

PARCOURS DH

La hors classe

*Tout ce que vous
avez toujours
voulu savoir
sans jamais oser
le demander*

SMPS 
MANAGEURS PUBLICS DE SANTÉ

sommaire

la hors classe

définition	4
impact	4
sur le volet indiciaire	5
sur le volet indemnitaire	6
• sur la cotation du poste	6
• sur le calcul de la PFR et les plafonds indemnitaires	6
date d'effet	8
emplois fonctionnels	8

conditions

éligibilité	9
ancienneté et échelons	9
mobilité géographique	10
mobilité fonctionnelle	11
situations particulières	12
taux de promotion	14

procédure

commission d'accès et calendrier	16
lignes directrices de gestion 2022	17
critères	18
critères principaux	18
critères complémentaires	20
la réforme de la haute fonction publique et la hors classe	21

être accompagné par le SMPS	22
--	----

introduction

Chères collègues, Chers collègues,

La promotion à la hors classe est une étape importante du déroulement de carrière des directeurs d'hôpital. Au-delà des aspects de valorisation professionnelle que l'inscription au tableau d'avancement apporte, il vient confirmer votre appartenance à un corps et souligner vos compétences en tant que professionnel et manager.

La mise en place en 2021 d'un taux de promotion pour le passage à la hors classe a provoqué un profond changement dans le déroulement de carrière des directeurs d'hôpital. L'objectif de convergence sur les règles d'avancement entre les corps de la haute fonction publique fixé par les pouvoirs publics, notamment avec les administrateurs de l'État, affecte ainsi en particulier nos collègues arrivés le plus récemment dans le corps.

Le SMPS s'est fermement opposé à la mise en œuvre d'un taux de promotion qui fait figure de quota de sélection entre des collègues aux situations et aux parcours professionnels difficilement comparables. Nous considérons par ailleurs que l'absence de cohérence entre les trois fonctions publiques sur les critères d'éligibilité pour la promotion en hors classe vient renforcer ce sentiment d'injustice partagé par de nombreux collègues. **Le SMPS fut le seul syndicat à porter un recours devant la juridiction administrative pour contester les critères de sélection proposés par le CNG lors de l'élaboration du premier tableau d'avancement avec un taux de promotion en 2021.**

Ce taux de promotion impose donc la mise en place d'une sélection qui obéit à différents critères. Ce guide a pour vocation de vous informer sur ces critères et vous aider dans votre candidature au tableau d'avancement. Il est le résultat d'un travail collectif au sein du SMPS. Il vise à partager l'expérience de directeurs d'hôpital qui ont participé à l'accompagnement des candidats à la hors classe ou qui ont siégé dans la commission d'examen pour l'établissement des tableaux d'avancement par le CNG.

Vous pouvez compter sur le SMPS et ses représentants pour vous accompagner dans cette démarche.

L'équipe du SMPS

la hors classe

définition

Selon l'article 2 du décret n° 2005-921 du 2 août 2005 modifié¹ portant sur le statut particulier des directeurs d'hôpital, le corps des DH est constitué de trois grades :

- **la classe normale (CN)**, qui comprend dix échelons,
- **la hors classe (HC)**, qui comprend huit échelons
- **la classe exceptionnelle (CE)**, qui comprend cinq échelons et un échelon spécial.

Le passage d'un grade à l'autre répond à des conditions d'éligibilité particulières et à des critères de sélection fixés par des lignes directrices de gestion (LDG). La publication des tableaux d'avancement au grade supérieur est réalisée annuellement par le CNG.

La promotion en hors classe a un impact important sur la rémunération (volets indiciaire et indemnitaire), sur la cotation du poste, sur les montants de référence de calcul des parts fonctions et résultats (PFR) ainsi que sur les plafonds indemnitaires.

En effet, depuis la promulgation de la loi Transformation de la fonction publique (TFP) du 6 août 2019, c'est une commission d'accès *ad hoc* dédiée au passage à la hors classe et non la CAPN qui est chargée d'étudier les dossiers. C'est également la loi de 2019 qui a instauré le taux de promotion (*voir page 14*).

Explications tableaux à l'appui pages suivantes...

1. Décret n° 2005-921 du 2 août 2005 modifié portant statut particulier des grades et emplois des personnels de direction des établissements mentionnés à l'article 2 (1° et 2°) de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique.



Sur le volet indiciaire

Le passage à la hors classe vous place sur la grille indiciaire des DH en hors classe et vous reclasse toujours à l'indice brut égal ou immédiatement supérieur à celui que vous déteniez en classe normale. Votre ancienneté est conservée si le gain indiciaire est inférieur à celui qui résulterait d'un avancement d'échelon en classe normale.

