

# Essentielles

N°4

L'INFORMATION **VITAMINÉE** DU SYNCASS-CFDT

**AUTOMNE/HIVER 2023**



DOSSIER

## ÉTAT DES LIEUX L'actualité du trimestre



ACTUALITÉ  
**EHESP**  
Réingénierie  
des formations D3S et DH

INTERVIEW  
**Fabrice Gombert**  
Président  
de la Cnam

FICHE PRATIQUE  
**Réforme des retraites**  
La cessation  
progressive d'activité

# sommaire

## BRÈVES ET ACTUALITÉS

- 3 Entretien annuel**  
Campagne d'évaluation
- 5 Décryptage**  
Analyse comparative  
du statut des administrateurs de l'État
- 8 Convention collective**  
Évolution des négociations BASSMS
- 9 Négociations**  
Salaires, classification et prévoyance  
des pharmaciens d'officine
- 11 Représentation**  
Le SYNCASS-CFDT relance  
la section des médecins
- 12 Métier**  
Réingénierie de la formation  
des élèves D3S et DH

## ANALYSE

- 14 Interview**  
Fabrice Gombert

## DOSSIER

- 16 État des lieux**  
L'actualité  
du trimestre

## RÉFLEXIONS

- 20 Témoignages**  
Regards croisés  
sur Anne Meunier
  - Danielle Toupillier
  - Evelyne Rescanières
  - Michel Rosenblatt

## FICHES PRATIQUES

- 23 Le cumul d'activité**
- 27 Le détachement des D3S dans le corps des DH**
- 30 La cessation progressive d'activité**



## Nouveautés

# L'édito de Maxime Morin

Changement d'ère pour le Syncass-CFDT.

**À** l'instar de la CFDT qui a changé de secrétaire général avant l'été, dans l'anticipation et la sérénité selon la pratique habituelle de la confédération, le Syncass-CFDT a recomposé son secrétariat général, pour la première fois de son histoire entre deux congrès, après une année électorale marquée par le maintien de notre position majoritaire absolue au CCN et la première place dans les trois corps de direction.

Préparé en amont par Anne Meunier, secrétaire générale depuis 2016, dont il faut saluer ici l'investissement et les nombreuses réussites que le syndicat lui doit, c'est un changement qui s'inscrit dans la continuité : élection à l'unanimité du nouveau secrétaire général, désignation de Lionel Pailhé, permanent, comme secrétaire général adjoint, une résolution votée en 2021 à mettre en œuvre, des valeurs, des idées et des revendications portées sans interruption.



**Changement d'ère et de support : nous vous proposons de manière totalement dématérialisée, pour la première fois, ce numéro d'Essentiel.le.s.**

Changement d'air ou changement d'ère au sein des ministères ? **Les nouvelles têtes apporteront-elles une inflexion aux politiques menées jusqu'à présent, telle est la question.** Fini les ministres issus de la société civile, retour des techniciens et des politiques, c'est le premier constat. Souhaitons que l'arrivée d'équipes qui connaissent notre secteur augure d'avancées pour les questions pendantes : le CTI pour tous, la situation financière des EHPAD, la perte d'attractivité des métiers du soin et de l'accompagnement, la fermeture des structures (urgences, EHPAD, pharmacies d'officine...), l'aboutissement des négociations conventionnelles et la rénovation des statuts des directeurs, attachés, ingénieurs. Entre autres !

Changement d'ère et manque d'air ! Qui peut nier l'impact du dérèglement climatique sur nos vies, la santé, nos métiers ? Comment s'adapter, dans un contexte de raréfaction des ressources, pour poursuivre nos missions et assurer le service sans contribuer à une aggravation du dérèglement ? Il y a là un défi syndical et professionnel qu'il nous faut éclairer pour le relever. Ce sera le thème de notre journée nationale du 24 novembre prochain.

On vous y attend. ●

Essentiel.le.s

L'INFORMATION VITAMINÉE DU SYNCASS-CFDT

14, rue Vésale - 75005 Paris  
Tél. : +33 (0)1 40 27 18 80 / Fax : 01 40 27 18 22

ISSN 2648-8469 DÉPÔT LÉGAL Mois de parution

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION Maxime Morin

RÉDACTEUR EN CHEF Eliabel Tramoni

COMITÉ DE RÉDACTION Isabelle Sarciat Lafaurie, Maxime Morin,

Nathalie Marczak, Lionel Pailhé, Marie-Andrée Portier, Philippe

Patry, Sandra Fovez, Nelson Kimbassa

CONCEPTION/RÉALISATION Héral PHOTOGRAPHIES AdobeStock

Aucune reproduction ne peut avoir lieu  
sans le consentement écrit préalable du SYNCASS-CFDT.



## Entretien annuel

# Campagne d'évaluation

La campagne d'évaluation est lancée depuis juin, les supports d'évaluation et décisions de part résultats doivent être retournés au plus tard le 30 novembre auprès du CNG. Au-delà de la procédure, nous tenons à rappeler les principaux enjeux de l'évaluation.

Les taux de retour des évaluations étudiés chaque année en Comité consultatif national montrent une diminution progressive pour les DH et les D3S, et une légère augmentation depuis 2020 pour les DS (voir les rapports du CNG sur la PFR des [DH](#), [D3S](#) et [DS](#)). Il convient de rappeler que la réalisation de cet entretien annuel est une obligation réglementaire. Trop souvent, des directeurs ne font encore l'objet d'aucune procédure d'évaluation, ou bien cette dernière est incomplète ou, assez régulièrement, les délais ne sont pas respectés. Dans ces situations, le SYNCASS-CFDT peut intervenir auprès du CNG à la demande des directeurs concernés; d'autres formulent d'emblée des recours gracieux, voire saisissent directement le CNG ou le tribunal administratif lors de l'absence totale de procédure.

Dans la majorité des cas, l'entretien a bien lieu. C'est un moment qui se prépare et ne s'improvise pas. Parmi les points sensibles de l'entretien, certains sont indispensables à traiter :

- **les résultats professionnels** sur la base de l'autoévaluation ainsi que l'analyse des motifs des écarts par rapport aux objectifs fixés. C'est le directeur qui est évalué, non l'établissement ou le service au sein duquel il exerce. C'est un point que le SYNCASS-CFDT a fait inscrire dans la charte de l'éthique et de la responsabilité. La confusion est fréquente chez certains évaluateurs et soulevée lors de recours;
- **la détermination des objectifs de l'année à venir** et leur mise en perspective pluriannuelle: ils doivent être mesurables, accessibles, discutés (sans que cela signifie négociés) et réalisables. Le support d'évaluation montre aujourd'hui ses limites car de nombreux critères sont inadaptés à une évaluation qui s'inscrit dans le temps pour les directeurs, chefs et adjoints. Les objectifs définis annuellement sont appauvris s'ils ne s'inscrivent pas dans la pluriannualité. Cela conduit l'évaluateur à mettre une pression déséquilibrée sur des résultats annuels d'objectifs qui ne sont atteignables que par une mobilisation à moyen et long terme de l'équipe tout entière et doivent également composer avec des contingences externes peu maîtrisables;
- **les souhaits d'évolution professionnelle et de mobilité**: la discussion doit porter sur les compétences à développer;





- pour les directeurs qui remplissent les conditions statutaires, **la proposition ou non d'inscription au tableau d'avancement** à la hors classe et à la classe exceptionnelle pour les DH et les DS (distinct du support d'évaluation annuel);
- **la détermination de la part résultats et son montant doivent être communiqués** à l'issue de l'entretien. La notification écrite doit parvenir à l'intéressé dans un délai d'un mois maximum après la date de l'entretien;
- **la relation évalué/évaluateur doit faire l'objet d'un échange en fin d'entretien**. Cela concerne aussi le fonctionnement en équipe de direction.

Il est également important de noter que l'entretien ne saurait porter sur :

- une simple énumération du travail du directeur. Il s'agit d'évaluer comment les missions sont remplies;
- la seule formulation d'un bilan. Il s'agit de traduire les constats améliorables en mesures à prendre, en objectifs et à préparer l'avenir;
- la réduction de la période examinée à des événements isolés ou récents. La totalité des objectifs fixés pour l'intégralité de la période évaluée doit être prise en compte;
- les jugements de valeur n'ont leur place ni dans l'entretien ni dans le compte-rendu;
- la comparaison des directeurs entre eux;
- l'évocation dans le compte-rendu, même entre les lignes, des absences pour raisons de santé, ou maternité ou adoption lorsque celles-ci ont empêché la réalisation des objectifs fixés. ●

Sandra FOVEZ



Deux acteurs publics

au service du numérique en santé

+ Digitalisation des établissements de santé

+ Développement de solutions e-santé

+ Hébergement et sécurisation des données de santé

+ Développement d'une solution de cybersécurité



## Décryptage

# Analyse comparative du statut des administrateurs de l'État

La réforme engagée depuis 2021 dans la FPE a vocation à concerner l'ensemble de l'encadrement supérieur et à être déclinée de manière adaptée aux cadres supérieurs et dirigeants des deux autres versants de la fonction publique, ainsi qu'aux membres des juridictions administratives et financières.

**D**ans ce cadre, des discussions statutaires ont été ouvertes par la DGOS concernant la transposition aux directeurs de la réforme du statut des administrateurs de l'État. Il est donc important d'identifier et d'analyser les principes qui organisent ce statut au regard des conditions statutaires actuelles des corps de direction de la FPH.



