

CARTE DES CANDIDATURES PAR RÉGIONS



DÉFENDRE NOS MÉTIERS

Réplique aux polémiques et au directeur-bashing.
Défense de l'EHPESP comme grande école d'application parmi les écoles de service public.
Contribuer à leur évolution en faisant évoluer régulièrement le référentiel métier pour tenir compte du nouveau contexte d'exercice territorial.



VOUS INFORMER

Notre site web, nos webinaires d'information, nos guides.



PORTER LES REVENDICATIONS

Nos interventions auprès des ministres et de l'administration, auprès des parlementaires, notre action dans les concertations sur les textes, nos amendements et nos votes au CSFPH.



LA LIBERTÉ, LE DÉBAT ET L'EXIGENCE

Animer le débat sur nos métiers et leur valeur au-delà des modes managériaux, en particulier avec nos journées de formation.



MARTINIQUE



Rodrigue ALEXANDER
Directeur adjoint
CHU MARTINIQUE



GUYANE



Christophe BOURJAT
Directeur
CH CAYENNE



RÉUNION



Nathalie ROBIN-SANCHEZ
Directrice
CH OUEST REUNION



LA DIVERSITÉ

En particulier, une diversité territoriale, de génération et de genre au sein de nos instances de gouvernance.



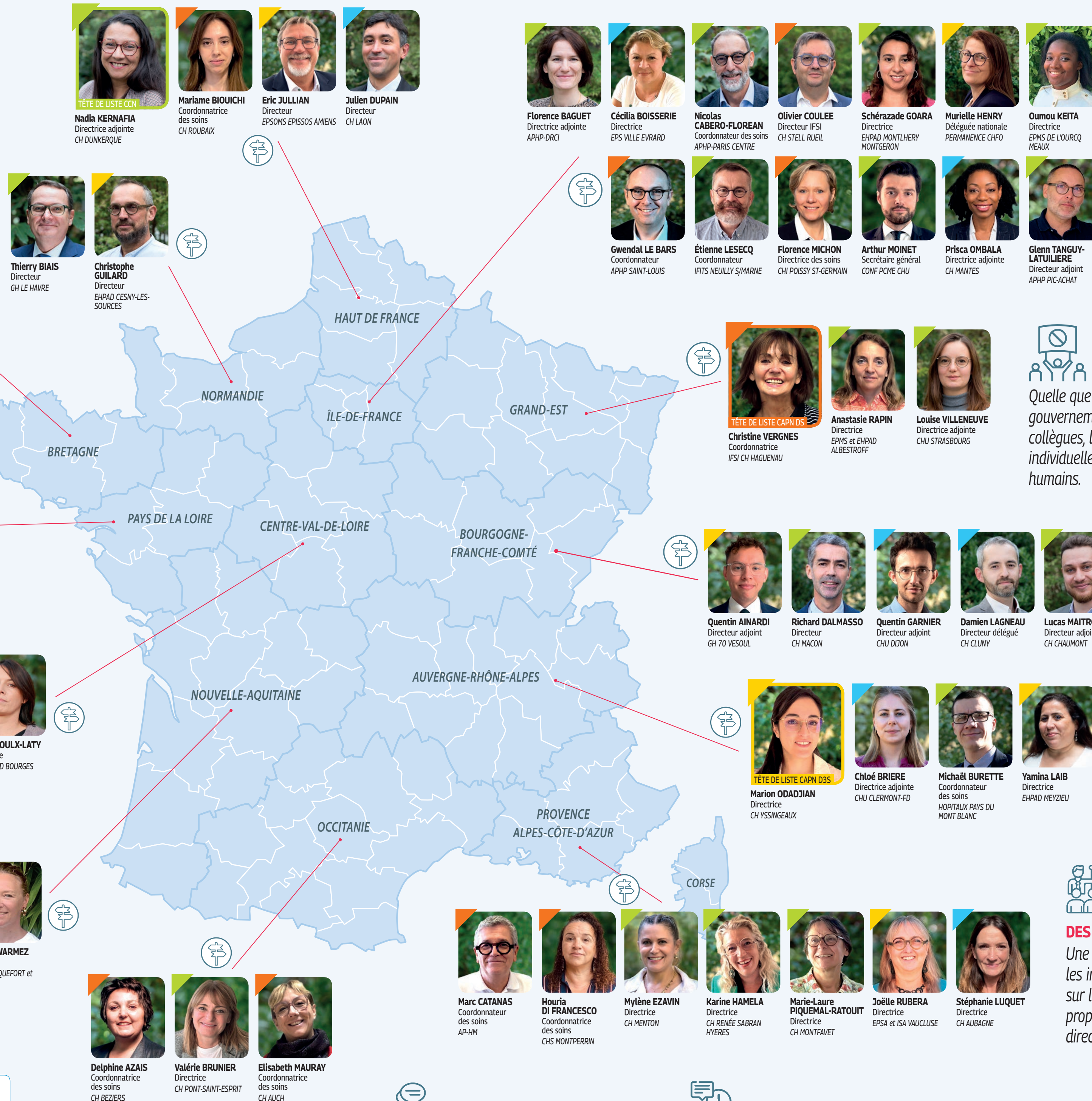
ASSURER VOTRE DÉFENSE INDIVIDUELLE

Le conseil sans faire la leçon, l'accompagnement au CNG, l'appui au contentieux si nécessaire.



INSTANCES

CAP DH
CCN
CAP D3S
CAP DS



L'INDÉPENDANCE

Quelle que soit la couleur du gouvernement, la défense des collègues, la défense des libertés individuelles, syndicales, des droits humains.



DES ÉLUS FORMÉS

Une présence assidue dans les instances, notre action sur les ordres du jour, nos propositions de lignes directrices de gestion.

Site de vote : www.cng.webvote.fr

• pour le CCN
• J'exerce en établissement mais ne suis pas encore titulaire (pour extérieur) ou suis directeur contractuel, je vote une fois
• pour la CAPN de mon corps
• Je suis en détachement hors des établissements de la FPH (FPT, FPE, association...), je vote une fois
