

L'EDITO

Les élections professionnelles de **décembre 2026** ne sont pas un horizon lointain. Elles ont déjà commencé, dans les services sous tension, dans l'épuisement des équipes, dans un mal-être devenu structurel. Personne ne peut sérieusement prétendre qu'il ne savait pas.



Face à cette réalité, **FO a refusé le silence**. Fin janvier, nous avons officiellement **alerté l'ARS** sur la dégradation des conditions de travail. Un acte responsable, assumé, parce que lorsque les alertes internes ne suffisent plus, le devoir syndical impose d'agir et de laisser des traces.

Cette lucidité n'affaiblit pas FO, elle la renforce. Notre dernière assemblée générale a permis **d'augmenter de 20 % les membres de la commission administrative**, preuve d'un engagement qui s'élargit. Entre **2024 et 2025, les adhésions ont progressé de 19 %**. Ce ne sont pas des chiffres de communication, ce sont des signaux du changement : **les professionnels cherchent un syndicat qui agit**.

Les élections de 2026 seront déterminantes. C'est pourquoi FO lance dès maintenant le **recensement de candidats dans toutes les catégories professionnelles**. Être candidat FO, ce n'est pas chercher une place, c'est refuser de se taire, porter la parole des collègues et transformer le mal-être en action collective.

FO sera au rendez-vous.

Mais rien ne changera sans vous.

Jérôme Guillot
Secrétaire FO Santé des HMV

A vous la parole !

Vous pensez qu'un sujet mérite d'être traité, et si vous nous le faisiez savoir ...

MERCI PATRON



Il faut reconnaître une qualité aux directions qui s'acharnent à nous caricaturer : elles travaillent gratuitement pour notre visibilité. À chaque tentative de nous discréditer, à chaque communication soigneusement calibrée pour nous faire passer pour des gêneurs, elles envoient en réalité un message beaucoup plus puissant : **FO dérange !**

Et si nous dérangeons, c'est que nous ne sommes ni décoratifs, ni dociles.

Quand l'acharnement devient un aveu

Si nous étions aussi insignifiants que certains voudraient le faire croire, pourquoi tant d'énergie consacrée à nous combattre ?

Pourquoi sélectionner les interlocuteurs ? Pourquoi filtrer les discours ? Pourquoi tenter d'orienter les perceptions ?

La réponse est évidente. On ne cherche pas à neutraliser ce qui est accessoire.

Chaque attaque est donc un aveu. Chaque manœuvre est une reconnaissance implicite de notre influence.

La neutralité ? Personne n'y croit plus

La direction choisit ses sujets, ses priorités, ses indignations... et parfois ses adversaires.

FO a manifestement l'honneur de figurer en bonne place sur cette liste.

Nous tenons donc à remercier ceux qui, en croyant nous affaiblir, contribuent au contraire à renforcer notre crédibilité. À force de vouloir nous faire taire, ils attirent l'attention. À force de vouloir nous isoler, ils éveillent la curiosité. À force de vouloir nous marginaliser, ils démontrent que notre parole porte.

Réfléchir dérange. Agir encore plus.

FO a fait un choix clair : l'indépendance plutôt que la complaisance, la transparence plutôt que les arrangements, la défense des collègues plutôt que la défense des apparences. Nous questionnons, nous informons.

Nous sommes attaqués parce que nous refusons d'être contrôlés.

OUI, nous continuerons à agir, à défendre, à proposer et, lorsque ce sera nécessaire, à dérange. Et ce n'est que le début !

Sous la canicule, un engagement exemplaire



Alors que les fortes chaleurs mettent les organismes à rude épreuve, nous souhaitons saluer l'engagement de tous les professionnels qui œuvrent chaque jour dans nos établissements de santé.

Soignants, agents de service hospitalier, personnels techniques, logistiques, administratifs et médicaux continuent d'assurer leurs missions avec sérieux et dévouement malgré des conditions de travail parfois particulièrement difficiles. La canicule accroît la fatigue, complique l'organisation des services et impose une vigilance renforcée auprès des patients et des résidents les plus fragiles.

Pourtant, les équipes restent présentes, mobilisées et pleinement investies. Derrière chaque soin, chaque accompagnement, chaque intervention technique ou administrative, il y a des professionnels qui permettent à nos établissements de continuer à fonctionner dans les meilleures conditions possibles.

Cette période rappelle que la qualité de la prise en charge repose avant tout sur l'engagement humain. Lorsque les températures grimpent et que les contraintes s'accroissent, c'est grâce à votre professionnalisme et à votre sens du service que chacun peut continuer à être accueilli, soigné et accompagné.

Nous tenons donc à vous adresser un message simple mais essentiel : **MERCI !**

Merci pour votre présence, votre implication et votre capacité à prendre soin des autres malgré les difficultés. Votre travail mérite d'être reconnu et salué.

À toutes les équipes mobilisées durant ces épisodes de fortes chaleurs : recevez tout notre respect, notre soutien et notre profonde gratitude.

Entretien annuel : étapes clés et droits des agents.



