

DIRECTEUR DES ETABLISSEMENTS SANITAIRES, SOCIAUX ET MEDICOSOCIAUX CLASSE NORMALE

Références

[Décret n° 2007-1930](#) du 26 décembre 2007 portant statut particulier du corps des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux de la fonction publique hospitalière ;

[Décret n° 2007-1939](#) du 26 décembre 2007 relatif au classement indiciaire applicable au corps des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux de la fonction publique hospitalière ;

[Décret n°2007-961](#) du 15 mai 2007 fixant les dispositions statutaires communes applicables à certains corps de fonctionnaires de catégorie A de la fonction publique hospitalière ;

[Décret n° 2020-959](#) du 31 juillet 2020 relatif aux emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière ;

[Arrêté du 26 décembre 2007](#) relatif à l'échelonnement indiciaire applicable au corps des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux de la fonction publique hospitalière.

Nomination dans le corps des D3S

Pour être nommé dans le corps vous devez avoir satisfait aux épreuves de fin de formation à l'EHESP.

Vous serez dès lors inscrit par ordre alphabétique, sur une liste d'aptitude. Le cycle de formation étant considéré comme stage préalable à la titularisation, vous serez titularisé dans le grade de D3S de classe normale dès votre prise de fonction. À défaut de prise de poste, vous êtes inscrit sur la liste d'aptitude pour l'année qui suit.

Classement dans la grille

Vous serez classé au 1^{er} échelon de la classe normale.

Si vous aviez la qualité de fonctionnaire avant l'admission au cycle de formation, vous serez classé à l'indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont vous bénéficiez dans votre grade antérieur.

Si ce classement vous apporte un gain indiciaire au moins égal à celui qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans votre ancien grade vous perdez l'ancienneté que vous déteniez dans votre ancien échelon, sinon votre ancienneté est conservée dans la limite de la durée de l'échelon de classement dans le grade de D3S.

Exemple

Vous étiez AAH au 6^{ème} échelon (durée : 3 ans) indice brut 611* et votre ancienneté dans cet échelon était de 1 an et 8 mois.

Le classement s'opère en deux temps :

Classement dans la grille des D3S

- L'indice brut 611 n'existant pas dans la grille des D3S vous serez d'abord classé à l'indice immédiatement supérieur soit l'indice brut 665 qui correspond au 4^{ème} échelon de la grille des D3S de classe normale (durée 2 ans)
- **Gain indiciaire = 54 points d'indice**

Analyse en vue de la reprise d'ancienneté

- Si vous étiez resté AAH vous auriez été promu à l'échelon 7 comportant un indice brut 653 soit un gain indiciaire = 42 points
- Ce gain indiciaire étant inférieur à celui qui résulte de votre classement au 4^{ème} échelon de la grille des D3S, votre ancienneté n'est pas maintenue.

Si vous aviez atteint dans votre corps d'origine le dernier échelon, votre ancienneté est conservée dans les mêmes conditions et dans les mêmes limites, lorsque l'augmentation de traitement consécutive à votre nomination est inférieure à celle que vous a procurée votre dernier avancement dans votre grade d'origine.

**Il n'est pas tenu compte du complément de traitement indiciaire qui est sans incidence pour le classement*

Par ailleurs, depuis 2018, des dispositions spécifiques sont prévues pour les titulaires d'un doctorat (bonification d'ancienneté) et pour ceux qui étaient contractuels de droit public ou praticien hospitalier (nous demander si vous êtes concernés).

Rémunération indiciaire :

Classe normale au 01/01/2024							Grille en net 2024	
Echelon	Durée	Indice brut	INM	Brut mensuel	Brut CTI	Brut total	Total charges	Net mensuel
1 ^{er}	12 mois	511	445	2 190,60	241,21	2 431,81	505,51	1 926,30
2 ^{ème}	12 mois	542	466	2 293,98	241,21	2 535,19	527,01	2 008,18
3 ^{ème}	12 mois	600	510	2 510,58	241,21	2 751,79	572,04	2 179,75
4 ^{ème}	24 mois	665	560	2 756,71	241,21	2 997,92	623,22	2 374,71
5 ^{ème}	24 mois	713	596	2 933,93	241,21	3 175,14	660,06	2 515,08
6 ^{ème}	36 mois	762	633	3 116,07	241,21	3 357,28	697,93	2 659,35
7 ^{ème}	36 mois	813	672	3 308,05	241,21	3 549,27	737,85	2 811,42
8 ^{ème}	36 mois	862	710	3 495,12	241,21	3 736,33	776,74	2 959,59
9 ^{ème}	-	912	748	3 682,18	241,21	3 923,39	815,63	3 107,76

Protocole Parcours Professionnels Carrières Rémunérations (PPCR)

Le dispositif de transfert primes/points d'indice

Il a consisté à 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) intégrés dans la grille ci-dessus.

Le dispositif donne lieu à un abattement forfaitaire annuel de 389 €, déduit chaque mois sur le bulletin de salaire.

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 191,45€ nets aujourd'hui. 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, les 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.

PFR (voir fiche CHFO)

Nos principales revendications :

1. Unicité statutaire ;
2. Ancrage du bloc social et médico-social à la FPH ;
3. Intégration des primes dans le traitement indiciaire pour améliorer nos retraites ;
4. Revalorisation de la PFR et de l'Indemnité Compensatrice de Logement ;
5. Extension du CTI à tous les personnels relevant de la FPH ;
6. Respect des règles légales de l'évaluation individuelle ;
7. Amélioration des conditions de travail (limitation et valorisation des intérim, droit à la déconnexion, droit au télétravail...) ;
8. Promotion de l'Égalité Femmes-Hommes ;
9. Respect du droit à réintégration des collègues en détachement ;
10. Clarification des règles d'attribution de la recherche d'affectation et des surnombres ;
11. Accompagnement par le CNG des directeurs en situation de handicap (sensoriels, physiques,...).

