumée doit bénéficier de mesures de protection (en cas de retour de maladie...)
- il est recommandé d'éloigner la personne mise en cause pour préserver la santé et la sécurité de la victime présumée
- l'audition des victimes et témoins est prévue
- dans le cadre de l'enquête, les enregistrements clandestins peuvent être pris en compte
- le rapport d'enquête anonymisé peut être remis aux représentants du personnel avec l'accord de la victime (recommandation n°37)
- la synthèse du rapport d'enquête devrait être donnée à la victime avec les conclusions et les décisions (recommandation n°38)
- l'encadrant qui ne transmet pas un signalement de discrimination peut être sanctionné (n°45)
- la victime est informée des éventuelles sanctions disciplinaires prises à l'encontre de la personne mise en cause (n°47)

Ces recommandations doivent s'orienter vers des changements dans les pratiques et dispositifs de nos établissements (public/privé).

Cela concerne également les dispositifs prévus par le CNG/ARS, en cas de signalements et d'enquêtes internes pour des faits de discrimination et de harcèlement, notamment en ce qui concerne les mesures de protection de la victime présumée, le déclenchement des enquêtes, l'information de la victime présumée en particulier sur les conclusions des enquêtes et les sanctions éventuellement prises...

Le Collectif national des Directrices et des Directeurs de l'UFMICT-CGT appelle la DGOS, le CNG, les ARS et les établissements publics et privés à mettre en œuvre ces recommandations dans les plus brefs délais.

Le CNG a indiqué lors d'échanges bilatéraux avec l'Ufmict-CGT que des mesures nouvelles viendraient à s'appliquer pour renforcer le dispositif existant qui est en-deçà des préconisations du Défenseur des droits.

Alors que le CCN dispose depuis plusieurs années maintenant d'une F3SCT, il est étonnant qu'on en soit toujours au stade des ajustements alors que les situations de harcèlement, mais aussi de management pathogène et de discrimination se multiplient à l'encontre des directeur·rice·s.

La situation d'isolement du/de la directeur·rice constitue un facteur de risque supplémentaire car elle empêche de prendre appui sur un collectif de travail qui est souvent ressource dans ces situations.

L'autonomie des établissements et la faible propension des ARS à intervenir, pour ce qui est souvent renvoyé à des questions d'organisation interne, limite les possibilités d'actions des victimes.

Nous notons également une absence de politique de prévention de ces situations. La lutte contre le harcèlement, quelle qu'en soit la nature, devrait être au cœur des stratégies de management. Car la cohésion des équipes de direction est un des éléments essentiels à la qualité des soins aux patients et de l'accompagnement des personnes dont nous avons la charge.

https://juridique.defenseurdesdroits.fr/doc_num.php?explnum_id=22558

Exigeons des postes pour tous-tes les élèves directeurs-rices à la hauteur des besoins du secteur de la santé et du médico-social !

Le Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles malmène les élèves directeurs-rices en sortie d'école, en organisant chaque année le spectacle dramatique d'un manque de postes vacants. Les élèves directeurs-rices ont été admis à des concours de la Fonction publique hospitalière, dont le nombre de postes ouverts est déterminé par le Centre National de Gestion des directeurs-rices hospitalier-ère-s, CNG.

Les élèves suivent une scolarité de 2 années à l'École des Hautes Études de la Santé Publique, et donc les besoins de postes à pourvoir sont connus en amont. Le CNG affiche lui-même un nombre important de postes vacants dans sa cartographie 2025, dont les données déclaratives sont transmises par une partie des établissements :

- 126 postes vacants pour les directeurs-rices d'hôpital DH
- 69 postes vacants pour les directeurs-rices d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux D3S.

Pourquoi existe-t-il un tel delta entre l'annonce des postes disponibles pour les nouveaux sortant-e-s directeurs-rices de l'EHESP et la cartographie du CNG ? Pourquoi le CNG ne fournit-il pas les postes nécessaires aux élèves qu'il a lui-même admis à l'école ? Le CNG devrait savoir où sont les prochains départs (retraites, disponibilités, détachements...). Malheureusement, tout porte à croire que le CNG ne dispose pas d'une gestion prévisionnelle des moyens et des compétences à la hauteur des besoins et de la dignité des élèves.

