

SEGUR DIRECTEURS DES SOINS

LES PROPOSITIONS DU MINISTERE APRES LES TRAVAUX DU GROUPE TECHNIQUE

Table des matières

1/ La grille indiciaire statutaire.....	1
A/ la revalorisation du grade d'accès (classe normale) et du grade d'avancement (hors classe).	1
B/ la création d'un troisième grade	3
C/ Les règles de passage de grade.....	4
D/ Le classement des directeurs des soins dans la nouvelle grille.....	4
2/ Les emplois fonctionnels	5
3/ La nouvelle bonification indiciaire	5
4/ Le régime indemnitaire	5
5/ les modalités d'entrée dans le corps.....	6
A/ Tout d'abord l'ouverture du concours à des non-cadres de santé	6
B/ Pour les cadres de santé et cadres supérieurs.....	7
C/ création d'un tour extérieur	7

1/ La grille indiciaire statutaire

A/ la revalorisation du grade d'accès (classe normale) et du grade d'avancement (hors classe).

La grille actuelle en 2 grades :

- Classe normale en 8 échelons de l'Indice Majoré (IM) 528 à l'IM 764.
- Hors classe en 8 échelons de l'IM 598 à l'IM 830.

La grille proposée par la DGOS :

- Classe normale en 9 échelons de l'IM 575 à l'IM 803
- Hors classe en 9 échelons de l'IM 668 à l'IM 972*

Soit globalement une revalorisation de 47 Pts en pied de grille et de 142 Pts en sommet de grille et un gain de mensuel brut en fin de carrière de 665,42€.

La durée cumulée pour atteindre le dernier échelon de la classe normale reste à 15 ans, la durée cumulée pour atteindre le dernier échelon en hors classe (HEA) passe de 16 à 15 ans.

* le dernier échelon créé pour la Hors classe, la Hors échelle A est exprimé en euros et non en points (nous vous indiquons la correspondance en IM), et il comprend 3 chevrons, avec passage de chevron en 1 an :

1^{er} chevron : 890 IM, 1 an

2^{ème} chevron : 925 IM, 1 an

3^{ème} chevron : 972 IM, indice sommital.

Grille : DS de classe normale 2021					
Echelon	Durée	Indice brut	INM	Brut mensuel 2021	Brut CTI
1 ^{er}	1 an	630	528	2 474,22	229,62
2 ^{ème}	2 ans	667	556	2 605,43	229,62
3 ^{ème}	2 ans	703	584	2 736,64	229,62
4 ^{ème}	2 ans	755	623	2 919,39	229,62
5 ^{ème}	2 ans	799	656	3 074,03	229,62
6 ^{ème}	3 ans	846	692	3 242,73	229,62
7 ^{ème}	3 ans	890	725	3 397,37	229,62
8 ^{ème}		940	764	3 580,12	229,62

Grille : DS de classe normale 2022					
Echelon	Durée	Indice brut	INM	Brut mensuel 2021	Brut CTI
1 ^{er}	1 an	693	575	2 694,46	229,62
2 ^{ème}	1 an	718	595	2 788,18	229,62
3 ^{ème}	1 an	751	620	2 905,34	229,62
4 ^{ème}	2 ans	794	653	3 059,97	229,62
5 ^{ème}	2 ans	841	688	3 223,99	229,62
6 ^{ème}	2 ans	886	722	3 383,31	229,62
7 ^{ème}	3 ans	922	750	3 514,52	229,62
8 ^{ème}	3 ans	965	782	3 664,47	229,62
9 ^{ème}		991	803	3 762,88	229,62

DS hors classe 2021					
Echelon	Durée	Indice brut	INM	Brut	Brut CTI
1 ^{er}	2 ans	723	598	2 802,24	229,62
2 ^{ème}	2 ans	772	635	2 975,63	229,62
3 ^{ème}	2 ans	812	666	3 120,89	229,62
4 ^{ème}	2 ans	861	704	3 298,96	229,62
5 ^{ème}	2 ans	906	738	3 458,29	229,62
6 ^{ème}	3 ans	958	776	3 636,36	229,62
7 ^{ème}	3 ans	995	806	3 776,94	229,62
8 ^{ème}		1027	830	3 889,40	229,62