## RÉFÉRENCES RÉGLEMENTAIRES

- Décret 2021-1550 modifié (par le décret n° 2022-1452 du 23 novembre 2022) portant statut particulier des administrateurs de l'État
- Décret 2022-1453 relatif aux conditions de classement, d'avancement et de rémunération applicables à certains emplois supérieurs de la FPE
- Décret 2022-1454 portant diverses dispositions relatives à l'échelonnement indiciaire applicable à l'encadrement supérieur de l'État
- Décret n° 2022-1455 du 23 novembre 2022 portant diverses dispositions applicables à certains emplois supérieurs de la fonction publique de l'État
- Arrêté du 23 novembre 2022 relatif à la répartition par niveaux des emplois relevant du décret 2022-453
- Lignes directrices de gestion interministérielles pour l'encadrement supérieur de l'État (20 avril 2022)



L'analyse des grilles indiciaires est fondée sur une comparaison avec les grilles du corps des DH qui avaient été alignées sur celles des administrateurs civils en 2018.





La réforme de la haute fonction publique est une des mesures de fond issue de la crise des gilets jaunes. Cette réforme affichée en support de la suppression de l'ENA a fait partie des mesures symboliques destinées à rendre l'administration moins élitiste et plus proche des citoyens pour l'adapter aux nouveaux enjeux de l'action publique. À la sortie du nouvel institut qui remplace l'ENA, tous les élèves intègrent un corps unique, celui des administrateurs de l'État, avec un espace de carrière commun destiné à promouvoir la mobilité entre métiers et périmètres d'action de l'administration.

La construction du statut d'administrateur de l'État a aussi répondu à une restructuration profonde des corps de la fonction publique de l'État. Présentée comme le moyen « d'œuvrer à des recrutements plus ouverts, plus diversifiés et de dynamiser les formations, les parcours et les carrières », elle traduit la volonté de simplification des corps et l'objectif de substituer à la logique de corps une logique de métier. La création d'un corps d'administrateur de l'État réunit quinze corps, dont celui des administrateurs civils qui est le corps miroir du corps des DH, c'est-à-dire celui sur lequel les grilles DH se sont progressivement alignées. La réforme impose donc une restructuration importante par fusion de ces corps, dont des corps prestigieux comme les hauts fonctionnaires du quai d'Orsay et ceux de la préfectorale.

Sur le principe, le nouveau dispositif de rémunération a l'ambition d'être attractif et corrélé aux responsabilités et aux résultats. Un alignement est réalisé à la hauteur des niveaux indiciaires et des plafonds indemnitaires les plus élevés dans les corps existants et son évolution est plus largement déterminée par la prise de responsabilités ou le risque d'exposition sur des postes supérieurs.

### **Les grilles de rémunération reposent sur trois grades, mais elles présentent des différences importantes avec le statut actuel de DH :**

● **Le corps des administrateurs de l'État reste structuré en trois grades** mais pyramidé par un grand nombre d'échelons, 30 à 32 par grade, qui permettent de dérouler toute une carrière. Les indices sommitaux des trois grades sont très supérieurs au corps des administrateurs civils. Le premier grade culmine à 100 points au-dessus du premier grade DH CN. Le deuxième grade atteint la hors échelle F et le troisième la hors échelle G. Cet échelonnement permet une progression rapide sur les dix premiers échelons puis plus lente mais continue jusqu'à la fin de la carrière. Une évolution indiciaire, même faible, est possible, y compris sans changer de grade. Tous les échelons durent 18 mois sauf les six premiers du premier grade (1 an) :

- le premier grade permet de dérouler une carrière théorique de 42 ans (sans bonification d'avancement) et culmine à l'IB 1336, soit hors échelle B ;
- une comparaison des six premières années de la carrière du premier grade montre un gain moyen de 19 points bruts entre les grilles d'AE et de DH. Au bout de six ans, l'écart est de 47 points ;
- les six premières années de la carrière du deuxième grade permettent un gain moyen de 7 points bruts entre les grilles d'AE et de DH. Au bout de six ans, l'écart est de 69 points. La grille culmine à l'IB 1806 (contre 1430 pour la grille de DH HC), soit la hors échelle F ;
- le troisième grade culmine à l'IB 2074, soit au-dessus de la HEG ;
- l'échelon spécial est supprimé.





● **Les règles d'avancement de grade sont simplifiées** avec une seule mobilité exigée pour chaque promotion, le détail du critère étant défini dans les LDG. La durée de fonctions minimale est de six ans pour accéder au deuxième grade (actuellement quatre ans pour les DH, mais condition d'échelon en sus) et de dix ans pour le troisième. Le ratio promu/promouvable est supprimé mais il subsiste de fait des quotas de promotion et une sélection par le biais de la proposition au tableau d'avancement.

● **Une innovation est l'articulation entre le déroulement de la carrière et l'occupation des emplois.** Elle concerne les fonctionnaires qui accèdent aux emplois supérieurs et aux emplois fonctionnels. Il n'y a plus de grille spécifique aux emplois fonctionnels, mais un système d'accélérateur de carrière (bonification d'ancienneté) lié à l'occupation des emplois et à la durée de fonctions. Le fonctionnaire reste sur sa grille mais sa carrière est accélérée par des réductions de durée d'échelon (six mois de bonification pour les emplois les plus importants, quatre ou deux mois pour les emplois de moindre importance). La notion de « condition exceptionnelle d'exercice des missions » définie dans les LDG permet une bonification d'ancienneté supplémentaire. Cette construction permet de gérer différemment les sorties d'emploi fonctionnel, non par des mesures compensatrices provisoires comme actuellement chez les DH, mais par la simple conservation des bonifications d'avancement. Cela permet de concevoir les carrières d'une manière plus souple, sans rétrogradation dans l'échelle indiciaire.

● **Les emplois fonctionnels sont classés en quatre catégories.** Un régime indemnitaire est associé à chacun d'eux. La NBI est supprimée.

● **Les administrateurs de l'État bénéficient du RIFSEEP**, régime indemnitaire composé d'une part principale liée à l'exercice des fonctions (modulable en fonction de l'expérience acquise, de la prise de responsabilités ou de la mobilité) et d'une part variable en fonction des résultats. Celle-ci représentera désormais jusqu'à 30 % du montant global de primes et sera déterminée par le niveau d'atteinte des résultats collectifs et individuels fixés annuellement. Ce complément indemnitaire annuel (CIA) correspond à la part résultats de la PFR. Il est fluctuant et n'a pas de socle : il n'y a pas de montant garanti par rapport à l'année précédente, ni de progression systématique, mais une détermination annuelle en fonction de l'évaluation. Dans la plupart des cas, le CIA a une proportion plus faible dans le régime indemnitaire que celle observée sur la part résultat actuelle des DH. La part fixe appelée IFSE varie en fonction de l'emploi mais comporte aussi une clause de revoyure en dehors des modifications liées au changement d'emploi. La comparaison avec la PFR demande à être approfondie, mais cette voie est intéressante pour redonner des perspectives d'évolution par rapport à la situation de blocage de la PFR observée pour de nombreux collègues.

» **Cette construction statutaire présente des innovations et des perspectives intéressantes tant au niveau des grilles, des conditions de changement de grade que dans la structuration du régime indemnitaire et l'articulation entre grilles statutaires et emplois fonctionnels. Tout mécanisme de transposition à la FPH devra cependant faire l'objet d'un examen approfondi.** ●

Nathalie MARCZAK, Lionel PAILHÉ

## Convention collective

# Évolution des négociations BASSMS

À la BASSMS, ça bouge enfin !

**F**aisant suite à la conférence organisée par le Premier ministre, poursuivant la négociation dite « Laforcade », l'ouverture des négociations pour l'élaboration d'une convention collective unique et étendue (CCUE) de la branche du sanitaire, social et médico-social non lucratif (BASSMS) a pris corps mi-2021.

Dès l'entrée en négociation en juin 2021, s'ouvrant sur la classification et la rémunération des professionnels du champ conventionnel, la CFDT a déposé une proposition de texte conventionnel classification-rémunération à débattre paritairement.

Fin juin 2022, l'organisation employeur (Axess) a fait une proposition sous une forme non conventionnelle qu'elle a mise au débat alors que notre proposition n'avait fait que l'objet d'une série de questions lors d'une seule session. Les autres organisations syndicales (OS) ont exigé, en préalable à la négociation, une revalorisation de 183 € net mensuel pour tous les professionnels de la branche. La CFDT porte cette revendication avec les autres OS sans en faire un préalable.

» **La CFDT demande depuis plusieurs mois que les textes mis au débat soient formalisés en textes juridiquement opposables de façon que l'expertise collective et propre à chaque organisation puisse en apprécier l'ensemble des contours pour que la négociation paritaire puisse produire ses effets positifs, mais aussi que la négociation échappe aux postures figées qu'autorise le flou des propositions non formalisées.**

Un avenant à un accord de branche BASSMS organisant l'élaboration de la CCUE est sur la table des négociations. Une proposition CFDT est d'utiliser cet avenant pour faire converger les attentes des parties prenantes, à savoir engager les négociations et répondre à l'urgence des 183 € pour tous, dans un même texte. Battue en brèche depuis un an, cette proposition semble enfin être considérée comme une solution possible pour entrer en négociation et sortir de l'impasse.

Deux années se sont écoulées depuis l'ouverture de la négociation de cette CCUE. Cela peut paraître bien long, mais la CFDT, qui porte cette revendication depuis des décennies, sait que le rapprochement, qui confère à la tectonique des plaques, prend un temps long, même si l'évidence stratégique l'emporte pour l'esprit raisonné.

