

DIRECTEUR DES SOINS DE CLASSE NORMALE

Références

[Décret n° 2002 – 550 du 19 avril 2002](#) portant statut particulier du corps des directeurs des soins de la fonction publique hospitalière modifié ;

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

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

Nomination dans le corps

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 DS de classe normale dès votre prise de fonction.

A défaut vous êtes licencié (contractuels) ou réintégré dans votre corps d'origine.

Classement dans le grade

Vous serez classés à l'indice égal ou immédiatement supérieur à celui que vous déteniez dans votre ancien grade.

- 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 DS ;
- 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.

Exemple :

Vous étiez cadre de santé au 8^{ème} échelon (durée 3 ans) indice brut 825 et votre ancienneté à cet échelon était de 1 an.

Le classement s'opère en deux temps :

a/ Classement dans la grille des DS

- L'indice 825 n'existant pas dans la grille des DS vous serez d'abord classé à l'indice immédiatement supérieur soit à l'indice brut 841 qui correspond au 5^{ème} échelon de la grille des DS de classe normale (durée 2 ans)
- **Gain indiciaire = 16 points d'indice**

b/ La reprise d'ancienneté

- Si vous étiez resté CS vous auriez été promu à l'échelon 9 indice brut 868, votre **gain indiciaire** aurait été de (868 -825) **43 points**

Ce gain indiciaire étant supérieur à celui qui résulte de votre classement dans la grille des DS, votre ancienneté sera reprise dans la limite de la durée du 5^{ème} échelon de la grille de DS de classe normale.

Vous serez donc classé au 5^{ème} échelon avec une ancienneté d'un an.

La durée de cet échelon étant de 2 ans, au bout d'un an vous serez classé au 6^{ème} échelon.

Classement selon le grade des cadres supérieurs de santé

Par dérogation au principe général de classement, si vous étiez cadre supérieur de santé vous serez classés dans le grade de directeur de soins classés conformément au tableau de correspondance suivant :

Échelon dans le grade de cadre supérieur de santé	Échelon en classe normale de DS	Ancienneté conservée
1 ^{er} avec moins d'un an d'ancienneté	1 ^{er} échelon	Ancienneté acquise
1 ^{er} avec un an d'ancienneté ou plus	2 ^{ème} échelon	Sans ancienneté
2 ^{ème}	3 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
3 ^{ème} avec moins d'un an d'ancienneté	4 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
3 ^{ème} avec un an d'ancienneté ou plus	5 ^{ème} échelon	Sans ancienneté
4 ^{ème}	6 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
5 ^{ème}	7 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
6 ^{ème} avec moins d'un an et 6 mois d'ancienneté	8 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
6 ^{ème} avec 1 an et 6 mois d'ancienneté ou plus	9 ^{ème} échelon	Sans ancienneté
7 ^{ème}	9 ^{ème} échelon *	Ancienneté acquise
8 ^{ème}		

* Avec maintien à titre personnel de l'indice détenu dans le grade de cadre supérieur de santé

Classement dans le grade des DS issus du concours interne

Si lors de votre nomination en qualité d'EDS votre indice de traitement vous a été maintenu car il était supérieur à l'indice brut correspondant au dernier échelon de la grille de DS de classe normale, vous conserverez cet indice tant que vous y avez avantage.

Rémunération :

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	693	580	2 855,17	241,21	3 096,38	638,79	2 457,59
2 ^{ème}	12 mois	718	600	2 953,62	241,21	3 194,83	659,10	2 535,73
3 ^{ème}	12 mois	751	625	3 076,69	241,21	3 317,90	684,49	2 633,41
4 ^{ème}	24 mois	794	658	3 239,14	241,21	3 480,35	718,00	2 762,34
5 ^{ème}	24 mois	841	693	3 411,43	241,21	3 652,64	753,55	2 899,09
6 ^{ème}	24 mois	886	727	3 578,80	241,21	3 820,02	788,08	3 031,94
7 ^{ème}	36 mois	922	755	3 716,64	241,21	3 957,85	816,51	3 141,34
8 ^{ème}	36 mois	965	787	3 874,16	241,21	4 115,38	849,01	3 266,36
9 ^{ème}		991	808	3977,54	241,21	4 218,75	870,34	3 348,41

Protocole PPCR : 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 190€ 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 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.

PFR (voir fiche CHFO)

LES PROPOSITIONS ET REVENDICATIONS DU CHFO

Nos 8 principales revendications statutaires

1. Faire reconnaître les DS comme des directeurs à part entière.

L'objectif sera de refondre le statut des DS dans le cadre d'une discussion plus large sur la fusion des trois corps de direction.

2. Faire accéder tous les emplois fonctionnels à la Hors Échelle B et augmenter le nombre de ces derniers.

3. Favoriser le recrutement des DS en faisant mieux connaître ce métier ; en facilitant l'accès à l'EHESP.

4. Améliorer le régime indemnitaire des élèves DS et leurs conditions de formation à l'EHESP.

5. Adapter la formation des futurs Directeurs des Soins aux contraintes de l'exercice professionnel (exercice multisites, double fonction de DS d'établissement et d'instituts, élargissement aux logiques territoriales...).

6. Faire évoluer le référentiel métier qui aujourd'hui ne prend pas suffisamment en compte le niveau stratégique et politique, ni la complexité de nos missions.

7. Rétablir des Conseillères Techniques et Pédagogiques Régionales dans toutes les ARS.

8. Intégration des primes dans le traitement indiciaire pour améliorer nos retraites.

Les instances professionnelles

La Commission administrative paritaire nationale : CAPN

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

La CAPN est compétente pour certaines questions individuelles concernant la carrière :

- Entrée dans le corps : titularisation, détachement dans le corps, intégration ;
- Placement en recherche d'affectation ;
- La 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 :

- Les recours concernant l'évaluation ;
- Les 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. Des négociations sont en cours sur les modalités d'information et d'association des représentants syndicaux aux préparations des décisions.

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 élus des cadres de direction.

La Formation spécialisée santé et conditions de travail

C'est une émanation du CCN.

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 proposition relatif 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 auprès du directeur général du centre national de gestion ;
- 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 et résolution relatifs 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 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 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 pour tout conseil,
n'hésitez pas à nous contacter !**

permanence@chfo.org

☎ 01 47 07 22 34 (permanence)
☎ 07 85 25 51 29 (Philippe Guinard)