



## AVEC LE CHFO : FIERS ET ENGAGÉS POUR UN SERVICE PUBLIC PLUS FORT

Chères et chers Collègues,

Pour nous DH, D3S, DS, le Comité Consultatif National tient lieu de CSE auprès du ministère. Cette instance est consultée pour toutes questions concernant la gestion des effectifs et des emplois, la formation professionnelle, la mobilité, l'insertion, l'égalité professionnelle ainsi que les conditions de travail. Le CCN émet des avis et évalue les lignes directrices de gestion notamment pour l'accès aux emplois et pour la promotion de grade.

Le dialogue social dans le cadre du CCN doit sortir du diagnostic lénifiant pour insuffler une nouvelle dynamique. Seul le CHFO a déposé des amendements pour renforcer son rôle. Il faut passer à la vitesse supérieure. C'est ce que vous propose le CHFO, qui se veut accélérateur de vos droits.

Nous portons une vision du service public hospitalier et de l'autonomie comme élément socle de notre pacte social. Nous voulons l'incarner et faire que tous ses acteurs soient Fiers et Engagés.

Les tensions économiques, la crise d'attractivité de nos établissements, qui touche aussi nos trois corps, pèsent sur nos conditions d'exercice. L'exposition croissante de nos métiers est une évidence. Pourtant l'administration garde une posture contemplative, alors que **la reconnaissance et le devoir de protection** devraient se traduire en actes.

**Le CHFO défendra les intérêts communs et spécifiques de l'ensemble des professionnels qu'il représente.**

### LES CANDIDATS du CHFO :



**Philippe GUINARD**  
Permanent National  
CHFO



**Françoise NGUYEN**  
Directrice Adjointe  
Institut le Val Mandé



**Nicolas CABERO-FLOREAN**  
Directeur des Soins  
Pitié Salpêtrière



**Florence BAGUET**  
Directrice Adjointe  
GCS SeqOia APHP



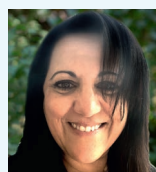
**Sébastien HOUJEDÉ**  
Directeur Adjoint  
CH de Mont de Marsan



**Vincent BLANC**  
Directeur Adjoint  
CH de Thiers



**Chantal MILLIET**  
Coordinatrice Générale  
des Soins  
CH Camille Claudel à La Couronne



**Janette BELAADI**  
Directrice Adjointe  
CH de Martignes



**Valeh MAGNIN**  
Directrice  
EHPAD de St-Germain-La-Ville



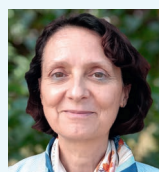
**Michaël BURETTE**  
Coordonateur Général  
des Soins  
Hôpitaux du Pays du Mont Blanc



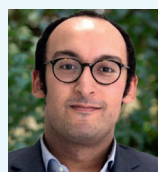
**Marie ROULX-LATY**  
Directrice Adjointe  
CH de Bourges



**Fabrice DUMENIL**  
Directeur  
EHPAD de Seillac et de Corrèze



**Dominique BARTHELEMY**  
Coordinatrice des  
instituts de formation  
CHR d'Orléans



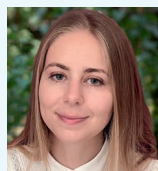
**Habib BEKHTI**  
Directeur Adjoint  
GHU Paris Psychiatrie



**Michèle KAKOL**  
Directrice  
EHPAD les Frênes



**Gwendal LEBARS**  
Coordonateur des  
instituts de formation  
EPS Ville Evraud



**Chloé BRIÈRE**  
Directrice Adjointe  
CH de Manosque



**Christophe SUZAC**  
Directeur  
CH Cévennes



**Brigitte PLAGES**  
Coordinatrice Générale  
des Soins  
GHT Paris Est



**Christophe MISSE**  
Directeur  
CH Sud Essonne



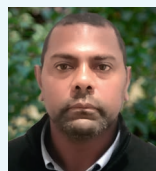
**Martine RAMJATTAN**  
Directrice Adjointe  
CHU de Poitiers-Pitre



**Isabelle ABOUSTAIT**  
Coordinatrice des  
instituts de formation  
Hopitaux Saint-Maurice



**Érika CASSAN**  
Directrice  
CH de Privas



**Thierry LADA**  
Directeur  
EPMSD Les moulins Gemeaux  
à Saint-Denis



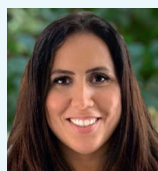
**Dominique LEHNEN**  
Coordinatrice Générale  
des Soins  
CH Jury



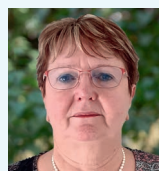
**Thierry BIAIS**  
Directeur  
CHS Charles Perrens à  
Bordeaux



**Claire BRU**  
Directrice Adjointe  
CHU de Besançon



**Yamina LAIB**  
Directrice  
EHPAD de Meyzieu



**Brigitte LE NAOUR**  
Coordinatrice Générale  
des Soins  
GH Jura Sud



**Valérie GAILLARD**  
Adjointe au Directeur  
CH de Versailles

# ATTRACTIVITÉ, CONDITIONS DE TRAVAIL, EFFECTIFS, CARRIÈRE, ACCOMPAGNEMENT.

## NOS PROPOSITIONS

**Le CHFO est un syndicat combatif et force de propositions.**

**Il exprime des positions claires et franches. Capable de faire alliance quand l'intérêt supérieur de nos métiers est en cause, il sait aussi dire « non » et constitue ainsi un levier pour faire basculer la décision.**