LES INSTANCES PROFESSIONNELLES

La Commission administrative paritaire nationale : CAPN

Elle est composée à parité de représentants de l'administration et des organisations syndicales.

Elle est compétente pour certaines questions individuelles concernant la carrière :

- Entrée dans le corps : titularisation, détachement dans le corps, intégration ;
- Placement en recherche d'affectation ;
- Mutation dans l'intérêt du service ;
- Décisions de licenciement ;
- Décisions de refus de bénéfice de certaines formations.

Elle est également compétente en matière disciplinaire.

Elle peut être saisie, à votre demande, de certaines décisions individuelles :

- Recours concernant l'évaluation ;
- Décisions relatives à la disponibilité, au temps partiel, au Compte épargne temps, au Compte personnel de formation, au télétravail.

Pour les recours, vous avez le droit de solliciter l'aide d'un représentant syndical auprès d'une organisation représentative, dont le CHFO bien sûr.

A la suite de la loi d'août 2019, la CAP n'est plus saisie pour avis sur les mouvements (mutation, détachement, mise à disposition, disponibilité) ni sur les promotions, ce que nous avons dénoncé comme un recul de la transparence et du dialogue social. Les « lignes directrices de gestion » adoptées par le CNG prévoient cependant l'information des représentants syndicaux sur les mobilités et leur association à la préparation des tableaux d'avancement.

L'instance collégiale

Le décret n° 2020-959 du 31 juillet 2020 relatif aux emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière substitue au Comité de sélection, une « instance collégiale » composée d'au moins trois personnes par le directeur du CNG.

Les organisations syndicales ont obtenu d'y siéger avec voix consultative.

Le rôle de cette instance collégiale est de procéder à la sélection des candidats aux emplois de chef d'établissement et aux emplois fonctionnels, au regard du parcours professionnel et des évaluations.

Le Comité Consultatif National (CCN)

Cette instance est, depuis 2016, unique aux trois corps de direction (DH – D3S et DS).

Le CCN est consulté par le ministre de la Santé 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.

Il émet à ce titre un avis sur le nombre de postes à ouvrir aux concours d'accès aux trois corps.

Il examine le bilan social relatif aux corps de direction ainsi que le bilan de gestion des corps présenté par le CNG.

Depuis les élections professionnelles de décembre 2018, il est composé de 18 membres dont 15 représentants des organisations syndicales.

La Formation spécialisée santé et conditions de travail

C'est une émanation du Comité Consultatif National (CCN) unique.

9 sièges sont attribués aux organisations syndicales au prorata de leur représentativité. Les membres de cette commission, désignés par les organisations syndicales, peuvent ne pas être membres du CCN unique.

Elle a remplacé en janvier 2023 la commission des conditions de travail.

Lieu d'analyse et de propositions pour les questions relatives à la prévention des risques liés à l'exercice professionnel, la formation spécialisée est compétente pour :

- Analyser les données et examiner toute question relative aux conditions de travail, aux organisations de travail, à la santé et à la sécurité au travail, notamment à partir des signalements enregistrés par le DG du CNG, ou sur saisine du ministre ou du CCN,
- Participer à l'évaluation des politiques d'amélioration des conditions de travail et des organisations de travail, ainsi que de prévention des risques professionnels,
- Formuler tout avis relatif aux mesures et procédures susceptibles d'améliorer les conditions de travail, les organisations de travail, la santé et la sécurité au travail.

Les travaux de la commission donnent lieu à des avis et résolutions.

Les OBJECTIFS ET ACTIONS DU CHFO AU SEIN DES INSTANCES ET AUPRES DU CNG

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

La 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.

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 conséquents

- 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.

Vous entrez dans la carrière : pourquoi se syndiquer au CHFO ?

Vous entrez dans la carrière dont la gestion relève du CNG.

Notre rôle en tant qu'organisation syndicale est de vous représenter et défendre vos intérêts tout au long de votre parcours.

Le CHFO est profondément attaché au statut et au respect des dispositions qu'il comporte.

Nous vous invitons à rejoindre le CHFO syndicat indépendant, attaché au service public et au statut.

Nous sommes à votre entière disposition pour :

- Vous informer de vos droits statutaires ;
- Répondre à vos interrogations ;
- Vous conseiller sur vos projets professionnels ;
- Défendre vos candidatures aux emplois de chefs ;
- Défendre votre dossier pour le tableau d'avancement
- Défendre vos recours en évaluation et/ou en PFR ;
- Vous accompagner en cas de difficultés ;
- Faire le lien avec le CNG et vous assister lors d'entretiens avec les responsables de notre organisme gestionnaire ;

Nous sommes à votre entière disposition.

N'hésitez pas à nous contacter !

permanence@chfo.org

☎ 01 47 07 22 34 (permanence)

☎ 07 85 25 51 29 (Philippe Guinard DH)

CATALOGUE DES FICHES STATUTAIRES CHFO

Fiches D3S

- Nomination en classe normale
- Promotion à la hors classe
- Candidatures aux emplois fonctionnels
- Accès aux emplois
- PFR
- Tour extérieur

Fiches transversales

- Évaluation
- CET
- Maladie- longue maladie – longue durée
- Accident du travail
- Indemnité de changement de résidence en métropole
- Indemnité de changement de résidence dans les DOM
- Détachement
- Intérim
- Direction commune
- Logement pour nécessité absolue de service
- Protection fonctionnelle
- Recherche d'affectation
- Retraite
- Retraite pour invalidité