DS hors classe 2022					
Echelon	Durée	Indice brut	INM	Brut	Brut CTI
1 ^{er}	2 ans	815	668	3 130,26	229,62
2 ^{ème}	2 ans	856	699	3 275,53	229,62
3 ^{ème}	2 ans	897	730	3 420,80	229,62
4 ^{ème}	2 ans	925	752	3 523,89	229,62
5 ^{ème}	2 ans	956	775	3 631,67	229,62
6 ^{ème}	3 ans	986	799	3 744,13	229,62
7 ^{ème}	3 ans	1015	821	3 847,23	229,62
8 ^{ème}	3 ans	1027	830	3 889,40	229,62
9 ^{ème} HEA	1 an	1 ^{er} chevron	890	4 170,56	229,62
	1 an	2 ^{ème} chevron	925	4 334,57	229,62
		3 ^{ème} chevron	972	4 554,82	229,62

Notre position

L'accès à la HEA était déjà notre revendication lors des révisions antérieures du statut. Enfin !

Notre revendication dans le cadre du SEGUR est de porter la grille en Hors Echelle B (HEB), marque de la reconnaissance des DS comme directeurs à part entière.

La HEB portait l'indice sommital à 1067 en IM, soit un gain en fin de carrière de 1110,59€.

La progression est donc réelle mais bien en deçà de notre attente.

Les obstacles invoqués par la DGOS : l'accès à la HEB est refusé par le ministère de la Fonction publique, car il est réservé aux corps A+ qui ont vocation à diriger les établissements, les directions de ministères, etc. D'autre part, la DGOS invoque son obligation de gérer des « équilibres » dans les revalorisations du SEGUR.

Ces arguments ne sont pas suffisants car d'autres corps que les A+ ont accès à la HEB, et parce que l'objectif était bien de créer un choc d'attractivité pour un corps qui a perdu 25% de son effectif en 10 ans.

B/ la création d'un troisième grade

La proposition DGOS comprend la création du grade de Directeur des Soins de Classe Exceptionnelle (DS CE).

Il comprend 5 échelons de l'IM 801 à la Hors échelle B, soit un équivalent de 1067 en IM.

DS classe exceptionnelle 2022					
Echelon	Durée	Indice brut	INM	Brut	Brut CTI
1 ^{er}	1 an 6 mois	989	801	3 753,51	229,62
2 ^{ème}	2 ans	1015	821	3 847,23	229,62
3 ^{ème}	2 ans	1027	830	3 889,40	229,62
4 ^{ème}	1 an	HEA 1 ^{er} chevron	890	4 170,56	229,62
	1 an	HEA 2 ^{ème} chevron	925	4 334,57	229,62
	1 an	HEA 3 ^{ème} chevron	972	4 554,82	229,62
échelon spécial	1 an	HEB 1 ^{er} chevron	972	4 554,82	229,62
	1 an	HEB 2 ^{ème} chevron	1013	4 746,94	229,62
		HEB 3 ^{ème} chevron	1067	4 999,99	229,62

Ce 3^{ème} grade est un grade à accès fonctionnel (GRAF), c'est-à-dire accessible au titre de :

- l'exercice pendant 6 ans sur des emplois à responsabilité élevée (emplois fonctionnels + liste autres emplois à définir) pour les DS HC au 4^{ème} échelon depuis 1 an.
- la valeur professionnelle exceptionnelle (critères de sélection à définir) pour les DS HC au dernier échelon, dans la limite d'une nomination sur 5.

Comme pour tous les corps où il existe, ce GRAF sera contingenté (20 % de l'effectif du corps).

Le dernier échelon est lui-même un échelon spécial contingenté sur un % du grade.

Des précisions sont encore nécessaires pour vous présenter le détail du mécanisme de ce troisième grade.

Notre position

Cette création était une demande portée par le CHFO dès le début des échanges du groupe de travail, la proposition a été enfin ouverte le 13 octobre. Elle permet d'une part de sécuriser le parcours des collègues qui quittent un emploi fonctionnel, et elle maintient la dynamique de promotion jusqu'au bout de la carrière. C'est aussi un élément supplémentaire de convergence avec les grilles DH.

C/ Les règles de passage de grade

Le passage à la hors classe se fera selon les mêmes règles qu'actuellement : le grade est accessible par tableau d'avancement aux DS ayant atteint le 4^e échelon de la classe normale et comptant au moins 4 ans de services effectifs dans ce grade, avec une mobilité dans le corps ou une mobilité fonctionnelle en tant que cadre.

