



PPCR - GHT

&

Nouveaux cadres d'emploi des ingénieurs territoriaux

**Evolutions statutaires pour les
Techniciens, Techniciens supérieurs et Ingénieurs hospitaliers**

HOPITECH – 6 octobre 2016



L'accord relatif à l'avenir de la fonction publique

La modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR) : ses principes, le calendrier



PPCR

Un accord historique : un spectre aussi large et un cadencement unique des mesures pour les trois versants n'ont pas été vus depuis le protocole « Durafour » de février 1990.

L'objectif est d'aboutir en 2016 à la publication de l'ensemble des 500 textes indiciaries ou statutaires qui détailleront la montée en charge de PPCR jusqu'en 2020. Jamais la DGAFP n'aura eu à produire autant de textes en si peu de temps.

La mise en œuvre donne lieu à des consultations lors des instances supérieures (CCFP et Conseils Supérieurs) mais pas à de nouvelles négociations.



PPCR (extraits)

L'unité de la fonction publique, qui avait justifié en 1983 la création du statut général et de ses déclinaisons dans les trois versants, doit être renforcée.

Plus de 30 ans après l'adoption de ces lois, les liens entre l'Etat, les collectivités territoriales et les établissements hospitaliers, sociaux et médico-sociaux se sont renforcés.

Assurer un service public de qualité suppose que les passerelles soient développées entre les fonctions publiques territoriale, de l'Etat et hospitalière.

Le statut doit s'adapter pour faciliter la mobilité des agents, répondant à leurs aspirations et permettant le développement d'une culture commune de l'action publique.

PPCR (extraits)

RENFORCER L'UNITE DE LA FONCTION PUBLIQUE POUR L'ADAPTER AUX EVOLUTIONS DE L'ACTION PUBLIQUE

- Renforcer l'unité de la fonction publique, dans le respect des spécificités de chaque versant

Les lois de décentralisation ont ainsi modifié en profondeur les modalités d'exercice de l'action publique, **les collectivités publiques sont désormais appelées à collaborer entre elles, les fonctionnaires y exercent en outre souvent des métiers comparables.**

Les mobilités, entre les trois versants, des fonctionnaires souhaitant enrichir leur parcours professionnel, sont pourtant encore difficiles en raison de l'existence de disparités entre les versants et de la complexité des procédures.

Les fonctionnaires doivent bénéficier de règles simplifiées, harmonisées, respectueuses des identités professionnelles et des missions exercées, leur permettant de dérouler des parcours de carrière plus diversifiés.

PPCR (extraits)

1.2. L'harmonisation des déroulements de carrière

Selon le versant considéré de la fonction publique, les fonctionnaires exerçant le même type de missions, exposés au même type de sujétions, et justifiant du même niveau de qualification et de responsabilité, ne bénéficient pas des mêmes carrières selon leur corps ou cadre d'emplois d'appartenance : **les perspectives d'avancement de grade** peuvent en effet fortement varier, chaque taux de promotion étant fixé par arrêté ministériel pour les versants de l'Etat et de l'hospitalière ou par délibération de la collectivité pour le versant territorial.

Les rythmes d'avancement d'échelon au sein des grades sont également très variables avec la coexistence de dispositifs d'avancement accéléré non comparables, sans que de telles différences se justifient.

Le principe selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir **dérouler une carrière complète sur au moins deux grades**, dans toutes les catégories, sera mis en œuvre et servira à la **fixation des taux d'avancement**. Ces taux garantiront des déroulements de carrière correspondant à la durée effective de l'activité professionnelle et permettront d'atteindre les indices de traitement les plus élevés.



PPCR (extraits)

Les modalités d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires, qui constitue un principe fondamental de la fonction publique de carrière, seront réformées, pour être simplifiées et harmonisées entre les trois versants de la fonction publique, après qu'un bilan de l'entretien professionnel aura été présenté en comité de suivi du présent accord.

Un groupe de travail du comité de suivi réunissant les signataires du présent accord sera mis en place dès l'automne 2015 pour définir, avant la fin de l'année 2015, un dispositif permettant de reconnaître de manière plus juste, plus simple et **harmonisée entre les trois versants de la fonction publique, la valeur professionnelle des fonctionnaires** qui s'appliquera de façon différenciée entre les catégories, concernera chacune de ces catégories et **permettra une accélération des carrières des fonctionnaires concernés**

Les durées de carrière seront harmonisées et conduiront à l'application d'une cadence unique d'avancement d'échelon dans les corps et cadres d'emplois actuellement soumis aux règles de droit commun du statut général.

PPCR (extraits)

Améliorer la rémunération des fonctionnaires

- Le présent accord détaille les conditions d'application de ces revalorisations aux corps et cadres d'emplois « **type** » **de la filière administrative** (adjoints administratifs, secrétaires/rédacteurs administratifs et attachés d'administration). **Ces revalorisations seront transposées, dans les trois versants de la fonction publique, à tous les autres corps et cadres d'emplois de même niveau.** Les corps et cadres d'emplois dont la structure de carrière est strictement alignée sur les grilles de rémunération « type » bénéficieront de mesures de revalorisation identiques.
- Pour les autres corps et cadres d'emplois, les modalités de transposition feront l'objet d'une concertation en comité de suivi réunissant les signataires du présent accord. **Une attention particulière sera portée aux corps et cadres d'emplois atypiques.**

PPCR (extraits)

Harmoniser les carrières et les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

- Elle doit bien évidemment s'appuyer sur la rémunération indiciaire dans toutes ses composantes : d'une part, durée de carrière, déroulement de carrière à travers les règles et taux d'avancement et de promotion, architecture indiciaire des grilles, et, d'autre part, mesures générales.
- **Un rééquilibrage progressif au profit de la rémunération indiciaire** : une première étape de **transformation de primes en points d'indice** sera engagée.
- Pour les fonctionnaires ne percevant actuellement que de très faibles primes ou aucune prime, cette transformation se traduira par une augmentation du traitement indiciaire et une augmentation de leur pouvoir d'achat.
- Pour ceux faisant valoir leur droit à la retraite, cette mesure permettra une augmentation de leur pension et de leur pouvoir d'achat.

PPCR (extraits)

La revalorisation de la catégorie B

Le nombre de grades des corps et cadres d'emplois de la catégorie B restera inchangé.

Les nouvelles carrières débuteront à l'IB 372 et culmineront à l'IB 707.

Cette revalorisation interviendra en trois étapes, entre 2016 et 2018.

Au 1er janvier 2016, la grille sera revalorisée de 6 points d'indices majorés avec la transformation de 277,80 euros de primes en points d'indice (soit 5 points majorés).

Bornes indiciaires en vigueur		Nouvelles bornes indiciaires
B3	IB 404-IB 675	IB 446-IB 707
	IM 365 – IM 562	IM 392 – IM 587
B2	IB 350-IB 614	IB 389-IB 638
	IM 327 – IM 515	IM 356 – IM 534
B1	IB 348-IB 576	IB 372-IB 597
	IM 326 – IM 486	IM 343 – IM 503



PPCR (extraits)

La revalorisation de la catégorie A

La structure des deux premiers grades des corps et cadres d'emplois d'attachés d'administration sera modifiée par la suppression d'un échelon dans chacun de ces grades et s'accompagnera d'une revalorisation indiciaire permettant de renforcer l'attractivité du début et de la fin de carrière. Pour ces grades les bornes indiciaires seront les suivantes :

2ème grade IB 504-IB 966 → IB 593-IB 1015

1er grade IB 404-IB 801 → IB 444-IB 821

Au 1er janvier 2017, la grille sera notamment revalorisée de 4 points d'indice majoré avec la transformation de 166,6 euros de primes en points d'indice (soit 3 points majorés).