» **S'il est encore trop tôt pour voir sur les bulletins de salaire des oubliés du Ségur cette majoration de 183 €, des signes peuvent nous laisser espérer son apparition prochaine. De même, il deviendra possible pour les OS le conditionnant d'entrer en négociation et de faire avancer l'élaboration de cette CCUE BASSMS.**

L'un des écueils des négociations tourne autour de la présence virtuelle d'un des financeurs de notre branche, à savoir l'État, que la partie employeur convoque régulièrement dans ses arguments limitant sa capacité à signer les accords qu'elle se dit prête à signer. La démarche de demande d'agrément de nos accords conventionnels est ainsi dévoyée en amenant le débat paritaire autour de l'approbation de décisions ministérielles au lieu d'être force de proposition, soumettant un agrément à l'instance politique qui devra décider de financer.

» **Même si l'apparence ne rend pas évidents les mouvements en cours, la CFDT garde espoir en l'avancée des négociations ouvertes. ●**





## Négociations

# Salaires, classification et prévoyance des pharmaciens d'officine

En 2022, malgré deux négociations qui ont accordé chacune 3 % d'augmentation, la progression contractuelle de la rémunération est restée en deçà des effets de l'inflation.

**C**es revalorisations ne semblent pas à même de rendre la branche attractive. Les organisations d'employeurs se sont engagées à revoir la classification des emplois. Historiquement, la convention était la même que celle des laboratoires d'analyses biologiques privés, qui ont su sortir sans souci de l'échelle de rattachement de la classification. De surcroît, rien n'a été accordé aux pharmaciens adjoints d'officine pour la réalisation des activités supplémentaires liées à la vaccination et aux tests Covid.

Lors des négociations, les employeurs feignent d'ignorer pourquoi l'attractivité est en panne dans la branche. Ils ont lancé une enquête et ne semblent pas avoir compris que les salaires restent trop bas et les conditions de travail mauvaises. Une chambre patronale, la FSPF, a contacté le SYNCASS-CFDT afin de revoir les classifications. Ses propositions sont peu intéressantes : elle ne propose pas d'agir sur l'échelle de rattachement, mais seulement sur le diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques de préparateur technicien en pharmacie (DEUST), en argumentant que les jeunes qui s'engagent dans cette voie pourraient, à terme, devenir pharmaciens, ce qui semble illusoire. Le recrutement de pharmaciens adjoints est difficile et les employeurs espèrent ainsi faire tomber l'obligation de recruter un pharmacien adjoint en fonction du chiffre d'affaires, plutôt que d'entreprendre des actions pour restaurer l'attractivité du métier. Les propositions se concentrent sur les titulaires du DEUST qui bénéficieraient d'avancées de carrière. Les employeurs cherchent à faire évoluer ce diplôme vers un niveau licence. Les préparateurs en poste ne font l'objet d'aucune proposition. Les indices proposés pour les pharmaciens en début de carrière restent très faibles et peu attractifs. Faute de pharmaciens formés en nombre suffisant, les officines ne se vendront plus.

➤ **La prévoyance est l'autre thème majeur des négociations. Un assureur a répondu au cahier des charges élaboré paritairement et a été recommandé : l'APGIS. Un autre a usé d'une démarche dérogatoire via une labellisation : KLESIA.**





Seule l'APGIS a répondu à l'appel d'offres, mais les employeurs ont décidé de référencer également KLESIA, qui a pourtant fait preuve d'une mauvaise gestion dans la période précédente. L'UNSA, FO, la CGC et les deux chambres patronales ont souhaité valider cette labellisation. Deux conventions de référencement vont ainsi coexister : celle de l'APGIS et celle de KLESIA pour laquelle les partenaires sociaux sont écartés du dialogue. Les réserves financières que la CFDT avait négociées et récupérées parce qu'elles appartiennent aux salariés de la branche sont en train de se réduire, suite à de nombreuses erreurs de KLESIA sur la gestion du risque maladie. Cet organisme reste opaque dans sa gestion financière.

➤ **S'il paraît nécessaire de s'interroger sur la volonté patronale de s'exempter de l'obligation de la présence d'un pharmacien en continu dans l'officine, il reste toutefois souhaitable de faire évoluer le DEUST, d'autant plus qu'en l'absence de pharmacien adjoint, il y a rarement de présence en continu d'un pharmacien. Il est toujours difficile d'obtenir des avancées de salaires et il est rare d'avoir des salaires au-dessus des minima conventionnels. ●**

Corinne BERNARD



Mutuelle Nationale des Hospitaliers  
**CRÉÉE PAR ET POUR  
LES HOSPITALIERS**

## RÉFORME DE LA PSC: PRENONS SOIN DES HOSPITALIERS



## Représentation

# Le SYNCASS-CFDT relance la section des médecins

Le paysage syndical proposé aux médecins salariés présente plusieurs singularités : il est émietté entre un grand nombre d'organisations en dépit d'alliances intervenues notamment lors des élections professionnelles de 2019.

La référence à la discipline ou au secteur d'activité (urgences, anesthésie-réanimation, psychiatrie, radiologie...) reste prédominante. Les organisations se concentrent dans le secteur public qui rassemble la plus grande proportion de médecins salariés. Le salariat est cependant en croissance chez les médecins, l'exercice libéral exclusif étant en recul particulièrement sur la dernière décennie [1].

➤ **Pour autant, la diversité de l'offre syndicale ne rencontre pas une audience électorale majeure, avec une participation inférieure à 25 % aux dernières élections professionnelles. Dans ce paysage bigarré, la place laissée au syndicalisme confédéré est marginale, si l'on excepte le cas de l'Association des médecins urgentistes de France (AMUF) qui s'est affiliée à la CGT avec une ligne résolument radicale.**

Le SYNCASS-CFDT réaffirme qu'il y a nécessité de développer une offre syndicale alternative, à rebours d'une logique corporatiste et qui s'inscrit dans une ligne de proposition et de négociation. Cette offre s'inscrit dans les évolutions structurelles et universitaires récentes de la profession, et celles de son contexte social, technologique et législatif. Elle doit permettre de réunir des médecins salariés du secteur privé associatif, ou même lucratif, dont les effectifs sont en croissance.

Le SYNCASS-CFDT réunit actuellement une cinquantaine d'adhérents médecins de disciplines et de statuts divers. Parmi les statuts publics, les praticiens hospitaliers sont les plus représentés. On relève également des praticiens à diplôme étranger hors Union européenne (PADHUE) qui ont obtenu au SYNCASS-CFDT un appui et des conseils qu'ils n'avaient pas trouvés ailleurs. Des médecins du secteur privé relevant de la convention collective 51 ou de celle des centres de lutte contre le cancer ou de la transfusion sanguine ont également rejoint le SYNCASS-CFDT. Ces adhésions du privé se sont développées, notamment avec l'appui de Philippe Patry, secrétaire national de la section des directeurs du secteur privé, qui a pu apporter un service essentiel aux adhérents qui méconnaissent leurs droits, à commencer par les principes fondamentaux du droit du travail.

Ce collectif d'adhérents n'avait jusqu'alors pas structuré une section syndicale à part entière. C'est ce qui s'est produit en septembre 2023 avec l'élection d'un secrétaire national de la section des médecins du SYNCASS-CFDT, Sébastien Abad, praticien hospitalier au CHU de Rouen. Avec l'appui de l'équipe nationale, le but de la section est d'élargir l'audience et les adhésions afin d'apporter un soutien individuel et collectif, faire émerger des revendications collectives, appuyer des initiatives et des innovations dans les établissements, notamment dans l'organisation médicale et son articulation avec les contraintes de gestion et les organisations des autres catégories de soignants. Ce point est particulièrement important dans les orientations de la fédération CFDT santé-sociaux qui en a fait un fil conducteur sur l'organisation du travail. L'expression et la contribution des médecins, leur confrontation positive avec les autres sections du SYNCASS-CFDT, sont des atouts pour la réflexion collective du syndicat sur les politiques publiques, les évolutions des établissements et sur les revendications statutaires et conventionnelles. ● Lionel PAILHÉ

[1] Drees, dossier 76, mars 2021: <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/sites/default/files/2021-03/DD76.pdf>



## Métier

# Réingénierie de la formation des élèves D3S et DH

Issue d'un séminaire organisé en 2016 par la DGOS pour identifier les impacts de la création des GHT, une réflexion sur les évolutions des métiers de dirigeants hospitaliers a été initiée en 2018 par l'EHESP, en association avec les représentants des élèves, la DGOS, le CNG, les organisations syndicales et la FHF.

**E**lle a abouti à une réforme substantielle de l'organisation des formations de DH et de D3S. La formation des directeurs des soins n'est pas concernée car inscrite dans une durée et un cadre différents.

Cette réforme est fondée sur trois principes qui font partie des orientations du plan stratégique 2019-2023 de l'EHESP : l'approche par les compétences, l'individualisation des parcours et le développement de l'alternance. Ce dernier point notamment va dans le sens d'une meilleure préparation des élèves au métier de directeur. L'intrication plus importante de la formation et du stage est souhaitable pour enrichir l'apprentissage dans la période de stage, pivot de cette formation professionnalisante. Le rôle plus actif de l'école auprès des élèves pendant le stage de direction doit permettre d'éviter des dérives (élève livré à lui-même ou placé en intérim d'un poste d'AAH...) et de capitaliser dans le temps d'apprentissage.

