

PROTOCOLE D'ACCORD

Le Ministre de la santé et de la Protection Sociale et les organisations syndicales représentatives des personnels de direction des hôpitaux signataires du présent protocole s'accordent pour reconnaître l'importance des responsabilités exercées par les directeurs d'hôpitaux. Elles sont renforcées et réaffirmées dans le nouvel environnement juridique des établissements de santé que crée, en particulier, la réforme de l'organisation interne des hôpitaux.

Acteurs des politiques de santé publique, les directeurs d'hôpitaux sont au cœur du management et de la gestion des établissements de santé publics. Ils en assurent la conduite générale dans le respect des identités professionnelles de leurs différentes composantes. Garants de la cohérence de gestion des établissements, ils assurent des missions sensibles qui leur confèrent des droits et des obligations au sein de la haute fonction publique.

Dans ce cadre, le présent protocole vise à affirmer la nécessaire valorisation des missions des directeurs et de leur corps, et l'exigence de professionnalisme attaché à l'exercice de ces missions.

A l'issue des négociations, Le Ministre de la santé et de la Protection Sociale et les organisations signataires s'accordent sur les principes suivants dont la déclinaison par les textes réglementaires sera confiée à un comité de suivi constitué de leurs représentants.

CENTRE NATIONAL DE GESTION

Un Centre National de Gestion (CNG) sera créé dans le cadre d'une disposition réglementaire. Sa création permettra de répondre à la nécessité de moderniser la gestion des ressources humaines des directeurs d'hôpitaux, corps de haut niveau à gestion nationale.

Ce centre prendra la forme juridique d'un service à compétence nationale. Il sera doté d'une importante délégation de gestion et agira par délégation du Ministre. Les organisations syndicales seront associées à son fonctionnement.

Son directeur, nommé par le Ministre, définira les orientations stratégiques et assurera la conduite générale du Centre National de Gestion.

Le CNG assurera notamment :

- La définition, le suivi et la mise en œuvre de la procédure d'évaluation et du régime indemnitaire
- Le suivi et la gestion des carrières et notamment la nomination dans les emplois
- La gestion des instances paritaires nationales
- La publication des postes
- La gestion des directeurs en recherche d'affectation
- La gestion des procédures disciplinaires
- L'organisation des concours
- La gestion du contentieux
- Le suivi démographique des emplois de direction.
- Le conseil et l'orientation

Il présentera annuellement un bilan de son action. Afin d'éviter des distorsions régionales trop importantes dans la répartition des postes de direction, il élaborera, en concertation avec les organisations syndicales représentatives, un cadre de référence à l'adresse des chefs d'établissements permettant d'harmoniser, dans le respect de la liberté d'organisation, la taille des équipes de direction au sein d'une même catégorie d'établissement. L'élaboration de ce cadre de référence est rendu nécessaire dans la perspective de l'évolution démographique du corps de directeur d'hôpital.

L'ensemble des modalités de mise en œuvre du CNG sera examiné dans le cadre du Comité de suivi.

EVALUATION

La professionnalisation de l'évaluation est une nécessité impérative pour un bon fonctionnement de l'ensemble des procédures de la modernisation du statut.

L'évaluation sera une des missions clé des directeurs chefs d'établissements et des directeurs d'ARH. Les procédures d'évaluation et le suivi de celles ci seront assurées par le Centre National de Gestion dans un objectif de professionnalisation.

Un programme de formation à l'évaluation devra être construit afin que soient déclinés pour chaque directeur les principes fondamentaux :

- Fixation des objectifs et indicateurs de résultats et des moyens nécessaires ;
- Périodicité de l'évaluation ;
- Appréciation des compétences et des aptitudes personnelles.

Le socle de cette évaluation sera constitué par le référentiel métier qui a déjà fait l'objet de discussions.