Une seconde étape, au 1er janvier 2018, permettra le versement de 5 points d'indice majoré avec la transformation de 222,2 euros de primes en points d'indice (soit 4 points majorés).

La création d'un grade répondant aux caractéristiques de la hors classe des attachés d'administration de l'Etat sera mise en œuvre dans les cadres d'emplois et corps d'attachés d'administration territoriale et **hospitalière**.



PPCR (extraits)

Transposition aux autres corps et cadres d'emplois

Corps et cadres d'emplois comparables au corps des attachés d'administration :

Une hors classe bénéficiant des mêmes bornes indiciaires que celle de la hors classe des attachés d'administration (Hors échelle lettre A en échelon spécial et IB 1027 pour l'avant dernier échelon) et dotées de caractéristiques analogues sera étudiée et, le cas échéant, adaptée aux spécificités des autres corps et cadres d'emplois de même niveau, y compris pour les corps enseignants.

Les bornes indiciaires des deux premiers grades des corps et cadres d'emplois d'attachés d'administration seront transposées aux corps et cadres d'emplois techniques comparables (ingénieurs des travaux) et aux corps enseignants. Les échelonnements indiciaires seront adaptés aux modalités spécifiques d'avancement et à l'existence ou non d'un examen professionnel d'accès au deuxième grade.

Les gains indiciaires moyens résultant du reclassement dans les nouvelles grilles seront analogues aux gains obtenus en moyenne dans les corps et cadres d'emplois d'attachés.



PPCR (extraits)

Transposition aux autres corps et cadres d'emplois

Autres corps et cadres d'emplois de catégorie A

Les bornes indiciaires des autres corps et cadres d'emplois de toutes les filières, dont la structure de carrière est différente seront revalorisées.

Les conditions de revalorisation des corps et cadres d'emplois dont l'indice terminal est inférieur à l'IB 966 feront l'objet d'une concertation dans le cadre du comité de suivi réunissant les signataires du présent accord, au 1er semestre 2016.

Un groupe de travail examinera au deuxième semestre 2016 les modalités selon lesquelles les revalorisations des corps de A type seront transposées aux corps de niveau supérieur.



PPCR

INSTRUCTION N° DGOS/RH4/DGCS/4B/2016/237 du 21 juillet 2016
relative à la mise en œuvre de la réforme
« Parcours professionnels, carrières et rémunérations »
au bénéfice des personnels de la fonction publique hospitalière



PPCR

- La présente instruction a pour objet d'accompagner les établissements relevant de la fonction publique hospitalière dans la mise en œuvre de la réforme Parcours professionnels, carrières, rémunérations qui prend effet de façon rétroactive au 1^{er} janvier 2016 pour certains corps et se poursuivra jusqu'en 2020.
- Cette réforme a fait l'objet d'une publication de décrets au Journal Officiel du 21 mai 2016 pour les corps et catégories concernés en 2016 ; les textes concernant les autres corps et catégories doivent être publiés d'ici la fin de l'année 2016.



PPCR

Cadre général de la réforme

Cette réforme commune aux trois versants de la fonction publique et s'appliquant selon le même calendrier aux fonctionnaires de même catégorie, concerne l'ensemble des corps de la fonction publique hospitalière (à l'exception des corps de directeurs d'hôpital et de directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux).

Elle comprend trois mesures :

- **le rééquilibrage entre le traitement indiciaire et la rémunération indemnitaire des fonctionnaires** par le transfert d'une partie du régime indemnitaire vers le traitement indiciaire (« transfert primes / points ») ;
- **l'instauration d'un cadencement unique pour l'avancement d'échelon** dès l'année durant laquelle les corps bénéficient du transfert primes / points ;
- **la revalorisation indiciaire progressive de 2017 à 2020**



PPCR

Le rééquilibrage entre traitement indiciaire et rémunération indemnitaire « transfert primes / points »

La mesure « transfert primes / points » s'applique aux fonctionnaires civils relevant des trois fonctions publiques.

Elle vise à opérer un rééquilibrage progressif dans la rémunération globale des fonctionnaires entre le traitement indiciaire d'une part, et les primes et indemnités d'autre part, avec l'objectif d'une amélioration de leurs pensions de retraite.



PPCR

Le calendrier du « transfert primes / points »

De façon rétroactive **au 1^{er} janvier 2016** sont concernés :

- les corps de la catégorie B ;
- les corps paramédicaux et socio-éducatifs de la catégorie A

Au 1^{er} janvier 2017, le déploiement du TPP se poursuit :

- pour les corps de la catégorie C ;
- pour les corps paramédicaux et socio-éducatifs de la catégorie A, s'agissant de la seconde étape du dispositif ;
- pour les autres corps de la catégorie A (attachés, psychologues, ingénieurs, sages-femmes des hôpitaux, directeurs des soins, ainsi que les emplois fonctionnels relevant de ces trois derniers corps)

Au 1^{er} janvier 2018, la mise en application du TPP s'achève avec le 2^{ème} temps de la mesure concernant les corps de la catégorie A dont le TPP a débuté en 2017.

La mesure TPP correspond à deux opérations :

- un abattement forfaitaire sur la rémunération indemnitaire
- pour chaque échelon des grilles indiciaires des trois catégories statutaires, un relèvement de points indiciaires.

.



PPCR

Le rééquilibrage entre traitement indiciaire et rémunération indemnitaire

« transfert primes / points »

L'abattement n'est pas effectué sur une prime en particulier et aucun dispositif indemnitaire n'est modifié : l'abattement correspond à un montant forfaitaire brut qui doit apparaître en ligne négative sur le bulletin de paie. Cette ligne sur le bulletin de paie est pérenne.

Le montant doit bien entendu être modulé dans les mêmes proportions que le traitement dans certaines situations (temps partiel, congé de maladie au-delà de trois mois).

Le décret du 11 mai 2016 précise que cet abattement peut se faire chaque mois ou à l'année. Dans la fonction publique hospitalière, la totalité des agents perçoit normalement chaque mois une rémunération indemnitaire permettant de couvrir largement l'abattement mensuel prévu pour chaque catégorie. Un abattement mensuel, simultané au relèvement indiciaire mensuel, doit donc être privilégié.

Enfin, il convient de remarquer que les montants des plafonds annuels d'abattement définis par le décret du 11 mai 2016 sont fixes : ils ne varieront pas en fonction de l'évolution de la valeur du point d'indice de la fonction publique prévus à compter du 1^{er} juillet 2016 et 1^{er} février 2017.



PPCR

Les agents contractuels

n'entrent pas dans le champ d'application du décret du 11 mai 2016

qui ne s'applique qu'aux fonctionnaires :

leur rémunération ne peut faire l'objet d'un abattement forfaitaire même lorsque leur contrat prévoit une rémunération fixée par référence aux grilles des corps de la fonction publique hospitalière



PPCR

Instauration du cadencement unique d'avancement d'échelon

Il s'agit de procéder à l'harmonisation des déroulements de carrière entre les fonctionnaires des trois fonctions publiques. Le cadencement unique supprime donc les durées d'avancement maximales, moyennes et minimales au profit d'une durée d'avancement d'échelon fixe accordée de droit à chaque agent.

La mesure résulte des textes suivants :

- pour les corps de la catégorie B et corps paramédicaux de la catégorie A, décrets publiés le 21 mai 2016 modifiant les décrets statutaires de ces corps (tous articles faisant référence à la durée des échelons et à l'avancement d'échelons) ;
- pour les corps concernés en 2017, seul le décret concernant l'organisation générale des corps de la catégorie C a été publié (pour une entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2017), les décrets modifiant les statuts particuliers des corps de catégorie C, des attachés, ingénieurs, sages-femmes des hôpitaux, psychologues et directeurs des soins le seront d'ici la fin de l'année 2016.