**Pour les ED3S**, la démarche projet lancée en 2021 s'est appuyée sur les enseignants de l'EHESP. Un objectif d'amélioration de la qualité de vie des élèves (congés, déplacements) faisait partie des prérequis avec une vigilance sur les aspects logistiques. L'alternance se concrétise par des séquences de visioconférence en demi-journées pour des cours magistraux. En ce qui concerne l'individualisation des parcours, la filière dispose déjà de « conseillers en parcours de formation », mentors professionnels pour chaque élève D3S, qui assurent cinq entretiens obligatoires pour chaque élève durant l'ensemble de la scolarité. L'évaluation faite de cette réforme par les élèves et les maîtres de stage est globalement positive, avec quelques points à parfaire concernant les modalités de cours à distance et leur lien avec les situations rencontrées en stage. La problématique de l'hébergement reste aiguë car d'autres étudiants sont en alternance et le campus est saturé.





**Pour les EDH**, le séquençage initial s'est avéré incompatible avec les possibilités de logement sur le campus rennais et coûteux en déplacements. Surtout, il est apparu difficilement compréhensible et lisible par les maîtres de stage et les hôpitaux. Des mesures d'adaptation ont été proposées par la filière EDH aux élèves de la promotion 2022-2023 et mises en œuvre rapidement pour atténuer ces inconvénients. Le principe de la fertilisation croisée des apprentissages théoriques et pratiques et le raccourcissement du tunnel que constituait le stage long ont été préservés, mais l'échelonnement des temps de formation a été revu pour limiter les allers-retours des élèves et favoriser leur intégration dans la vie hospitalière et leur positionnement dans les équipes de direction. Pour la promotion suivante 2023-2024, l'alternance est maintenue dans un rythme plus adapté et un contenu réajusté. Des temps de retours d'expériences, de co-développement et d'accompagnement personnel doivent s'ajouter en parallèle des enseignements traditionnels et l'objectif est d'instituer auprès d'élèves volontaires, des référents de formation (enseignant ou DH en poste) pour suivre l'évolution des compétences au cours du stage.

» **Les problèmes matériels ne sont par ailleurs pas négligeables. Si des réponses ont été apportées à certaines questions et craintes (versement des indemnités, prise en charge des frais de déplacement), d'autres interrogations restent pendantes (capacité de l'hôtellerie de l'EHESP à répondre au besoin) et l'organisation reste à améliorer sur plusieurs points. La filière et la direction des études se sont engagées à procéder à des ajustements avec les élèves.**

Une attention accrue doit aussi être portée au risque de tensions entre les nécessités du stage et les obligations issues de l'EHESP. L'école doit être proactive auprès des maîtres de stage et des chefs d'établissement pour protéger les élèves d'injonctions paradoxales et assurer une information et une sensibilisation particulière à ce risque. Les élèves doivent aussi pouvoir signaler facilement ces tensions. Le rôle fondamental du maître de stage doit être soutenu par un accompagnement et une préparation pédagogique assurée par l'école.

Le SYNCASS-CFDT souligne la nécessité d'établir des critères d'une évaluation de cette réforme. Les points de vigilance doivent être abordés de manière participative avec les OS, les élèves et les maîtres de stage de manière à croiser différents regards et prendre en compte toutes les dimensions. Il s'agit non seulement d'évaluer les apports pédagogiques de cette démarche d'alternance, mais aussi de prêter attention à de possibles effets négatifs, comme des consignes contradictoires adressées aux élèves ou une concurrence accrue sur les stages à proximité de l'EHESP. Enfin, un rapprochement des deux formations EDH/ED3S ainsi qu'une identification plus forte du tronc commun INSP restent nécessaires.

» **Le SYNCASS-CFDT suivra avec attention la poursuite de la réingénierie des formations en lien avec les élèves, notamment dans le cadre du nouveau COP de l'EHESP. ●**

## Interview

# Fabrice Gombert

Président de la Caisse nationale d'assurance maladie

### En tant que président de la Cnam, peux-tu nous dire quels étaient les enjeux de la négociation ouverte début 2023 ?

La précédente convention datait de 2016 : le cadre de la négociation a fortement évolué dans l'intervalle. Les négociations conventionnelles avaient pour objectif de répondre aux besoins de santé de la population et d'anticiper ceux des générations futures, dans un contexte de raréfaction de la ressource médicale et de difficultés d'accès aux soins pour les assurés, que ce soit financièrement ou dans leurs territoires. À noter aussi que la représentativité syndicale des spécialistes s'est fragmentée lors des élections de 2021 avec un recul de la CSMF, organisation jusque-là la plus représentative. Chez les généralistes, le paysage est relativement plus stable, MG France ayant conforté sa première place.

### Cette négociation a été marquée par une revendication très médiatique (la consultation à 50 €) et par un appel au déconventionnement. Comment perçois-tu l'évolution de la représentation syndicale des médecins libéraux au regard de ces expressions ?

La revalorisation de la consultation de médecine générale à 50 euros a été largement relayée dans les médias alors qu'elle ne constituait pas une revendication majoritaire auprès de l'ensemble des syndicats de médecins libéraux. Je me suis d'ailleurs entretenu avec l'ensemble des syndicats représentatifs, il existe un sujet évident de revalorisation de la médecine générale qui constitue le pilier de notre système de santé. Il faut néanmoins rappeler que si l'on tient compte des rémunérations à l'acte et forfaitaires versées par la Cnam au titre de l'activité de médecin traitant et des objectifs de santé publique ainsi que la prise en charge des cotisations sociales, la charge réelle d'une consultation de médecine générale pour l'assurance maladie est de 35,20 euros.

L'ensemble des syndicats représentatifs des médecins libéraux que j'ai pu rencontrer reste attaché aux mécanismes conventionnels. Pour l'instant, nous n'observons pas de vague de déconventionnement, ce sont surtout des lettres d'intention qui parviennent dans certaines caisses. Il faut être néanmoins très vigilant sur ce mouvement qui est entretenu principalement par les réseaux sociaux.





**Peux-tu nous présenter le règlement arbitral intervenu après l'échec des négociations ? Quelle suite peut-on imaginer ? Que peut-on dire du rôle de l'État dans la négociation ?**

Le règlement arbitral de 2023 a été conçu comme une étape de transition courte dans l'intention d'une reprise des négociations. Il comprend des mesures de revalorisation de 1,50 € des consultations de base et complexes, soit une dépense supplémentaire de 421 millions pour l'assurance maladie. Il prévoit également des mesures d'urgence dans le domaine de la santé publique en créant une consultation longue pour tout nouveau patient en ALD sans médecin traitant valorisée à 60 €. Une autre mesure importante concerne l'assouplissement des dispositions sur les assistants médicaux : les aides à l'emploi des assistants médicaux sont plus simples et concernent davantage de médecins.

L'assurance maladie élabore des orientations en vue d'ouvrir les négociations conventionnelles avec les syndicats de médecins libéraux, conformément aux lignes directrices fixées par le ministre de la Santé et de la Prévention. Ces orientations sont votées au sein du conseil de l'Uncam (l'assurance maladie en interrégime : CCMSA et travailleurs indépendants). Les lignes directrices sont fixées au sein d'une lettre de cadrage, elles peuvent être souples pour donner davantage de marge de manœuvre à l'assurance maladie ou elles sont susceptibles d'être détaillées ; dans ce dernier cas, l'État contraint fortement la négociation. Aucun calendrier n'est encore fixé alors que la discussion du PLFSS commence.

**Le système de santé souffre d'un problème de pénurie globale de professionnels en ville et en établissement. Peux-tu nous indiquer quelles propositions la CFDT formule et défend pour y répondre, plus particulièrement pour le champ libéral dans la négociation conventionnelle ?**

L'hôpital connaît des problèmes spécifiques de recrutement et d'attractivité qui dépassent le seul champ de l'assurance maladie. En ce qui concerne la médecine de ville, la négociation conventionnelle a pour but de répondre aux besoins de santé des assurés dans un contexte démographique contraint, avec une diminution du nombre de médecins généralistes pour les dix prochaines années. À bien des égards, la crise sanitaire a montré la voie à suivre en matière d'organisation du système de santé autour de l'exercice coordonné. Lors de la prochaine convention médicale et qu'elle qu'en soit la forme, le travail en équipe structurée – au sein de laquelle les différents professionnels de santé se connaissent, travaillent quotidiennement ensemble, partagent un projet de santé et le même système d'information de l'assurance maladie – doit devenir le mode d'exercice majoritaire. C'est à la fois un levier d'attractivité pour les jeunes générations et une manière d'améliorer le parcours de santé et la continuité des soins des assurés. ●



État des lieux

# L'actualité du trimestre

**Ce nouvel été était annoncé comme tendu pour les secteurs du sanitaire et du médico-social. Les établissements ont « tenu le choc » mais ils restent financièrement fragilisés et en déficit prononcé de professionnels.**

**S**uite à de nouveaux rapports et constats alarmants, le gouvernement a fait une batterie d'annonces : réforme du financement de l'hôpital, revalorisation des sujétions, aide financière d'urgence aux EHPAD en difficulté et examen de la loi Bien vieillir à la rentrée.

Ces annonces ne sont pas à la hauteur des besoins et la méthode est mauvaise : elle n'intègre pas de temps de concertation avec les partenaires sociaux et elle sème le trouble voire génère des divisions lorsque les mesures manquent de clarté et de précision sur leur périmètre.

**» Face à ces constats et à l'occasion de cette rentrée porteuse d'attentes mais aussi d'inquiétudes, le SYNCASS-CFDT rappelle ses revendications concernant les deux grandes thématiques qui marquent les conditions d'exercice des directeurs : la viabilité financière des établissements et leur attractivité.**

## LA VIABILITÉ FINANCIÈRE DES ÉTABLISSEMENTS

La pression sur l'Ondam hospitalier a des effets délétères sur les missions de service public. Le décrochage organisé entre les ressources et les coûts est un facteur puissant de tensions internes. Il est anormal que le dialogue de gestion interne capte autant d'énergie pour conduire des plans d'économie, le plus souvent irréalistes.