L'entretien professionnel est devenu l'outil réglementaire d'évaluation des agents de la Fonction publique hospitalière depuis la suppression de la notation. Son but n'est pas de « noter » l'agent, mais de favoriser un échange sur les résultats obtenus, les compétences professionnelles, les qualités relationnelles, les besoins de formation, les perspectives d'évolution et les objectifs à venir. Cet entretien doit reposer sur un dialogue constructif et sur des éléments objectifs adaptés à la situation de chaque agent.

L'agent doit être convoqué au moins huit jours avant la date prévue. La convocation doit être accompagnée de la fiche de poste et du support d'entretien afin de permettre une préparation adéquate. Le non-respect de ces obligations constitue une irrégularité. L'entretien doit obligatoirement être conduit par le supérieur hiérarchique direct (N+1), c'est-à-dire la personne qui encadre l'agent au quotidien.

L'échange doit porter notamment sur le bilan de l'année écoulée, les objectifs fixés et atteints, les difficultés rencontrées, les compétences, les besoins de formation, les souhaits de mobilité et les perspectives d'évolution. L'agent doit pouvoir exprimer librement son point de vue. Aucun représentant syndical ne peut assister à l'entretien, mais un syndicat peut accompagner l'agent avant ou après celui-ci pour le conseiller ou l'aider dans ses démarches.

À l'issue de l'entretien, un compte rendu est rédigé puis notifié à l'agent. Sa signature atteste uniquement de sa prise de connaissance et ne vaut pas accord sur le contenu. L'agent peut formuler des observations écrites.

En cas de contestation, une demande de révision peut être adressée au directeur dans un délai de quinze jours francs après notification. L'administration dispose ensuite du même délai pour répondre. Si le désaccord persiste, l'agent peut saisir la Commission administrative paritaire dans le mois suivant, puis éventuellement le tribunal administratif.

Enfin, il est recommandé de préparer son entretien, de valoriser ses réalisations, d'exprimer ses besoins et de respecter les délais de recours afin de faire valoir pleinement ses droits.



CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE NAISSANCE

Depuis le 1^{er} juillet 2026

Depuis le 1^{er} juillet 2026, un nouveau droit appelé **congé supplémentaire de naissance** est accordé aux parents. Il s'ajoute aux congés déjà existants (maternité, paternité et accueil de l'enfant, adoption) et vise à permettre aux parents de passer davantage de temps auprès de leur enfant durant ses premiers mois. Il ne remplace aucun dispositif existant et ne doit pas être confondu avec le congé parental.

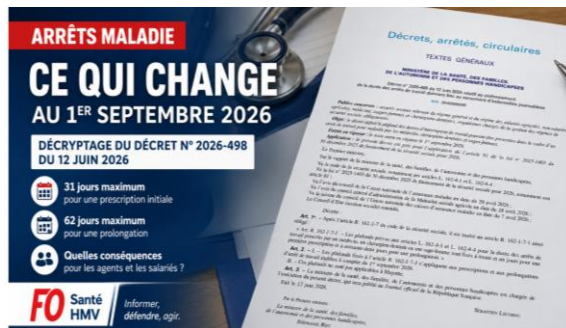
Ce congé est accessible aux **fonctionnaires, agents contractuels, praticiens hospitaliers, internes et autres personnels médicaux concernés**. Il concerne les parents d'enfants nés ou adoptés à compter du 1^{er} janvier 2026, ainsi que les naissances prématurées dont le terme était prévu après cette date.

Chaque parent peut bénéficier de **un ou deux mois de congé supplémentaires**, pris en une seule fois ou en **deux périodes d'un mois**. Les deux parents peuvent choisir de prendre ce congé simultanément ou alternativement. Il doit être utilisé après les congés liés à l'arrivée de l'enfant (maternité, paternité ou adoption) et dans un délai maximal de **neuf mois** suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant.

Pour en bénéficier, l'agent doit informer son employeur en précisant la date souhaitée, la durée du congé et, le cas échéant, son fractionnement. Les modalités d'organisation au sein des Hôpitaux du Massif des Vosges (HMV) seront précisées par les ressources humaines.

La rémunération est **partiellement maintenue : 70 % de la rémunération nette pour le premier mois, puis 60 % pour le second mois**. Ce congé reste facultatif : chaque parent est libre de l'utiliser ou non.

En résumé, ce nouveau droit offre jusqu'à **deux mois supplémentaires d'absence rémunérée** pour accompagner l'arrivée d'un enfant, tout en restant complémentaire aux congés familiaux existants.



Arrêt maladie :

Changement au 1^{er} septembre 2026

Le décret n° 2026-498 du 12 juin 2026 instaure, à compter du **1^{er} septembre 2026**, une durée maximale pour les prescriptions d'arrêt de travail ouvrant droit aux indemnités journalières : **31 jours pour une prescription initiale et 62 jours pour une prolongation**.