PPCR

Instauration du cadencement unique d'avancement d'échelon

Pour les corps de la catégorie B et pour les corps paramédicaux et socio-éducatifs de la catégorie A, le cadencement unique n'est instauré qu'au lendemain de la publication des décrets statutaires les concernant. L'avancement à la durée fixe rentre donc en vigueur pour ces corps à compter du 22 mai 2016.

Pour les agents de ces corps, c'est la date d'effet de l'avancement accéléré (*dans les conditions prévues par les décrets statutaires avant le 22 mai 2016*) qui est à prendre en compte : lorsque le bénéfice de l'avancement accéléré permet à l'agent d'être promu à l'échelon supérieur avant le 21 mai, le cadencement unique ne s'applique pas, l'agent peut bénéficier de son avancement accéléré ; si le bénéfice de l'avancement accéléré conduit à une promotion prenant effet dans l'échelon supérieur après le 22 mai, l'agent ne peut bénéficier de cet avancement accéléré, le cadencement unique s'applique.

Pour les corps de la catégorie C et les corps de catégorie A autres que ceux de la filière para médicale et socio-éducative, l'instauration du cadencement unique sera effective au 1er janvier 2017 : aucun avancement accéléré n'est donc possible pour les agents concernés par une montée d'échelon en 2017.



PPCR

Revalorisations indiciaires

Indépendamment du dispositif transfert primes / points, des revalorisations indiciaires vont être appliquées de façon progressive aux fonctionnaires des trois fonctions publiques.

Pour un certain nombre de corps, des modifications de structures de carrières sont également prévues en 2017

- organisation des carrières des corps de catégorie C en 3 grades au lieu de 4 grades
- modification du nombre d'échelons et de la durée des échelons pour plusieurs corps de la catégorie B et de la catégorie A
- modification de « la plage d'appel » pour les promotions au grade supérieur

Ces modifications entraînent **des reclassements qui devront tous prendre effet au 1^{er} janvier 2017.**

Annexe 1

Calendrier de mise en œuvre de la réforme Parcours professionnels, carrières, rémunérations de 2016 à 2020

Annexe 1
Calendrier de mise en œuvre de la réforme Parcours professionnels, carrières, rémunérations de 2016 à 2020

CATEGORIE	CORPS	ANNEE 2016	ANNEE 2017	ANNEE 2018	ANNEE 2019	ANNEE 2020
Catégorie B	Tous corps	Transfert primes points	Revalorisation indiciaire et modification de carrières pour tous avec reclassement	Revalorisation indiciaire		
Catégorie A	Corps paramédicaux	1er étape Transfert primes points	2 ^{ème} étape Transfert primes points + Revalorisation indiciaire	Revalorisation indiciaire	Revalorisation indiciaire	
	Corps socio-éducatifs		Modification de carrières pour certains corps			
Catégorie C	Tous corps		Transfert primes points Revalorisation indiciaire Modification de carrières et reclassement pour tous sauf moniteurs d'ateliers en extinction	Revalorisation indiciaire	Revalorisation indiciaire	Revalorisation indiciaire
Catégorie A	AAH-Ingénieurs-Psychologues-Sage femmes des hôpitaux		1er étape Transfert primes points Revalorisation indiciaire Modification de carrières et reclassement	2 ^{ème} étape Transfert primes points	Revalorisation indiciaire	Ajout nouvel échelon supérieur
	Directeurs des soins		1er étape Transfert primes points Revalorisation indiciaire	2 ^{ème} étape Transfert primes points	Revalorisation indiciaire	

Annexe 2

Modalités de mise en œuvre du dispositif « Transfert primes / points »

Valeur annuelle du point juin 2016 : 55,5635€.

Catégorie et corps	2016		2017		2018	
	Equivalent points transférés et abattement brut	Nombre de points supplémentaires sur grille	Equivalent points transférés et abattement brut	Nombre de points supplémentaires sur grille	Equivalent points transférés et abattement brut	Nombre de points supplémentaires sur grille
Corps de catégorie B	5 points 278,00€ /an 23,17€/mois	6 points <i>dont 1 pour compensation des cotisations salariales</i>				
Corps paramédicaux et socio-éducatifs de catégorie A	3 points 167,00 € /an 13,92€/mois	4 points <i>dont 1 pour compensation des cotisations salariales</i>	+ 4 points 389,00 €/an (cumulé avec transfert 2016) 32,41€ /mois (cumulé)	+5 points <i>dont 1 pour compensation des cotisations salariales</i>		
Corps de catégorie C			3 points 167,00 €/ an 13,92 €/ mois	4 points <i>dont 1 pour compensation des cotisations salariales</i>		
Autres corps de catégorie A			3 points 167,00 €/ an 13,92 €/ mois	4 points <i>dont 1 pour compensation des cotisations salariales</i>	+ 4 points 389,00 €/an (cumulé avec transfert 2017) 32,41€ /mois (cumulé))	+5 points <i>dont 1 pour compensation des cotisations salariales</i>



Le dispositif de résorption de la précarité prévu par la loi du 12 mars 2012 dite Sauvadet



Contractuels : publication du décret prolongeant les concours réservés

Le dispositif de résorption de la précarité prévu par la loi du 12 mars 2012 dite Sauvadet est prolongé jusqu'en mars 2018 pour les personnes éligibles à une titularisation comme agent de la fonction publique.

La loi n° 2016-483 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, promulguée le 20 avril, a modifié en ce sens la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012.

En conséquence, les concours ou examens professionnels initialement prévus d'ici mars 2016 pourront se tenir jusqu'en mars 2018.

Mais surtout, les conditions d'ancienneté à la date du 31 mars 2011 sont repoussées au 31 mars 2013, ce qui permet à des agents qui n'étaient pas éligibles de le devenir !

Pour rappel, dans ce cadre, les services publics accomplis en tant qu'agent non titulaire dans un emploi de même niveau que celui du corps d'intégration sont considérés comme des services effectifs accomplis dans le corps d'accueil et le grade d'intégration pour l'avancement de grade !