Classe normale

Échelon	Indice brut	Indice majoré	Durée	Salaire brut
1	542	466	6 mois	2 294,02 €
2	600	510	1 an	2 510,62 €
3	665	560	1 an	2 756,76 €
4	713	596	1 an	2 933,98 €
5	762	633	1 an 6 mois	3 116,12 €
6	813	672	2 ans	3 308,11 €
7	862	710	2 ans	3 495,17 €
8	912	748	2 ans	3 682,24 €
9	977	797	-	3 923,46 €
10	1015	826	-	4 066,22 €

Hors classe

Échelon	Indice brut	Indice majoré	Durée	Salaire brut
1	813	672	2 ans	3 308,11 €
2	862	710	2 ans	3 495,17 €
3	912	748	2 ans	3 682,24 €
4	977	797	3 ans	3 923,46 €
5	1027	835	3 ans	4 110,52 €
6	HEA	-	1 an	4 405,89 €
6	HEA2	-	1 an	4 578,19 €
6	HEA3	-	1 an	4 809,56 €
7	HEB	-	1 an	4 809,56 €
7	HEB2	-	1 an	5 011,39 €
7	HEB3	-	1 an	5 011,39 €
8	HEBbis	-	1 an	5 011,39 €
	HEBbis2	-	1 an	5 415,06 €
	HEBbis3	-	-	5 557,82 €

la hors classe

impact

Instruction DGOS
relative à la PFR



Sur le volet indemnitaire

La mise en œuvre de la prime de fonctions et de résultats (PFR) pour les DH est fixée par l'instruction de la DGOS du 27 juin 2022 **à retrouver ici** ou QR code ou en scannant le QR code ci-contre. Celle-ci est également affectée en cas de promotion à la hors classe.

Sur la cotation du poste

Votre passage en hors classe conduit automatiquement à une évolution de la cotation du poste que vous occupez. Ainsi, en tant qu'adjoint la cotation de votre poste est la suivante :

	Niveaux de cotation	Variation en sus tenant compte de sujétion particulière
Classe normale	Deux niveaux 2,4 et 2,6	+0,2 Variation possible en cas d'exercice multisites ou d'exercice des fonctions de directeur de site (avec délégation générale dans le cadre d'un établissement issu d'une fusion ou au sein d'une direction commune) ou en cas d'exercice des fonctions d'administrateur de GCS, de GCSMS, de GIE ou de GIP
Hors classe	Deux niveaux 2,5 et 2,7	

Sur le calcul de la PFR et les plafonds indemnitaires

Pour connaître le montant de la part « fonctions » de votre PFR vous devez multiplier la cotation de votre poste par le montant de référence fixé pour les DH hors classe.

Les montants de référence permettant de calculer la PFR et les plafonds indemnitaires sont déterminés par deux facteurs :

- **l'octroi ou non d'une concession de logement ou de l'indemnité compensatrice de logement (ICL)** par nécessité absolue de service. L'octroi du logement de fonction ou de l'ICL conduit à un plafonnement de la cotation de la part liée aux fonctions à 3. Les collègues qui ne bénéficient d'aucun de ces deux dispositifs ont quant à eux une cotation plafonnée à 6. La part liée aux résultats demeure dans les deux cas plafonnée à 6 ;
- **votre grade** (classe normale, hors classe, classe exceptionnelle) **ou l'emploi que vous occupez** (fonctionnel ou non).

Les montants de référence de calcul de la PFR (euros brut)

	Fonctions (part F)	Résultats individuels (part R)
Emplois fonctionnels	5 600 €	5 600 €
Classe exceptionnelle	5 880 €	3 920 €
Hors classe	5 520 €	3 680 €
Classe normale	4 980 €	3 320 €

Les plafonds indemnitaires (euros brut)

	Plafond total		Plafond de la part F		Plafond de la part R		Plafond du versement exceptionnel (dans le plafond de la part résultat)	
	1	2	1	2	1	2	1	2
Emplois fonctionnels	67 200 €	50 400 €	33 600 €	16 800 €	33 600 €	33 600 €	5 600 €	5 600 €
Classe exceptionnelle	58 800 €	41 160 €	35 280 €	17 640 €	23 520 €	23 520 €	3 920 €	3 920 €
Hors classe	55 200 €	38 640 €	33 120 €	16 560 €	22 080 €	22 080 €	3 680 €	3 680 €
Classe normale	49 800 €	34 860 €	29 880 €	14 940 €	19 920 €	19 920 €	3 320 €	3 320 €