En juillet, la Cour des comptes a publié un rapport concernant la tarification à l'activité qui alerte sur le creusement des écarts entre les coûts moyens et les tarifs, ayant une incidence sur l'organisation des soins et la répartition des spécialités entre les établissements publics et privés commerciaux. La Cour des comptes préconise des tarifs « construits de manière lisible [et d']assurer la couverture des coûts moyens et s'approcher davantage de la neutralité tarifaire ».







Dans ce contexte, une réforme du financement est portée dans le PLFSS 2024, avec un système de financement mixte du secteur MCO, intégrant en sus de la tarification à l'activité des dotations socles pour assurer les objectifs de santé publique et un système forfaitaire pour certaines activités, notamment les soins critiques.

Pour le SYNCASS-CFDT, un mode de financement approprié peut contribuer à l'amélioration des conditions d'exercice de tous et à l'attractivité de l'hôpital. Il ne peut faire l'économie d'un Ondam au bon niveau qui doit procéder à un rééquilibrage significatif vers le service public hospitalier. Ce rattrapage ne doit pas se limiter à supporter les conséquences directes de la crise sanitaire et du Ségur de la santé, mais doit redonner des marges de manœuvre aux acteurs et intégrer l'évolution des charges réelles. **La déconnexion entre les tarifs et les charges réelles, auxquelles s'ajoute souvent l'impact de la démographie médicale ou parfois d'une spécificité géographique, induit des dépenses ou des surcoûts particuliers.** Il est inconcevable que des établissements demeurent durablement sous perfusion régionale ou nationale, ce qui rend leur gestion insoutenable pour les acteurs, dont les directions. **Ces situations doivent être objectivées et traitées sur la base du service rendu par les établissements sur leur territoire.**

Le service public **mérite d'être financé comme tel, dans ses éléments constitutifs que sont la continuité et la permanence des soins**, mais aussi les infrastructures liées à l'accessibilité, et les missions, dont l'enseignement, la recherche et l'innovation. La continuité, notamment territoriale, est à assurer indépendamment du niveau d'activité, qui ne peut seul répondre à cette obligation.



**Si la situation des EPS s'est dégradée, celle des établissements médico-sociaux s'est profondément altérée. Le secteur manque d'une vision stratégique à long terme : rapports laissés sans suite, loi Bien vieillir reportée, abandon de l'ambition d'une loi grand âge.**

Le rapport Pirès-Beaune, le dernier en date d'une longue liste, appelle à une « action globale », au risque de voir « toute baisse du reste charge vouée à l'échec ». Il invite à la création d'une « instance chargée d'analyser les difficultés des structures et d'y apporter une solution » ; recommande la fusion des sections soins et dépendance, qui conduit à revoir la gouvernance ; préconise l'établissement de « tarifs socles nationaux, susceptibles d'évoluer dans les territoires selon les différences de coûts effectifs de production du service » ; enfin, le rapport prône la fusion de l'APA et de l'ASH et le déploiement, en remplacement, d'une allocation universelle et solidaire d'autonomie en établissement (AUSAE) qui tienne compte des facultés contributives de chacun.

À l'issue de la remise de ce rapport, la reprogrammation de la loi Bien vieillir et des mesures d'urgence ont été annoncées (100 millions), mais bien insuffisantes. Comme le notait le SYNCASS-CDFT dans sa **déclaration liminaire du 12 septembre 2023**, **c'est surtout une refonte complète des mécanismes de financement des EHPAD qui est nécessaire.** Le SYNCASS-CFDT sera attentif aux travaux conduits par la DGCS sur le financement, la gouvernance et la régulation des EHPAD, et à leur traduction dans le PLFSS. Le PLFSS 2024 n'est pas à la hauteur des besoins du médico-social. Il espère également que les propositions du rapport Pirès-Beaune ne subiront pas le même sort que celles des précédents rapports déjà remis. Le PLFSS, en laissant un droit d'option aux départements sur la fusion des sections soins et dépendance, exprime une ligne politique incertaine et donne des gages aux départements les plus réticents à toute évolution.



**Le SYNCASS-CFDT réclame la mise en cohérence des différentes réformes tarifaires engagées sur l'ensemble du secteur social et médico-social. La désynchronisation dans le traitement des sujets met en difficulté les directeurs et les gestionnaires de structures relevant de différents champs, y compris sanitaire.**





Les **logiques de convergence ne doivent pas privilégier l'objectif de stabiliser les financements, mais s'inscrire dans une perspective de recherche de qualité, de sécurité et de bienveillance, en veillant à ne pas niveler vers le bas.** Les travaux de l'ATIH dans la mise en œuvre d'une échelle nationale des coûts pour le secteur médico-social peuvent y contribuer. Il appartient au décideur public de se saisir des éléments mis en lumière par les campagnes « Tableaux de bord-ESMS ».

L'amélioration de la sécurité et de la qualité nécessite d'être assurée par la définition et le financement des effectifs requis de personnel dans les EPRD des établissements.

La sécurisation des ressources nécessaires au secteur passe par l'opposabilité des dépenses contraintes dans la négociation tarifaire, qu'il s'agisse du GVT ou des évolutions réglementaires rendant les dépenses induites obligatoires.

Une tarification à la ressource doit aller jusqu'au bout de la logique, par une **tarification au GMPS ouvrant droit pour l'EHPAD à un niveau de dotation automatique opposable aux financeurs.**

Le financement doit permettre **un tarif hébergement compatible avec les ressources des usagers, tout en s'assurant qu'il permette aux établissements de conduire les projets d'amélioration des prestations et conditions d'accueil, y compris les investissements de long terme liés au défi du changement climatique.**

## **L'ATTRACTIVITÉ DES ÉTABLISSEMENTS**

L'attractivité des métiers de la santé passe par un traitement équitable de l'ensemble des agents de la FPH, à commencer par le versement du CTI aux catégories professionnelles qui en sont encore exclues. **Cela implique également l'application à l'ensemble des agents de la FPH des mesures de revalorisation des sujétions de travail de nuit et dimanches et jours fériés, mesures dont nous ne connaissons toujours pas précisément le périmètre.** Prévues par l'accord Ségur de 2020, cette revalorisation s'est faite sans concertation, sans réponse du ministère aux propositions émises par la CFDT santé-sociaux dans le cadre du seul groupe de travail s'étant tenu en trois ans. De plus, des actions sur la pénibilité du travail devront impérativement être envisagées. Le fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle en constitue l'un des volets, avec des modalités en cours d'arbitrage.

**Ces effets d'annonce signent une fois de plus le mode de fonctionnement de ce gouvernement et le peu de considération pour les organisations syndicales représentatives et le dialogue social.** Cette méthode se retrouve dans les discussions statutaires en cours avec la DGOS. Il en est pour preuve la proposition de revalorisation statutaire pour les D3S présentée le 3 juillet dernier qui laissait le corps à l'écart et à la traîne de la réforme de la haute fonction publique.



**Or, pour le SYNCASS-CFDT, l'inclusion des trois corps de direction dans la réforme de la haute fonction publique est un fil directeur essentiel !**






Le corps des D3S doit être rendu à nouveau attractif. **Le SYNCASS-CFDT continue de défendre l'unicité des corps de direction DH/D3S. La persistance ou, pire, l'aggravation des écarts entre les deux corps nient à la fois le niveau de recrutement, la formation initiale et les responsabilités exercées par les collègues, quel que soit le secteur d'activité : médico-social, social ou sanitaire.** Ces critères justifient le caractère comparable des corps de DH et de D3S au sens de la loi Mobilité de 2009. L'unicité des corps est la meilleure réponse, d'ailleurs conforme aux principes qui ont prévalu dans la fonction publique d'État qui a regroupé 15 corps différents dans un seul, celui des administrateurs de l'État. La transposition de la réforme de la haute fonction publique de l'État à la FPH doit permettre de progresser dans cette direction, y compris si des propositions ambitieuses sont arbitrées pour les DH!

**Concernant le corps des DS**, il est temps de corriger les scories du statut actuel, corrections demandées par le SYNCASS-CFDT avec accord de principe de la DGOS en début d'année, mais sans traduction concrète. La revalorisation du statut de DS passera par l'alignement des carrières et du régime indemnitaire sur ceux des autres directeurs adjoints ; le repyramidage des grilles des emplois fonctionnels ; la création d'un GRAF accessible au plus grand nombre ; la diversification maîtrisée des voies d'accès au corps, dont la création d'un tour extérieur ; la réflexion sur les durées des fonctions antérieures nécessaires pour présenter le concours.

**Concernant le corps des DH**, les propositions inspirées du statut des administrateurs de l'État doivent permettre une amélioration de la situation de tous les collègues aux différents stades de leur carrière. L'accès au deuxième grade du corps doit être **assoupli sur la condition de mobilité qui pénalise particulièrement les femmes en début de carrière**. La refonte des grilles de rémunération doit permettre de dérouler une progression jusque dans les dernières années de la carrière, incluant un traitement différencié pour les collègues ayant accédé aux emplois fonctionnels. Une attention particulière devra être portée aux reclassements opérés à la bascule vers le nouveau corps.

**Ces évolutions doivent permettre une mise en cohérence avec la réalité du paysage hospitalier et des recompositions incessantes d'équipes et de fonctions.** Les emplois de directeurs délégués de sites issus de la mise en place de directions communes et l'émergence d'adjoints aux responsabilités très larges dans des ensembles hospitaliers de grande taille doivent être reconnus.