PPCR - GHT

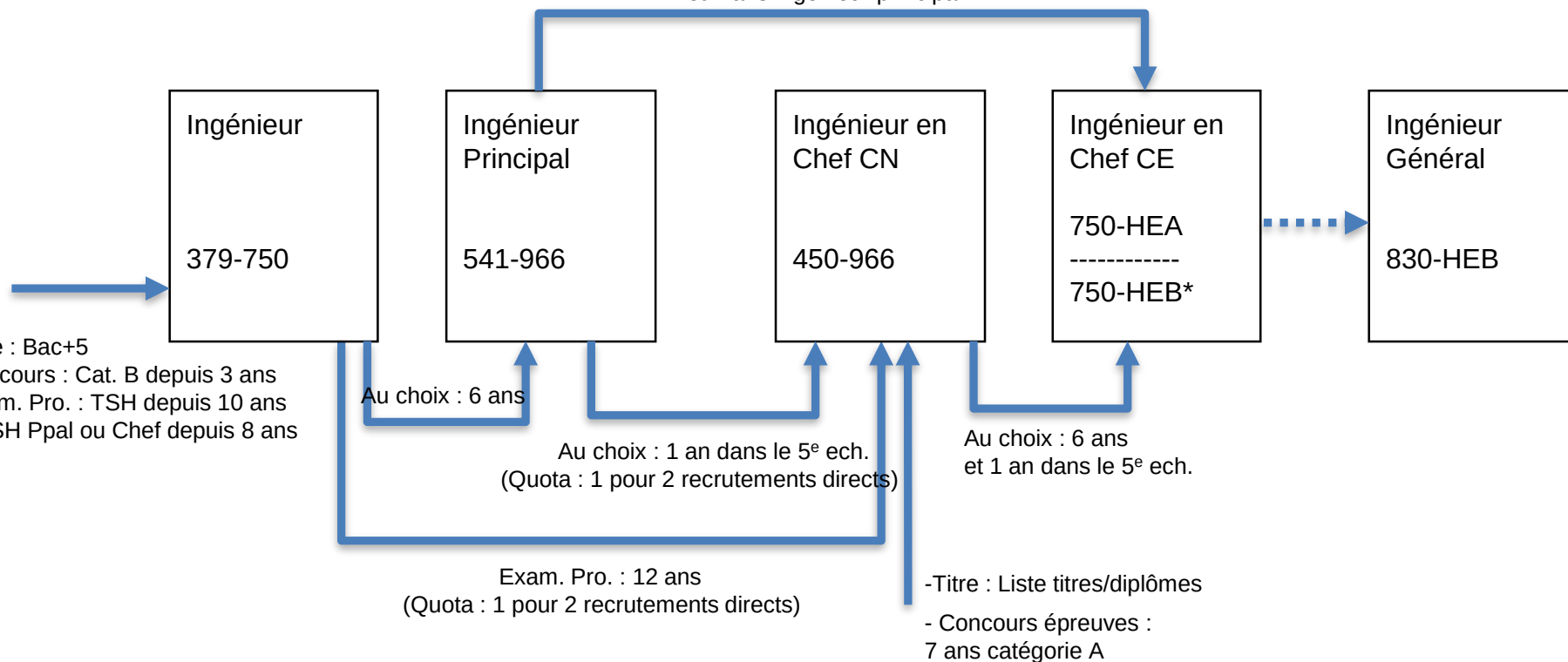
INGENIEURS

L'architecture statutaire : FPH/FPT/FPE

Quelle comparabilité, quelles logiques, quelles différences ?