• et pour le CCN
• pour la CAPN de mon corps d'accueil (DH ou D3S)
• pour la CAPN de mon corps d'origine (DH ou D3S)
• J'exerce en établissement, je vote trois fois : (DH, DS, D3S) et (DH, D3S) et (DH, D3S)
• pour la CAPN de mon corps
• et pour le CCN
• J'exerce en établissement dans mon corps d'origine (DH, DS, D3S), je vote deux fois : (DH, DS, D3S) et (DH, D3S)



POUR QUEL(S) SCRUTIN(S)
VAIS-JE VOTER ?

ORGANISATION
ATTRACTIVITÉ
RÉMUNÉRATION
ACCOMPAGNEMENT
TERRITOIRES

NOTRE FEUILLE
DE ROUTE 2026-2030



ORGANISATION
ATTRACTIVITÉ
RÉMUNÉRATION
ACCOMPAGNEMENT
TERRITOIRES

NOTRE FEUILLE
DE ROUTE 2026-2030



Cadres hospitaliers



FORMER, RECRUTER

L'ATTRACTIVITÉ DÈS L'ÉCOLE

- **Revalorisation des indemnités de formation** et instauration de l'indemnité de maintien de rémunération pour les Elèves DS
- **Revalorisation des indemnités de stage** des élèves à l'EHPES
- **Un véritable plan pour le logement** des élèves fonctionnaires de l'EHPES
- **Mise en place d'un réel tronc commun** des écoles de la haute fonction publique, allant au-delà des simples MOOC
- **Refonte de la scolarité** et de son calendrier avec prise de poste en septembre et formation post-initiale



« *Se former ne doit plus coûter un salaire : maintien de rémunération pour les élèves DS.* »
Houria DI FRANCESCO



« *Des stages plus variés, partout en France : encore faut-il pouvoir les financer.* »
Océane BOUGUET



« *Avant de tracer l'itinéraire, il faut un camp de base : un logement pour chaque élève.* »
Arthur MOINET

GESTION DES EMPLOIS ET RECRUTEMENT

- **Un véritable suivi des emplois** des 3 corps par le CNG : cartographie, vacances, publications, recours aux contrats.
- **Une LDG sur la publication** des emplois et la mobilité, le recours aux contrats ou aux faisant fonction DS par exemple.
- **Un tour extérieur pour l'accès** au corps des DS.



