

Communiqué de presse

Bilan 2023 du comité de suivi des difficultés d'exercice des directeurs de la fonction publique hospitalière (FPH) : *Le CNG au cœur de l'accompagnement personnalisé des directeurs*

Le décret n°2020-256 du 13 mars 2020 fait obligation à tous les établissements publics de mettre en place au plus tard le 1^{er} mai 2020, un dispositif de signalement des actes de violence, de discriminations, de harcèlement et d'agissements sexistes et à traiter ceux-ci, dans le cadre de son obligation de protection de ces salariés.

La plupart des établissements sanitaires et médico-sociaux publics l'ont aujourd'hui mis en place. Il n'est cependant pas adapté aux situations vécues par les directeurs, notamment quand en tant qu'adjoint, ils sont en but aux agissements du chef d'établissement ou quand celui-ci est lui-même victime de tels agissements, y compris de la part d'acteurs extérieurs à sa structure.

Bien que non employeur des directeurs, le CNG a eu la volonté de leur ouvrir la possibilité de signaler leurs difficultés d'exercice afin de prévenir les situations potentiellement à risque en lien notamment avec les ARS. Le signalement facilement déposable sur le site du CNG et anonymisé est traité en première intention par un cabinet extérieur, le cabinet STIMULUS, composé de psychologues et d'un médecin du travail. Il fait l'objet d'un premier échange avec le signalant et d'un appui psychologique si nécessaire. Un comité composé de trois membres de l'administration, de trois représentants des établissements, de deux psychologues et d'un médecin du travail se réunit tous les trimestres pour analyser ces signalements et proposer des actions.

Le bilan 2023 du comité de suivi des difficultés d'exercice des directeurs de la FPH a été présenté à ses membres le jeudi 4 avril 2024. Il a permis de mieux caractériser les profils des directeurs ayant effectué un signalement et d'identifier les recommandations réalisées lors des **5 séances ayant eu lieu en 2023** ainsi que les actions mises en œuvre par le CNG.

Au total, 58 situations (27 directeurs d'hôpital (DH), 22 directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux (D3S) et 9 directeurs des soins (DS)) ont été examinées en 2023, contre 43 en 2022, soit une hausse de 34% du nombre de dossiers examinés en une année.

Plusieurs types de recommandations ont été émises : rendez-vous carrière avec le signalant, proposition d'accompagnement par les coachs du CNG, contact avec l'ARS pour signaler les difficultés rencontrées par un directeur, sous réserve de l'accord préalable du signalant, éventuelle médiation ou accompagnement psychologique.

Le CNG a assuré un accompagnement personnalisé des directeurs, par le biais de contacts téléphoniques, de rendez-vous en distanciel ou en présentiel. **Parmi les 58 signalants, 13 directeurs ont suivi un coaching. 16 signalants ont effectué une mobilité en 2023.** Le CNG a également contacté les ARS ou les chefs d'établissement, dans une optique de résolution des conflits et de sensibilisation des managers sur les bonnes pratiques à mettre en œuvre en la matière.

Le CNG ne dispose aujourd'hui pas du pouvoir d'ouvrir une enquête interne afin d'objectiver les faits. Il peut signaler la situation au directeur général de l'ARS, qui décidera d'ouvrir ou non une enquête administrative, quand cela se révèle nécessaire, ou de contacter les auteurs des faits signalés si le directeur accepte la levée de l'anonymat.

ENCART 1 – Principales caractéristiques des signalants 2023

Au regard des 5231 directeurs gérés par le CNG, c'est 1,1% des directeurs qui ont saisi le comité en 2023.

Le taux de signalement est 1,38% chez les D3S et de 1,34% chez les DS contre 0,91% pour les DH. Bien que les DH soient, en valeur absolue, les plus nombreux à déclarer, les signalants représentent une part moins importante du corps, comparé aux déclarants D3S et DS.

Concernant la nature des fonctions exercées par les signalants, 41% des D3S étaient chef d'établissement contre 15% pour les DH 59% des D3S étaient directeurs adjoints contre 85% des DH.

Pour ce qui concerne les DS, 22% sont coordinateurs généraux des soins contre 78% directeurs des soins.

La répartition des signalants par âge est la suivante : 69% ont entre 40 et 59 ans (29% entre 40 et 49 ans et 40% entre 40 et 59 ans). 3% ont entre 27 et 29 ans. 14% ont entre 30 et 39 ans et 14% ont entre 60 et 64 ans.

Quel que soit le corps concerné d'appartenance, ce sont majoritairement les directeurs entrés après 2010 qui ont fait un signalement.

Concernant le mode d'entrée dans le corps des signalants, 44% des DH sont entrés dans le corps via un détachement depuis le corps des D3S. Chez les signalants D3S, 15% sont issus du tour extérieur.

La répartition des signalants par type d'établissement concerne très majoritairement, pour les DH, les centres hospitaliers MCO, hors CHU et EPSM. Les D3S travaillant en EHPAD sont majoritaires.

Concernant les directeurs des soins, ceux exerçant en établissement sont très majoritaires par rapport à ceux exerçant en instituts de formation.

ENCART 2 – Le comité de suivi – Comment ça marche ?

Quand a été mis en place le comité de suivi des difficultés d'exercice ?

Il a été mis en place en novembre 2020, dans le contexte de post-COVID, dans un objectif de meilleur suivi des situations de difficulté rencontrées par les directeurs, et afin d'y apporter des réponses concrètes.

Qui peut saisir le comité de suivi des difficultés d'exercice ?

Les 5231 directeurs (2969 directeurs d'hôpital, 1591 directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux et les 671 directeurs des soins) gérés par le Centre national de gestion (CNG). L'anonymat est garanti aux déclarants.

Qui fait partie du comité de suivi des difficultés d'exercice ?

Le comité de suivi se compose de membres de l'administration, de 3 représentants des établissements, de 2 psychologues du travail et d'un médecin du travail.

Comment fonctionne - t 'il ?

1^{ère} étape : le directeur effectue un signalement en remplissant un formulaire qui se trouve sur le site du CNG.

2^{ème} étape : le formulaire est transmis par le CNG au cabinet STIMULUS qui contacte le directeur afin de caractériser la nature des difficultés d'exercice rencontrées par le directeur. ↗

3^{ème} étape : le comité de suivi se réunit afin de décider quelle recommandation émettre concernant chaque situation

4^{ème} étape : A la suite du comité, les recommandations sont mises en œuvre.

ENCART 3 – Le partenariat entre le CNG et le cabinet STIMULUS

Depuis septembre 2023, les psychologues du cabinet STIMULUS interviennent, à la suite du signalement effectué par les directeurs, par le biais d'un appel téléphonique dit de qualification, qui permet de mieux comprendre la nature des difficultés rencontrées par le directeur dans son exercice professionnel. Un compte-rendu est ensuite effectué par STIMULUS, qui présente la situation aux membres du comité, en émettant des propositions de recommandations. Un médecin du travail, également membre du cabinet STIMULUS, participe également au comité et apporte, le cas échéant, un éclairage médical sur les situations évoquées.

Contact presse CNG

cng-communication@sante.gouv.fr

Site internet : www.cng.sante.fr