



Négociation Fonction Publique Hospitalière Catégorie B – LMD

Note du snch sur les Techniciens Supérieurs Hospitaliers

1 – Grille

Le Nouvel Espace Statutaire (NES) fait passer la grille des TSH de 3 en 2 grades. Les premiers et les derniers échelons de la grille sont plus élevés, mais celle-ci est plus longue et cela creuse le traitement sur 2/3 de la carrière.

Le SNCH demande que la courbe indiciaire soit plus favorable sur toute le milieu de carrière : 5 points de plus aux 3, 4 et 5^{ème} échelon du 3^{ème} grade, 10 points de plus pour les 6,7 8 et 9^{ème} échelons. Les autres sans changement

2 – Régime indemnitaire

Situation actuelle

Les TSH bénéficient d'une prime de technicité mensuelle et variable, exclusive de toute autre prime (Prime de service, 13h, responsabilité,...). Elle peut varier entre 7,5% (13h) et 40% du traitement brut. ***Cela correspond à une part fixe de seulement 19% et une part variable de 81% !***

Mission sur les cadres

La mission de Singly a préconisé l'augmentation du minimum et du maximum de la prime de technicité des TSH : respectivement à 14% et 45%.

Fonction Publique Territoriale

La comparaison avec la FPT est défavorable aux TSH. Les TS de la FPT perçoivent deux primes : l'Indemnité Spécifique de Service (ISS) et la Prime de Service et de Rendement (PSR).

Le tableau montre les différences :

| | FPH | FPT TS | FPT TS Princ. | |
|-----------|--------|--------|---------------|--|
| Taux mini | 7,50 % | 16 % | 20 % | |
| Taux maxi | 40 % | 41 % | 50 % | |

La part fixe représente toujours environ 62%.

Cohérence avec la Prime de Fonction et de Résultat (PFR)

Dans la logique de la PFR souhaitée par le ministère, la proportion de la part fixe devrait être à 60% et donc variable pour les 40% restants.

Le SNCH demande une répartition de la prime de technicité entre taux minimum et taux maximum suivante : 30% le taux minimum et un taux maximum qui serait porté à 50%.

Prise en compte pour la retraite

La part importante du salaire en prime pose le problème de sa prise en compte dans le calcul de la retraite. **Le snch demande que le taux minimum soit intégré dans le calcul pour la liquidation de la pension à l'instar du salaire fixe.**

3 – Recrutement et Carrière

La carrière doit être linéaire,

Pour l'accès au 2^{ème} grade, le SNCH récuse les systèmes de quotas ou de ratios : **il demande que la carrière soit linéaire, l'accès au grade supérieur se faisant au choix et en fonction de l'évaluation.**

BAC + 2 et LMD

Depuis la création des TSH (en remplacement des adjoints techniques), le niveau de recrutement est passé de bac à bac + 2. Malgré la réforme européenne LMD, la France continue à privilégier les formations à bac+2 d'IUT et de BTS.

En revanche il existe certaines licences pro ; cela mérite une réflexion que le snch appelle de ses vœux. Il importe d'anticiper les évolutions des métiers à l'hôpital. Le recrutement de ces professionnels de haut niveau doit aussi être valorisé via le traitement.

Il est aujourd'hui possible de reprendre une partie de l'expérience professionnelle, mais pas de valoriser ces études supplémentaires qui sont pourtant un plus pour leur expertise.

Le SNCH demande qu'une réflexion soit lancée sur les recrutements de personnels techniques de niveau Licence.

Le snch souhaitait pour ces personnels un recrutement au 3eme grade du NES. Il a pris note de la réponse de la DHOS précisant que le 3eme grade NES était un grade d'avancement. **Il demande alors à ce que les professionnels titulaires d'un bac+3 ou bac+4 puissent être recrutés à un échelon supérieur du 2^{ème} grade du NES, comme cela est autorisé pour les personnes ayant une expérience professionnelle.**

Accès au corps d'ingénieur

Dans la même logique, le passage de TSH à Ingénieur est aujourd'hui très rare, et il mérite d'être étudié précisément afin de le faciliter.

Le SNCH souhaite que soit facilité le passage, du corps de TSH à celui d'ingénieurs au moyen de formations en cours d'emploi et à l'aide de la prise en compte de la VAE.

Améliorer la gestion des mutations

Sauf les publications au JO, nous n'avons pas d'outil simple et à la portée de tous permettant de connaître les ouvertures de poste. Il faut réfléchir à un dispositif ; cela avait fait l'objet d'un accord de principe lors des négociations de 2001.

4 – Statuts locaux

L'intégration des cadres techniques sous statut local est encore une source de difficultés dans de nombreux centres hospitaliers. Cela concerne environ 4.000 agents, en grande majorité des informaticiens.

En mai 2006, le rapport public thématique de la Cour des Comptes mentionnait.

« La Cour relève la persistance d'anomalies, dans plusieurs matières qui avaient fait l'objet de recommandations récurrentes. Si la loi a permis de placer en cadre d'extinction les personnels sous statut local (Article 49-1 de la Loi n°2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique), ce que la Cour avait demandé, la diminution effective des personnels relevant de cette catégorie n'a pu être constatée.

Faute de tout suivi rigoureux par l'administration des effectifs concernés, il n'est pas possible de déterminer ce qu'il est advenu des 4000 personnes environ qui exerçaient sous ce régime en 2005. »

L'instruction DHOS du 12 août 2008 apporte quelques précisions mais ne débloque toujours pas la situation de nombreux agents sous ces statuts.

L'évolution des statuts nationaux creuse l'écart avec des statuts locaux anciens et figés. L'impossibilité pour les personnels sous statut local qui le souhaitent d'intégrer le statut national, ou proposée parfois avec une grande perte indicielle en fin de carrière est une source d'iniquité.

Le SNCH propose un reclassement de ces agents en se basant sur la catégorie et l'indice terminal de leur grade local, afin de déterminer le grade d'accueil.

5 - Mettre en place un suivi de la réglementation

Procédures de recrutement

De nombreux agents sont recrutés comme contractuels sur des fonctions non occasionnelles. Cette situation est contraire au fait que, pour tout poste correspondant à une fonction non occasionnelle, le poste doit d'abord être ouvert à la mutation, puis au concours et enfin le cas échéant faire l'objet d'un recrutement sur concours.

Prime de technicité

Pour l'application de la prime de technicité ou l'Indemnité Forfaitaire Technique : Le décret 2005-1629 du 19 décembre 2005 (passage du maximum de la prime à 45% pour les ingénieurs) et le décret 2003-1355 du 30 décembre 2003 (passage du maximum de la prime à 40%) ne sont pas systématiquement appliqués. De plus les modalités de calcul de la prime de technicité peuvent être différenciées selon le mode d'intégration (calcul différents des primes pour les détachements et les recrutements directs).

Le SNCH exige des rappels à la réglementation par voie de circulaire sur les deux points cités ci-dessus.