L'évaluation sera conduite comme suit :

- Par le Ministre après avis du président du conseil d'administration et du directeur de l'ARH pour les directeurs généraux de C.H.U et CHR ;
- Par le directeur de l'A.R.H. (pour les régions les plus importantes une délégation pourra être donnée aux directeurs de la DDASS) après avis du président du conseil d'administration pour les directeurs chefs d'établissements fonctionnels ou non ;
- Par le directeur chef d'établissement pour les directeurs adjoints et les directeurs sur emplois fonctionnels autres que les chefs d'établissements (secrétaires généraux et directeurs généraux adjoints des HCL et de l'APM, directeurs et sous-directeurs de l'AP-HP, DGA de C.H.U et CHR).

De l'évaluation dépendra directement l'attribution du régime indemnitaire, le renouvellement ou non du détachement sur statut d'emploi et l'inscription au tableau d'avancement.

Un recours sur l'évaluation et le régime indemnitaire, après avis de la CAPN, sera possible auprès du centre national de gestion.

L'évaluation de l'évaluateur tiendra compte notamment de la manière dont il évalue ses collaborateurs.

L'évaluation fera l'objet d'un bilan national par le centre national de gestion. Ce bilan sera présenté au CCNP.

Des groupes de travail seront mis en place le plus rapidement possible pour définir la procédure d'évaluation professionnalisée afin que celle-ci soit opérationnelle en 2005. Ces groupes seront placés auprès de la DHOS en attendant la constitution du centre national de gestion. Le cadre de l'évaluation sera présenté au comité de suivi et au CCNP.

CONSEILLERS GENERAUX DES HÔPITAUX

Des conseillers généraux seront nommés par le Ministre pour assurer des missions essentielles pour le fonctionnement des Etablissements Publics de Santé (EPS).

Ce seront des missions d'audit opérationnel mais également d'accompagnement, de médiation et d'appui au redressement dans les EPS, dans les conditions prévues par le projet de texte sur la Gouvernance.

Les postes de conseillers généraux seront en nombre limité (30 environ) et réservés à des directeurs ayant occupé des fonctions de chef d'établissement sur emploi fonctionnel. Ces postes seront également ouverts, dans des conditions à définir, aux Praticiens Hospitalo-Universitaires et Hospitaliers (PUPH) aux Praticiens Hospitaliers (PH) et aux ex-directeurs d'Agence Régionale de l'Hospitalisation (ARH).

Les conseillers généraux seront nommés pour une période de trois ans renouvelable deux fois. Ils seront rattachés fonctionnellement à la Direction de l'Hospitalisation et de l'Organisation des Soins (DHOS) dans un premier temps puis au Centre National de Gestion dès de la création de celui-ci. Leur rémunération sera assurée par le FMES.

Un régime indemnitaire lié à la durée et à l'intensité des missions confiées leur sera attribué :

- Mission audit opérationnel : 2200 euros par mois
- Mission accompagnement ou redressement : 3000 euros par mois.

En l'absence de missions, les conseillers généraux, issus du corps des directeurs d'hôpitaux, percevront la part fixe mensualisée du régime indemnitaire de leur corps.

Le CNG publiera annuellement un rapport de synthèse des missions conduites par les conseillers généraux.

GESTION DE LA CARRIERE

I – CORPS DES DIRECTEURS D'HOPITAL

a/ Structuration du corps

La structure du corps sera alignée à l'identique (durée des échelons, indices et grades) sur celle des administrateurs civils en deux grades : classe normale et hors classe.

Cette nouvelle structure favorisera considérablement le déroulement, notamment du début de carrière puisque le passage à la hors classe (1^{ère} classe aujourd'hui) pourra se faire comme pour les administrateurs civils en 5 ans minimum contre 12 ans actuellement pour accéder à la 1^{ère} classe.

Cette accélération de carrière sera subordonnée à une obligation de mobilité. Cette obligation pourra être remplie soit par une mobilité inter régionale soit par deux mobilités (une d'établissement et une fonctionnelle). Le détachement, la mise à disposition réglementaire (hors un établissement de la FPH) et la disponibilité équivaldront, dès lors qu'ils constituent une expérience professionnelle significative et que leur durée excède 12 mois, à une mobilité inter régionale.

Afin de faciliter les changements d'affectation la durée minimale entre deux affectations pour la prise en charge des frais de déménagement sera réduite de 5 à 3 ans.