« *Un GPS sans carte, c'est le suivi des emplois aujourd'hui : on avance au flair.* »
Florence BAGUET



« *Combien de postes vacants dans les trois corps aujourd'hui ? Silence dans la salle.* »
Christine VERGNES



« *Des postes publiés sans règle du jeu, c'est un panneau de direction sans nom de ville.* »
Glenn TANGUY LATUILLIERE



« *Un corps qui ne recrute que par une seule porte finit toujours par manquer d'air : créons le tour extérieur pour les DS.* »
Delphine AZAIS



RÉMUNÉRER LES RESPONSABILITÉS, COMPENSER LES CONTRAINTES

MAINTIEN DU POUVOIR D'ACHAT

- **Intégration de l'IFSE dans la base cotisée** pour la retraite, indexation des barèmes régime indemnitaire sur la valeur du point, indexation ICL sur indice loyers.



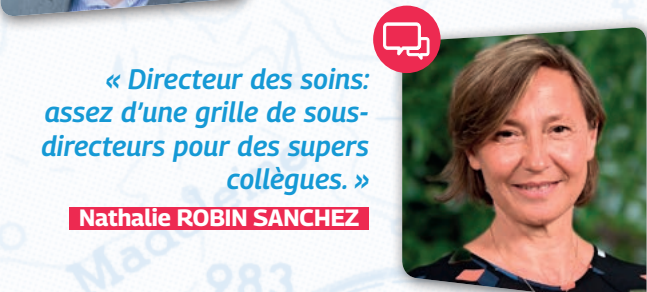
« *Des primes indexées et cotisées : le pouvoir d'achat ne doit pas s'arrêter à la retraite.* »
Laurent RENAULT

NOUVEAUX STATUTS POUR LES D3S ET DS

- **Une trajectoire d'unicité statutaire** DH D3S, et si étape intermédiaire, refonte de la grille dans la logique de la réforme haute fonction publique et vraie convergence.
- Pour les DS, **engager une réelle refonte statutaire dans la logique de la réforme haute fonction publique** et intégrant la comparabilité du corps avec les autres corps de direction de la FPH, avec des grilles plus longues pour une vraie progression sur toute la carrière quel que soit le niveau d'entrée.
- Pour les D3S comme les DS, **redéfinir les emplois fonctionnels dans la même logique** : 4 niveaux, et réduction des durées d'échelon.



« *Deux corps, deux grilles, une seule équipe : il est temps de rouler sur la même voie.* »
Lucas MAITROT



« *Directeur des soins : assez d'une grille de sous-directeurs pour des supers collègues.* »
Nathalie ROBIN SANCHEZ

REVALORISATION DU RÉGIME INDEMNITAIRE

- **Réunification du régime indemnitaire** des 3 corps de direction dans le RIFSEEP avec cotation commune des emplois.
- Pour le RIFSEEP, **extension de la clause de sauvegarde de l'IFSE** en cas de mobilité.
- **Extension CTI** à tous les personnels de la FPH (dont les directeurs).
- **Reconnaissance des intérim**s des DS par la généralisation du RIFSEEP.



« *Même réunion, même ordre du jour, trois régimes indemnitaires. Cherchez l'erreur.* »
Florence MICHON



« *Le CTI pour tous dans le handicap, c'est comme Kevin dans Maman j'ai raté l'avion : oublié.* »
Joëlle RUBERA



FLUIDIFIER LES CARRIÈRES, VALORISER LES PARCOURS

AU SEIN DU CORPS D'ORIGINE

- **Suppression de tout quota** ou taux de promotion secret pour l'avancement de grade et application du statut.
- D3S et DS : **Suppression des échelons fonctionnels** et nouveau classement des emplois supérieurs (groupe à concevoir pour valorisation différenciée dans le cadre du régime indemnitaire).
- **Un dispositif complet** de préparation et d'accompagnement à la mobilité (intégrant une offre de formation spécifique et pas seulement réservée aux chefs prenant une 1^{ère} chefferie).
- DH : **Ouverture d'un vivier au mérite** pour l'accès au 3^{ème} grade de DH.
- DS : **Révision des conditions d'accès** au 3^{ème} grade par le 2^{ème} vivier.
- Quel que soit le corps, **la mobilité pour l'accès au grade supérieur** doit se concevoir comme un processus à valoriser en termes d'acquisition des connaissances mais ne peut être un pré requis maximaliste et/ou maximisé pour exclure celles et ceux et plutôt celles qui n'auraient pu y souscrire autant que d'autres...



« *Stop au « hunger games » et à la lutte de tous contre tous dont on ne connaît même pas les règles.* »
Quentin GARNIER

AU SEIN DE LA FPH

- **Adaptation des délais d'intégration** en fonction du parcours antérieur dans la FPH en cohérence avec l'accès par liste d'aptitude (délai 1 an).
- **Reconnaissance du corps des DS** comme corps comparable à celui de DH (comme viennent de l'obtenir les ingénieurs en chef).