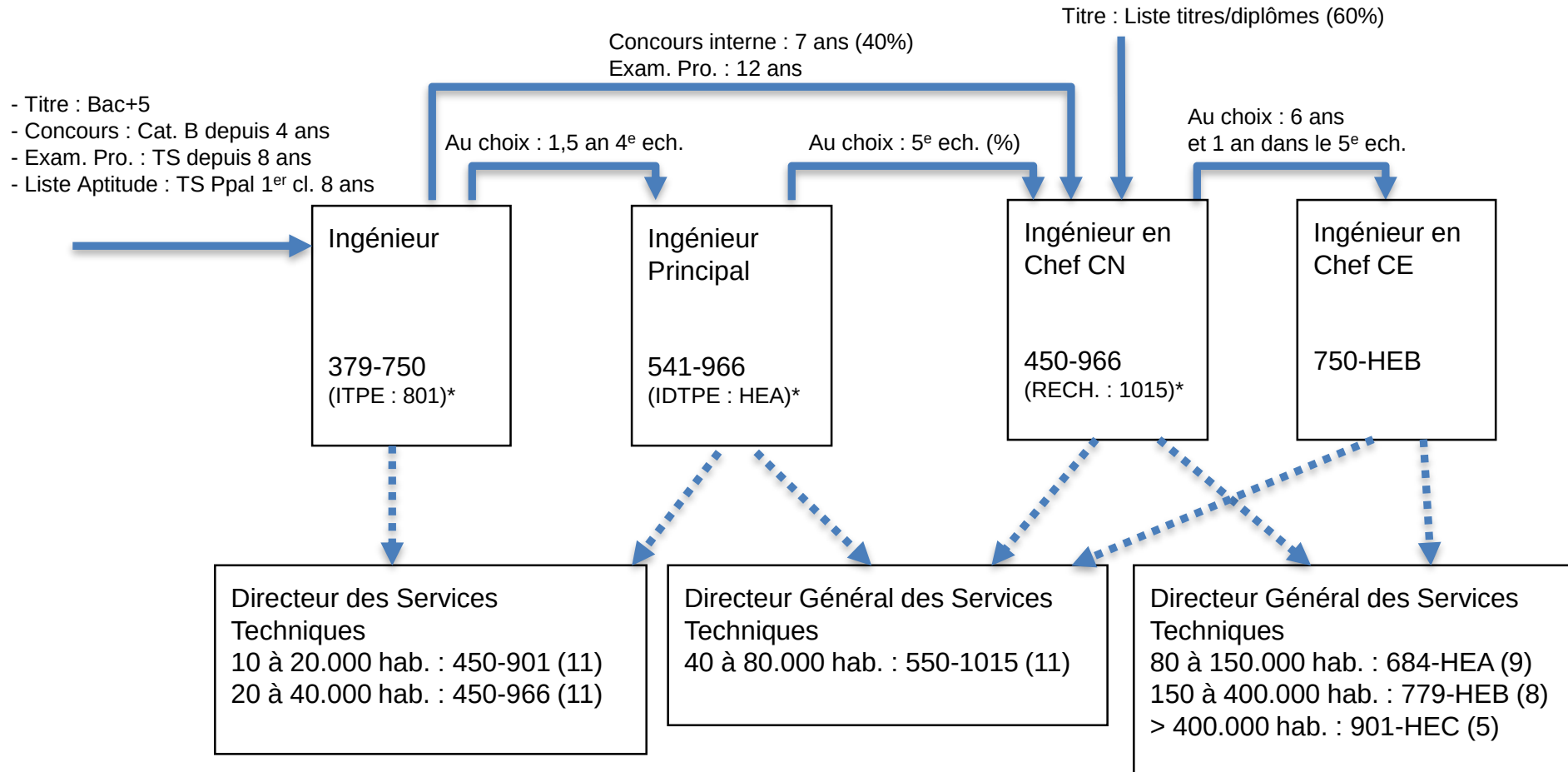
Ingénieur Hospitalier

Exam. Pro. : 1 an dans le 4^e ech.
et 4 ans ingénieur principal



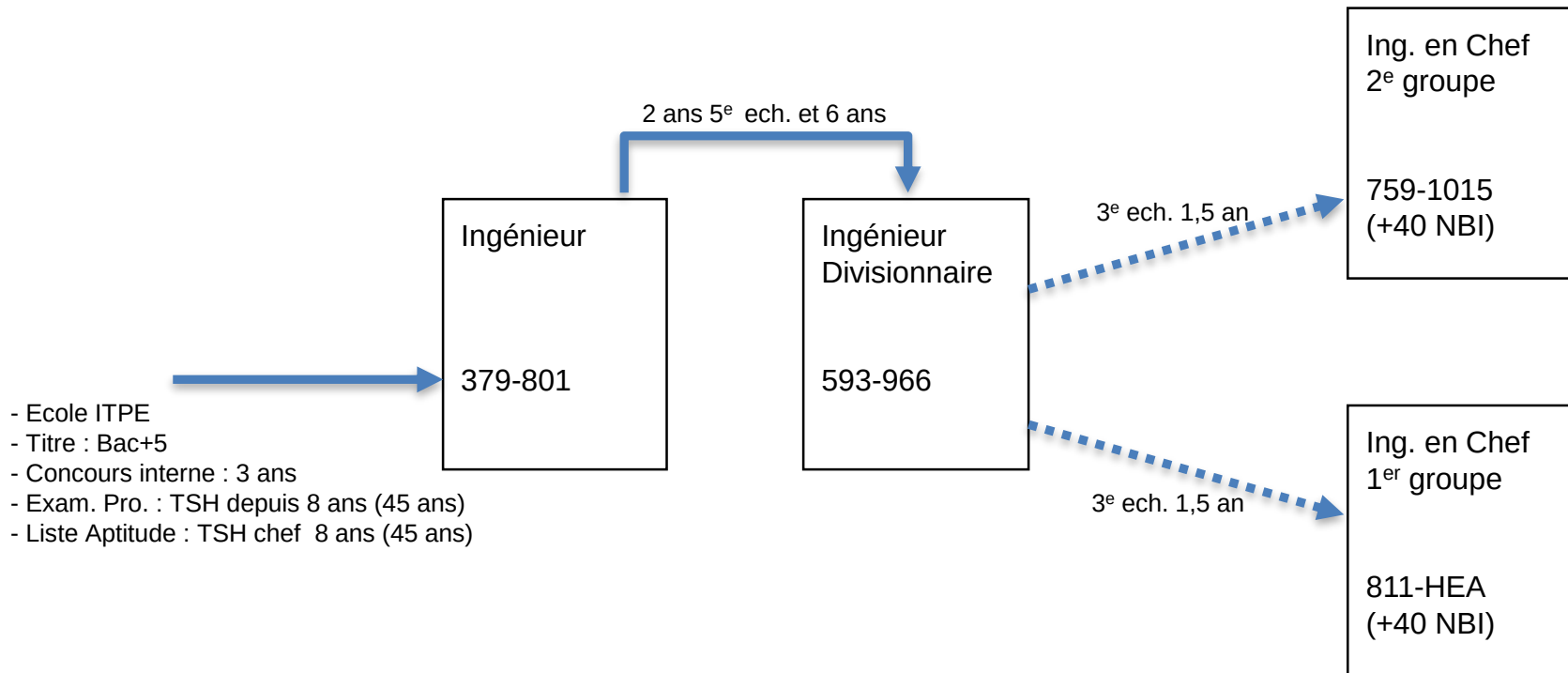
* : échelon accessible dans les établissements disposant d'emploi fonctionnel de direction

Ingénieur territorial (avant scission)

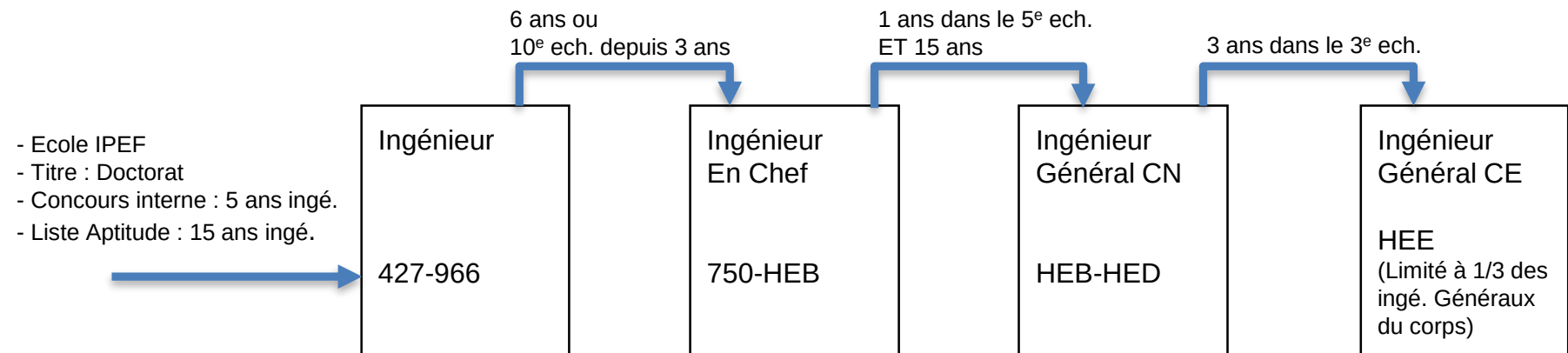


* : échelons provisoires créés pour intégrer les ingénieurs d'État

Ingénieur des Travaux Publics d'État



Ingénieur des Ponts, Eaux et Forets





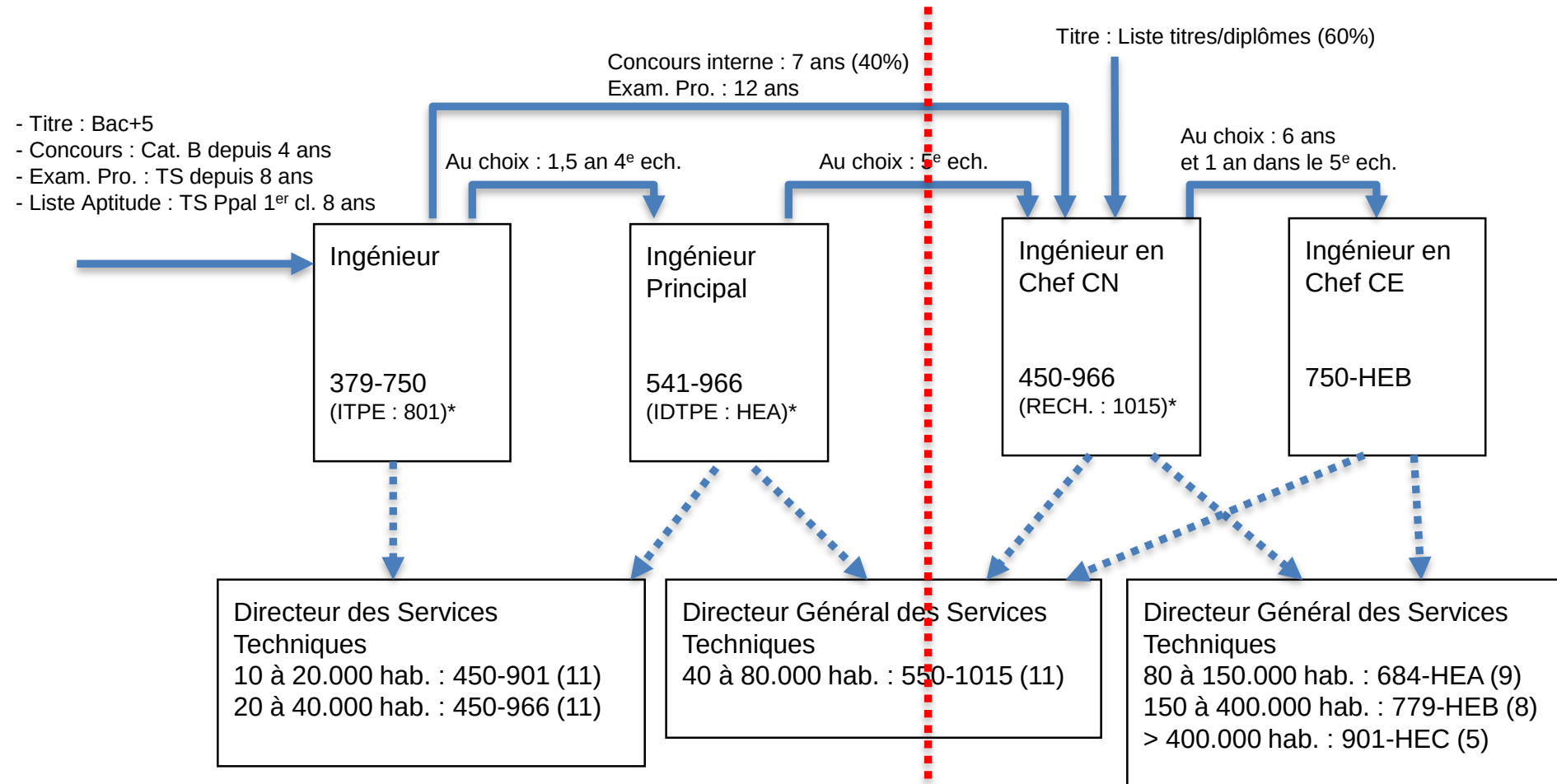
Les nouveaux cadres d'emploi des ingénieurs territoriaux