Le reclassement est établi sur la base du tableau joint en annexe.

b/ Nominations

La nomination dans le corps est prononcée par le Ministre. Les modifications de positions statutaires (détachement, disponibilité, congés de longue maladie et longue durée, retraite...) et les mutations relèveront par délégation du ministre du centre national de gestion à l'exception de la position « recherche d'affectation » qui relèvera du Ministre.

La nomination dans l'emploi relève, dès sa création, du Centre National de Gestion pour l'ensemble des emplois du corps de direction à l'exception des emplois de directeurs généraux de C.H.U et C.H.R qui relève du Ministre.

A la sortie de l'ENSP, la nomination dans le corps est concomitante à la nomination dans l'emploi, elle relève du ministre.

La commission des carrières est maintenue en ce qui concerne uniquement la sélection des candidats aux postes de chefs d'établissements et des directeurs non-chefs d'établissements sur emplois fonctionnels.

La procédure de nomination aux emplois est organisée comme suit :

- Directeurs adjoints

Le CNG organise la publication de postes sur Internet et au Journal officiel (récapitulatif) dès lors que la vacance est constatée et que la demande en est faite par le directeur de l'établissement.

Les candidatures sont adressées concomitamment au directeur de l'établissement et au CNG. Le CNG examine la validité des candidatures et communique au directeur de l'établissement l'ensemble des candidatures en indiquant celles qui sont recevables.

Le CNG procède à la nomination, sous réserve de l'avis de la CAPN, dans l'emploi du directeur adjoint choisi par le directeur.

- Directeurs, chefs d'établissements non fonctionnels.

Ces postes peuvent être pourvus sans exigence de mobilité préalable. Les élèves directeurs titulaires à la sortie de l'ENSP peuvent donc postuler.

Le CNG organise la publication des postes sur Internet et au Journal officiel (récapitulatif) dès lors que la vacance est constatée et que la demande en est faite par le président du CA. Celui-ci établit, en liaison avec l'A.R.H., le profil de poste comprenant les enjeux fondamentaux de l'établissement et les qualités attendues du candidat.

Les candidatures sont adressées au CNG qui en examine la validité.

La commission des carrières se réunit pour sélectionner 10 candidats au maximum. Le CNG présente à la commission l'ensemble des candidatures en proposant celles dont le profil lui paraît correspondre le mieux au poste offert au regard des évaluations passées et de l'expérience acquise.

Le CNG adresse les candidatures détaillées au Président du conseil d'administration qui reçoit les candidats ainsi qu'à l'ARH qui donne son avis au CNG.

La commission administrative paritaire nationale se réunit pour donner son avis, après avoir pris connaissance des avis exprimés par le président de CA et l'A.R.H.

Le CNG procède à la nomination dans l'emploi.

C/ Position de recherche d'affectation. :

Les fonctions de management et de direction sont exigeantes. Les directeurs d'hôpitaux y sont préparés et formés. Toutefois, au cours d'une carrière, il peut arriver que d'importantes difficultés viennent perturber l'exercice normal de la responsabilité. Ces difficultés ne ressortent pas nécessairement de

l'exercice managérial du directeur considéré. Afin de pouvoir répondre humainement et dignement à ces situations, il sera créé une position intitulée « directeur en recherche d'affectation ». Cette position a pour but de permettre aux directeurs en situation professionnelle délicate de rebâtir un projet professionnel cohérent en adéquation avec leurs souhaits et leurs capacités. Il s'agit donc d'éviter autant que possible les procédures de mutation dans l'intérêt du service qui ne permettent pas aux individus de faire le point sur leur situation et leurs aptitudes.

Pour garantir une parfaite objectivité, le directeur ne pourra être placé dans cette position, à la demande de l'autorité en charge de l'évaluation, que sur décision du ministre, après avis de la CAPN sur la base d'un rapport motivé s'appuyant, en particulier, sur les évaluations annuelles.