Pour l'ensemble des corps, les critères des emplois fonctionnels doivent évoluer, avec une prise en compte plus juste des responsabilités exercées et la suppression des quotas dont la gestion est source d'incompréhensions et d'incohérences.

 **La situation des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux est alarmante, tant sur le plan financier que sur celui de l'attractivité. Alors que les signaux se multiplient sur le retour à des mesures d'économie tous azimuts, le SYNCASS-CFDT porte une tout autre ambition et propose une tout autre méthode : le dialogue social et la négociation doivent retrouver droit de cité pour agir collectivement à la mesure des réalités et des enjeux. ●**

Lionel PAILHÉ, Sandra FOVEZ,  
Isabelle SARCIAT-LAFAURIE



## Témoignage

# Danielle Toupillier

Du plus loin que je me souviens, Anne Meunier a toujours été une femme de conviction, de cœur et de combat.

**A**nimée d'un engagement exemplaire au service public hospitalier, habitée d'un grand esprit de justice et riche d'une compétence élargie, elle a d'abord épousé la cause des patients et des résidents, des plus faibles, des plus fragiles et des plus défavorisés. Elle a poursuivi son action avec le même esprit en soutenant et en accompagnant les directeurs, les médecins et les autres cadres dans ses fonctions de secrétaire générale du SYNCASS-CFDT. Plume redoutable comme l'était celle de son prédécesseur, Michel Rosenblatt, elle savait exprimer avec force sa satisfaction mais aussi son indignation ou sa colère lorsque les pouvoirs publics ne répondaient pas aux attentes exprimées ou à la reconnaissance espérée.

» **Sa manière d'être était à la fois attachante par la sincérité et l'honnêteté qu'elle exprimait et redoutable par la force de sa conviction, qui n'admettait aucune déloyauté ni aucun compromis hasardeux.**

Héritière de son prédécesseur, elle a su démontrer une vision stratégique et anticipatrice appréciée, une puissance de travail hors norme, une capacité à embrasser la cause des autres sans fard ni modération lorsque l'injustice ou la souffrance frappaient à sa porte, ce qui ne peut que forcer l'admiration et le respect. Sans jamais penser à elle, elle a donné le meilleur pour toutes celles et ceux qu'elle a confortés ou reconfortés avec courage, sens des responsabilités et une touchante humanité, dans une quête permanente et absolue vers le meilleur pour les patients, les résidents et les personnes accueillies, mais aussi pour les professionnels qu'elle défendait toujours avec passion.

» **Forte de valeurs éthiques incontestables, intègre dans ses positions, authentique dans ses relations et fidèle à ses engagements et à ses sympathies, Anne a donné durant tout son mandat à la tête du SYNCASS-CFDT une image d'un syndicalisme moderne, puissant et efficace.**

Au fil de toutes ces années, elle a su relever tous les challenges avec une audace et une intelligence reconnues et appréciées, passant sans transition du soutien à l'intérêt collectif à la prise en compte de situations individuelles parfois difficiles qui lui tenaient particulièrement à cœur. Une nouvelle vie commence pour elle aujourd'hui. Je lui souhaite le meilleur, ailleurs et autrement, auprès de sa famille à laquelle elle est si attachée. Car je suis convaincue que sa capacité exceptionnelle à aimer les autres l'amènera à la rencontre d'autres destins tout aussi légitimes que celui du service public hospitalier.

Belle et heureuse vie, chère Anne, auprès des tiens et de tes amis! ●



## Témoignage

# Evelyne Rescanières

Je suis arrivée au conseil fédéral en même temps qu'Anne, au congrès de Reims en 2013, et nous sommes devenues secrétaires générales à peu près en même temps aussi. Cela nous a rapprochées.

**N**os discussions autour de nos difficultés, nos victoires, nos positions vont me manquer. Elles ont toujours été franches et sincères, parfois dures mais toujours bienveillantes. Avant elle, je savais qu'un directeur pouvait être militant mais elle nous a prouvé qu'une militante pouvait être directrice. Nous nous sommes très vite affublées d'un petit surnom : je suis sa « poulette », elle est ma « cocotte ».

Anne a poussé la porte de mon bureau avec « le plan B pour l'hôpital ». Pour être tout à fait honnête, elle et Michel Rosenblatt (alors secrétaire confédéral) l'ont presque intégralement écrit. Cela a été déterminant pour la suite.

D'abord, cela nous a permis de poser les bases d'un cahier revendicatif pour la FPH et nous aurions été incapables de le faire sans eux. Pour la fédération, et plus spécialement pour moi, cela a été une rampe de lancement pour la suite, à savoir le Ségur de la santé. Nous avons la base, il nous a suffi seulement de dérouler à partir de cela. Cela a structuré notre pensée et il a été très facile d'écrire ensuite. Le plan B a été le premier document que nous avons donné à Nicole Notat<sup>[1]</sup> lors du lancement du Ségur.

Les travaux du Ségur ont repris intégralement les thèmes abordés dans ce document.

**» C'est l'illustration parfaite des valeurs de notre organisation : l'entraide, la solidarité entre structures et entre responsables de la CFDT.**

Anne sait se mettre à la portée des autres militants. Elle l'a fait avec ceux de la fédération, elle l'a fait surtout avec le conseil fédéral. Ils ont rapidement oublié qu'elle venait du SYNCASS-CFDT. Je pense que parfois cela a été difficile pour elle car certains, oubliant qu'elle était directrice, ont eu des propos très durs envers les directeurs et elle a pu se sentir blessée. Mais elle a su passer par-dessus cela et son avis en conseil fédéral a toujours été très attendu et très écouté. ●

[1] Secrétaire générale de la CFDT de 1992 à 2002 et animatrice de la concertation du Ségur de la santé.



## Témoignage

# Michel Rosenblatt

*Avec Anne, nous avons assuré durant de longues années les responsabilités du secrétariat général et exercé les mandats, auprès du ministère, du CNG, de l'EHESP, au sein des structures CFDT et bien ailleurs encore.*

**A**ne y a déployé sa maîtrise des dossiers et ses grandes qualités : justesse des analyses, discernement des priorités, force de travail, capacité de conviction, aisance relationnelle, fidélité aux valeurs, tout en conservant sa connaissance fine du management et son expertise technique hospitalière.

➤ **Elle excellait dans les dossiers stratégiques comme dans le conseil et l'accompagnement des collègues...**

L'action syndicale, avant les années récentes, était marquée par un dialogue réel avec les représentants de l'État, tenant compte des arguments avancés et des réalités des établissements, et l'équipe nationale avait la satisfaction de pouvoir capitaliser des résultats. Nous étions reçus par les ministres, nous pouvions négocier des protocoles d'accord, peser sur les choix publics et orienter certaines décisions dans l'intérêt des établissements et des professions. C'était très intense. Il fallait parfois achever une déclaration liminaire dans le métro, négocier au téléphone avec le cabinet sur un trottoir, enchaîner des réunions en se partageant les rôles.

Dès avant la crise sanitaire, au gré des alternances politiques, cela est resté tout aussi prenant, mais en devenant de plus en plus dur. Les pouvoirs publics se sont complus dans la langue de bois et les fausses réformes, ont perdu en compétence et en fiabilité. Ils ont altéré le dialogue social, renié certains engagements, remis en cause la légitimité du syndicalisme qui s'est trouvé dos au mur, tandis que la pression sur les établissements déstabilisait encore plus le management et les soins. Cette situation perdure hélas.

➤ **C'est tout le mérite d'Anne et de son équipe d'avoir « tenu le coup » dans ce contexte dégradé, en préservant l'essentiel. Elle peut en être légitimement fière. Maintenir ce cap reste un enjeu pour l'avenir. ●**

# #4.1

## Temps de travail

# Le cumul d'activité

L'article L. 121-3 du Code général de la fonction publique (CGFP) pose le principe selon lequel l'agent public consacre l'intégralité de son temps de travail à son emploi. Toutefois, les articles L.123-2 à L.123-8 du même code prévoient des dérogations à ce principe, permettant aux agents publics de cumuler leur emploi avec une autre activité professionnelle dans des conditions qu'ils définissent.

**L**e cumul d'activité est à distinguer de la procédure que doit suivre l'agent souhaitant cesser ses fonctions afin d'exercer une activité lucrative, salariée ou libérale, dans le secteur privé (art. L.124-4 du Code général de la fonction publique).

L'encadrement juridique du cumul a pour objet de vérifier que les activités exercées respecteront bien les obligations déontologiques applicables aux agents publics. Les activités en cause ne doivent pas placer l'agent dans une situation de conflits d'intérêts au sens de l'article L.121-5 du Code général de la fonction publique, voire de prise illégale d'intérêts au sens de l'article 432-12 du Code pénal. Ces activités doivent aussi être compatibles avec les autres obligations déontologiques énoncées par le Code général de la fonction publique : devoirs de dignité, d'impartialité, d'intégrité et de probité, en particulier.

### **LES RÈGLES COMMUNES APPLICABLES AUX DIFFÉRENTS CAS DE CUMULS D'ACTIVITÉS**

Un agent public peut être autorisé à exercer une activité en supplément de son emploi public, sous réserve que cette activité ne porte pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance et à la neutralité du service. L'activité concernée doit toujours être exercée en dehors des heures de service de l'intéressé.

L'administration peut s'opposer à tout moment au cumul d'activités, si l'intérêt du service le justifie, si les informations sur le fondement desquelles l'autorisation a été donnée sont inexactes ou si le cumul est incompatible avec les fonctions exercées au regard de ses obligations déontologiques mentionnées dans le CGFP ou à l'article 432-12 du Code pénal (prise illégale d'intérêts).