Textes en vigueur depuis le 1^{er} mars 2016

La scission du cadre d'emplois des Ingénieurs Territoriaux

- Envisagée dès l'été 2009 par le secrétaire d'État aux Collectivités
- Confirmée plus de deux ans après par le ministre de la Fonction publique
La loi 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire a adapté le statut de la fonction publique sur certains points : désormais, seuls les ingénieurs en chef sont gérés nationalement.
- En fait, les principaux bénéficiaires de ce grade pourraient bien être les personnels de l'État eux-mêmes. Telle qu'elle est conçue, la réforme laisse penser que le gouvernement prépare un point de chute pour des ingénieurs de l'État qui, modernisation de l'action publique oblige, devront envisager une carrière ailleurs qu'à l'État.
- Déception des syndicats : Les rémunérations du cadre d'emplois des ingénieurs seront très peu revalorisées, tandis que la formation demeurera d'une durée de 5 jours. De plus, les conditions pour l'avancement de grade et la promotion interne vont être rendues plus restrictives.
- Communiqué de presse du CSFPT (4 novembre 2015) - Les objectifs affichés de la scission :
La scission du cadre d'emplois actuel des ingénieurs territoriaux devrait conduire à une meilleure identification et reconnaissance des ingénieurs en chef qui occupent déjà des emplois à fortes responsabilités.
Le troisième grade du cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux est aligné sur celui des administrateurs territoriaux.

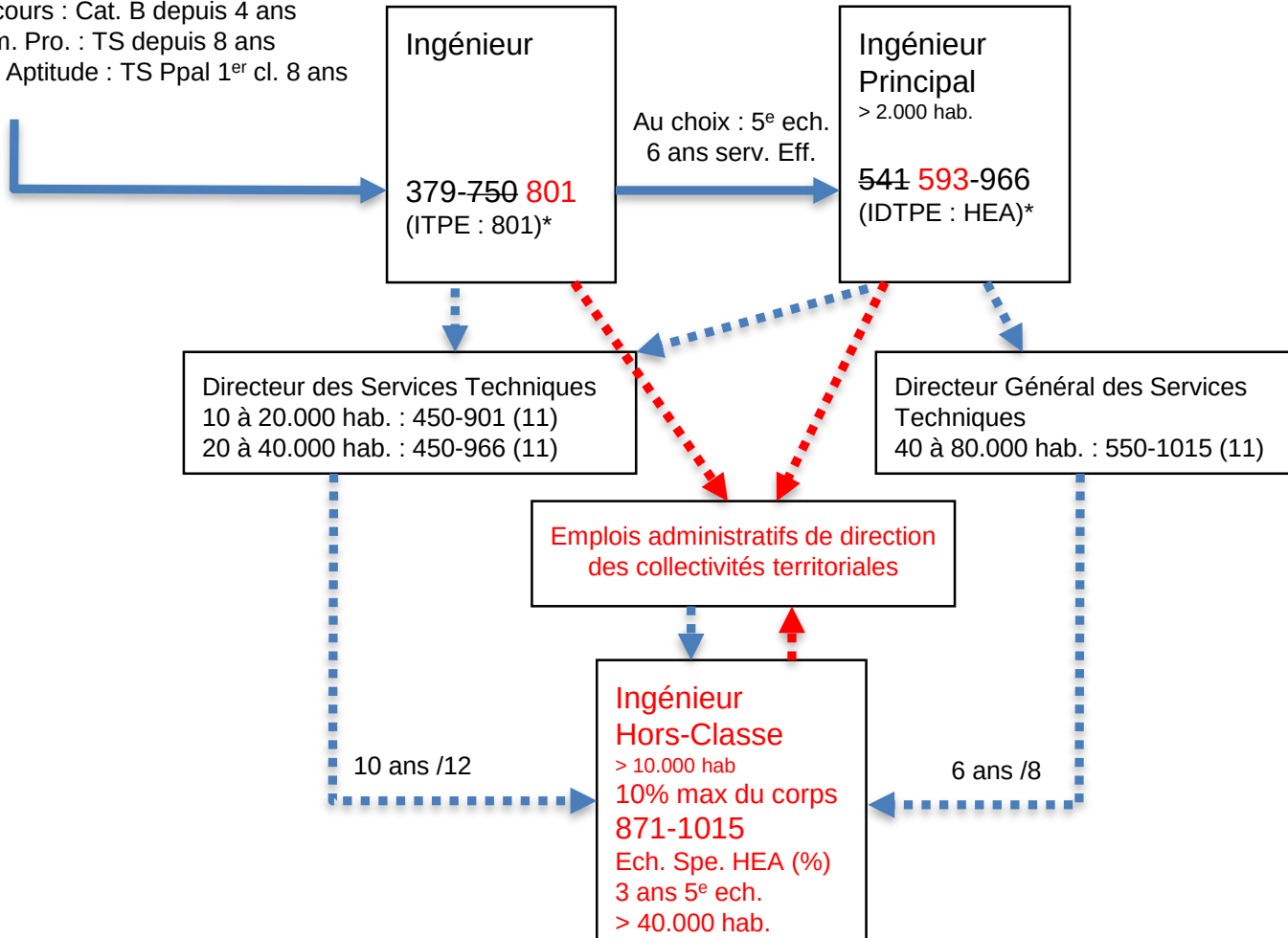
Ingénieur territorial (avant scission)



* : échelons provisoires créés pour intégrer les ingénieurs d'État

Ingénieur territorial (nouveau cadre d'emploi)

- Titre : Bac+5
- Concours : Cat. B depuis 4 ans
- Exam. Pro. : TS depuis 8 ans
- Liste Aptitude : TS Ppal 1^{er} cl. 8 ans



* : échelons provisoires créés pour intégrer les ingénieurs d'État

Ingénieur en Chef territorial (nouveau cadre d'emploi)

Titre : Bac+5 (60%)

Concours interne : 7 ans (40%)

Exam. Pro. :

- 4 ans IT Ppal ou HC

- IT 6 ans EF

- 12 ans

→ FORMATION d'1 an

Au choix : 6 ans
et 1 an dans le 5^e ech.

Ingénieur en Chef

> 40.000 hab

450-966

(RECH. : 1015)*

Ingénieur en Chef

Hors Classe

750-HEB

Ech. Spec. HEBbis (%)

4 ans 7^e ech.

Directeur Général des Services
Techniques
40 à 80.000 hab. : 550-1015
(11)

Directeur Général des Services
Techniques
80 à 150.000 hab. : 684-HEA (9)
150 à 400.000 hab. : 779-HEB (8)
> 400.000 hab. : 901-HEC (5)

Emplois administratifs de
direction des collectivités
territoriales

10 ans /15

Ingénieur en Chef Général

1015-HEC

Classe Exc.HED (%)

4 ans 5^e ech.

régions > 2 000 000 hab.

départements > 900 000 hab.

communes > 400 000 hab.

8 ans /15



Les nouveaux cadres d'emplois des Ingénieurs Territoriaux

Concours externe sur titre Ingénieur en Chef

Les candidats au concours externe sur titres avec épreuves d'accès au cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux doivent être titulaires d'un diplôme d'ingénieur délivré dans les conditions prévues par les articles L.642-1 et suivants et les articles D.642-1 et suivants du code de l'éducation ou d'un autre diplôme scientifique et technique national, sanctionnant **une formation d'une durée au moins égale à cinq années d'études supérieures après le baccalauréat** en lien avec les domaines de compétences mentionnés à l'article 2 du décret xxx susvisé, reconnu comme équivalent dans les conditions fixées par le décret du 13 février 2007 susvisé.