Dans cette position d'activité, le directeur bénéficie, systématiquement, d'un bilan de compétence, de formations, de propositions de reconversion et de, au moins, trois propositions d'affectation effectives au cours des deux années. Ces propositions tiendront compte, dans la mesure du possible, des conditions de rapprochement familial. Il peut candidater sur les postes qui paraissent à la vacance.

La rémunération du directeur est limitée à son traitement indiciaire augmenté du régime indemnitaire dont la part variable est fixée par le CNG. Le régime indemnitaire, pour la seconde année, est réduit. A la fin de la seconde année, le directeur est placé en position de disponibilité d'office sans limitation de durée.

Un directeur pourra, sur demande personnelle motivée, être placé dans la position de recherche d'affectation. L'avis de la CAPN sera requis.

Le CNG présente annuellement à la CAPN un bilan de sa gestion de la position.

II – STATUT D'EMPLOI

Le nombre d'emplois fonctionnels de chefs d'établissements sera augmenté de 60 afin de tenir compte de la réalité des responsabilités occupées sur la base de critères prenant en compte notamment l'activité et le budget qui seront précisés par arrêté.

A la prise de fonction, les directeurs nommés sur emplois fonctionnels pourront bénéficier d'une formation préparatoire aux spécificités des missions de ces établissements.

a/ Structuration indiciaire du statut d'emploi.

- Les directeurs généraux des HCL et de l'APM accèderont à la HEE.
- Les directeurs généraux des C.H.U. de Toulouse, Bordeaux, Nancy, Montpellier, Lille et Strasbourg accèderont à l'HED avec une NBI de 130 points. Les emplois de directeurs généraux de ces établissements seront nommés par décret du Premier Ministre, selon la même procédure que les emplois de directeurs généraux de l'APM et des HCL.

- Les directeurs généraux de CHU et CHR. et les quatre directeurs de groupe hospitalo-universitaire de l'AP-HP, après modification du décret portant statut de l'AP-HP, accèdent à la HEC avec deux niveaux revalorisés de NBI de 130 et 100 points.
- La situation des cinq emplois de directeur d'administration centrale de l'AP-HP ainsi que celles des secrétaires généraux et directeurs généraux adjoints des HCL et de l'APM est maintenue
- Les directeurs, chefs des 35 établissements les plus importants (hors C.H.U.) accéderont à la HEB Bis.
- Les autres directeurs, chefs d'établissements sur emplois fonctionnels – autres que les 35 plus importants – ainsi que les directeurs sur emplois fonctionnels non-chefs d'établissements (DGA) accéderont à la HEB.
- Les directeurs généraux adjoints de C.H.R.U. continuent de bénéficier de 60 points de NBI.
- Les sous directeurs de l'AP-HP, classés en emplois fonctionnels (17 emplois), bénéficieront d'une NBI de 60 points à l'exception de deux emplois, fixés par la direction générale, qui bénéficieront de 80 points.

Les 60 nouveaux emplois fonctionnels de chefs d'établissement, hors centre hospitalier et universitaire bénéficieront de 80 points de NBI.

b/ Nomination

La nomination des directeurs sur emplois fonctionnels relève du CNG à l'exception des directeurs généraux de C.H.U. et CHR nommés par le Ministre. Pourront postuler à ces emplois les directeurs d'hôpital hors classe.

Le Centre national de gestion examinera l'ensemble des candidatures (directeurs d'hôpitaux et candidats venant d'autre corps de la fonction publique) pour ces postes.

Pourront postuler à ces emplois :

- les directeurs d'hôpitaux hors classe.
- Les candidats, inscrits sur une liste nationale d'aptitude pour une durée de 5 ans renouvelable, issus des corps comparables des autres fonctions publiques. Une ouverture au secteur privé de cette liste nationale d'aptitude sera mise en œuvre dans le cadre des orientations communes aux corps de la haute fonction publique et dans le respect du statut d'emploi.

Pour les postulants issus du corps des directeurs d'hôpitaux, au moment de la première candidature pour un emploi fonctionnel, le CNG examinera le parcours professionnel de l'intéressé et après un entretien individuel présentera, l'ensemble des candidatures, assorti de son avis à la commission des carrières pour l'agrément. Cet agrément sera valable pour cinq années et renouvelable.

