

CARRIERE ET REMUNERATION

Quelques rappels sur le droit statutaire

Le droit statutaire

Les fonctionnaires hospitaliers relèvent à la fois de :

- La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires qui s'applique à l'ensemble des fonctionnaires des trois versants Fonction publique de l'Etat (FPE) Fonction publique territoriale (FPT) et Fonction publique hospitalière (FPH) portant **Titre I de la fonction publique**.
- La loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière **portant Titre IV**.
- Le Décret n° 2005-921 du 2 août 2005 portant statut particulier des grades et emplois des personnels de direction de la FPH.
- Décret n°2005-926 du 2 août 2005 relatif au classement indiciaire applicable aux personnels de direction.
- L'arrêté du 2 août 2005 relatif à l'échelonnement indiciaire applicable aux personnels de direction des établissements.

Le classement dans une catégorie : un problème pour les directeurs !

Les fonctionnaires sont classés dans des catégories selon le niveau des fonctions exercées :

- Catégorie A : fonctions d'encadrement et de conception ;
- Catégorie B : fonctions d'application
- Catégorie C : fonctions d'exécution.

Ces dernières années et en application de la réforme du LMD de nombreux corps ont été rangés dans la catégorie A (paramédicaux – personnels médico-techniques...) ce qui est source d'incohérences.

Le CHFO revendique la création d'une catégorie A+ permettant d'identifier et revaloriser les corps supérieurs de la FPH.

L'appartenance à un corps

Le corps regroupe l'ensemble des fonctionnaires soumis au même statut (corps des directeurs d'hôpital)

La titularisation dans un grade (en fonction de leurs titres et/ou du concours) qui confère à son titulaire vocation à occuper l'un des emplois qui lui correspondent.

Rappelons qu'un fonctionnaire est titulaire de son grade mais nullement de son emploi.

Le CHFO attaché à la fonction publique de carrière

En France, comme dans de nombreux pays Européens, la fonction publique est organisée selon le système de la carrière. Le fonctionnaire est nommé dans un corps divisé en grades, dans lequel il progresse et fait carrière. Il est affecté à un des emplois correspondant à son grade.

Il peut néanmoins changer d'emploi sans subir de conséquence sur le déroulement de sa carrière.

Cette construction de la fonction publique garantie aux fonctionnaires la stabilité de l'emploi et protège l'administration des aléas politiques, à la différence du système de l'emploi.

A l'opposé, le spoils system (système des dépouilles) est lui fondé sur l'emploi occupé au gré des élections politiques par des fonctionnaires partisans du nouveau gouvernement.

La fonctionnalisation des emplois : danger !

La loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique déroge à ce principe.

Avant 2009, la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 (Titre IV) prévoyait uniquement quatre emplois supérieurs ouverts à des non titulaires ou des fonctionnaires détachés et révocables :

- DG et secrétaire général de l'administration générale de l'assistance publique à Paris,
- DG de l'assistance publique à Marseille
- DG des hospices publics de Lyon.

La loi Hôpital –Patients – Santé et territoire (2009) va élargir ces modes de recrutement :

- Aux directeurs généraux de CHU recrutés par contrat ;
- A certains emplois de haut niveau de responsabilité par la voie du détachement (emplois fonctionnels).

355 emplois fonctionnels ont été déterminés par arrêté, et répartis en trois groupes selon le seuil budgétaire de l'établissement. A chaque groupe correspond un niveau de rémunération.

Les directeurs nommés sur ces emplois, plus attractifs en termes de rémunération, sont révocables et nombre d'entre - eux régulièrement révoqués.

Pour le CHFO les emplois fonctionnels sont des emplois précaires et contraires à l'esprit du statut. Leur classement en fonction du seuil budgétaire de l'établissement a un effet pervers, en effet toute mesure d'économie peut faire basculer l'emploi dans un groupe inférieur voire l'exclure de la liste des emplois fonctionnels.

A titre d'exemple un établissement rangé en emploi fonctionnel du Groupe III (seuil budgétaire \geq 60 millions d'euros) qui après un plan d'économies passe sous la barre des 60 millions, est exclu de la liste et le collègue perd son emploi fonctionnel et réintègre son grade et son indice d'origine.

Le GRAF (grade à accès fonctionnel)

En contre partie de « cette prise de risque » un troisième grade (classe exceptionnelle) à accès fonctionnel a été créé d'abord dans la FPE puis dans la FPH fin 2014)

Il permet à un fonctionnaire qui, pendant une durée de l'ordre de 8 à 10 ans (durées prochainement assouplies) a exercé des fonctions dans un emploi fonctionnel à un indice

terminal supérieur à l'indice terminal de son grade, de le conserver une fois cet emploi achevé. Ce 3ème grade d'encadrement supérieur permet aux DH qui ont exercé sur emplois fonctionnels de conserver une rémunération plus élevée jusqu'à la fin de leur carrière ;

La rémunération

L'échelle de rémunération est unique dans la fonction publique elle débute à l'indice 100 (qui ne sert plus qu'à calculer la valeur du point d'indice) et culmine à l'indice 1022 (1027 en 2018) au-delà de cet indice les rémunérations sont fixées par l'Etat (hors échelle).