1. Sans octroi d'un logement de fonction ou de l'ICL
2. Avec octroi d'un logement de fonction ou de l'ICL

Exemple

Si vous occupez en tant que directeur adjoint de classe normale un emploi de directeur coté à 2,4 et que vous avez une part résultat de 2, votre PFR pour l'année sera de :

- part fonction: $2,4 \times 4980 = 11952$ € brut, soit 996 € brut par mois
- part résultat: $2 \times 3320 = 6640$ € brut

Soit une PFR totale à l'année de 18592 € brut

Avec un passage en hors classe, en occupant le même poste, la cotation de votre emploi sera au moins de 2,5.

Avec une part résultat égale à 2, votre PFR pour l'année sera de :

- part fonction: $2,6 \times 5520 = 13800$ € brut, soit 1 196 € brut par mois
- part Résultat: $2 \times 3680 = 7360$ € brut

Soit une PFR totale à l'année de 21160 € brut

le statut

date d'effet

Votre passage à la hors classe est effectif à la date à laquelle vous remplissez les conditions statutaires d'éligibilité (*voir page 9*).

Ainsi, si vous êtes promu au cours de l'année 2024, vous serez en principe nommé au tableau d'avancement avec un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2024.

emplois fonctionnels



Le décret n° 2020-959 du 31 juillet 2020 relatif aux emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière a supprimé la logique d'agrément et l'obligation d'avoir été au moins promu à la hors classe pour candidater aux emplois fonctionnels de chefs d'établissements ou de directeur adjoint. **Décret à retrouver ici** ou **QR code**.

Ainsi, tous les DH justifiant d'au moins six années d'activité professionnelle diversifiée les qualifiant pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise peuvent désormais candidater sur ces emplois.

pour les emplois fonctionnels



Les conditions d'accès à ces emplois sont fixées par les lignes directrices de gestion du CNG relatives aux emplois supérieurs de la FPH :

- pour les emplois fonctionnels : **accessibles ici** ou **QR code**
- pour les emplois de chefs d'établissement non fonctionnels **accessibles ici** ou **QR code**



pour les emplois non fonctionnels

conditions

éligibilité

Les conditions statutaires d'éligibilité pour prétendre à la hors classe sont régies par l'article 21 du décret n° 2205-921 du 2 août 2005 modifié et précisé dans les lignes directrices de gestion établies par le CNG le 10 mars 2022 **décret à retrouver ici** ou **QR code**.

Elles sont de deux ordres :

- conditions d'ancienneté et d'échelon,
- conditions de mobilité.



Par ailleurs, bien que ne faisant pas partie des conditions d'éligibilité, la proposition du supérieur hiérarchique pour le passage à la hors classe contenue dans le support de l'évaluation de l'année N-1 (ou « fiche B3 ») est *de facto* obligatoire pour assurer votre promotion.

Ce point sera précisé dans la partie relative aux critères de sélection déterminés par les lignes directrices de gestion de 2022.

Ancienneté et échelons

Les directeurs d'hôpital de classe normale doivent avoir atteint le 6^e échelon de leur grade et justifier de quatre années de services effectifs dans le corps ou dans un corps ou cadre d'emplois de niveau comparables.

Les services accomplis par les fonctionnaires occupant un poste de DH par voie de détachement sont assimilés à des services accomplis dans le corps d'accueil pour les avancements d'échelon et de grade.

Enfin, les périodes de disponibilité des DH peuvent être prises en compte dans le calcul de l'ancienneté dans la limite de cinq ans et sous réserve d'exercer durant cette période de disponibilité une activité professionnelle.

La réunion de ces deux conditions s'apprécie tout au long de l'année durant laquelle est établi le tableau d'avancement :

- un DH atteignant le 6^e échelon au 1^{er} janvier 2024 est éligible à la hors classe au titre de l'année 2024 et pourra être promu au 1^{er} janvier 2024 ;
- un DH atteignant le 6^e échelon au 1^{er} juillet 2024 sera également éligible mais ne pourra être promu qu'à partir du 1^{er} juillet 2024.

conditions

mobilité

Mobilité géographique

Pour prétendre à la hors classe, il faut :

- soit réunir trois affectations géographiques dans une même région (dans le cadre des « anciennes régions », antérieures à la réforme territoriale de 2016) ;
- soit réunir deux affectations géographiques dans une même région et un changement d'affectation fonctionnelle qui ne soit pas concomitant de la mobilité géographique ;
- soit avoir réalisé une mobilité interrégionale.