« *Corps comparable, carrière comparable : la reconnaissance des DS ne peut plus attendre.* »
Nicolas CABERO FLOREAN

INTER VERSANTS

- **Une Ligne Directrice de Gestion** sur les détachements sortants :
 - revendication portée par le CHFO pour assurer le suivi des collègues détachés hors FPH et l'accompagnement au retour avec entretien de parcours anticipé avant l'échéance du détachement.
- **Sécurisation des parcours** des D3S détachés dans la FPT (Loi 3DS).
- **Possibilité de placement** en RA après détachement étendue aux trois corps.
- **Sécurisation des détachements** entrants : formation d'adaptation à l'emploi + tutorat externe assuré par un pair expérimenté.



« *Détaché un jour, oublié toujours ?* »
Nicolas PORTOLAN

AU FIL DE LA CARRIÈRE

- **Évaluation du dispositif de mentorat** puis élargissement sur la base du volontariat.
- **Entretiens carrière tous les 4 ans** (dits entretiens de parcours professionnel dans le code du travail). Gestion plus proactive des carrières individuelles et des potentiels.
- **Accompagnement dédié aux fins de carrières** (entretien de parcours spécifique, gestion de viviers, facilitation de la retraite progressive).



« *Parce que nos métiers méritent une vraie politique RH : les mobilités ça s'accompagne.* »
Christophe BOURIAT



« *Parce que nos métiers méritent un vrai accompagnement RH : pour un entretien de carrière tous les 4 ans.* »
Yamina LAIB



« *Les derniers kilomètres se préparent autant que les premiers.* »
Murielle HENRY



ADAPTER L'EXERCICE AUX TERRITOIRES

L'EXERCICE TERRITORIAL

- **Reconnaître les sujétions territoriales** de la même manière et dans les mêmes proportions pour les 3 corps (mêmes majorations du régime indemnitaire pour l'indemnité d'intérim, celle de direction commune et l'exercice multi-sites).
- **Assurer la valorisation** de l'exercice multi-sites dans le barème de l'IFSE.
- **Clarifier les modalités** de prise en charge des déplacements dans le cadre des directions communes et multi-sites, avec recommandations et bonnes pratiques.
- Déplafonnement de l'indemnité de direction commune dans l'IFSE.
- **Sécuriser** la concession de logement par nécessité absolue dans le cadre des exercices multi-sites et des directions communes.



« *Déplacements, véhicule, primes, logement... Si le territoire est la nouvelle réalité de nos métiers le cadre RH doit suivre.* »
Damien LAGNEAU

UN SERVICE PUBLIC ROBUSTE, GLOBAL ET DÉCLOISONNÉ

- **Défendre** la conception d'un **grand service public de la santé et de l'autonomie**, robuste dans le temps et dans l'espace face aux défis des transitions démographiques et climatiques.
- **Repenser** la place des CHU et établissements de santé de proximité dans les GHT, repenser l'articulation entre GHT et GTSMS quand ils doivent cohabiter.
- **Maintenir et actualiser** le "référentiel des métiers et compétences" commun à nos trois corps.
- **Faciliter les transformations** et la mobilité dans le système de santé en avançant enfin vers l'unicité statutaire.



« *Trois sites à diriger, une seule ligne sur la fiche de paie.* »
Oumou KEITA



« *Directeur délégué, directeur référent, directeur fonctionnel... stop aux matrices double entrée et triple migraine !* »
Marie-Laure PIQUEMAL RATOUIT



SÉCURISER L'EXERCICE

LA SÉCURITÉ D'EXERCICE

- **Extension de la protection fonctionnelle** aux cas de mise en cause devant les juridictions financières et gestion de la protection fonctionnelle par le CNG pour tenir compte des mobilités et avoir une doctrine cohérente.

SANTÉ AU TRAVAIL

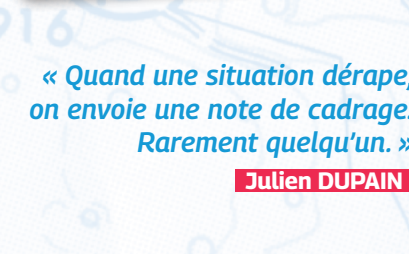
- **Recueil des données d'absence** par le CNG à partir de la base de données sociales.
- **Suivi des arrêts longs** et organisation du retour en poste (CNG, intervention de la médiation).
- Mise en place d'une **véritable prévoyance collective** pour limiter les pertes de revenu en cas d'accident de santé.

