

FILIERES PROFESSIONNELLES DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE

NOTE DE PRESENTATION DU PROTOCOLE DU 14 MARS 2001

La Fonction Publique Hospitalière (FPH) représente 780 000 personnes (725 000 en équivalent temps plein) qui travaillent dans les établissements publics de santé pour 88% et dans les établissements publics sociaux et médico-sociaux (soit environ 3000 établissements au total). Il ne comprend pas le personnel médical.

Ces personnels se répartissent en **cinq grandes filières** :

- administrative (11%),
- technique (1%),
- ouvrière (11 %),
- paramédicale et soignante (75%),
- socio-éducative (1 %).

Les sages-femmes (1%) ne sont incluses dans aucune filière compte tenu de leur spécificité (personnel médical à compétence définie).

Le Protocole avait pour objectif de mieux comprendre les situations de blocage de cursus professionnel qui existent pour un grand nombre d'agents, d'où **l'importance de redéfinir les rôles et missions de chacun à l'hôpital et les perspectives de carrière.**

Contenu du protocole

a) objectifs des mesures

Depuis 1986, année de la création de la fonction publique hospitalière, un travail d'une telle envergure sur les filières professionnelles est engagé pour la première fois, en termes :

- d'impact des mesures ;
- de nombre de personnels concernés ;
- de moyens budgétaires consacrés : **2,2 Milliards** en année pleine avec une montée en charge sur cinq ans.

Les mesures retenues ont pour objectifs :

- de donner des perspectives de carrière à des professionnels dont l'implication est gage de la qualité des prestations,
- de reconnaître les qualifications et le rôle de chacun,
- de donner un nouveau dynamisme à la gestion des ressources humaines dans les établissements.

Tous les personnels sont concernés soit au titre des mesures de portée générale, soit au titre des mesures spécifiques, soit à ces deux titres. En outre, le protocole prévoit l'ouverture de nouveaux chantiers.

b) chantiers à ouvrir

Dans chacune des filières, des chantiers sont encore à réaliser : l'encadrement et la maîtrise ouvrière ; le régime indemnitaire des adjoints techniques et des ingénieurs ; la promotion sociale pour les aides-soignants et les agents des services hospitaliers.

Par ailleurs, la filière socio-éducative, non prise en compte lors du protocole du 14 mars 2000, mérite une attention et un travail particulier.

Ces différents chantiers seront engagés selon un calendrier qui sera déterminé par le comité de suivi de ce protocole ; ce comité aura aussi en charge l'élaboration du travail préliminaire à la mise en œuvre des différentes mesures y figurant.

Détail des mesures

a) les mesures de portée générale

- Pour **débloquer les carrières dans des métiers où la situation démographique est défavorable** : ce sont les mesures appelées « clause de sauvegarde » et ratio promus/promouvables. Ces mesures, portées par le Ministère de la Fonction Publique, sont reprises dans la FPH qui sert, dans ce domaine, de champ d'expérimentation.

- Pour **reconnaître l'expérience professionnelle** qui sera prise en compte dans les accès à des corps et catégories supérieures : c'est la validation des acquis ; les promotions internes facilitées (listes d'aptitude portée à une nomination sur trois au lieu de une sur cinq)

b) les mesures spécifiques

Dans chaque filière, l'attention a été portée à reconnaître les **fonctions d'encadrement**, à faciliter les passages d'un corps à un autre et à mieux repositionner chacun compte tenu de ses fonctions et de ses responsabilités.

B1- la filière administrative

- Dans la catégorie C, l'introduction du ratio de 15% d'agents administratifs et de 85% dans le corps de promotion d'adjoints administratifs, règle déjà en vigueur dans la fonction publique d'Etat, va apporter un nouveau souffle à la promotion de corps dans la catégorie C. A ce jour, dans la FPH, la proportion de ces deux corps qui constituent la catégorie C de la filière administrative est la suivante : 44% d'agents administratifs et 66% d'adjoints administratifs.

Concrètement, cette mesure permettra à 10 000 agents administratifs, sur un effectif du corps de 14 000 d'être promus adjoints.

- Dans la catégorie B, la reconnaissance de fonctions d'encadrement est reconnue par l'attribution d'une NBI (nouvelle bonification indiciaire).