Les candidats n'ayant pas fait l'objet d'un agrément sont informés individuellement des motifs et des conditions nécessaires pour pouvoir représenter leur candidature

Pour les candidats issus des autres corps de la fonction publique, la commission proposera au centre national de gestion l'inscription des candidats retenus sur une liste nationale d'aptitude pour une durée de cinq années renouvelables.

Dans une logique de réciprocité et en application de la règle inter fonction publique d'ouverture des emplois fonctionnels, lorsque le nombre et la qualité des candidats le permettront et tant que la proportion d'emplois fonctionnels occupés par des personnels issus d'autre corps que celui de directeur d'hôpital n'atteint pas 20%, la liste des candidats sélectionnés par la commission des carrières pour les emplois fonctionnels comportera, au plus, trois noms de candidats issus de la liste nationale d'aptitude. Le nombre de candidats sélectionnés est limité à 12.

La CAPN constituée en composition restreinte de la hors classe forme la commission des carrières. Elle est présidée par le DHOS ou son représentant. Ce dernier a voix prépondérante en cas de partage des voix.

A partir de sa création, des membres du centre national de gestion, garant de la qualité de l'évaluation, siégeront dans la commission

Un bilan des nominations des directeurs d'hôpitaux dans les autres statuts d'emplois fonctionnels est présenté annuellement au CCNP. On trouvera en annexe les statuts d'emplois actuellement ouverts aux directeurs d'hôpitaux.

La procédure de nomination aux emplois est organisée comme suit :

➤ Directeurs généraux et directeurs chefs d'établissements fonctionnels :

- Le CNG organise la publication des postes sur internet et au Journal officiel dès lors que la vacance est constatée et que la demande en est faite par le président de CA. Celui ci établit, en liaison avec l'A.R.H, le profil de poste comprenant les enjeux fondamentaux de l'établissement et les qualités attendues du candidat.
- Les candidatures sont adressées au CNG qui en vérifie la validité et les adresse à la DHOS.
- La commission des carrières se réunit pour sélectionner les candidats. Le CNG présente à la commission l'ensemble des candidatures en proposant celles dont le profil lui paraît correspondre le mieux au poste offert au regard des évaluations passées et de l'expérience acquise.
- Le CNG adresse les candidatures détaillées au Président du conseil d'administration qui reçoit les candidats et qui retourne son avis au CNG..
- La commission administrative paritaire nationale se réunit pour donner son avis, après avoir pris connaissance des avis exprimés par le président du CA et l'A.R.H..
- Le ministre ou le CNG, selon l'emploi, procède à la nomination dans l'emploi.

➤ **Emplois fonctionnels non-chefs d'établissements :**

Le CNG organise la publication des postes sur internet et au Journal officiel dès lors que la vacance est constatée et que la demande en est faite par le directeur de l'établissement. Ce dernier établit le profil de poste comprenant les enjeux fondamentaux de la mission à remplir et les qualités attendues du candidat.

- Les candidatures sont adressées au CNG, qui en vérifie la validité, et au directeur de l'établissement.
- La commission des carrières se réunit pour sélectionner les candidats. Le CNG présente à la commission l'ensemble des candidatures en proposant celles dont le profil lui paraît correspondre le mieux au poste offert au regard des évaluations passées et de l'expérience acquise.
- Le CNG envoie la liste des candidatures sélectionnées au directeur de l'établissement qui lui retourne son choix après avoir reçu les candidats.
- La CAPN se réunit pour donner son avis .
- Le CNG procède à la nomination.

REGIME INDEMNITAIRE

Un seul régime indemnitaire revalorisé, modulé entre une part fixe et un taux plafond, se substitue au régime actuel de la prime de service et l'indemnité de responsabilité.

La part fixe est le taux incompressible dont doit bénéficier un directeur en compensation de sa responsabilité quelle que soit son évaluation. Elle peut être, sous réserve d'une décision de gestion interne des établissements, mensualisée.