Formation Ingénieur en Chef

Le présent décret a pour objet de préciser l'organisation de la **formation de douze mois** mise en place par le Centre national de la fonction publique territoriale. Ce dernier peut conventionner avec tout établissement public habilité à délivrer une formation aux fonctions confiées aux ingénieurs en chef, afin d'organiser des sessions théoriques communes avec les élèves de ces établissements publics. Les sessions pratiques pourront être effectuées dans les services d'une collectivité territoriale, d'un établissement public ou d'une entreprise, ainsi qu'au sein d'une administration de l'Etat, en France ou à l'étranger.



Historique des évolutions – lien avec les protocoles

Comment et à quel moment a évolué le statut ?

Les protocoles d'accords qui ont fait évoluer le statut des Ingénieurs Hospitaliers

- Protocole « Durafour » du 9 février 1990 de rénovation de la grille
- Protocole « Guigou » du 14 mars 2001 : la revalorisation des carrières dans les filières professionnelles
- Protocole d'accord du 25 janvier 2006 sur l'amélioration des carrières et l'évolution de l'action sociale dans la fonction publique, en 2006-2008
- Protocole « Bertrand » du 19 octobre 2006 : le développement du dialogue social, la formation, l'amélioration des conditions de travail, l'action sociale, les statuts des personnels
- Relevés de conclusion du 21 février 2008 - Revalorisation de la catégorie A de la Fonction publique → ECHEC officialisé le 31 mars 2010 (GRAF,...)
- PPCR : 30 septembre 2015
- *Corps de Direction : Protocoles d'accords du 25 mai 2004 et du 29 juillet 2011*

Evolution de l'accessibilité des grades

		GUIGOU 30/10/2001	BERTRAND 25/06/2007
	05/09/1991		
Ingénieur subdivisionnaire	tous	tous	tous
ingénieur en chef	établissements dont l'emploi de direction est rangé au moins en 2e classe.	tous	tous
ingénieur en chef de 1ere catégorie de 2e classe	centres hospitaliers régionaux et les établissements dont l'emploi de direction est rangé en 1re classe.	tous	tous
ingénieur en chef de 1ere catégorie de 1re classe	centres hospitaliers régionaux et les établissements dont l'emploi de direction est rangé en 1re classe.	tous	tous
ingénieur en chef de 1ere catégorie hors classe	centres hospitaliers régionaux et les établissements dont l'emploi de direction est rangé en 1re classe inscrits sur une liste arrêtée par le ministre chargé de la santé.	centres hospitaliers régionaux et les établissements visés à l'article 1er du décret n° 2000-231 du 13 mars 2000 ainsi que dans les établissements dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé de la santé.	accèdent au 7e échelon de leur grade lorsqu'ils exercent dans les établissements mentionnés à l'article 1er du décret n° 2005-922 du 5 août 2005

Evolution de l'accessibilité de l'emploi fonctionnel

Version en vigueur du 1 janvier 1990 au 30 octobre 2001

- Un ou plusieurs emplois d'ingénieur général hospitalier peuvent être créés dans les centres hospitaliers régionaux dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé de la santé. Cet arrêté fixe également le nombre et la répartition de ces emplois. (...) par voie de détachement des ingénieurs hospitaliers en chef de 1re catégorie ayant atteint un indice brut de rémunération au moins égal à celui du 8e échelon de la 2e classe.

Version en vigueur du 30 octobre 2001 au 25 juin 2007

- un ou plusieurs emplois d'ingénieur général hospitalier peuvent être créés dans les centres hospitaliers régionaux.
(abrogation de l'arrêté)

Version en vigueur au 25 juin 2007

- par voie de détachement des ingénieurs hospitaliers en chef de 1re catégorie ayant atteint un indice brut de rémunération au moins égal à celui du 7e échelon de la 2e classe.

Article 4 mis à jour le 22/02/2010 (1 correction sur 2 ...)

- Les fonctionnaires titulaires ou stagiaires ayant le grade d'ingénieur hospitalier, d'ingénieur hospitalier principal, d'ingénieur hospitalier en chef de classe normale et d'ingénieur hospitalier en chef de classe exceptionnelle peuvent exercer leurs fonctions dans l'ensemble des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 **modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.**

Evolution de l'accessibilité des emplois fonctionnels de direction de la FPH

Décret n° 2000-231 du 13 mars 2000

Décret n°2005-922 du 2 août 2005 relatif aux conditions de nomination et d'avancement de certains emplois fonctionnels

13/03/2000	05/08/2005	01/01/2008	17/03/2010	27/04/2012
CHR	CHR AP-HP HCL - APMH			CHR AP-HP HCL - APMH
AP-HP				
HCL - APMH				
syndicat interhospitalier régional d'IDF				
Directeurs d'établissements figurant sur une liste établie en fonction de l'importance de leur activité par le ministre chargé de la santé et le ministre chargé du budget ;	Directeurs d'établissements figurant sur des listes établies en fonction de l'importance de leur activité et de leur budget par arrêté des ministres chargés de la santé et du budget			Budget > 60 M€ Budget > 120 M€ Budget > 250 M€



LE REGIME INDEMNITAIRE

Données issues des Rapports annuels sur l'état de la Fonction Publique d'État (tableaux 6.4-2)

Primes (2009 en moyenne) :

Techniciens Sup. : 36%

Ingénieurs « A » : 60,3%

Ingénieurs « A+ » : 81,4%

Primes (2010 en moyenne) :

Ingénieurs de l'État et assimilés : 73,2%

[Cadres de catégorie A (à l'exception des A+)]

* Le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement brut de base.

Historique de la prime de technicité des ingénieurs hospitaliers:

- Plafond fixé à 40% en 1991
- Plafond « revalorisé » à 45% en 2007



Rétablir la comparabilité avec les ingénieurs territoriaux :

- Reconnaissance managériale (emplois fonctionnels)
 - Déroulement carrière (quota)
 - Indemnitaire (mécanisme, montants)



L'impact de la mise en place des Groupements Hospitaliers de Territoire (GHT)



LE CONSTAT

Pour les techniciens et les techniciens supérieurs :

- Un statut inadapté avec la réalité hospitalière d'aujourd'hui
- Ne valorise pas assez leurs expertises et leurs responsabilités
- Non reconnaissance des licences pro, du master 1 (BAC+3/4)
- Un fossé trop important avec les ingénieurs (BAC+5/6 et BAC +2)



LE CONSTAT

Pour les ingénieurs hospitaliers

Données issues de l'enquête démographique des corps de direction de la FPH

(Résultats publiés en janvier 2016 - Base de 5.000 ingénieurs hospitaliers)

Un positionnement managérial établi ...

