



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 (75)



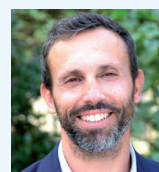
Françoise NGUYEN
Directrice Adjointe
Institut le Val Mandé (94)



Nicolas CABERO-FLOREAN
Directeur des Soins
Pitié Salpêtrière (75)



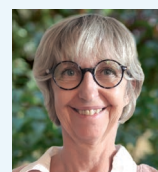
Florence BAGUET
Directrice Adjointe
GCS SeqOia APHP (75)



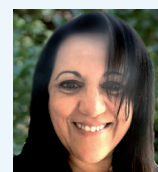
Sébastien HOUJADEC
Directeur Adjoint
CH de Mont de Marsan (40)



Vincent BLANC
Directeur Adjoint
CH de Thiers (63)



Chantal MILLIET
Coordinatrice Générale
des Soins
CH Camille Claudel à La Couronne (16)



Janette BELAADI
Directrice Adjointe
CH de Martignes (13)



Valeh MAGNIN
Directrice
EHPAD de St-Germain-La-
Ville (51)



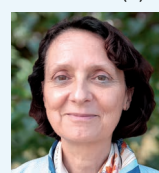
Michaël BURETTE
Coordinateur Général
des Soins
Hôpitaux du Pays du Mont
Blanc (74)



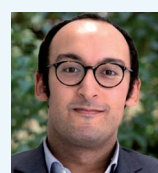
Marie ROULX-LATY
Directrice Adjointe
CH de Bourges (18)



Fabrice DUMENIL
Directeur
EHPAD de Seillac et de
Corrèze (19)



Dominique BARTHELEMY
Coordinatrice des
instituts de formation
CHR d'Orléans (45)



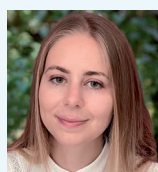
Habib BEKHTI
Directeur Adjoint
GHU Paris Psychiatrie (75)



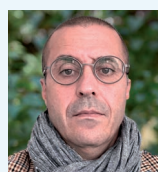
Michèle KAKOL
Directrice
EHPAD les Frênes (72)



Gwendal LEBARS
Coordinateur des
instituts de formation
EPS Ville Evraud (93)



Chloé BRIÈRE
Directrice Adjointe
CH de Manosque (04)



Christophe SUZAC
Directeur
CH Cévennes (07)



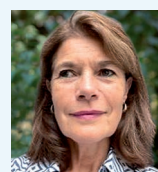
Brigitte PLAGES
Coordinatrice Générale
des Soins
GHT Paris Est (75)



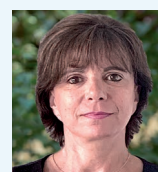
Christophe MISSE
Directeur
CH Sud Essonne (91)



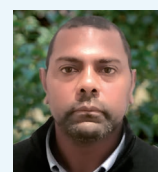
Martine RAMJATTAN
Directrice Adjointe
CHU de Guadeloupe (971)



Isabelle ABOUSTAIT
Coordinatrice des
instituts de formation
Hopitaux Saint-Maurice (94)



Érika CASSAN
Directrice
CH de Privas (07)



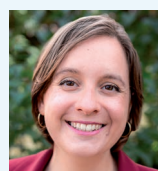
Thierry LADA
Directeur
EPMSD Les moulins Gemeaux
à Saint-Denis (93)



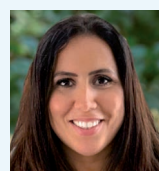
Dominique LEHNEN
Coordinatrice Générale
des Soins
CH Jury (57)



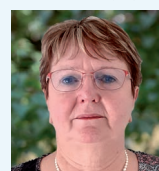
Thierry BIAIS
Directeur
CHS Charles Perrens à
Bordeaux (33)



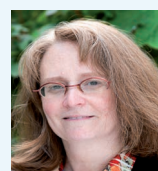
Claire BRU
Directrice Adjointe
CHU de Besançon (25)



Yamina LAIB
Directrice
EHPAD de Meyzieu (69)



Brigitte LE NAOUR
Coordinatrice Générale
des Soins
GH Jura Sud (39)



Valérie GAILLARD
Adjointe au Directeur
CH de Versailles (78)

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.**