L'UFMICT-CGT revendique que tous les postes vacants soient proposés aux élèves directeurs-rices. Nous exigeons également la création de 1 000 postes de direction afin de revenir au niveau tel qu'il existait il y a quelques années, de préserver les établissements de proximité et de stopper toutes fusions d'établissement.

Nous dénonçons cette procédure maltraitante qui vise à casser la nécessaire solidarité entre professionnel-le-s et à les placer dans une carrière individualiste. Le mode d'affectation actuel est violent, car les élèves n'ont pas réellement le choix de leur poste. Ils souffrent durant des mois dans l'incertitude et doivent payer des sommes d'argent importantes pour des entretiens aléatoires. Rajoutons que la procédure est injuste et inégalitaire puisque certain-e-s élèves ont leurs postes fléchés.

Nous revendiquons également la prise en charge intégrale de tous les frais inhérents à cette procédure d'affectation. Cette procédure est la porte ouverte aux recrutements via les réseaux, et l'éloigne de l'intérêt général et du mérite. Elle accentue les méthodes de management issues du secteur privé dans nos établissements publics, en donnant une marge de manœuvre considérable à des chef-fe-s d'établissement pour recruter ou non.

Enfin, les établissements recrutent des contractuel-le-s sur des postes de direction, 16 % des postes pour les DH, 11,77 % pour les D3S, parfois illégalement et en toute impunité.

Témoignage d'un-e camarade : LA MEDIATION NATIONALE DE LA FPH : UNE GABEGIE DEGUISEE EN PROGRES

La médiation Nationale : l'Arlésienne sort du placard

Le contexte : en 2015 le suicide du Pr Jean Louis MEGNIEN, 54 ans à l'hôpital Georges POMPIDOU fait grand bruit. La famille gravement touchée décide avec un courage remarquable, de briser le tabou de l'omerta et intente une action en justice. Elle fait condamner l'hôpital en Correctionnelle pour les faits de harcèlement moral que subissait ce médecin en 2023. Cette affaire avait mis en lumière un des aspects les plus sombres de la Fonction Publique hospitalière, une honte inavouable, à savoir un climat de violences relationnelles, jusque-là sous estimées, voire ignorées. Des violences commises par ceux qui sont censés soigner, aider, faire preuve de compassion. Mais qui se comportent parfois comme des monstres, des tyrans craints du fait de leur position de pouvoir. Les victimes, issues de toutes catégories professionnelles, infirmières, aides-soignantes, médecins, cadres, ingénieur-es, directeur-rices compris, commencent enfin à parler. C'est le début de la fin de l'impunité pour les brutes en blanc.

Devant ce scandale, qui touche le milieu médical de plein fouet, les politiques du moment au pouvoir feignent de découvrir ce que tout le monde savait depuis longtemps. Secoués par les juges ils sont bien obligés de réagir. Mais il faudra bien près de 4 années aux dirigeants pour évaluer une situation connue de tous, et échafauder un plan d'attaque : rajouter une feuille au gâteau bien connu de l'administratif, en espérant qu'il en sorte un peu de progrès.

Pour mémoire

La ministre Marisol Touraine a nommé Edouard COUTY médiateur national. Ancien conseiller ministériel, ancien directeur des hôpitaux, ancien conseiller maître à la Cour des comptes, ancien Président du haut conseil pour les professions paramédicales, ancien Président de l'Office National d'indemnisation des accidents médicaux (ONIAM), président du Pacte de confiance pour l'hôpital, portant par la suite création d'un Haut conseil supérieur des personnels médicaux odontologistes et pharmaceutiques des établissements publics de santé (2016) qui vise à améliorer la qualité des conditions de travail des professionnels de santé. Avec un tel palmarès à son actif personne ne doute de la pertinence du décret n°2019-897 lequel instaure un processus de médiation pour les personnels des établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux (personnel médical et non médical)