45% des Etablissements répondants ont un ingénieur en position de DH

... mais non valorisé par le statut :

EF IH général non revalorisé depuis 1991, n'a pas suivi l'évolution des EF DH (groupes)

Un défaut d'attractivité qui se traduit par une alarmante proportion de contractuels :

59% des Ingénieurs Hospitaliers sont sous contrat

48% ont un CDI datant de moins de 6 ans

Bilan au 30 mars 2016 de la mise en œuvre dans la FPH des concours réservés prévus par la loi n°2012-347

« 11% des ingénieurs éligibles sont en stage ou titularisés »

« La titularisation de ces agents contractuels semble se heurter ici à des difficultés qui tiennent au défaut d'attractivité de fonctions mieux rémunérées lorsqu'elles sont exercées sous contrat. »

La restauration de l'attractivité du statut des IH est donc un enjeu prioritaire

Syndicat des Managers Publics de Santé



Un manque d'attention des tutelles, malgré les propositions renouvelées du smps

- 2007 : Dernière évolution du statut des IH, mais non signé par le smps (ex snch) car insuffisant
- Avril 2013 : 19 propositions pour rénover le statut des IH : Communiqué commun avec les associations professionnelles d'IH de soutien aux propositions du SMPS, exprimant le malaise existant
- Janvier 2016 : Réunies à l'initiative du smps, les associations professionnelles d'ingénieurs et de cadres hospitaliers présentes ont unanimement validé les principes et les revendications portées par le smps
- Mars 2016 : Un nouveau statut revalorisé des Ingénieurs Territoriaux ... non transposé aux IH

**Le statut des ingénieurs hospitaliers a progressivement perdu
sa comparabilité historique avec le cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux**

Aujourd'hui :

Mise en place des GHT

Le rôle stratégique des ingénieurs hospitaliers et des cadres techniques pour la mise en place opérationnelle des GHT et la mutualisation des fonctions support implique une adaptation impérative de leur statut

Des évolutions prévisibles

L'accentuation de la spécialisation

l'ingénieur généraliste qui fait un peu tout dans une structure va disparaître
au profit de la mutualisation de la haute expertise

L'élévation du niveau de management et de responsabilité

Multi-sites, équipes, budgets, projets, ...

L'intégration de la logique territoriale

Nouvelles fonctions - Nouveaux métiers

Des chefs de projets GHT

Des ingénieurs et des techniciens responsables de site

Un ou des ingénieurs coordonnateurs opérationnels du GHT (par spécialité et/ou inter-spécialités)

Exemple : des IH identifiés comme pilotes du SIH territorial

Des ingénieurs assurant la direction technique de fonctions supports mutualisées



Nouvelles conditions d'exercice

Responsabilités accrues

Impacts de la territorialisation et du multi-sites

Mise en place d'une équipe opérationnelle GHT de coordination technique

Mobilité géographique (voir fonctionnelle ?)

Opportunité de développer le télétravail

Valeurs à préserver

Proximité

Rester à l'écoute de l'expression du besoin de l'ensemble des sites

Apporter une expertise élevée avec une parfaite connaissance du fonctionnement de chaque établissement

Expertise en organisation

Axes de formation (initiale et continue)

Accompagnement au changement de positionnement et aux nouvelles fonctions

Formation EHESP aux enjeux GHT

Formation technique à une autre spécialité ?

Syndicat des Managers Publics de Santé

PPCR : PROPOSITIONS POUR LES INGÉNIEURS HOSPITALIERS
Transposition indices et GRAF des deux premiers grades A-TYPE

- Les grilles indiciaires des deux premiers grades du corps des ingénieurs hospitaliers sont basées sur celles du « A-type » technique. Leur évolution indiciaire doit donc être transposée.
- Toutefois, la création dès 2017 d'un Grade à accès fonctionnel (GRAF), accessible aux ingénieurs principaux de l'Etat ou de la Territoriale, ne correspond pas à la structuration actuelle du corps en quatre grades du versant Hospitalier.
- Les ingénieurs principaux hospitaliers doivent donc bénéficier d'une compensation de cette mesure bénéficiant aux ingénieurs principaux des deux autres versants.
- Pour le smps, il serait juste que cela soit compensé par le remplacement du quota d'avancement de grade des ingénieurs principaux, par un ratio promu/promouvable, accompagné d'un reclassement pour les agents bloqués en haut de grille.



PPCR : PROPOSITIONS POUR LES INGÉNIEURS HOSPITALIERS

Transposition indices et GRAF des grades supérieurs et emplois fonctionnels

Constat :

L'évolution indiciaire des deux premiers grades implique une évolution indiciaire pour les deux grades supérieurs

Le bornage indiciaire est en décalage avec ceux des ingénieurs territoriaux et des corps d'encadrement supérieur administratif de la FPH

Absence d'un Grade à Accès Fonctionnel (GRAF)

Non transposition de la logique des groupes d'emplois fonctionnels de direction

Absence d'harmonisation avec les emplois fonctionnels d'ingénieurs territoriaux

Vocation à occuper des fonctions de direction non explicite dans le statut

Conséquences :

Manque d'attractivité

Frein à la mobilité inter fonction publique

Situations hétérogènes dans les établissements

Inadaptation avec la mise en place des GHT (mutualisation, multi-site,...)

Propositions du smps :

Evolution et harmonisation des grilles indiciaires des grades supérieurs avec celles des ingénieurs territoriaux, en cohérence avec celles des corps de direction de la FPH

Création d'un GRAF, harmonisé avec celui des ingénieurs en chef territoriaux

Expliciter dans le statut la vocation à occuper des emplois de direction

Rendre plus accessible les emplois fonctionnels aux différents grades d'ingénieurs, en cohérence avec les GHT

Permettre l'accès aux emplois fonctionnels à un plus grand nombre d'établissements, en cohérence avec les GHT

- La création d'emplois fonctionnels d'ingénieurs hospitaliers généraux est limitée

Emplois fonctionnels FPH	Etablissements	Bornage indiciaire
Ingénieur général	CHR	830-HEB

Grille non revalorisé depuis 1991

- Les 5 emplois fonctionnels de directeurs techniques territoriaux sont liés à la taille de la collectivité (20000, 40000, 80000, 150000 et 400000 habitants), et ont des grilles indiciaires adaptées.

Emplois fonctionnels FPT	Collectivités	Bornage indiciaire
Directeur des Services Techniques	10 à 20.000 hab.	450-901
	20 à 40.000 hab.	450-966
Directeur Général des Services Techniques	40 à 80.000 hab.	550-1015
	80 à 150.000 hab.	684-HEA
	150 à 400.000 hab.	779-HEB
	> 400.000 hab.	901-HEC

- Les emplois fonctionnels de direction hospitalière sont régis par le décret n° 2012-562 du 24 avril 2012 relatif à certains emplois fonctionnels de direction dans la fonction publique hospitalière. Il y a trois groupes, définis en fonction des établissements ou d'un budget minimum (60, 125 et 250 millions d'euros).

Restaurer l'attractivité du statut

- Assistant ingénieur : reconnaître et valoriser expertise et responsabilités (pont TSH vers IH)
- Remplacer le quota d'avancement de grade par un ratio promu/promouvable avec clause de sauvegarde, accompagné d'une mesure transitoire de reclassement
- Transposer les évolutions indiciaires PPCR : A-TYPE pour les deux premiers grades, mais aussi pour les deux grades supérieurs (celles qui seront issues du groupe de travail prévu au second semestre 2016 pour l'encadrement supérieur)
- Créer un GRAF au bénéfice des ingénieurs en chef et des ingénieurs généraux hospitaliers, en cohérence les GRAF des ingénieurs en chef territoriaux et des DH
- Permettre une intégration non décourageante des contractuels
- Bénéficier d'un régime indemnitaire comparable entre établissements de la FPH et avec les autres versants de la FP

Reconnaître les compétences managériales des cadres techniques

- Structurer les emplois fonctionnels d'ingénieurs hospitaliers en cohérence avec la structuration des emplois fonctionnels de direction : Groupes
- Bornage indiciaire : Harmoniser les emplois fonctionnels d'ingénieurs avec ceux de la fonction publique territoriale afin de lever un frein à la mobilité vers la FPH
- Faire bénéficier les ingénieurs de dispositifs d'accompagnement dans le cadre de la mise en place des GHT, la mutualisation des fonctions supports et l'exercice multi-site



MERCI

Retrouvez toutes les informations sur
www.smpsante.fr