SIGNALEMENT ET ACCOMPAGNEMENT DES SITUATIONS DIFFICILES

- **Constituer** auprès du CNG une liste de collègues ou anciens collègues volontaires pour effectuer le diagnostic en cas de signalement de difficultés d'exercice, et pour les cas les plus difficiles donner au CNG un pouvoir d'enquête administrative.



« *Devant le juge financier aussi, le directeur doit être défendu : étendons la protection fonctionnelle.* »
Thierry BIAIS



« *Quand une situation dérape, on envoie une note de cadrage. Rarement quelqu'un.* »
Julien DUPAIN



RENFORCER LA FORMATION CONTINUE

- **Un pilotage des orientations de formation** continue au niveau national (un rapport de l'IGA préconisait de telles mesures pour l'encadrement supérieur de l'Etat en avril 2025) avec recueil des données sur la formation des cadres de direction par le CNG et élaboration d'un plan de formation correspondant aux besoins.
- **Travail coordonné** CNG-EHPES et principaux opérateurs sur la lisibilité de l'offre et la veille sur l'évolution des outils.
- **Mise en place d'un dispositif mutualisé** de formation continue en lien avec l'ANFH (faciliter l'accès à la formation des directeurs des petits établissements ou souhaitant suivre des formations longues : gestion d'une enveloppe déléguée et Comité de Gestion National).
- **Maintien et renforcement de la formation** « Hôpital Plus/Santé Plus » et évaluation de l'impact des dispositifs Hôpital Plus/CHESPTalentueuses sur le parcours des auditeurs et les nominations équilibrées aux emplois supérieurs.



« *La formation continue des cadres dirigeants est un outil de travail, et non un cadeau ou un privilège à quémander.* »
Karine HAMELA



« *Le CNG doit s'emparer du sujet qui est inscrit dans son décret de compétence : analyse des besoins, analyse du recours, orientation de l'offre.* »
Cécilia BOISSERIE



« *Médailles en chocolat ou vrais leviers : il est temps d'évaluer l'impact des "viviers".* »
Mylène EZAVIN

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE F/H

- **Une enquête rémunération** périodique.
- **Neutralisation effective** de toute conséquence défavorable de la parentalité sur les carrières : congés maternité, paternité, adoption ou parental (évaluation, niveau du régime indemnitaire, promotions, accès aux formations et aux viviers, conditions d'accès aux emplois supérieurs).
- **Entretien parcours et accompagnement** en amont d'un retour après une absence longue liée à la parentalité.
- **Augmentation des possibilités** de participation à Talentueuses et de la place des femmes dans les « admis » aux cycles « Hôpital + » et CHESPT.



« *La parentalité ne doit coûter ni prime, ni évaluation, ni promotion.* »
Louise VILLENEUVE



« *Les viviers de talents sont ouverts à toutes et à tous. Les nominations un peu moins.* »
Valérie BRUNIER



« *Six mois d'arrêt, aucun appel à la reprise. Le silence n'a jamais été un accompagnement.* »
Nadia KERNAFIA



EXERCER OUTREMER

- **Réformer en profondeur** l'indemnité de changement de résidence.
- **Sécuriser** la prise de poste par un accompagnement renforcé.
- **Moderniser** les pratiques de recrutement et de mobilité.
- **Garantir l'égalité d'accès** à la formation et aux parcours professionnels.
- **Sécuriser** les trajectoires de retour et de progression de carrière.



RETROUVEZ L'INTÉGRALE DE NOTRE PLATEFORME POUR L'EXERCICE OUTREMER ICI

Pour voter, vous avez besoin de :

1. **Votre code identifiant personnel** qui figure sur le document PDF déposé sur votre espace SAGA
2. **Votre commune de naissance**, question défi pour double authentification.
3. Le moment venu, **un téléphone mobile** pour recevoir le mot de passe personnel par SMS.
4. Patience et esprit clair.

UN PROBLÈME POUR LE VOTE ÉLECTRONIQUE ?

Nos délégués de liste sont à votre écoute du 3 au 10 décembre

APPELEZ LE 01 47 07 22 34



NOUS CONTACTER : 14 rue Vésale PARIS 75005
www.chfo.org Tel : 01 47 07 22 34
Mail : permanence@chfo.org