Seulement voilà : les financements n'ont pas suivi. L'organisation est restée une coquille vide pendant des années, d'autant qu'une organisation de médiation nationale existe déjà : le défenseur des droits, indépendant du pouvoir politique, et service public gratuit, déjà très bien organisé, qui affiche des résultats annuels palpables, mais, terriblement indépendant et pas très lucratif puisque composé essentiellement de bénévoles formés et triés sur le volet. Le Défenseur des droits pour des raisons qui nous sont inconnues, semble ne pas pouvoir prendre en charge les plaintes bien légitimes qui explosent de manière inquiétante en Fonction publique hospitalières particulièrement depuis une dizaine d'années.

L'affaire « parisienne » dans ce contexte a fait grand bruit et la colère ne faiblit pas. Les condamnations pleuvent. Il y a le feu à la maison. Mais ne dit-on pas que le linge sale se lave toujours en famille ? Les bénévoles du Défenseur des droits n'y comprennent goutte. On va donc s'auto-administrer. Ce seront les nôtres qui se chargeront de leurs semblables, ou pas. Car voilà que 8 ans après, l'affaire fait à nouveau

grand bruit et encourage les victimes à refuser de se taire. Il y avait donc clairement urgence à ce que la médiation nationale se mette à fonctionner un jour, car une coquille vide avec un mail et un numéro de téléphone fantôme pendant tout ce temps n'allait plus suffire.

Octobre 2021 : Edouard COUTY a pris sa retraite et a cédé la place à une proche, Danielle TOUPILLIER. Faisant honneur à l'entre soi, cet ascenseur antisocial, lequel, s'il n'est pas illégal, a le mérite d'être totalement décomplexé. Peu importe que Danièle TOUPILLIER ait occupé la fonction de Directrice générale du CNG depuis sa création en 2007, soit depuis peu ou prou 14 ans - la mobilité imposée aux uns ne concerne pas forcément les autres. Il faut bien se renvoyer l'ascenseur, les temps sont durs, car Madame la DG-CNG Danielle TOUPILLIER était déjà « en même temps » impliquée dans ce dispositif.

Rappelons que pendant ces années DG-CNG la médiation nationale ne décollait pas bien, tel l'albatros sur le plancher des vaches, et que pendant ce temps, nombre d'entre nous, médecins, cadres, ingénier-es et directeur-rices avons maintes fois tiré la sonnette d'alarme sur nos propres situations. Parfois dramatiques. L'efficacité de la politique du CNG en la matière finit bien trop souvent sur le bureau des juges du tribunal administratif, quand ce n'est pas aussi sur celui du juge pénal.

C'est un lourd combat totalement inéquitable : pendant que l'administration se défend grâce aux deniers publics, se payant les meilleurs avocats aux frais de la princesse, jouant stratégiquement la montre sur des affaires qui durent des années, les victimes doivent surmonter leur découragement. On attend de connaître les chiffres sur ces données de la part du CNG. Combien de dossiers ? Quels montants engagés ? Quel taux de condamnations du CNG ? Combien de budget CNG consacré à ces dépenses en procédures ?

Nous sommes donc déjà en 2025. Quasi personne ne connaît encore le dispositif. Le CNG pourtant anciennement administré par la médiatrice nationale depuis 2021 n'y recourt pas beaucoup non plus. Et semble soudainement découvrir une mine d'or. Que se passe-t-il ? Les aléas récents du pouvoir obligent à s'inquiéter du niveau de performance de nos institutions à l'heure où la dette publique a explosé. Et c'est là que l'albatros prend son envol,

L'Eldorado des médiateurs de la médiation nationale grassement payés pendant que les médiateurs du Défenseur des Droits, eux, font un travail excellent mais se tapent sur le ventre.

Pourquoi ?

