

LETTRE CIRCULAIRE RELATIVE A LA GESTION DES RELATIONS AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX

**Mesdames et Messieurs les DSPRH
(Pour exécution et suivi)**

**Madame et Messieurs les Directeurs Généraux des CHU
(Pour exécution et suivi)**

**Mesdames et Messieurs les directeurs des Secteurs Sanitaires et des EHS
(Pour exécution et suivi)**

L'exploitation des informations relatives au dialogue social dans le secteur de la santé fait globalement ressortir un bilan mitigé quant à la qualité et à la nature de ces relations.

En effet, et parallèlement à l'amélioration significative enregistrée dans de nombreux endroits, l'analyse de conjoncture montre parfois des indicateurs symptomatiques d'une mauvaise qualité du dialogue social, voire même une perversion de la nature des relations entre l'administration de certains établissements et les divers partenaires sociaux.

A cet égard, il est demandé à l'ensemble des gestionnaires des établissements publics de santé de veiller scrupuleusement à :

- Renforcer et développer un dialogue régulier avec l'ensemble des partenaires sociaux dans le strict respect de la réglementation en vigueur,
- Traiter à temps, et dans les formes légales, les doléances des partenaires sociaux à l'effet d'éviter toute situation de dégradation du climat social,
- Maintenir et renforcer la neutralité de l'administration quant à ses relations avec les partenaires syndicaux,
- Réunir régulièrement les organes consultatifs et délibérants,
- Développer une saine culture du partenariat autour de l'objectif fondamental de renforcement du service public et d'amélioration de la qualité de la prise en charge du citoyen,
- Assumer pleinement et entièrement les prérogatives et missions irréfra légalement et strictement dévolues à l'administration qui ne doit en aucun cas départir de quelque façon que ce soit.

Par ailleurs, il a été constaté dans certains cas que des gestionnaires (quel que soit leur rang dans la hiérarchie de l'établissement) sont partie prenante d'une forme « *d'instrumentalisation clientéliste* » portant selon les cas sur le maintien ou le départ du premier gestionnaire de l'établissement ou de l'un de ses adjoints.

A cet effet, il est rappelé à tous les concernés que la gestion de la carrière du cadre gestionnaire relève en dernière instance de la compétence de l'administration ayant pouvoir de nomination, et que l'appréciation de la qualité de gestion d'un cadre

est le fait d'une évaluation objective et transparente ne pouvant en aucune manière être influencée par un quelconque démarchage, de quelque nature que ce soit.

Dans ce cadre, la promulgation prochaine du cadre réglementaire devant asseoir les différents cahiers des charges (de l'établissement et du service) viendra renforcer cette transparence en matière d'évaluation, dynamiser les capacités managériales des gestionnaires dont la mandat consiste avant tout à servir les usagers, et protéger ces mêmes gestionnaires contre toute contestation subjective lorsque la saine gestion dérange des « *pratiques* » portant préjudice à la bonne prise en charge des usagers.

Il est attendu de toutes et de tous les cadres gestionnaires de se conformer aux directives de cette lettre circulaire et de veiller à ce que l'impératif de l'amélioration de la prise en charge de l'utilisateur soit réellement au cœur de la logique de fonctionnement de l'établissement de santé.

**LE DIRECTEUR DE LA COMMUNICATION
ET DES RELATIONS PUBLIQUES**