**Il revendique cette singularité fondée sur la confiance des collègues.**

### Améliorer les conditions de travail par les effectifs

**DH : moins 13,3% de l'effectif entre 2011 et 2021.**

**D3S : moins 10,1% de l'effectif avec une accélération sur la dernière période**

**DS : moins 19,6% de l'effectif, et plus de 250 postes non pourvus par des DS !**

**Nos établissements ont besoin d'être pilotés, il faut inverser la tendance !**

### Renforcer les effectifs en restaurant l'attractivité

**Baisse des candidatures au concours, limitation du tour extérieur, détachements entrants très rares, détachements sortants en augmentation, tous les indicateurs devraient conduire à réagir fortement.**

- Réaliser dès 2023 la cartographie des emplois des 3 corps, pour répondre aux besoins des établissements.
- Renforcer tous les dispositifs de préparation aux concours et mieux soutenir la promotion professionnelle
- Améliorer les conditions de vie et de revenus pendant la formation à l'École.
- Mettre en place un dispositif d'intégration et d'adaptation des contractuels recrutés dans le creux démographique de nos corps.

### Restaurer l'attractivité par les rémunérations

**Hausse insuffisante du point d'indice, barèmes indemnitaires gelés depuis 10 ans : les cadres hospitaliers décrochent par rapport à l'environnement cadres.**

- Le CHFO revendique l'indexation du point d'indice et des barèmes
- Le CHFO demande la conversion des primes en points d'indice (bon pour nos retraites et pour la CNRACL !)

### Restaurer l'attractivité en compensant les contraintes

**Les contraintes de la permanence ne sont pas théoriques.**

- Pour le logement par nécessité : droit d'option entre l'indemnité compensatrice, le doublement de la part F et le logement.
- Pour préserver la vie personnelle et familiale : organiser vraiment le droit à la déconnexion.

### Promouvoir l'égalité professionnelle Femmes/Hommes

**Si l'accès aux emplois supérieurs reste déséquilibré, les causes se situent en amont.**

- Former aux « biais inconscients » les jurys de concours (D3S, DH, AAH, DS)
- Revoir les conditions de mobilité en première partie de carrière
- Permettre l'équilibre vie professionnelle/personnelle dans l'organisation du travail, c'est bon pour tous !
- Créer un index égalité des directeurs de la FPH (rémunérations, emplois, formations)

### Accompagner la carrière par la formation et le conseil

**L'égal accès à la formation est un enjeu pour adapter ses pratiques et évoluer dans la carrière.**

- Le CHFO demande un état des lieux précis de la formation des directeurs et la mise en place de dispositifs mutualisés pour un égal accès.
- Le CHFO demande la généralisation d'un entretien de carrière après 5 ans d'exercice et avant le retour de détachement.
- Le CHFO demande un dispositif d'accompagnement et de suivi sur les postes difficiles pour éviter épuisement et instabilité sur les postes. (demande en particulier de nos collègues de DOM-COM, mais pas uniquement)

### Accompagner la carrière par la promotion

**Les chefferies se raréfient et les organigrammes changent, les règles de carrière doivent s'adapter**

- Le CHFO demande la révision des statuts particuliers (taux ou quotas de promotion) et des lignes directrices de gestion pour améliorer les possibilités de promotion.
- Le CHFO demande la prise en compte des emplois difficiles dans l'accès aux promotions et l'élargissement des emplois « GRAFables ».

### Assurer la protection des directeurs

**Face à la judiciarisation, face au directeur bashing, le soutien des pouvoirs publics n'est pas au rendez-vous.**

- Systématiser le déclenchement de la protection fonctionnelle avant que les dégâts ne soient faits
- Consulter et prendre en compte les établissements de la FPH dans toutes les études d'impact de nouvelles réglementations et normes (ex : responsabilité des gestionnaires publics).
- Organiser sans délai le comité médical national pour les directeurs

### Accompagner les situations individuelles

**La mise en place du dispositif de signalement des difficultés d'exercice constitue un baromètre mais ne suffit pas.**

- Le traitement des situations doit être plus proactif, le CHFO propose l'intervention de pairs évaluateurs des situations, en amont de médiations.
- Le CHFO demande la révision des conditions d'entrée et de sortie en recherche d'affectation ; ce doit être une assurance contre les accidents de carrière et non une sanction déguisée.

### Accompagner la carrière par la mobilité

**Les discours vantant la mobilité doivent être assumés**

- Organiser un vrai service de mobilité des cadres de direction par la coopération (CVthèque, conseil, rapprochement avec recruteurs, formation, aide à mobilité familiale).
- Garantir les retours de détachement selon les modalités applicables dans les autres FP pour favoriser de vrais parcours de mobilité inter fonction publique.

**VOTER pour les candidat(e)s présenté(e)s  
par le CHFO vous garantira une action  
sans complaisance et résolue.**