Mais tout simplement parce qu'un médiateur est rémunéré, 4000 euros par mois, un médiateur régional et interrégional 150 euros pour 3 heures de travail avec prise en charge des frais, et pour les autres, car les GHT sont actuellement très sollicités, on ne sait pas, rien ne le définit.

Aujourd'hui, rien ne précise le montant d'un budget annuel de cette médiation nationale, il semble que ce budget dépende de ses « clients » publics dont le CNG en première file, évidemment...On s'en doutait. Ainsi l'argent transite d'un endroit vers un autre, tout simplement.

Pour conclure ce propos quelques chiffres :

Le Défenseur des droits était pour la période 2022-2023 sollicité par 270 000 litiges, et avait réglé 76% de ces litiges à l'amiable. Pour la même période la Médiation nationale était saisie 705 fois au total. On n'en sait guère davantage sinon que jusqu'en 2019 il n'y avait aucune activité.

Notre réflexion :

Encore une usine à gaz supplémentaire, pyramidale, lucrative au sommet. Zone de pantoufle post retraite assumée. Des remontées du terrain nous parviennent déjà : les collègues constatent des problèmes d'indépendance dans les castings. Des médiateurs sont choisis sans que leur CV ne soit analysé, et leur vœu d'impartialité reste pieu.

Nous ne pouvons qu'engager les collègues à une très grande prudence car si dans certains cas la médiation peut être une aide appréciable, il apparaît que la manière dont s'est construit le dispositif ne donne pas confiance. Et les secrets d'alcôves peuvent devenir autant d'armes se retournant contre les collègues qui se débattent dans des souffrances liées au management violent.

Vous l'aurez compris, le système prend les choses en main et ne va pas se remettre en question. D'ailleurs l'adage bien appris en formation de ces médiateurs formatés est

« on est là pour vous apprendre à mobiliser vos ressources vous-mêmes ».

Témoignage Face à la crise climatique, nous avons besoin d'un développement humain durable !

Le changement climatique est de plus en plus destructeur pour l'Humanité :

L'année 2024 a été la plus chaude jamais enregistrée : le réchauffement climatique s'intensifie. L'humanité bat des records d'émissions de CO₂, les consommations d'énergies fossiles sont en hausse au niveau mondial, y compris le charbon.

Dans ce contexte, nous constatons des manifestations violentes de ce changement climatique : incendies de forêts et fumées toxiques ; sécheresse, fortes températures et canicules ; pluies intenses et inondations ; éboulements de terrains ; montées des eaux de mer et houles importantes ; fonte des glaces et des neiges ; tempêtes et cyclones intenses ; vagues de froid exceptionnelles... Les crises sanitaires liées aux catastrophes climatiques sont de plus en plus fréquentes.

Nous observons également le déni d'une partie des responsables politiques de ce changement climatique et l'absence d'une politique publique climatique capable de réellement réduire les émissions de CO₂ au niveau mondial. Cette carence de politique climatique s'imbrique parfaitement avec l'absence de politique de progrès social : ce qui compte pour les élites politiques et économiques, c'est l'augmentation de la rentabilité des capitaux et de la productivité des entreprises.

De plus des chercheur-se-s européen-nes d'universités et instituts européens en lien avec la Banque Centrale Européenne ont démontré l'impact du changement climatique sur la hausse des prix de produits alimentaires¹. La raréfaction des matières premières renchérirait le coût de la vie. Le changement climatique attaque le pouvoir d'achat des familles et la qualité de vie.

La population est également exposée à des problèmes de santé environnementale : de manière régulière aux pollutions liées aux usages des énergies fossiles et de manière de plus en plus fréquente aux catastrophes climatiques. Ainsi, nos établissements de santé et médico-sociaux reçoivent de plus en plus les victimes des pollutions et du réchauffement climatique.

Dans ce contexte, Sophie BINET a déclaré dans son premier discours lors du Congrès de la CGT en 2023 que le capitalisme tue la planète. En effet, la CGT défend un développement humain durable.

