

ACCES AU GRADE DE LA CLASSE EXCEPTIONNELLE (GRade à Accès Fonctionnel)

Références

[Décret n°2002-550 du 19 avril 2002](#) modifié portant statut particulier du corps de directeur des soins de la fonction publique hospitalière (articles 1^{er}, 19 à 21) ;

[Décret n°94-782 du 1 septembre 1994](#) portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique hospitalière

[Arrêté du 9 mai 2012](#) fixant les montants de référence de la prime de fonctions et de résultats applicables aux corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction et des directeurs des soins de la fonction publique hospitalière (modifié) ;

[Le Décret n° 2022-464 du 31 mars 2022](#) fixant l'échelonnement indiciaire applicable au corps des directeurs des soins de la fonction publique hospitalière

[L'arrêté du 31 mars 2022](#) fixant les pourcentages mentionnés aux articles 19-2 et 20 du décret n° 2002-550 du 19 avril 2002 portant statut particulier du corps de directeur des soins de la fonction publique hospitalière

[L'arrêté du 31 mars 2022](#) portant application de l'article 19-1 du décret n° 2002-550 du 19 avril 2002 portant statut particulier du corps de directeur des soins de la fonction publique hospitalière

Le GRade d'Accès Fonctionnel (GRAF)

La loi 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique est venue modifier le statut des fonctionnaires (Titre I) en ce qui concerne l'avancement de grade.

Si le principe reste que l'avancement de grade a lieu de façon continue d'un grade à un grade immédiatement supérieur, cette loi y déroge pour les fonctionnaires de catégorie A en introduisant un avancement subordonné à l'occupation préalable de certains emplois correspondant à un niveau particulièrement élevé de responsabilité et ce, pendant une certaine durée ;

Le GRAF renverse le principe selon lequel le grade donne vocation à occuper un ou plusieurs emplois puisque c'est l'expérience qui conditionne l'accès au GRAF ;

Le GRAF étant soumis à quota (en l'occurrence 20% de l'effectif du corps) le nombre de promotions pourra être inférieur au nombre de collègues remplissant les conditions ;

Le GRAF ne répond qu'en partie à la précarité des emplois fonctionnels qui ont tendance à se multiplier dans la Fonction Publique plaçant ceux qui les occupent dans un lien de subordination marqué vis-à-vis des autorités de nomination et de recrutement.

Le grade de directeur des soins de la classe exceptionnelle doté d'une grille de rémunération culminant en HEA et en HEB pour l'échelon spécial a été obtenu dans le cadre des négociations du Ségur de la Santé. C'est une avancée mais bien en deçà de nos attentes, en particulier avec le contingentement de l'échelon spécial.

Les conditions pour être inscrit au tableau d'avancement de la classe exceptionnelle

Vivier fonctionnel :

- Avoir atteint le 4^{ème} échelon de la hors-classe depuis au moins un an
- ET
- Justifier à la date d'établissement du TA de 6 années de services dans un ou plusieurs emplois correspondant à un haut niveau de responsabilité :
 - o Emplois fonctionnels de directeurs des soins du Groupe I et du Groupe II,
 - o Emplois de coordonnateur général des activités de soins infirmiers, de rééducation et médico-techniques dans un établissement support d'un GHT (en plus des emplois fonctionnels).

Les emplois occupés par intérim ne sont pas pris en compte.


Vivier « valeur professionnelle » :

- Avoir atteint le 9^{ème} échelon de la hors classe
- Avoir fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle (les critères de sélection relèvent d'une [ligne directrice de gestion](#) adoptée par le Comité consultatif national des directeurs)

Le vivier valeur professionnelle est lui-même contingenté dans la limite de 20 % du nombre des promotions annuelles possibles en fonction du quota de la classe exceptionnelle.

Date d'effet des conditions à remplir

La condition de durée d'occupation des fonctions (vivier fonctionnel) doit être remplie à la date d'établissement du TA alors que la condition d'ancienneté peut être remplie au cours de l'année de validité du TA dans ce cas votre promotion sera effective à la date à laquelle vous remplissez l'ensemble des conditions.

 Outre les conditions d'ancienneté et de fonction, l'inscription au TA nécessite une proposition motivée par l'évaluateur.

Sont concernés les directeurs des soins

- En activité (y compris lorsqu'ils sont placés en CLM ou CLD) ;
- En détachement (dans ce cas la promotion n'est effective qu'à leur réintégration) ;
- Mis à disposition (effet immédiat) ;
- En recherche d'affectation ;
- En congés CET pris avant la retraite.