A chaque grade correspond une grille de rémunération (voir chapitre ci-dessous) comportant :

- Des échelons ;
- Une durée d'échelon ;
- Un indice brut auquel correspond un indice majoré (Indice Nouveau Majoré) qui sert au calcul de traitement brut.

Le classement indiciaire est fixé par décret, il détermine l'indice brut de début et de fin de carrière.

Pour les DH de classe normale il est fixé comme suit : indices bruts : 528-966 (990 pour le 10^{ème} échelon provisoire mis en extinction).

L'échelonnement indiciaire détermine le nombre d'échelons et l'indice brut correspondant à chaque échelon.

La durée de la carrière dans le grade est quant à elle fixée dans le décret statutaire.

La concordance entre l'indice brut et l'INM est fixée par le Décret n° 82-1105 du 23 décembre 1982 relatif aux indices de la fonction publique ;

La hors échelle

Les emplois supérieurs de la fonction publique sont classés hors l'échelle (HE) de rémunération par groupe HEA – HEB – HEB bis - HEC – HED – HEE – HEF – HEG.

La grille des rémunérations hors échelle est fixée par le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation.

Le calcul de la rémunération

Le traitement indiciaire brut

La valeur du point d'indice est fixée par décret.

Après plusieurs années de gel du point de la fonction publique le décret du 25 mai 2016 portant majoration de la rémunération dans la FP revalorise le point d'indice en deux temps au 1^{er} juillet 2016 (0.6%) puis au 1^{er} février 2017 (0.6%) portant la valeur annuelle correspondant à l'indice 100 à 5 623,23 €

La valeur du point d'indice est égale à $(5\,623,23/100) / 12$ soit 4,686€

La rémunération mensuelle brute est égale à $INM * 4,686€$

Les cotisations salariales (au 1^{ER} janvier 2018)

Cotisations CNRACL = 9.94% du brut ;

La CSG : 9.20% du brut *98.25

La CRDS : 0.50*DU BRUT*98.25%

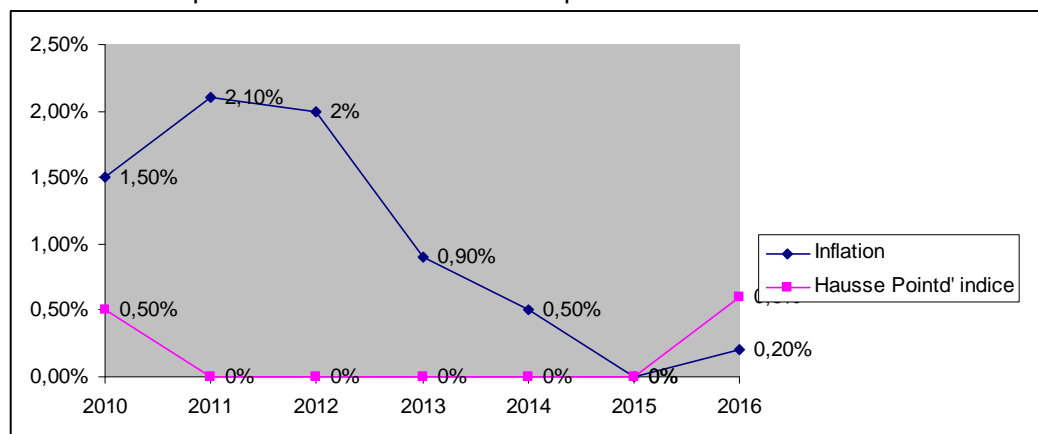
Au 1^{er} janvier 2018 : augmentation de la CSG de 1.7% compensée par le versement d'une indemnité mensuelle (voir notre article sur le sujet).

Position du CHFO sur les rémunérations

La valeur du point dans la fonction publique a été gelée de 2000 à 2010 puis de 2010 à 2016 au prétexte que les avancements garantissent la progression du traitement indiciaire. Or l'avancement n'est pas annuel et il est lié à la carrière est donc à l'ancienneté.

Ainsi la perte du pouvoir d'achat pour les fonctionnaires de catégorie A depuis 2000 est estimée à 2 900€ par an (8%)

Evolution comparative de l'inflation et du point d'indice de 2010 à 2016



Le CHFO avec sa Fédération des Services publics et de Santé et sa Confédération revendique :

- L'évolution du point d'indice en fonction du taux d'inflation ;
- Des mesures de rattrapage du gel depuis 2010 ;
- L'intégration des primes dans l'assiette de cotisations à la CNRACL.

Le régime indemnitaire exclus en grande partie de la pension de retraite

L'évolution du régime indemnitaire tend pour l'ensemble des catégories à s'éloigner du grade pour ne tenir compte que des fonctions et des résultats.

Il s'agit là d'une individualisation des primes qui laisse une place prépondérante à l'arbitraire.

L'autre problème posé par le régime indemnitaire est qu'il est devenu aussi important sinon plus que le traitement indiciaire.

Un directeur hors classe en fin de carrière (échelon spécial) s'il est au taquet de sa PFR celle-ci représente 58,77% de son brut annuel.

Or les primes ne sont intégrées que très partiellement dans l'assiette à cotisation à la retraite ;

Dans ce cas de figure la pension de retraite ne représentera que 48% de ses revenus (taux de remplacement) sans compter l'impact de l'indemnité de résidence s'il en perçoit une.

FO revendique l'intégration entière des primes dans le calcul de la retraite.