Nos personnels sont également victimes du changement climatique et des énergies fossiles

¹ Maximilian Kotz et al 2025. Climate extremes, food price spikes, and their wider societal risks. *Environ. Res. Lett.* 20 081001

Kotz, M., Kuik, F., Lis, E. et al. Global warming and heat extremes to enhance inflationary pressures. *Commun Earth Environ* 5, 116 (2024). <https://doi.org/10.1038/s43247-023-01173-x>

Les conditions de travail sont de plus en plus pénibles, par exemple en temps de canicule. Nos professionnel·les et leurs familles subissent également les problèmes de santé publique et les crises sanitaires que vivent toute la population.

Nous savons également que nos rémunérations ont perdu en pouvoir d'achat depuis plusieurs décennies. Ainsi nos professionnel·les travailleront peut-être plus, pour gagner moins, et payer de plus en plus cher leurs besoins (alimentation, énergie, transport, logement, assurances...) dont les prix augmenteront.

L'attractivité de nos professions est également mise en cause, car lorsqu'un·e travailleu·r·se ne gagne plus suffisamment dans sa profession, cela l'incite à changer d'orientation professionnelle. Et nous constatons d'ores et déjà une fuite de nos professionnel·les vers d'autres secteurs économiques.

Nos établissements de santé et médico-sociaux doivent affronter les défis du changement climatique sans aucune politique publique climatique

Le changement climatique augmente nos dépenses hospitalières : la hausse des prix des matières premières, de l'alimentation, de l'énergie, de l'eau et des biens manufacturés. A noter que les primes des assurances augmentent et certaines compagnies d'assurance refusent d'assurer certains territoires.

De manière surprenante, l'organisation du travail planifiée par les autorités supprime les hôpitaux de proximité et oblige aussi bien les professionnel·les que les usagers à se déplacer de plus en plus loin pour se soigner, multipliant les trajets et les pollutions. Nous sommes à l'opposé de ce que nous devrions faire pour réduire les flux de transports et les pollutions émises.

Aujourd'hui, il n'existe pas un plan global de mobilité durable pour nos établissements, ni pour le personnel, ni pour les usagers, ni pour nos fournisseurs. Quid des bus pour nos personnels ? Quid des transports en commun ? Quid du covoiturage ? A constater les problématiques généralisées de parking aux abords des hôpitaux, il est évident que nous ne sommes pas engagés réellement vers une mobilité durable. Quand est-ce que nos établissements bénéficieront-ils d'un plan national de mobilité durable ambitieux et à la hauteur des enjeux ?

Nos établissements doivent également faire face à des catastrophes climatiques : inondations, tempêtes, canicules... En investissant des moyens techniques et humains considérables (plans de prévention, formations et exercices, climatisation...) et réparations. Et également en devant assurer une continuité du service public dans des conditions extrêmes.

Or face à tous ces enjeux, nos établissements voient leurs budgets diminuer alors que les besoins s'accroissent dans le temps ! Le déni climatique du Gouvernement entraîne l'impréparation des nos établissements aux enjeux de demain.

Nous savons que le changement climatique oblige nos établissements à davantage d'investissements (énergie...), ainsi qu'à des politiques de réorganisation et de fonctionnement (priorisation des circuits courts, choix des marchés publics en fonction des critères environnementaux, gestion des déchets, organisation ergonomique du travail...) et de sensibilisation aux éco-gestes (prévention, formation, réduction des consommations...).

Nous adapter et lutter contre le changement climatique implique des budgets considérables, actuellement absents. Donc l'inaction budgétaire, alliée à l'absence de politique publique globale, cela signifie la poursuite du statu quo pour nos établissements. Donc, nous subissons l'inaction climatique et l'impréparation aux enjeux de demain.

Pire, les actions gouvernementales ont favorisé une vision punitive de la lutte contre le réchauffement climatique, en voulant restreindre le confort des personnes ou bien en voulant augmenter certaines taxes au nom de l'environnement (éco-taxes, interdictions et contraintes reposant sur les professionnel·les et usagers qui polluent le moins...). Ces politiques insuffisantes et inefficaces sur le changement climatique sont devenues impopulaires, car elles ne prennent pas en compte l'aspect humain, et en particulier les conditions de travail des professionnel·les.