Le quota de promotions

20% maximum de l'effectif du corps des directeurs des soins au 31 décembre de l'année précédant le tableau.

Nomination et rémunération

Date d'effet de la promotion

Le tableau d'avancement prend effet au 1^{er} janvier de l'année considérée, ou en cours d'année si vous remplissez la condition d'échelon pendant l'exercice.

Le classement

- Vous serez classé à l'indice égal ou immédiatement supérieur à celui que vous déteniez dans votre précédent grade avec maintien de l'ancienneté, dans la limite de 3 ans.

Echelon dans le grade DS hors classe	Echelon en classe normale de DS classe exceptionnelle	Ancienneté conservée
4 ^{ème}	1 ^{er} échelon	Sans ancienneté
5 ^{ème}	1 ^{er} échelon	1/2 ancienneté
6 ^{ème}	1 ^{er} échelon	Ancienneté majorée d'un an
7 ^{ème}	2 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
8 ^{ème}	3 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
9 ^{ème}	4 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise

Si vous êtes sur emploi fonctionnel : les dispositions appliquées aux DH permettant de retenir le classement le plus favorable ne sont pas encore intégrées au décret emplois fonctionnels des DS. C'est une demande urgente de vos représentants CHFO.

Dès sa transposition :

- Soit, vous serez reclassé à l'indice égal à celui que vous déteniez dans votre précédent grade (cf. ci-dessus) ;
- Soit à l'indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui que vous déteniez dans le **dernier emploi** occupé pendant une période d'au moins un an au cours des trois années précédant la date d'établissement du TA. Dans ce cas l'ancienneté est conservée si le gain indiciaire est inférieur à celui qui résulterait d'un avancement d'échelon dans votre ancien emploi.

Echelon spécial de la classe exceptionnelle

Pour être promouvable à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle, il faut avoir au moins trois ans d'ancienneté au 4^{ème} échelon et être en fonction en EPS. Il y a aussi une possibilité d'accès direct à l'échelon spécial pour les DS qui sont ou ont été détachés sur emploi fonctionnel avec un échelon en HEA.

L'accès à l'échelon spécial est contingenté à 15% des effectifs du grade de la classe exceptionnelle. Il est donc élaboré un tableau d'avancement annuel.

Futurs retraités attention !

Pour la prise en compte de votre nouvel indice dans le calcul de votre pension, la CNRACL exige qu'il soit effectivement détenu pendant au moins 6 mois, cette condition doit être matérialisée par 6 bulletins de paie au nouvel indice. Le simple rappel de 6 mois ne suffit pas.

La rémunération

L'échelonnement indiciaire de la classe exceptionnelle est fixé ainsi qu'il suit :

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} HEA	1 an	1 ^{er} chevron	890	4 170,56	229,62
	1 an	2 ^{ème} chevron	925	4 334,57	229,62
	1 an	3 ^{ème} chevron	972	4 554,82	229,62
Echelon spécial HEB	1 an	1 ^{er} chevron	972	4 554,82	229,62
	1 an	2 ^{ème} chevron	1013	4 746,94	229,62
		3 ^{ème} chevron	1067	4 999,99	229,62

Le taux de charge est de 21% pour le calcul du net

Le dispositif de transfert primes/points d'indice

L'objectif est d'intégrer une partie des primes dans le traitement indiciaire permettant une prise en compte du régime indemnitaire dans le calcul de la retraite.

L'opération s'est effectuée en 2017 et 2019, elle aboutit au relèvement de 9 points d'indice (dont 2 à charge de l'administration pour compenser la hausse des cotisations)

Le dispositif donne lieu à un abattement forfaitaire de 389 €.

Pour la majorité des corps de la fonction publique hospitalière, qui bénéficie d'indemnités indexées au traitement indiciaire, la rémunération apparaîtra en légère progression.

Protocole Carrières et Rémunérations du 13 juillet 2020 dit Ségur

Le complément de traitement indiciaire CTI

Le protocole intègre une « revalorisation socle » des rémunérations de 49 points d'indice majoré soit 183€ nets, mis en œuvre en 2 fois (septembre 2020 et décembre 2020). Force Ouvrière a obtenu cette revalorisation pour tous les corps de la FPH, en privilégiant une revalorisation indiciaire prise en compte pour la retraite plutôt que l'indemnitaire. Cependant, certains professionnels des établissements du champ du handicap, de la protection de l'enfance et de l'insertion en ont été exclus par le gouvernement. Les négociations sont encore en cours pour obtenir l'extension la généralisation de ce CTI.

Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)

Une NBI de 40 points majorés est versée aux directeurs de soins :

- Directeurs exerçant en coordination des soins, non coordonnateurs général des soins,
- Directeurs d'institut de formation préparant au diplôme d'Etat d'infirmier anesthésiste, de puéricultrice, d'infirmier de bloc opératoire, de manipulateur d'électroradiologie médicale, de masseur-kinésithérapeute, de laborantin d'analyses médicales, d'infirmier, d'ergothérapeute.
- Directeurs d'institut de formation de cadres de santé.

Une NBI de 55 points majorés est versée aux directeurs de soins :

- Exerçant la fonction de conseiller technique régional ou national ;
- Exerçant la fonction de conseiller pédagogique pour une ou plusieurs régions ou de Conseiller pédagogique national ;
- Coordonnateur général des soins ;
- Directeur chargé de la coordination de plusieurs instituts de formation.

Les conditions de mise en œuvre en 2022

Le décret et les arrêtés parus ne comportent pas de clause de délai de mise œuvre ou de montée en charge des promotions à la classe exceptionnelle.

Dès les reclassements effectués dans la nouvelle grille de la hors classe, il pourra donc être envisagé d'établir un tableau d'avancement.

Le CNG devra donc diffuser une instruction précisant les modalités de propositions par les évaluateurs et les pièces à fournir attestant du parcours. Pour le vivier fonctionnel, c'est assez simple puisqu'il s'agit des arrêtés de nomination attestant de la durée de fonction sur les emplois éligibles.

Pour le vivier « valeur professionnelle », les critères à prendre en compte sont inscrits dans une [ligne directrice de gestion](#) qui a été adoptée par le Comité consultatif national. Les DS proposés devront établir un récapitulatif de leur parcours et les éléments de preuve répondant à ces critères.

Les possibilités actuelles de promotion

Si l'on se réfère à un effectif de 716 DS début 2021, le nombre maximum de promus à la classe exceptionnelle serait de 143.

Le vivier fonctionnel compte environ 160 emplois, c'est-à-dire les 100 emplois fonctionnels et une soixantaine d'emplois non fonctionnels de CGS sur des établissements supports de GHT. Il faut remplir les conditions d'ancienneté et de durée d'exercice sur ces emplois pour être promuable (cf. supra).

Le vivier « valeur professionnelle » sera constitué des DS qui seront promus au 9^{ème} échelon de la hors classe après les premiers reclassements dans la nouvelle grille. Le nombre de promus à ce titre ne pourra excéder 20% du total, c'est à dire 29.

Et pour l'échelon spécial, le nombre de promus ne pourra dépasser 21, dès lors que la classe exceptionnelle comptera 143 DS...

Notre analyse

La création d'un GRAF pour les directeurs des soins est logique, de manière à sécuriser la carrière quand on est amené à quitter un emploi fonctionnel ; le GRAF inscrit aussi les DS dans la logique générale des emplois supérieurs de la fonction publique. Cependant plusieurs éléments viennent atténuer le gain et nous les avons soulignés dans les discussions, la DGOS faisant état de quelques ouvertures non concrétisées à ce jour :

Compte tenu des effectifs et des niveaux de responsabilité des DS, le % de la classe exceptionnelle aurait dû être plus élevé.

De plus la liste des emplois éligibles est trop restrictive : exclusion des CTR en ARS, aucun institut au-delà des 10 emplois fonctionnels, manque d'emplois de CGS sur des établissements importants même non-support de GHT...

Enfin, la grille de la classe exceptionnelle est restée bloquée en HEA sauf pour l'échelon spécial qui est contingenté à seulement 15%.

En résumé, c'est vraiment un GRAF à la diète. Et il faudra y revenir, mais le préalable sera déjà de réviser la répartition et la grille des emplois fonctionnels de DS !

NOS CONSEILS

- **N'hésitez pas à nous questionner pour vérifier si vous êtes promouvables à la classe exceptionnelle et mesurer l'intérêt ;**
- **En cas de doute sur la prise en compte de certaines fonctions occupées (vivier 1) n'hésitez pas à nous contacter**
- **Si vous êtes susceptibles de postuler au titre du 2^{ème} vivier prenez contact avec nous en amont afin que nous puissions vous aider à instruire votre dossier et valoriser la nature exceptionnelle des fonctions que vous avez occupé**
- **Surveillez nos informations sur la mise en place du dispositif ;**
- **Pour tout complément d'information, de soutien de votre dossier et de simulation de classement dans le GRAF contactez nous :**

permanence@chfo.org

☎ 01 47 07 22 34 (permanence)

☎ 07 85 25 51 29 (Philippe Guinard)

☎ 06 95 35 62 26 (Damien Lagneau)