Le régime indemnitaire est déterminé :

- Par le ministre pour les directeurs généraux de CHR et CHU après avis du directeur de l'ARH ;
- Par le directeur de l'ARH pour les directeurs chefs d'établissements fonctionnels ou non après avis du président du Conseil d'administration.
- Par le directeur chef d'établissement pour les directeurs adjoints et les directeurs sur emplois fonctionnels non-chefs d'établissements.

Le barème retenu est le suivant :

	Part fixe	Part variable
DG – HCL/APM	15 000 €	Jusqu'à 20 000 €
DG / CHR	13 000 €	Jusqu'à 20 500 €
Dir. Chef d'étab. fonctionnel	13 000 €	Jusqu'à 15 500 €
Dir. Emp. Fonct. Non chef d'étab.	12 000 €	Jusqu'à 14 500 €
Dir. Chef d'étab. hors classe	13 000 €	Jusqu'à 13 500 €
Dir. Chef d'étab. classe normale	12 000 €	Jusqu'à 11 000 €
Dir. Adj. Hors classe	11 000 €	Jusqu'à 11 000 €
Dir. Adj. Classe normale	9 500 €	Jusqu'à 8 500 €

A partir de l'entrée en vigueur du nouveau système d'évaluation, en 2005 pour l'évaluation et 2006 pour le versement du régime correspondant, la variation annuelle pour un directeur d'hôpital ne pourra varier de plus ou moins 20% par rapport au montant acquis l'année antérieure. Ces augmentations ne pourront en aucun cas permettre de dépasser le plafond indemnitaire de la catégorie à laquelle appartient le directeur.

A titre transitoire, en 2005 au titre du régime indemnitaire de 2004, et dans l'attente d'une évaluation professionnalisée, les directeurs conserveront le taux dont ils bénéficient actuellement, minoré ou majoré, de 10% au plus. Durant cette période transitoire, les références aux taux antérieurs seront conservées. Les changements de taux devront être justifiés.

Un recours sur le régime indemnitaire, après avis de la CAPN, sera possible auprès du centre national de gestion.

Il est créé une indemnité spécifique au profit des directeurs chefs d'établissements qui acceptent de prendre une direction commune, en reconnaissance à la fois de la plus grande complexité de gestion et de la plus grande responsabilité qu'ils acceptent d'assumer. Les modalités et le montant de cette indemnité seront similaires à celles de l'indemnité d'intérim qui existe actuellement.

Pour les hôpitaux dont la situation est jugée particulièrement difficile et pour les postes de direction dont la vacance est anormalement longue, le Ministre, pour les premiers, ou l'A.R.H., après avis du CNG, pour les seconds pourront attribuer aux directeurs nommés une prime spécifique de 10 000 euros. Les directeurs retenus sur ces postes s'engageront à demeurer cinq années dans l'établissement.. En cas d'interruption de ce délai du fait du titulaire, celui ci remboursera la prime à due proportion du temps restant à courir. Ce dispositif fera l'objet d'une évaluation annuelle. Les établissements concernés seront inscrits sur une liste fixée par arrêté.

Avantages en nature.

Les avantages en nature ont fait l'objet d'une concertation séparée et préalable au présent protocole. Cette concertation a permis d'élaborer un projet de décret qui devra faire l'objet d'un arbitrage interministériel dans le cadre des orientations inter fonctions publiques.

Protection juridique

Il est indispensable que les directeurs, et en particulier les chefs d'établissements, puissent bénéficier d'une protection équivalente à celle en vigueur au sein de la fonction publique d'Etat. Les discussions sur cette évolution seront conduites au sein du comité de suivi.

Comité de Suivi

Il est créé un comité de suivi du présent protocole.

Les organisations représentatives signataires font partie de ce Comité de suivi présidé par le DHOS ou son représentant.

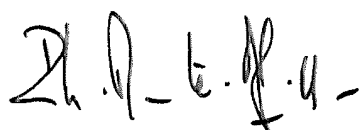
Les dispositions réglementaires découlant du présent protocole sont concertées et préparées avec le comité de suivi avant passage, le cas échéant, devant le CSFPH. Les parties signataires du présent protocole mettront tout en œuvre pour une publication du décret statutaire d'ici la fin de l'année 2004.