Pour l'accès à la classe exceptionnelle les conditions d'accès seront diversifiées selon les fonctions occupées antérieurement :

1° au moins un an d'ancienneté dans le 4^e échelon HC pour ceux qui justifient de six années d'exercice dans des emplois ou fonctions correspondant à un niveau élevé de responsabilité. La liste de ces emplois et fonctions serait fixée par arrêté (EF + autres fonctions),

2° avoir atteint le 9^e échelon de la HC pour les DS HC ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle. Une nomination au grade de DS classe exceptionnelle ne peut être prononcée à ce titre qu'après quatre nominations intervenues au titre du 1°).

D/ Le classement des directeurs des soins dans la nouvelle grille

Lors d'une révision statutaire, la règle de base suivante est appliquée : classement à l'indice égal ou immédiatement supérieur avec ancienneté conservée.

Cependant, pour certains échelons, les DS justifiant d'une ancienneté d'un an ou + dans cet échelon sera reclassés à un indice supérieur mais sans ancienneté conservée. Nous attendons que ces propositions soient stabilisées pour vous donner le détail dans une communication spécifique.

Notre position

Les reclassements lors d'une révision statutaire répondent à des règles usuelles qui laissent quand même une marge de manœuvre entre l'échelon équivalent ou immédiatement supérieur. Nous avons demandé que tous les DS au 8^{ème} échelon soient reclassés au 1^{er} chevron de la HEA soit un gain de 60 points au lieu du maintien à échelon équivalent. Cela a été accepté uniquement pour les DS ayant déjà 3 ans dans l'échelon ; les autres gardent l'ancienneté acquise et seront donc promus en HEA 1 an plus tard, s'ils ont 2 ans dans le 8^{ème} échelon actuel, etc.

2/ Les emplois fonctionnels

A ce jour la proposition DGOS ne comporte pas de révision de la grille des emplois fonctionnels qui relève d'un décret spécifique.

Notre position

C'est un point de désaccord majeur et en outre un recul par rapport au premiers échanges du groupe de travail.

La proposition du CHFO était de « cranter » les emplois fonctionnels en cohérence avec la grille du statut particulier, avec un accès en HEB bis pour les emplois fonctionnels de Groupe II et un accès en HEC pour les EF de groupe I.

Au mois de juin encore, la DGOS envisageait de revaloriser les EF de Groupe II au moins en HEB, mais désormais on nous dit que « c'est compliqué » sans annoncer de date.

Ce manque crée un véritable bazar dans le nouveau dispositif statutaire, nous ne pouvons l'accepter.

Sur le sujet du nombre et du classement des emplois fonctionnels, les travaux vont s'inscrire dans un cadre commun aux 3 corps de direction, hors révision statutaire. La DGOS s'engage à ce qu'ils soient menés fin 2021.

3/ La nouvelle bonification indiciaire

Les nouvelles grilles s'entendent avec le maintien de la nouvelle bonification indiciaire actuelle, avec ses deux taux : 40 points pour les directeurs des soins adjoints et directeurs d'instituts ; 55 points pour les coordonnateurs généraux de soins et coordonnateurs de plusieurs instituts, et pour les Conseillers techniques régionaux.

Notre position

Nous avons été vigilants et le resteront jusqu'au bout pour que cette garantie soit assurée.

Le CHFO avait demandé que soit testée l'intégration de la NBI dans la grille pour permettre d'accrocher la Hors échelle B en sommet de grille. Même cela a été refusé, avec toujours ce refus de reconnaître les DS au grand jour. Donc on maintient la NBI, encore heureux !

Le CHFO avait proposé que le barème NBI soit complété pour les DS sur emplois fonctionnels, mais comme vu précédemment, à ce jour, nous n'avons aucune réponse en ce qui concerne les emplois fonctionnels.

4/ Le régime indemnitaire

La proposition de la DGOS a consisté en une revalorisation de 10% de l'ensemble du barème PFR des DS (montants unitaires des parts F et des parts R et montants des plafonds). Puis elle a proposé une majoration de 15% pour les emplois fonctionnels, mais cela ne saurait remplacer une revalorisation de

la grille de ces emplois, pour laquelle nous demandons un agenda. Nous avons aussi demandé une concertation sur le barème pour le nouveau grade de classe exceptionnelle.