Précision Les détachements ou les mises à disposition dans la même région administrative sont considérés comme un changement d'établissement ayant valeur de « mobilité interrégionale », à la condition qu'ils soient d'une durée supérieure à 1 an et que leur quotité de travail soit au moins égale à 50 %.

Exemple

- Un détachement dans la fonction publique d'État ou dans la fonction publique territoriale vaut pour une mobilité régionale et vous rend éligible.
- Un changement d'établissement au sein d'une direction commune conduisant à un changement d'affectation complet et à un changement de résidence familiale peut valoir mobilité géographique.

Mobilité fonctionnelle

Elle est définie comme un changement de domaines de fonctions, c'est-à-dire :

- **soit un changement de domaine fonctionnel**, tels que répertoriés dans le référentiel métier ou identifiés selon la taille et l'organisation propre à chaque établissement. Certaines organisations internes peuvent ainsi recouper plusieurs domaines fonctionnels ou en identifier d'autres (ex : affaires juridiques, stratégie, coopérations territoriales, responsable de filière gériatrique, etc.). L'appréciation des périmètres s'effectue pour chaque établissement ainsi que par les éléments décrivant le poste et les fonctions occupées dans les supports d'évaluation ;
- **soit une extension significative d'activité**, c'est-à-dire l'ajout d'un domaine fonctionnel aux fonctions déjà exercées par le directeur. Ainsi, une modification significative du périmètre des responsabilités et fonctions dans le cadre d'un GHT peut être reconnue comme une mobilité fonctionnelle :
 - soit par l'extension du périmètre fonctionnel déjà occupé, notamment dans le cadre de fonctions mutualisées (SI, achats, etc.),
 - soit par l'affectation à temps plein sur une autre fonction mutualisée, d'animation ou de pilotage du GHT, si tant est que celle-ci soit inscrite dans la convention constitutive du GHT ;
- **soit, dans le cadre d'une mise à disposition** auprès d'un ministère, la nomination en tant que chef de bureau est reconnue comme une mobilité fonctionnelle.

Attention : l'affectation à temps plein sur une fonction au sein d'une direction commune doit être communiquée directement au CNG pour que celle-ci soit bien comptabilisée. Nous constatons chaque année des cas de mobilités qui ne sont pas prises en compte faute d'informations transmises au CNG.

conditions

mobilité

Situations particulières

- **Directions communes et fusions d'établissement**: les directeurs en place lors de la constitution de la direction commune ou de la fusion d'établissement sont considérés comme ayant effectué une mobilité fonctionnelle au 1^{er} janvier de l'année de laquelle est établi le tableau d'avancement.
- **DH en disponibilité**: les périodes de disponibilité ayant donné lieu à une activité professionnelle peuvent être prises en compte comme un changement soit d'affectation, soit de région administrative.

Conditions de mobilité géographique DH vs administrateurs de l'État

	Ancienneté	Mobilité	Taux de promotion HC 2023
Directeur d'hôpital	Atteinte du 6 ^e échelon de la classe normale	Trois possibilités : <ul style="list-style-type: none">• Trois affectations géographiques dans une même région (dans le cadre des anciennes régions d'avant 2016)• Deux affectations géographiques dans une même région et un changement d'affectation fonctionnelle (non concomitante avec la mobilité géographique)• Une mobilité interrégionale	32 %
Administrateur de l'État		Une période de mobilité d'au moins deux ans (fonctionnelle ou géographique). Attention : une mobilité au sein d'une direction ou d'un service entre deux sites d'implantation desservis par le même réseau de transport en commun n'est pas une mobilité géographique	Suppression du taux de promotion au 01/01/2023 Remplacement par un « volume cible de promotions »

L'alignement voulu par les pouvoirs publics avec la mise en place du quota de promotion souffre ainsi d'un manque de cohérence flagrant en ce qui concerne les conditions d'éligibilité pour le passage à la hors classe, en particulier l'accumulation des mobilités géographiques et fonctionnelles.

Ces exigences de mobilité ont de surcroît des impacts non négligeables pour la qualité de vie des collègues souhaitant évoluer professionnellement. Elles ne tiennent tout d'abord pas compte dans leur globalité des évolutions récentes des organisations hospitalières, avec notamment la mise en place des GHT et des directions communes, amenant les collègues positionnés sur des fonctions territorialisés ou en multisites à exercer sur plusieurs établissements en même temps, sans que cela ne soit valorisé en termes de mobilité.

Cette obligation de mobilité géographique peut également conduire à des conciliations entre vie personnelle et vie professionnelle parfois compliquées. Cela pénalise ainsi en premier lieu les parents de jeunes enfants et les femmes.