Le green washing est utilisé, faisant croire que le capitalisme pourrait continuer à prospérer sans limite, juste avec quelques mesures. Le développement durable est également restreint à la seule réduction des dépenses et devient un outil de l'austérité budgétaire. Le progrès social est dans ce cadre oublié par les responsables politiques. Forcément, dans ce contexte, les personnels sont réticents à aborder les sujets environnementaux, du moment qu'ils proviennent des enjeux de performance de l'ANAP² et des directions.

La CGT propose un droit au développement humain durable et met en place un Radar Travail Environnement pour accompagner la transformation des établissements

Dans ses repères revendicatifs (fiche n°31), la CGT « *propose un droit au développement humain durable permettant de répondre aux besoins d'aujourd'hui sans compromettre la capacité des générations futures à satisfaire les leurs.* »

Le développement humain durable suppose de rompre avec les politiques économiques actuelles qui sont en échec, et d'aller vers un autre type de croissance fondée sur des modalités de production et une exploitation des richesses plus équitables, en anticipant les transitions nécessaires, de manière à ce qu'elles ne portent pas préjudice aux salariés et à leurs familles. Ce changement de cap est seul à même d'avancer vers un développement respectueux de l'Homme et de la planète, sur des bases économies en ressources et en énergie».³

Dans ce contexte de crise climatique, Sophie BINET a déclaré lors des Rencontres Options du 20 décembre 2023 : « *soyons nous-mêmes la solution. Chacune, chacun, à nos échelles (territoire, entreprise, filière industrielle...), évaluons l'impact du changement climatique et réfléchissons à la transformation en profondeur de l'outil productif, en dépassant les contradictions entre l'environnement et le social* ». Elle ajoute que cela implique de « *travailler à des projets* ». ⁴

Ainsi, en 2022, l'UGICT (Union générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens-CGT) a lancé le Radar Travail Environnement⁵. C'est un outil au service des salarié·es, acteurs des solutions à venir. Il permet de mesurer l'impact environnemental et social de nos établissements, ainsi que de recueillir les propositions des agents, et de bâtir des revendications collectives. L'objectif est d'assurer la transition juste et suffisante avec les agents. L'urgence environnementale passe d'abord par la transformation des entreprises et des services publics.

La première étape consiste en un état des lieux de la politique environnementale de l'établissement établi par les représentants du personnel autour de 7 axes. Par la suite, les agents prennent connaissance de

² <https://www.anap.fr/s/article/financer-sa-transition-ecologique>

³ <https://www.cgt.fr/sites/default/files/2018-08/Fiche%20n%C2%B02031%20E2%80%93%20Developpement%20humain%20durable.pdf>

⁴ <https://www.media-options.fr/2023/12/20/rencontres-doptions-4-4-sophie-binet-nattendons-pas-que-le-capital-traite-de-la-question-environnementale-il-ne-le-fera-pas/>

⁵ <https://radartravailenvironnement.fr/>

l'état des lieux et font des propositions. La troisième étape consiste en la définition d'une stratégie avec des priorités et l'interpellation de la direction. Enfin, les agents suivent la mise en place de leur revendication dans la durée.

Le Radar Travail Environnement est un outil de terrain, impliquant les agents et leurs représentants face à une direction. Il concilie question sociale et enjeu environnemental.

Les directrices et directeurs sont acteurs du développement humain durable

Face à cette crise climatique, les directrices et les directeurs doivent gérer les effets du changement climatique avec peu de moyens. Or, le chantier est immense et finalement la question environnementale est délaissée et relayée à un affichage de seconde zone. En effet, aujourd'hui le changement climatique n'est pas la priorité n°1 du Gouvernement, qui est plus intéressé à la maîtrise du déficit budgétaire que de l'avenir climatique.