- Dans la catégorie A, la création du corps d'attaché d'administration hospitalière et la suppression du corps de chef de bureau répond à un besoin des établissements et dote la FPH d'un corps équivalent à ceux existant dans les deux autres fonctions publiques. Cette création va offrir aussi des possibilités de mobilité aux agents relevant de ces corps dans les trois fonctions publiques.

b2-la filière technique

- Les dessinateurs, seul corps de catégorie C dans cette filière, bénéficieront de concours internes pendant six ans et d'un élargissement de la liste d'aptitude pour être intégrés dans le corps d'adjoint technique classé en catégorie B.
- Dans la catégorie B de la filière technique, la reconnaissance de fonctions d'encadrement assurée par des adjoints techniques est reconnue par l'attribution d'une NBI (nouvelle bonification indiciaire).
- Dans la catégorie A, le statut du corps des ingénieurs (environ 800 personnes) est aménagé afin de faciliter la promotion interne entre grades.

b3- La filière ouvrière

- Des mesures de promotions importantes sont prévues : d'ouvrier professionnel qualifié en maître-ouvrier, de contremaître principal en agent-chef... Ces mesures vont concerner directement 24 000 personnes mais auront aussi un effet sur la promotion des personnels situés dans des grades situés à un niveau inférieur.
- Création d'une catégorie B dans la filière ouvrière (petit B) afin de reconnaître les fonctions d'encadrement exercées par les agents chefs.

b4- la filière paramédicale

La filière paramédicale comprend les 14 professions : infirmiers en soins généraux, infirmiers anesthésistes (IADE), infirmiers de bloc opératoire (IBODE), puéricultrices, manipulateurs en électroradiologie, préparateurs en pharmacie, techniciens de laboratoire, masseur-kinésithérapeutes, diététiciens, orthophonistes, orthoptistes, psychomotriciens, pédicure-podologues, ergothérapeutes. Leur recrutement se fait en catégorie B sur la grille dite de classement indiciaire intermédiaire (CII). Les mesures prises représentent plus d'1 Milliard de francs.

- Adaptation de la grille indiciaire « CII » des paramédicaux non spécialisés et non cadres (180 000 agents) afin qu'elle offre un déroulement de carrière plus attractif : en effet, actuellement, un infirmier qui ne désire pas devenir cadre ni se spécialiser termine sa carrière à l'indice nouveau majoré (INM) : 499, demain son déroulement de carrière ira jusqu'à l'INM 533 (soit 940 F net mensuel de plus en fin de carrière).
- Création de grilles indiciaires spécifiques en catégorie A pour les infirmiers anesthésistes, les infirmiers de bloc opératoire et puériculteurs (16 000 agents). Le gain indiciaire est indiscutable. En fin de carrière, il sera de :
1820F mensuel et d'environ 700F mensuel en début de carrière pour les IADE
1440F mensuel et environ 600F mensuel en début de carrière pour les IBODE et puériculteurs.
- Les préparateurs en pharmacie, personnel paramédical mais relevant d'une grille indiciaire inférieure au CII pour des raisons de niveau de diplôme, seront reclassés en CII suite à la reconnaissance de leur nouvelle formation au même niveau que celle des autres paramédicaux.
- Création d'un corps d'encadrement en catégorie A comprenant les cadres de santé de proximité et les cadres de santé supérieurs (26 000 agents). En fin de carrière, le cadre de proximité a un gain supplémentaire de 2200F mensuel et un cadre supérieur de 2900F mensuel.

- Création d'un corps de « directeurs de services de soins » (dénomination non encore arrêtée) dont l'indice terminal de la grille serait en indice brut : 966. Le corps actuel des infirmiers généraux ainsi que le corps des directeurs d'école paramédicale seront intégrés dans ce nouveau corps. Pourront aussi y accéder d'autres professionnels paramédicaux. La construction de ce nouveau corps est à faire (accès, formation, déroulement de carrière...). Il devrait avoir, à terme, un effectif d'un millier de personnes.

C'est une reconnaissance du rôle de cette fonction dans l'évolution organisationnelle de l'hôpital. La création de ce corps se fait dans le respect des professions.

b5 - les aides médico-techniques

Classés en cadre d'extinction, ces personnels de catégorie C (environ 1600 agents) qui travaillent comme aides de laboratoire et aides de pharmacie, bénéficient d'une grille plus favorable (échelle 3 et 4 non pyramidée).



Enfin, les sages-femmes, qui comme dit précédemment, ne font pas partie d'aucune de ces filières compte tenu de leur spécificité (personnel médical à compétence définie), voient les trois grades de leur corps revalorisés : ainsi, le premier grade est revalorisé de 85 points d'indice brut, le deuxième grade l'est de 100 points d'indice brut et le troisième grade de 119 points d'indice brut.

En outre, la fonction de coordinatrice est mieux reconnue par un statut d'emploi (IB 750 - IB 901).