### **L'EXERCICE D'UNE ACTIVITÉ ACCESSOIRE (LUCRATIVE)**

Un agent public peut être autorisé à exercer une activité accessoire en supplément de son activité principale. Cette activité peut être exercée auprès d'une personne publique ou privée. Un même agent peut être autorisé à exercer plusieurs activités accessoires.





# #4.1

## Temps de travail

# Le cumul d'activité

Les activités accessoires sont énumérées à l'article 11 du décret du 30 janvier 2020 :

1. Expertises et consultations
2. Enseignement et formation
3. Activités à caractère sportif ou culturel
4. Activités agricoles dans des exploitations agricoles
5. Activité de conjoint collaborateur au sein d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale
6. Aide à domicile à un ascendant, un descendant, au conjoint, au partenaire de PACS ou au concubin
7. Travaux de faible importance réalisés chez des particuliers
8. Activités d'intérêt général exercées auprès d'une personne publique ou d'une personne privée à but non lucratif
9. Missions d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international ou d'un État étranger
10. Services à la personne : garde d'enfants, assistance aux personnes âgées, personnes handicapées ou aux autres personnes qui ont besoin d'une aide personnelle à leur domicile ou d'une aide à la mobilité, services aux personnes à leur domicile relatifs aux tâches ménagères ou familiales
11. Vente de biens produits personnellement par l'agent

Les activités personnelles, c'est-à-dire la production d'œuvres de l'esprit ou les activités bénévoles au profit de personnes publiques ou privées sans but lucratif, ne sont pas concernées par cette procédure.



**Procédure : L'agent doit obtenir l'autorisation de l'autorité hiérarchique dont il relève (le chef d'établissement pour les adjoints, le DG de l'ARS ou le représentant de l'État dans le département pour les chefs d'établissement) préalablement au début de l'activité accessoire envisagée.**

La demande doit comporter les éléments suivants :

- identité de l'employeur ou nature de l'organisme pour le compte duquel s'exercera l'activité accessoire envisagée ;
- nature, durée, périodicité et conditions de rémunération de cette activité accessoire ;
- l'intéressé accompagne sa demande de toute autre information de nature à éclairer l'autorité hiérarchique sur l'activité accessoire envisagée.

La décision (écrite) de l'administration autorisant l'exercice d'une activité accessoire peut comporter des réserves et des recommandations visant à assurer le respect des obligations déontologiques applicables aux agents publics et le bon fonctionnement du service. Elle peut ou non fixer une durée limitée à l'autorisation.







# #4.1

## Temps de travail

# Le cumul d'activité

### LA POURSUITE TEMPORAIRE D'UNE ACTIVITÉ PRIVÉE

L'agent qui, avant sa nomination ou son recrutement dans la fonction publique, était dirigeant d'une société ou d'une association à but lucratif peut poursuivre cette activité pendant une durée d'un an, renouvelable un an (durée totale de deux ans au plus).

**Procédure :** L'agent doit présenter une déclaration écrite à l'autorité hiérarchique dont il relève, dès sa nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire ou préalablement à la signature de son contrat s'il est recruté en qualité d'agent contractuel.

### LES AUTORISATIONS DE CUMUL D'ACTIVITÉS POUR CRÉATION OU REPRISE D'ENTREPRISE

Un agent public peut être autorisé à créer ou reprendre une entreprise ou encore à exercer une activité libérale en plus de son emploi public. L'agent doit alors être placé à temps partiel pour une quotité de 50 % au moins d'un temps plein.

**Procédure :** L'agent doit obtenir une autorisation auprès de l'autorité hiérarchique dont il relève. L'autorisation de cumul peut être accordée pour une durée de trois ans renouvelable pour un an (soit une durée totale de quatre ans).

### PROCÉDURE DE CONTRÔLE DÉONTOLOGIQUE

L'administration doit procéder à deux types de contrôle, comme pour les départs et les cumuls d'activités pour création ou reprise d'entreprise :

- un contrôle déontologique : l'activité envisagée par l'agent ne doit pas compromettre ou mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service, ou méconnaître tout principe déontologique ;
- un contrôle pénal : l'activité ne doit pas placer l'agent en situation de commettre le délit de prise illégale d'intérêts (art. 432-12 du Code pénal).

**Procédure :** Pour la quasi-totalité des agents, le contrôle est effectué par les administrations elles-mêmes, c'est-à-dire les établissements.

Néanmoins, en cas de doute sérieux, les administrations peuvent soumettre la demande de l'agent à leur référent déontologue. Si le doute subsiste, la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) pourra être saisie.

L'administration dispose d'un délai de deux mois pour se prononcer sur la demande de l'agent. Ce délai est suspendu uniquement en cas de saisine de la HATVP. Le silence gardé par l'administration vaut décision de rejet.

**Procédure :** Pour les agents occupant les emplois les plus exposés aux risques déontologiques, (emplois fonctionnels), la demande est transmise automatiquement à la HATVP par l'autorité hiérarchique dans un délai de 15 jours suivant sa réception. La liste des emplois concernés est fixée par l'article 2 du décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique.

Une fois que l'avis rendu par la HATVP a été notifié ou à l'expiration du délai de deux mois dont la Haute Autorité dispose pour se prononcer, l'autorité doit rendre sa décision dans un délai de 15 jours. ●

Nathalie MARCZAK





# #4.1

## Temps de travail

# Le cumul d'activité



## TEXTES DE RÉFÉRENCE

- Articles 432-12 et 432-13 du Code pénal
- Article L.121-1 et suivants du Code général de la fonction publique
- Décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique
- Décret n° 2022-1695 du 27 décembre 2022 ouvrant à titre expérimental la possibilité pour un agent public d'exercer à titre accessoire une activité lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés
- Arrêté du 4 février 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique.



## EXEMPLES DE SITUATIONS QUI DEMANDENT DE L'ATTENTION DANS NOTRE SECTEUR

- Implication dans une association gérant un établissement partenaire de l'établissement employeur.
- Activités de conseil et de formation dans un domaine où le directeur peut être lui-même décideur dans la procédure d'achat de ces conseils et formations.



## JURISPRUDENCE: L'AUTORISATION DE CUMUL D'ACTIVITÉS PEUT ÊTRE À DURÉE INDÉTERMINÉE

**U**ne décision du Conseil d'État du 17 juillet 2023 confirme que l'autorisation de cumul d'activités accordée à un agent public n'est pas nécessairement limitée dans le temps. L'administration est libre d'accorder une autorisation limitée dans le temps ou sans date de fin de cumul. Sans date de fin ne signifie pas infinie car l'administration peut s'opposer à tout moment dans l'intérêt du service à la poursuite de l'activité dont l'exercice a été autorisé et l'agent concerné doit solliciter une nouvelle autorisation pour tout changement substantiel des conditions d'exercice ou de rémunération de cette activité exercée à titre accessoire.

# #4.2

## Mobilité

# Le détachement des D3S dans le corps des DH

La loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique a institué un droit opposable à la mobilité et a élargi les possibilités de détachement entre corps admis comparables.

**E**lle confirme l'évolution concomitante des deux carrières dans le corps d'origine et d'accueil et institue l'intégration directe, ou non, dès lors que les corps sont comparables. Cette loi a entériné la passerelle par détachement et intégration entre le corps de DH et le corps de D3S.

En 2022, 8,3% des D3S sont détachés dans le corps des DH, soit 52,7% des détachements des D3S. Les détachements ont progressé de 100% entre 2012 et 2022, avec un taux moyen d'évolution annuelle de +7,2%. Les intégrations des D3S représentent plus de 31% des nouveaux entrants dans le corps des DH.

### LA COMPARABILITÉ DES CORPS

Il appartient au CNG de déclarer la comparabilité des corps.

La position de la DGAFP et de la DGOS, communiquée en 2010 aux syndicats de directeurs, est que les corps des DH et des D3S sont comparables au regard de la loi : les niveaux requis pour l'accès aux concours, la durée de la scolarité et ses contenus suffisent à établir la comparabilité entre corps de DH et de D3S.

### LA POSITION DE DÉTACHEMENT

Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son corps ou emploi d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce corps ou cet emploi, de ses droits à l'avancement et à la retraite ([articles L.513-1 à L.513-6](#) du CGFP). Il permet à un fonctionnaire d'exercer des missions autres que celles afférentes à son grade.

Cette position n'est pas ouverte aux stagiaires.

### LES MODALITÉS DE LA MOBILITÉ ENTRE LES EMPLOIS DE D3S ET DE DH

**Publication** des avis de vacances d'emplois par le CNG qui évalue la recevabilité des candidatures.

- Pour les emplois supérieurs DH, l'instance collégiale est saisie des seules candidatures jugées recevables par le CNG et rend ses avis au regard du parcours professionnel et des capacités, et non de l'appartenance au corps d'origine.
- Pour les emplois d'adjoints DH, le chef d'établissement reçoit les candidatures jugées recevables par le CNG et les examine avant de rendre sa proposition.
- Le rôle des chefs d'établissement et DGARS est primordial, leurs propositions pour le recrutement emportant la décision.





# #4.2

## Mobilité

# Le détachement des D3S dans le corps des DH

La **candidature** correspond :

- soit à une mobilité géographique. Un D3S candidate sur un poste publié de DH. La candidature est traitée comme une mutation, la différence étant que le directeur concerné reste rattaché à son établissement d'origine jusqu'à la fin de son détachement ou de son intégration ;
- soit à une mobilité fonctionnelle au sein du même établissement ou d'une direction commune, possible par exception et sous de strictes conditions : publication d'un nouveau poste, le détachement impliquant un changement de fonctions. Cela passe soit par un poste vacant, soit par un changement significatif de périmètre (à l'occasion de la vacance) incluant le poste déjà occupé.

