



**COMMISSION NATIONALE DE CATEGORIE  
CADRES ADMINISTRATIFS**

23 octobre 2008 – 9 H 30 – 16 H 00  
Hôtel Dieu - Paris

**1) Projet de Loi HPST : position de la catégorie.**

La catégorie était appelée en début de réunion à se prononcer sur la position générale du SNCH quant au projet de Loi Hôpital Patients Santé Territoire.

Elle souscrit aux réserves et aux demandes d'amendements exprimées par le SNCH et approuve les refus exprimés par les collègues Directeurs et Directeurs de Soins, en particulier sur l'absence de saisine dans certains cas des CAPN, sur le mode de nomination des chefs d'établissement, sur la taille figée du Directoire et sur l'absence probable en son sein du Directeur des Soins.

La catégorie souligne au passage les perspectives ouvertes par les futures communautés hospitalières de territoire (CHT) pour les cadres administratifs qui, inévitablement et du fait du repositionnement du corps de Direction sur la stratégie dans des équipes plus concentrées, seront appelés à de plus grandes responsabilités. Dans ce cadre, la demande d'alignement sur la Fonction Publique d'Etat avec la création d'un échelon fonctionnel « 1015 » pour les attachés paraît pleinement justifiée.

**2) Actualités de la catégorie depuis le congrès de Bordeaux - Point sur le concours AAH.**

Les derniers chiffres sur les effectifs du corps restent très alarmants. La démographie est toujours mal maîtrisée et rien ne semble indiquer pour l'instant un retournement de tendance. Pour rappel, une étude prospective de la DHOS prévoit le départ de 85 % du corps des AAH entre 1999 et 2015. Dans le même temps, le protocole d'accord DH de 2004 prévoyait pour sa part la montée en puissance du corps des AAH pour compenser la baisse démographique du corps des DH...

Voici les dernières indications démographiques connues :

### Effectifs des AAH dans la FPH au 31/12/2006

Source : DHOS - SPE 2004 redressée avec SAE 2006 et SPS 2004

Grade	Titulaires		Non Titulaires sur emplois permanents		Total	
	Effectif Physique	ETP	Effectif Physique	ETP	Effectif Physique	ETP
Attaché d'administration hospitalière	2 569	2 464,7	337	329,9	2 906	2 794,6
Attaché principal d'administration hospitalière	452	428,8	19	18,8	471	447,6
<b>Total</b>	<b>3 021</b>	<b>2 893,5</b>	<b>356</b>	<b>348,7</b>	<b>3 377</b>	<b>3 242,2</b>

	Effectif Physique	ETP
Part des Titulaires	89,5%	89,2%
Part des Non Titulaires sur emplois permanents	10,5%	10,8%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

On constate que le principalat ne décolle toujours pas : il reste scotché aux alentours de 17 % du corps, bien loin des 30 % maximum prévus par le décret statutaire. D'autre part, le chiffre de non-titulaires (10,5 % dont principalement les contractuels) nous semble totalement sous-évalué et ne plus correspondre à la réalité du terrain.

Second sujet de préoccupation : le nombre de postes mis au concours continue de baisser. Pour rappel : 204 en 2003, 146 en 2004, 122 en 2005, 120 en 2006, 100 en 2007 et **75 en 2008, soit une courbe strictement inverse aux besoins théoriques.**

Enfin, énorme surprise, le rattrapage de la computation départementale et les premiers effets de la circulaire permettant d'obtenir une nomination après deux demandes infructueuses se font sentir : au 23 octobre 2008, **on compte 146 postes publiés pour nomination au choix au titre de l'année 2008 !**

La prochaine promotion d'AAH reçue par l'EHESP risque donc d'avoir une allure surprenante, composée aux  $\frac{3}{4}$  d'élèves issus de l'interne, de deux tiers d'élèves non issus du concours.

Le constat global est donc le suivant : une évolution démographique très mal engagée, un système de promotion vers le grade du principalat qui marche mal, un concours qui s'écroule ; dans les établissements, une stratégie de contournement du concours par la nomination au choix ou la contractualisation.

Pour rappel, la création du nouveau statut devait être l'occasion de l'ouverture et du renouvellement du corps par le biais du concours externe. Dans les faits, c'est exactement le contraire qui se passe !

### 3) Adaptation du statut des Attachés : perspectives.

Les constats chiffrés posés, la catégorie a adopté les grands principes du changement statutaire qu'elle demande pour faire face à la situation.

#### a) le changement de régime de scolarité.

Les lignes directrices, déjà présentées au Conseil National du SNCH et adoptées à l'unanimité, sont les suivantes :

- Rompre avec le système actuel qui scinde la scolarité en deux périodes de six mois dont la seconde est très mal voire pas du tout suivie. **Scolarité en une année continue**, à l'issue du concours, avec une rentrée coordonnée en début d'année avec les promotions DH et D3S.
- Rompre avec le poids du salaire en formation reposant sur les établissements pour des attachés déjà affectés mais absents. **Statut d'élève stagiaire de l'EHESP pour une année**, sur le modèle du statut des élèves DH et D3S.
- Rompre définitivement avec le système actuel, flottant, d'affectation à l'issue du concours. **Affectation en fin de scolarité**, suivant classement et selon le même système que les élèves DH et D3S.
- **Formation reprise en main directement par l'EHESP et son institut du management**, cursus permettant de partager un nombre maximum de modules avec les élèves DH et D3S et un programme permettant d'appréhender les nouveaux métiers émergents (cadre administratif de pôle, contrôle de gestion,...).