Le gain moyen calculé est de 2546,35 € bruts par an, évidemment variable selon la cotation de l'emploi et le niveau atteint pour la part résultats. Pour les emplois fonctionnels, si la revalorisation à 15% est confirmée, cela porterait le gain brut à 4220.

Les dispositions doivent être applicables en janvier 2022 comme la grille indiciaire.

PFR DS MONTANTS DE REFERENCE 2021

DS logés ou bénéficiant de l'indemnité de résidence						
Grades	Part fonction	Résultats individuels	Plafond	Plafond Part F	Plafond part R	Plafond attribution exceptionnelle
Emplois fonctionnels	4 000 €	2 666 €	28 000 €	12 000 €	16 000 €	2 666 €
Hors classe	3 800 €	2 533 €	26 600 €	11 400 €	15 200 €	2 533 €
Classe normale	3 600 €	2 400 €	25 200 €	10 800 €	14 400 €	2 400 €

PFR DS MONTANTS DE REFERENCE 2022

DS logés ou bénéficiant de l'indemnité de résidence						
Grades	Part fonction	Résultats individuels	Plafond	Plafond Part F	Plafond part R	Plafond attribution exceptionnelle
Emplois fonctionnels	4 600 €	3 066 €	32 200 €	13 800 €	18 400 €	3 066 €
Hors classe	4 180 €	2 786 €	29 260 €	12 540 €	16 720 €	2 786 €
Classe normale	3 960 €	2 640 €	26 640 €	10 800 €	15 840 €	2 640 €

Notre position

La revendication portée pour les DS est un alignement sur le barème des DH adjoints, sur une logique de cohésion des équipes de direction ; l'avancée obtenue est partielle.

La DGOS fait valoir que la réforme de la PFR n'était pas incluse dans le SEGUR et qu'elle a obtenu un arbitrage supplémentaire. Il s'agit sans doute d'un « compensation » à la modestie de la revalorisation indiciaire, mais elle laisse un goût de demi-mesure.

5/ les modalités d'entrée dans le corps

La proposition DGOS prévoit plusieurs modifications.

A/ Tout d'abord l'ouverture du concours à des non-cadres de santé

Les titulaires d'un diplôme paramédical et justifiant d'une durée d'exercice suffisante (10 ans dans un corps de catégorie A ou équivalent dans le privé) pourront présenter le concours.

Leur durée de formation sera plus longue (18 mois envisagés, non validé à ce jour).

B/ Pour les cadres de santé et cadres supérieurs

La réduction des durées d'expérience exigées pour présenter le concours est prévue : 8 années d'expérience dont 3 en tant que cadre. La question de l'adaptation des épreuves du concours a été évoquée mais sans consensus ni validation à ce jour.

C/ création d'un tour extérieur

Il s'agit d'une modalité d'accès pour de professionnels expérimentés qui sont inscrits sur une liste d'aptitude après un processus de sélection et avec une obligation de formation pendant la période de stage (par exemple 12 semaines pour DH et D3S). Dans tous les cas, c'est une ouverture contingentée sur un pourcentage des entrées par concours en Classe normale, ou des promotions en hors classe.

Sur ces différents points, la DGOS a indiqué que la révision du statut se ferait dans un 2^{ème} temps pour laisser le temps aux concertations nécessaires (CNG EHESP) sans retarder la revalorisation des grilles.

Notre position

La revalorisation des grilles indispensables pour l'attractivité doit être complétée par des mesures favorisant l'accès ; c'est nécessaire pour le renouvellement de l'effectif du corps et répondre aux besoins des établissements.

L'un des éléments est en particulier de faire accéder au corps des professionnels plus jeunes.

Le CHFO s'est donc prononcé en faveur d'une ouverture du concours, avec toujours une exigence de diplômes et d'expérience paramédicales.

L'adaptation de la formation pour ces professionnels plus jeunes nécessite effectivement une concertation. La durée plus longue de la formation pour ces derniers sera en outre un argument de convergence des DS avec les corps A+.

Le CHFO considère qu'il faut en outre un travail en amont du concours sur les préparations et leur accessibilité pour les cadres, qui réponde au besoin national, au-delà des politiques d'établissements.