**La demande écrite de détachement**, parallèlement à la candidature, doit être obligatoirement adressée au CNG en précisant la durée souhaitée. En pratique, la durée minimale est de deux ans. Le détachement peut être renouvelé, à la demande du directeur concerné, auprès du CNG trois mois avant la fin de la période initiale.

Si l'ARS (pour les chefs d'établissement) ou l'établissement d'accueil (pour les directeurs adjoints) n'a pas fait connaître dans le délai sa décision de refuser le renouvellement du détachement ou sa proposition d'intégration, le fonctionnaire continue, si le CNG ne peut le réintégrer immédiatement dans son établissement d'origine, à être rémunéré par l'établissement d'accueil jusqu'à sa réintégration, à la première vacance, dans son établissement d'origine ou jusqu'à ce qu'il ait retrouvé un autre emploi.

Si l'ARS ou l'établissement d'accueil refuse le renouvellement, le fonctionnaire est réintégré dans son établissement d'origine, à la condition qu'un poste vacant y soit disponible. Dans le cas contraire, il lui revient de chercher lui-même un poste. Le CNG, qui procède à la nomination des directeurs adjoints sur proposition du chef d'établissement, ne peut appliquer l'[article L.513-30 du CGFP](#) qui prévoit que « l'autorité administrative compétente de l'État propose au fonctionnaire hospitalier, dans un délai et selon un ordre de priorité géographique, trois emplois vacants de son grade ».

En cas d'échec de sa recherche, il sera placé en disponibilité d'office par le CNG.

## LA FORMATION EXIGÉE DANS LE CADRE DU DÉTACHEMENT

Une obligation spécifique de formation aux emplois de chef d'établissement s'applique en cas de premier accès à un emploi de chef d'un établissement public de santé, y compris à l'occasion d'un détachement. Cette formation peut être suivie auprès de l'EHESP ou de tout autre organisme conventionné.

La formation vise l'acquisition des connaissances et des compétences nécessaires aux fonctions de chef d'établissement. La DG du CNG peut dispenser le directeur d'effectuer une partie ou la totalité du dispositif si sa formation antérieure, son expérience professionnelle, ses perspectives et objectifs définis avec le DGARS le justifient.

La formation est effectuée dans le délai d'un an à compter de la prise de fonction (peut être porté à dix-huit mois sur décision du DGARS).





# #4.2

## Mobilité

# Le détachement des D3S dans le corps des DH

### LES INCIDENCES DU DÉTACHEMENT SUR LA CARRIÈRE

L'agent perçoit le traitement indiciaire ainsi que les indemnités afférentes à son nouvel emploi.

- Le détachement est prononcé à équivalence de grade et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont l'intéressé bénéficie dans son grade d'origine.
- Le fonctionnaire détaché conserve, dans la limite de l'ancienneté moyenne exigée pour une promotion à l'échelon supérieur, l'ancienneté d'échelon acquise dans son précédent grade lorsque l'augmentation de traitement consécutive au détachement est inférieure ou égale à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans son grade d'origine ou à celle qui a résulté de sa promotion au dernier échelon lorsqu'il a déjà atteint l'échelon terminal de son grade d'origine.
- L'article L.513-10 du CGFP précise qu'«il est tenu compte dans le corps de détachement, du grade et de l'échelon [que le fonctionnaire] a atteints ou auxquels il peut prétendre dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, sous réserve qu'ils lui soient plus favorables». Les fonctionnaires détachés peuvent désormais voir cet avancement immédiatement pris en compte. Ainsi, tant que les conditions d'avancement à la hors classe sont moins restrictives dans le corps des D3S, il est conseillé d'attendre son inscription au tableau d'avancement à la hors classe avant de demander son intégration dans le corps des DH.

### LA FIN DU DÉTACHEMENT

Elle est définie par les articles L.513-27 à L.513-31 du CGFP et peut aboutir à :

- l'intégration dans le corps des DH dans l'établissement d'accueil : trois mois avant l'échéance, l'intégration doit être sollicitée par un courrier à la DG du CNG, accompagné d'un avis favorable et motivé de l'évaluateur et de deux évaluations positives ;
- la réintégration, de droit, dans le corps et l'établissement d'origine, s'il est avéré qu'un poste est vacant, que le détachement soit révoqué avant terme ou non.

Il peut être mis fin au détachement avant son terme à la demande de l'ARS ou de l'établissement d'accueil, ou du directeur. Ces demandes doivent être faites au moins trois mois avant la date prévue pour la remise à disposition.

Dans le cas où il est mis fin au détachement pour faute grave (qui peut donner lieu à une procédure disciplinaire), la décision incombe à l'établissement d'accueil ou à l'ARS et il n'existe aucun délai de prévenance. Le fonctionnaire est réintégré dans son établissement d'origine ou doit rechercher un poste par lui-même.

À la date de fin du détachement prévue à l'arrêté du CNG, si un poste n'est pas trouvé, le directeur concerné est placé en disponibilité d'office et perçoit des allocations de retour à l'emploi. Il faut donc anticiper les délais du retour en fin de détachement.



**Le SYNCASS-CFDT défend la possibilité de l'intégration directe que le Code général de la fonction publique prévoit comme voie d'accès directe dans les corps, dès lors que les parties la souhaitent : la doctrine imposée par le CNG de deux ans de détachement avant intégration est contraire à la loi et aux statuts.** ● Eliabel TRAMONI

## #4.3

**Réforme des retraites**

# La cessation progressive d'activité

La loi 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, qui porte la réforme des retraites, prévoit l'extension du dispositif « retraite progressive » aux fonctionnaires.

**L**e décret n° 2023-751 du 10 août 2023 en définit les modalités pour les fonctionnaires hospitaliers. Pour pouvoir en bénéficier, il faut remplir plusieurs conditions.

- **Être à deux ans de l'âge légal de départ à la retraite.** Les fonctionnaires appartenant à la catégorie active peuvent en bénéficier également, mais à condition d'avoir l'âge cible et donc de ne pas avoir bénéficié de leur droit au départ anticipé. Avec le report de l'âge légal de 62 à 64 ans, l'âge d'accès à la retraite progressive va également passer de 60 ans à 62 ans d'ici 2030 au rythme d'un trimestre supplémentaire par an.

DATE DE NAISSANCE	ÂGE MINIMAL POUR DEMANDER LA RETRAITE PROGRESSIVE
Avant le 1 <sup>er</sup> septembre 1961	60 ans
Du 1 <sup>er</sup> septembre 1961 au 31 décembre 1961	60 ans et 3 mois
1962	60 ans et 6 mois
1963	60 ans et 9 mois
1964	61 ans
1965	61 ans et 3 mois
1966	61 ans et 6 mois
1967	61 ans et 9 mois
À partir de 1968	62 ans

- **Avoir validé au moins 150 trimestres de cotisation** (tous régimes de retraite de base confondus).
- **Faire la demande à son employeur au moins 2 mois avant la date de départ prévue.** Le silence gardé pendant 2 mois vaut acceptation et le refus doit être motivé.





# #4.3

## Réforme des retraites

# La cessation progressive d'activité

- **Exercer son activité à temps partiel selon une quotité allant de 50 % à 90 %.** Il est possible pour un agent à temps complet de demander à la fois le bénéfice de la retraite progressive et son passage à temps partiel. La DGAFP recommande, dans sa [FAQ](#), de demander le bénéfice de la retraite 6 mois avant la date d'effet souhaitée et le passage à temps partiel 4 mois avant. Les fonctionnaires à temps non complet peuvent en bénéficier, sans l'application de la condition de temps partiel. En cas de cumul de plusieurs emplois à temps non complet, cette possibilité n'est ouverte que si la quotité de temps de travail ne dépasse pas 90 %. À noter que le temps partiel thérapeutique n'ouvre pas droit à la retraite progressive. Il est également impossible de maintenir des activités accessoires avec ce dispositif.

» **Une fois accordée, la pension est calculée sur la base de ce que le fonctionnaire percevrait s'il cessait ses fonctions définitivement, proratisé à hauteur de son temps non travaillé. Ainsi, pour un professionnel continuant à travailler à 70 %, une première liquidation sera effectuée en fonction des règles de droit et cette pension sera réduite au prorata du temps non travaillé, soit 30 %. Il percevra ensuite 70 % de son traitement.**

Une fois la retraite progressive commencée, il est possible de modifier sa quotité de temps de travail à la fois à la baisse, mais également à la hausse, à condition de ne pas exercer à nouveau à temps plein. Il est également possible de reprendre une activité à temps plein, mais il ne sera alors plus possible de solliciter de nouveau le dispositif, même en cas de retour à temps partiel. Enfin, il n'est pas fixé de limites au bénéfice de la retraite progressive : il est donc possible de l'exercer jusqu'à l'atteinte de la limite d'âge.

» **Au moment du départ à la retraite effectif, la pension sera liquidée sur les droits acquis avant et après la mise en place du dispositif. Les professionnels qui au cours de la période ont vu leur rémunération indiciaire augmenter, bénéficieront de cette augmentation dans le calcul de leur liquidation.**

La DGAFP a annoncé que les fonctionnaires devraient à terme bénéficier d'un outil numérique leur permettant d'accéder à toutes les informations sur leurs droits à la retraite progressive, ainsi que des simulations de pension. ●

Sandra FOVEZ