Or, nous avons besoin d'une planification des actions dans le temps au niveau national, avec des budgets massifs pour les investissements et les achats durables, pour des personnels formés et qualifiés sur ces questions. Nous avons besoin d'une véritable volonté politique de prendre en main la question du changement climatique pour nos établissements.

Il serait important que les directions écoutent et mettent en œuvre les revendications portées par les personnels, telles que la stratégie issues du Radar Travail Environnement. Il serait également nécessaire que les directions bénéficient des moyens et modèles pour assurer cette transition écologique et que le travail se fasse en coordination entre les autorités et les agent-es.

De plus, les directrices et directeurs devraient être profondément formés au développement humain durable. Ces formations devraient être intensives aussi bien à l'Ecole des Hautes Etudes de la Santé Publique que tout au long du parcours professionnel.

Nous devrions bénéficier d'exemples réalisés et transposables en termes d'investissements, d'organisation ou de pratiques. Nos objectifs professionnels devraient tenir compte du développement humain durable.

Les circuits courts et les achats de produits locaux sont souvent plus chers, ainsi que les services et produits qui répondent aux critères environnementaux dans les marchés publics. L'organisation de transports en commun pour le personnel ou le covoiturage suppose des travaux d'étude, des professionnelles en charge du dossier avec les entreprises de transport et les autorités, ainsi que des financements. Les domaines du chauffage, de la climatisation, de l'éclairage supposent des investissements techniques importants. La diminution des déchets suppose une organisation et une gestion par des professionnelles en nombre suffisant.

L'imagination et la revendication sont aux rendez-vous. C'est ainsi l'occasion d'avancer avec nos utopies, par exemple manger à la cantine du personnel des produits locaux et bio, de qualité pour éviter les gaspillages, et gratuitement.

C'est tout l'intérêt du développement humain durable qui vise à améliorer les conditions de travail des professionnelles tout en diminuant l'impact carbone de l'activité de nos établissements. Tous ces chantiers nécessitent une volonté politique forte de la direction et des autorités en alliant progrès social et politique publique climatique. Pas uniquement des mots, mais les moyens alloués aux changements nécessaires.

Eric ROQUE

Directrice, Directeur Pourquoi 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 au Wall Street Management.

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.

Ce que nous ne sommes pas

Nous ne voulons pas accompagner la transformation de l'hôpital en entreprise. Nous sommes opposés au Wall Street management à l'hôpital et dans nos établissements médico-sociaux.

Nous ne voulons pas jouer un double rôle : publiquement dénoncer la mort des services publics, plus discrètement négocier avec les autorités des promotions ou positions pour les collègues.

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

Nous ne sommes pas un syndicat de petits fours et de champagne, ni un réseau de recrutement et de promotion.

Nous ne sommes pas un syndicat corporatiste qui ne défend que les directeurs et directrices, sans se soucier des autres travailleurs et travailleuses, public et privé.

Pour aller plus loin...

le contact pour celles et ceux qui voudraient se syndiquer
ufmict@sante.cgt.fr

Pour lire nos positions :

<https://syndicoop.fr/ufmict/category/directeur-trice/>

<https://www.linkedin.com/company/ufmict-collectif-directeurs-cgt/>

Notre plateforme revendicative :

<https://syndicoop.fr/ufmict/plateforme-revindicative/>

Pour plus d'informations :

<https://www.cgt.fr/>

<https://ugictcgt.fr/>

<https://cgt-sante-action-sociale.fr/>

UFMICT-CGT Collectif directeurs & directrices



01 55 82 87 57



syndicoop.fr/category/directeur-trice

UFMICT – Collectif directeurs santé CGT



Thomas DEREGRNAUCOURT

Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social

■ 07 89 24 64 33

✉ thomas.deregnaucourt@gmail.com



Sylvaine BATTAJON-PANI

Directrice d'hôpital (32)

■ 06 99 12 60 71

✉ sylvianepani@yahoo.fr



Eric ROQUE

Directeur d'hôpital

Centre Hospitalier Henri Guérin

■ 06 66 82 68 32

✉ eric.roque.cgt@gmail.com