

## PROMOTION A LA HORS CLASSE DE DIRECTEUR d'HOPITAL

### Références

[Article 21 du décret 2005-921 du 2 août 2005 modifié.](#)

[Arrêté du 7 janvier 2021](#) fixant le taux de promotion à la hors classe des directeurs d'hôpital

### Les conditions à remplir

Pour être nommé au grade de la Hors Classe, vous devez :

- Etre au moins au 6<sup>ème</sup> échelon de la classe normale ;
- Justifier de 4 années de services effectifs dans le corps des DH ou dans un corps ou cadre d'emplois de niveau comparable (position d'activité – détachement ou mise à disposition) ;
- Justifier depuis votre accès dans le corps de 2 changements d'affectation dans la même région : un changement d'établissement et une mobilité fonctionnelle non concomitante ;
- En cas de changement de région administrative\* la mobilité géographique suffit pour être inscrit au tableau d'avancement (TA) ;
- Etre proposé par l'évaluateur pour être inscrit au TA.

Au final la condition de mobilité est remplie lorsqu'il y a :

- Soit 3 établissements dans une même région ;
- Soit 2 affectations dans une même région et 1 mobilité fonctionnelle non concomitante ;
- Soit 1 mobilité interrégionale.

*\*Région administrative : la mobilité entre anciennes régions est prise en compte.*

---

### Prise en compte de certaines positions au titre de la mobilité

Les périodes de **détachement** ou de **mise à disposition**  
au moins à mi-temps,  
d'une durée supérieure à 1 an sont considérées



Comme un changement d'établissement Si elles sont accomplies au sein de la même région administrative.



Également comme un changement d'affectation si elles sont accomplies dans une autre région administrative.

**Disponibilité** : l'activité professionnelle durant une disponibilité peut éventuellement être prise en compte au titre soit d'un changement d'affectation, soit d'un changement de région administrative.

**Direction commune – fusion** : Les directeurs qui assurent ou sont membres, lors de sa constitution, d'une direction commune sont considérés au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement comme ayant effectué une mobilité fonctionnelle, cette disposition est également applicable en cas de fusion et s'applique aux adjoints sur attestation du chef d'établissement.

Cas particulier : les MAD auprès d'un ministère

Est reconnue comme une mobilité fonctionnelle, une nomination en qualité de chef de bureau au sein des administrations centrales des ministères.

---

## Quota d'accès

Le décret 2018-330 du 3 mai 2018 instaure à compter de 2021 un quota d'accès à la hors classe au motif de la comparabilité avec le corps des administrateurs civils.

Le taux de promotion ou « ratio promus/promouvables a été fixé successivement à 40% en 2021, 30% en 2022 puis 32% en 2023.

Dès 2017, le CHFO a été le seul syndicat de directeurs à voter contre la révision statutaire dans son ensemble, considérant que la balance n'était pas équilibrée, avec cette mesure en forme de coup tordu non concerté et sacrifiant la jeune génération.

Si la convergence entre corps comparables est un objectif que se donne l'administration, il doit être mis en œuvre dans la cohérence. Or qu'en est-il dans les faits ?

Pour être proposés à la Hors classe, les DH devaient jusqu'à présent remplir une condition d'ancienneté (6<sup>ème</sup> échelon et 4 ans de services effectifs) puis une condition de double mobilité.

Pour les Administrateurs civils, seule l'ancienneté conditionne la qualité de promuvable (définie comme pour les DH). Puis s'applique le taux de promotion réglementaire fixé par périodes de 3 ans. Il existe une obligation de mobilité dans la carrière des AC mais elle n'entre pas dans le calcul du taux de promotion.

Depuis 3 ans donc, ce taux pénalise fortement la promotion des DH.

Dans le nouveau statut des administrateurs de l'État, le mécanisme est désormais supprimé ! Il est donc urgent de rétablir justice.

Notre syndicat prendra une nouvelle fois toute sa part pour abroger cette mesure inique, méprisante pour les DH, et menaçante pour les autres corps de direction.

Gouvernance, accès aux emplois, revalorisations statutaires, plusieurs fronts sont ouverts malgré la crise sanitaire, et il faut faire face : seul l'engagement syndical fort, équilibré et progressiste permet de les contrecarrer !

---

## Date d'effet de la promotion

La condition de mobilité doit être remplie au 1<sup>er</sup> janvier de l'année d'établissement du TA alors que les conditions d'ancienneté peuvent être remplies l'année de l'établissement du TA dans ce cas votre promotion sera effective à la date à laquelle vous remplissez l'ensemble des conditions.

## Classement et rémunération

Le reclassement s'opère toujours de l'indice brut égal ou immédiatement supérieur à celui détenu dans le grade de la classe normale.

