

VOTE ÉLECTRONIQUE
du 3 au 10 DÉCEMBRE 2026



AVEC LE CHFO : 30 CANDIDATS FIERs ET ENGAGÉS POUR UN SERVICE PUBLIC ROBUSTE

Cher(ère) Collègue,

Moins de directeurs, plus de contraintes, plus d'exposition. Et une administration qui regarde passer : le CHFO refuse ce statu quo. Depuis 4 ans, le CHFO travaille d'arrache-pied pour insuffler une nouvelle dynamique du dialogue social dans le CCN. Ses élus sont formés, présents, et ils alimentent souvent seuls les ordres du jour. Ils ont obtenu la révision des règles de promotion, la création de lignes directrices de gestion sur le détachement et l'intégration. Par ses enquêtes sur le droit à la déconnexion, la mobilité, la formation, le CHFO veut améliorer la connaissance des réalités de nos métiers et construire avec vous de nouveaux progrès concrets.

C'est ce qu'il vous propose : être l'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.

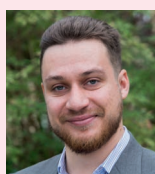
Les tensions économiques, la crise d'attractivité de nos établissements, qui touche aussi nos trois corps, pèsent sur nos conditions d'exercice. L'exposition croissante de nos métiers est une évidence. Pourtant l'administration garde une posture contemplative, alors que **la reconnaissance et le devoir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



Nadia KERNAFIA
Directrice adjointe
CH Dunkerque



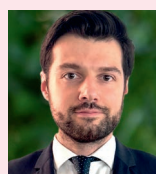
Lucas MAITROT
Directeur adjoint
CH Chaumont



Florence BAGUET
Directrice adjointe
DRCI APHP



Nicolas CABERO-FLOREAN
Coordinateur général des soins
GHU Centre APHP



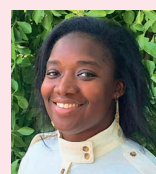
Arthur MOINET
Secrétaire général de la Conférence des PCME de CHU



Marie ROULX-LATY
Directrice
EPSM George Sand Bourges



Nicolas PORTOLAN
Directeur
Hôpitaux de Corrèze



Oumou KEITA
Directrice
EPMS de l'Ourcq Claye-Souilly



Richard DALMASSO
Directeur
CH Macon



Louise VILLENEUVE
Directrice adjointe
CHU Strasbourg



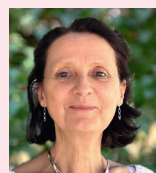
Thierry BIAIS
Directeur
GH Le Havre



Lucie PERROT
Directrice
EHPAD et foyer de vie Allaire



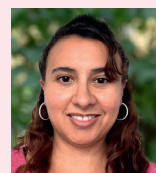
Karine HAMELA
Directrice
GH Renée Sabran HCL Hyères



Dominique BARTHELEMY
Coordinatrice des instituts de formation
IFPM Orléans



Rodrigue ALEXANDER
Directeur adjoint
CHU Martinique



Schérazade GOARA
Directrice
EHPAD Montthéry et Montgeron



Valérie BOISMARTEL
Directrice
CH Vendôme



Glenn TANGUY-LATUILLIERE
Directeur adjoint
PIC ACHAT APHP



Océane BOUGUET
Directrice
EHPAD Fay-aux-Loges



Michaël BURETTE
Coordinateur général des soins
Hôpitaux du Pays du Mont Blanc Sallanches



Anastasie RAPIN
Directrice
EPSMS et EHPAD Albestroff



Marie-Laure PIQUEMAL-RATOUIT
Directrice
CH Montfavet Avignon



Étienne LESECQ
Coordonnateur
IFITS Neuilly-sur-Marne



Justine WARMEZ
Directrice
EHPAD Roquefort et Gabarret



Mylène EZAVIN
Directrice
CH Menton



Valérie BRUNIER
Directrice
CH Pont-Saint-Espirit



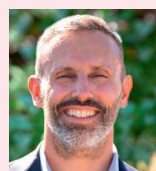
Michèle KAKOL
Directrice
EHPAD Fresnay-sur-Sarthe



Marc CATANAS
Coordonnateur général des soins
AP-HM Marseille



Nathalie ROBIN-SANCHEZ
Directrice
CH Ouest Réunion et EPSM Réunion



Sébastien HOUADEC
Directeur Adjoint
CH Mont-de-Marsan

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 : +1% sur l'effectif entre 2015 et 2025.

D3S : - 16,9% de l'effectif sur la même période et ça s'accélère...

DS : - 19,1% de l'effectif sur les 10 ans et plus de 250 postes non pourvus par des DS !

Nos établissements ont besoin d'être pilotés, il faut rétablir les effectifs sur les 3 corps !

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.

- Généraliser la cartographie des emplois aux 3 corps, programmer les recrutements à 3 ans.
- Mieux promouvoir les atouts de nos métiers auprès des étudiants et mieux soutenir la promotion professionnelle.
- Améliorer les conditions de vie et d'indemnisation pendant la formation à l'École.
- Mettre en place un dispositif d'intégration et de formation 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 global des cadres. Le CHFO demande :

- L'indexation du point d'indice des barèmes indemnitaires et de l'ICL
- L'extension du RIFSEEP aux trois corps, une classification commune des emplois, le déplaçonnement de l'indemnité de direction commune.
- La conversion de l'indemnité de fonctions 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.

- Le logement par nécessité est la seule compensation de la garde : il faut revoir l'abattement du régime indemnitaire à ce titre.
- Pour préserver la vie personnelle et familiale : organiser vraiment le droit à la déconnexion, adopter des chartes du temps de travail et du télétravail adaptées aux spécificités des directeurs.

Promouvoir l'égalité professionnelle Femmes/Hommes

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

- 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 :

- Des orientations nationales de formation des directeurs et la mise en place de dispositifs mutualisés pour un égal accès.
- Proposition d'un entretien de carrière tous les 4 ans et avant le retour de détachement.
- Un dispositif d'accompagnement et de suivi sur les postes difficiles pour éviter épuisement et instabilité (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 donnant accès au 3^{ème} grade.

Assurer la protection des directeurs

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

- Étendre la protection fonctionnelle aux mises en cause devant la juridiction financière et instaurer une gestion nationale des demandes pour une doctrine cohérente.
- Un plan de prévention des violences, RPS et de l'épuisement.
- Le suivi des arrêts longs et l'accompagnement au retour.
- Déployer une prévoyance adaptée aux directeurs, et co-financée par l'employeur.

Accompagner les situations individuelles

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

- L'intervention de pairs évaluateurs des situations, en amont de médiations et un pouvoir d'enquête pour le CNG.
- La révision pour tous des conditions d'entrée et de sortie en recherche d'affectation, outil pour gérer les accidents de carrière ou reconversions, et non une sanction déguisée.

Accompagner la carrière par la mobilité

Les discours vantant la mobilité doivent être conséquents.

- Une ligne directrice de gestion sur la mobilité et la publication des emplois, et un vrai service de mobilité des cadres de direction (CVthèque, conseil, rapprochement avec recruteurs, formation, aide à mobilité familiale).
- Garantir les retours de détachement 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
déterminée et sans complaisance.**