Un bilan annuel de l'application du présent protocole sera présenté au comité de suivi.

Les travaux du comité de suivi s'achèveront à l'issue de la publication des textes réglementaires.

Fait, à Paris, le 25 mai 2004.

Le Ministre de la Santé et de la Protection Sociale



Philippe DOUSTE-BLAZY.

Le président du SNCH



M Jean Olivier Arnaud.

Le Secrétaire général du Syncass-CFDT



M Michel Rosenblatt.

Annexe 1

Statuts d'emplois fonctionnels ouverts aux directeurs d'hôpitaux.

Emploi de directeur d'administration centrale : L'ouverture est la même que pour les autres corps hors corps ENA, X et PTT : 8 ans de services effectifs + détention ou occupation d'un grade ou d'un emploi comportant un échelon correspondant à l'IB 1015 + commission de validation.

Emploi de direction dans les services déconcentrés (du décret n°2001-529 du 18 juin 2001 emplois listés en annexe modifiée depuis 2001) :

DRASS-DDASS)

DDE et chef de service régional

SSEPES

DRIRE

DD et DRJSL

DRAC

DR concurrence & consommation

Dir interrég douanes

DR commerce extérieur

SGA

IA-DSDEN, IA adjoints

DIREN

DRAF et DDAF

DRPJJ

responsable de service aviation civile

délégué interrég impôts

DR et DDTEFP

DR et dir fonctionnel des services pénitentiaires

DDSV

Les conditions pour la liste nationale d'aptitude transversale : 8 ans de services effectifs + commission ministérielle de validation. NB : en ce qui concerne les DRASS-DDASS-DAASS, les quotas du statut d'emploi favorisant au final la filière IASS sont repris dans le décret transversal du 18/6/2001.

Exemples de statuts d'emploi explicitement ouverts à la FPH :

SG du conseil supérieur de la marine marchande

SG du conseil d'orientation des retraites

Exemples de statuts d'emploi ouverts à des fonctionnaires sans précision de la FP dont ils relèvent :

directeur de l'AEFE

directeur du fonds CMU

inspecteurs de l'enseignement agricole

administrateur général de l'Etablissement Public du musée du Louvre

administrateur général de l'Etablissement Public du musée et du domaine national de Versailles

rapporteur (extérieur) à la Cour des comptes

Pièce jointe

SITUATION		ANCIENNETE CONSERVEE dans la limite de la durée de l'échelon	BONIFICATION D'ANCIENNETE
ANTERIEURE	NOUVELLE		
1 ^{ère} classe	Hors classe		
7 ^{ème} échelon	7 ^{ème} échelon	ancienneté acquise	
6	6	ancienneté acquise	
5	5	ancienneté acquise majorée d'1 an	1 an
4	4	ancienneté acquise majorée de 6 mois	18 mois
3	3	ancienneté acquise majorée d'1 an	6 mois
2	3	¾ de l'ancienneté acquise	6 mois
1	2	ancienneté acquise majorée de 3 mois	
2 ^{ème} classe	classe normale		
8 ^{ème} échelon	9 ^{ème} échelon	ancienneté acquise majorée de 3 ans(1)	1 an
7	9	ancienneté acquise	1 an
6	8	ancienneté acquise majorée d'1 an	6 mois
5	8	¾ de l'ancienneté acquise	6 mois
4	7	ancienneté acquise	6 mois
3	6	ancienneté acquise	6 mois
2	5	ancienneté acquise	6 mois
1	4	ancienneté acquise	6 mois
3 ^{ème} classe			
8 ^{ème} échelon	7 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise	6 mois
7	6	Ancienneté acquise	6 mois
6	5	Ancienneté acquise	6 mois
5	4	Ancienneté acquise	6 mois
4	3	1/3 de l'ancienneté acquise majorée de 6 mois	
3	3	½ de l'ancienneté acquise	
2	2	ancienneté acquise	
1	1	ancienneté acquise	

(1) avec maintien à titre personnel de l'indice antérieur