L'ancienneté est conservée si le gain indiciaire est inférieur à celui qui résulterait d'un avancement d'échelon dans votre ancien grade.

Si vous avez atteint l'échelon le plus élevé de votre emploi, l'ancienneté est maintenue dans les mêmes conditions et limites lorsque le gain indiciaire est inférieur à celui résultant d'un avancement à ce dernier échelon.

## Rémunération au 1<sup>er</sup> janvier 2024

Hors classe							Grille en net 2024	
Echelon	Durée	Indice brut	INM	Brut mensuel	Brut CTI	Brut total	Total charges	Net mensuel
1 <sup>er</sup>	24 mois	813	672	3 308,11	241,22	3 549,33	732,23	2 575,88
2 <sup>ème</sup>	24 mois	862	710	3 495,18	241,22	3 736,39	770,83	2 724,35
3 <sup>ème</sup>	24 mois	912	748	3 682,24	241,22	3 923,46	809,42	2 872,82
4 <sup>ème</sup>	36 mois	977	797	3 923,46	241,22	4 164,67	859,18	3 064,28
5 <sup>ème</sup>	36 mois	1027	835	4 110,52	241,22	4 351,74	897,77	3 212,75
6 <sup>ème</sup>	12 mois	HEA 1 <sup>er</sup> chevron		4 405,89	241,22	4 647,11	958,71	3 447,18
	12 mois	HEA 2 <sup>ème</sup> chevron		4 578,19	241,22	4 819,40	994,26	3 583,93
	12 mois	HEA 3 <sup>ème</sup> chevron		4 809,56	241,22	5 050,78	1 041,99	3 767,57
7 <sup>ème</sup>	4 ans	HEB 1 <sup>er</sup> chevron		4 809,56	241,22	5 050,78	1 041,99	3 767,57
		HEB 2 <sup>ème</sup> chevron		5 011,39	241,22	5 252,61	1 083,63	3 927,77
		HEB 3 <sup>ème</sup> chevron		5 277,22	241,22	5 518,44	1 138,47	4 138,76
8 <sup>ème</sup>		HEB Bis 1 <sup>er</sup> chevron		5 277,22	241,22	5 518,44	1 138,47	4 138,76
		HEB Bis 2 <sup>ème</sup> chevron		5 415,06	241,22	5 656,28	1 166,90	4 248,16
		HEB Bis 3 <sup>ème</sup> chevron		5 557,82	241,22	5 799,04	1 195,17	4 362,65

## 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) intégrés dans la grille ci-dessus.

Le dispositif donne lieu à un abattement forfaitaire de 389 € sur les primes, visible sur le bulletin de salaire.

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

 **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.

---

## 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, mis en œuvre en 2 fois. 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.

### NOS CONSEILS

**Veillez à ce que votre évaluateur vous propose à l'inscription au tableau d'avancement dès lors que vous remplissez les conditions statutaires. Il doit à cet effet, renseigner la fiche C2 du support d'évaluation et la transmettre au CNG dans les délais ;**

**Pour tout changement fonctionnel au sein du même établissement veillez à ce que le chef d'établissement transmette au CNG, la décision vous désignant, accompagné de la fiche de poste ;**

**En cas de mise à disposition, veillez à ce que la convention soit la plus explicite possible pour ce qui concerne : la durée – la quotité d'exercice – les fonctions exercées. En adresser une copie au CNG ;**

**N'hésitez pas en cas de doute sur la prise en compte au titre de la mobilité interrégionale d'une période de détachement ou de mise à disposition ou d'un exercice professionnel lors d'une disponibilité, à nous contacter avant de saisir le comité de sélection ;**

**Si le tableau d'avancement n'est plus examiné en Commission paritaire, nous avons cependant une séance de travail préparatoire avec le Centre national de gestion, pour étudier les éventuelles questions d'interprétation des critères et des lignes directrices de gestion.**

**Adresser nous copie des documents que vous transmettez au CNG en nous indiquant :**

- **Votre date de nomination en classe normale ;**
- **Votre échelon actuel ;**
- **Votre affectation lors de votre nomination dans le corps (durée d'affectation et définition du poste) ;**
- **Votre 1<sup>er</sup> changement d'affectation (durée d'affectation et définition du poste) ;**
- **Le cas échéant votre 2<sup>ème</sup> changement d'affectation (durée d'affectation et définition du poste) ;**
- **Vos périodes de détachement ou MAD.**

**CONTACTEZ-NOUS !**

**[permanence@chfo.org](mailto:permanence@chfo.org)**

**☎ 01 47 07 22 34 (permanence)**  
**☎ 07.85.25.51.29 (Philippe GUINARD)**