Contrairement à certaines informations diffusées sur les réseaux sociaux, ce texte **ne limite pas la durée totale d'un arrêt maladie à 31 jours**. Il fixe uniquement une durée maximale pour une prescription unique. Lorsque l'état de santé le justifie, des prolongations peuvent toujours être accordées conformément à la réglementation. Les dispositifs existants tels que le **congé de longue maladie (CLM)** ou le **congé de longue durée (CLD)** ne sont pas remis en cause.

FO Santé HMV souligne toutefois plusieurs risques liés à cette réforme : multiplication des consultations médicales pour les personnes atteintes de maladies chroniques ou graves, difficultés accrues pour obtenir un rendez-vous dans un contexte de pénurie de médecins, augmentation des démarches administratives pour les patients et surcharge de travail pour les professionnels de santé.

Pour les agents de la Fonction publique hospitalière, les droits statutaires liés aux congés pour raison de santé ne sont pas modifiés. En revanche, les nouvelles modalités de prescription pourraient avoir des conséquences pratiques, notamment pour les agents contractuels.

FO Santé HMV restera vigilant quant à l'application de cette mesure et rappelle que la priorité doit demeurer l'accès aux soins et la protection des agents malades, sans transformer la maladie en contrainte administrative supplémentaire.



Des climatiseurs, mais pas encore de solution durable...

Face aux épisodes de chaleur qui se multiplient, FO Santé HMV a fait de la protection des agents et des patients une priorité. En juillet, 550 climatiseurs ont été livrés aux HMV, afin d'améliorer les conditions de travail et d'accueil sur les différents sites. Une avancée que FO a saluée, tout en restant particulièrement vigilante sur leur installation et leur utilisation.

FO a rapidement interrogé la Direction sur les modalités de déploiement, les locaux concernés, les contraintes techniques et la sécurité des équipements. La Direction a apporté des premiers éléments de réponse, tandis que les équipes techniques poursuivent l'étude des possibilités d'installation.

Mais pour FO, le sujet ne peut pas s'arrêter à la livraison de machines. La climatisation doit répondre à une véritable stratégie de prévention, notamment dans les locaux particulièrement exposés à la chaleur. Les conditions de travail des agents comme la sécurité et le confort des patients doivent rester au centre des décisions. Il ne s'agit donc pas de se féliciter d'une opération ponctuelle et de passer à autre chose. Les épisodes de chaleur deviennent récurrents et nécessitent d'anticiper plutôt que de réagir dans l'urgence.



Hausse du carburant Les propositions syndicales enfin mises autour de la table !!!

Après de nombreuses sollicitations depuis le 3 avril 2026 de FO Santé des HMV concernant l'impact de la hausse des carburants sur le

pouvoir d'achat des agents, la Direction a programmé une réunion le **17 septembre 2026** et invité l'ensemble des organisations syndicales à formuler des propositions.

FO n'a pas attendu cette réunion pour travailler : De nombreuses pistes ont déjà été transmises, autour de **l'optimisation des organisations**, du **covoiturage**, de la **limitation des déplacements**, du **télétravail**, des **économies institutionnelles** et des **partenariats**.

L'objectif est clair : Agir concrètement sur les dépenses contraintes des agents tout en cherchant des solutions permettant aux HMV de maîtriser leurs propres coûts. **Des propositions concrètes, réalistes et immédiatement mobilisables ont ainsi été mises sur la table.**

FO Santé HMV continuera de suivre ce dossier de près et demandera des réponses concrètes !

Pour FO cette réunion doit désormais déboucher sur des mesures concrètes et rapidement applicables.



Félicitations à nos nouveaux diplômés !

FO Santé des HMV félicite chaleureusement toutes celles et ceux qui viennent d'obtenir leur diplôme d'État infirmier ou aide-soignant, après des mois de formation, de stages et de travail. Une réussite particulière pour les agents ayant bénéficié de la promotion professionnelle, qui leur permet de faire évoluer leurs compétences et leur carrière.

Soyez fiers du chemin parcouru !

À celles et ceux qui entreront en formation dès septembre 2026, nous adressons tous nos encouragements. Cette nouvelle aventure demandera de l'investissement, mais elle ouvrira aussi de belles perspectives professionnelles.

FO Santé des HMV sera à vos côtés pour vous accompagner.

FO Santé
HOPITAUX DU MASSIF DES VOSGES

ENSEMBLE, NOUS SOMMES PLUS FORTS !

À VOS CÔTÉS, POUR DÉFENDRE L'ESSENTIEL !

INFOS

SITE INTERNET

www.fos-chihmv.fr

ACTUS

INSTAGRAM

[@fosantehmv](https://www.instagram.com/fosantehmv)

ÉCHANGES

FACEBOOK

FO SANTE HMV

RÉSEAU

LINKEDIN

Force Ouvrière Santé des HMV

CONTACT

MAIL

fo@chi-hmv.fr

RÉACTIVITÉ

TÉLÉPHONE

03-29-52-67-28

VOS DROITS, NOTRE COMBAT !

ADHÉREZ, PARTICIPEZ, FAITES ENTENDRE VOTRE VOIX !