#### b) Adaptation de l'évolution de carrière, du régime indemnitaire, demande d'une gestion centralisée du corps.

La catégorie a fait le constat de l'inadaptation croissante du régime indemnitaire des AAH, et par extension des ACH, au regard des mutations actuelles du système sanitaire et social public.

Les attachés, collaborateurs directs des équipes de Direction, ne trouvent plus d'adéquation entre une contractualisation interne généralisée, les objectifs annuels fixés à leurs supérieurs hiérarchiques directs et leur système d'évaluation totalement vitrifié par la note chiffré, avec une carrière principalement construite autour de l'ancienneté.

La catégorie, à l'unanimité, demande donc une remise à plat complète de tout le régime indemnitaire, et dans la même logique de nouvelles perspectives de carrière, essentiellement au travers d'un meilleur mécanisme de passage entre la classe normale et le principalat, à savoir :

- un système inspiré par les statuts des DH et des D3S **en matière d'avancement et de primes.**
- Le remplacement pour les AAH de la prime des 13 heures, de l'IFTS et de la prime de service par **une seule prime avec part fixe et part variable.** La part fixe serait calculée de manière à représenter les taux maximum du

cumul IFTS + 13 heures + prime de service. Le montant de la part variable doit s'inspirer du système en place pour les DH et D3S et créer une véritable motivation pour l'atteinte de résultats prénégociés.

- Du fait de la variabilité de la prime, **suppression de la note chiffrée remplacée par une évaluation annuelle**, toujours sur le modèle des DH et D3S.
- Avec la fin de la note chiffrée, suppression des bonus et malus pour les changements d'échelon : **linéarité de carrière et durée fixe pour les échelons, progression automatique**, toujours sur le modèle DH et D3S.
- **Passage de la classe normale au principalat sur le modèle des DH et D3S** entre classe normale et hors classe, pour garantir une linéarité de carrière : critères de passage basés sur une ancienneté minimum, une mobilité géographique ou fonctionnelle et l'avis de la hiérarchie.
- Dans un second temps, du fait de la disparition de certains arbitrages d'avancement par les CAPL ou CAPD, obtention de la **gestion du corps au niveau national par le CNG**.

Pour développer une proposition solide de nouveau décret statutaire à partir de ces principes, la catégorie charge son vice-président de demander en BN l'appui technique de la délégation nationale.

#### **4) Statut des Adjoints des Cadres : nouvelle stratégie pour obtenir la CII.**

Il avait été convenu lors de la réunion de la catégorie au congrès de Bordeaux en juin 2008 que pour obtenir une grille CII (Classement Indiciaire Intermédiaire) pour les ACH, la meilleure stratégie était, face au blocage actuel de situation, d'étudier la possibilité de fondre le corps dans celui des TSH (Techniciens Supérieurs Hospitaliers) en y créant des options de recrutement propres à satisfaire les besoins de la filière administrative, en reconnaissant ainsi au ACH un niveau de recrutement à Bac + 2.

La situation a évolué depuis. Selon des informations officieuses, un cycle de négociations Fonction Publique, pour la catégorie B, est en train de s'ouvrir. Toujours officieusement, une des avancées prévisibles pour la catégorie B type serait l'obtention de la revalorisation des carrières avec l'adoption de la grille CII.

La catégorie, à l'unanimité, a donc décidé :

- d'attendre de plus amples informations sur les négociations en cours au niveau Fonction Publique avant de relancer le chantier ACH.
- Si un l'annonce d'un protocole d'accord doit être acté, de saisir immédiatement le ministère de la Santé pour obtenir l'extension de ces mesures à la FPH et en particulier aux adjoints des cadres.
- A terme, si le dossier des AAH évolue en ce sens, révision du système indemnitaire actuel et des critères de carrière.

## 5) Questions diverses

Notre correspondant chez les retraités SNCH, Jean Guillemet, a exposé à la catégorie les enjeux actuels de la réforme du financement de la retraite complémentaire gérée par le CGOS.

Un temps menacé, la complémentaire semble à présent pérennisée, même si un des effets à terme sera la diminution des pensions versées aux actuels bénéficiaires.

Il souligne la nécessité de trouver de nouveaux cotisants, en particulier chez les jeunes hospitaliers, pour qui la perspective de retraite peut sembler lointaine mais pour qui également la souscription à un régime complémentaire s'avérera de toute façon indispensable pour garantir un bon niveau de revenus au moment de leur départ.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 15 H 30.