La position du SMPS Pour le SMPS, ces exigences de mobilité complexes, datées et incohérentes avec celles en vigueur à l'État, demeurent bien plus contraignantes pour les directeurs d'hôpital que pour les administrateurs de l'État. Le SMPS milite dans le cadre de la réforme de la haute fonction publique pour une remise à plat des conditions de mobilité pour l'éligibilité à la hors classe passant par un assouplissement des règles ainsi qu'à une meilleure prise en compte de l'exercice territorial.

conditions

taux de promotion

Depuis le 1^{er} janvier 2021, et en application de la loi TFP du 6 août 2019, le nombre de DH pouvant être promu à la hors classe est plafonné par l'application d'un taux de promotion fixé par arrêté ministériel. Celui-ci est appliqué au nombre de fonctionnaires réunissant les conditions statutaires d'ancienneté et de mobilité. Ainsi, un taux de promotion fixé à 30 % pour 200 DH promouvables permet l'ouverture de 60 nominations au tableau d'avancement.

Pour rappel, le passage à la hors classe n'était pas soumis à ce quota avant 2021. Si une légère amélioration du taux de promotion a pu être obtenue en 2023, celui-ci a vocation à s'aligner sur le taux de promotion en vigueur pour les administrateurs de l'État.

Taux de promotion DH vs administrateurs de l'État

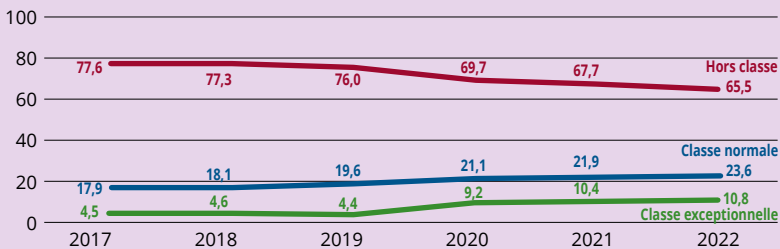
	2021	2022	2023
Directeur d'hôpital	40 %, soit 35 promotions	30 %, soit 38 promotions	32 %, soit 48 promotions
Administrateur de l'État	24 %	24 %	Remplacement du taux de promotion par un « volume global de promotion » équivalent à 24%

Le SMPS demeure fermement opposé au maintien de ce qui est assimilable à un quota de promotion obéissant à un alignement simpliste sur ce qui est en vigueur au niveau de la fonction publique d'État tout en maintenant des conditions plus strictes.

Le taux de promotion affecte en priorité les collègues entrés les plus récemment dans le corps, et en particulier les plus jeunes. Les collègues qui présentent chaque année leur candidature forment année après année un « stock » de directeurs éligibles mais non promus, contraints d'attendre souvent plusieurs années une éventuelle promotion, avec le risque d'atteindre l'échelon sommital de leur grade. **Cette attente, qui se double de l'accumulation des conditions d'éligibilité est de nature à saper la motivation et l'engagement de nombreux DH.**

À noter cependant que le taux de promotion tient compte de la part respective des femmes et des hommes dans le corps et le grade concerné. Ainsi, la proportion de femmes promues annuellement ne peut être inférieure à la proportion des femmes en classe normale.

Pour information, au 1^{er} janvier 2022, 65,5% des DH sont hors classe. Ce taux est en constante diminution depuis 2020 sous l'effet conjugué du taux de promotion et de l'augmentation de collègues passés à la classe exceptionnelle.



procédure

commission d'accès et calendrier

La promulgation de la loi Transformation de la fonction publique (TFP) du 6 août 2019 a profondément modifié la procédure encadrant le passage à la hors classe. Depuis 2021, c'est une commission *ad hoc* dédiée au passage à la hors classe réunissant le CNG et les organisations syndicales qui est chargée d'étudier les dossiers des candidats. Ce rôle était jusqu'alors dévolu à la commission administrative paritaire nationale (CAPN).

L'élaboration du tableau d'avancement de promotion à la hors classe est soumise au calendrier suivant :

- Fixation du taux de promotion à la Hors classe, par arrêté du ministre chargé de la fonction publique.
- Détermination par le CNG du nombre de candidats remplissant les conditions d'éligibilité et du nombre de promotions ouvertes.
- Transmission par le CNG aux organisations syndicales des analyses des dossiers de tous les candidats éligibles.
- Réunion de la commission d'examen réunissant le CNG et les organisations syndicales.
- Publication par le CNG du tableau d'avancement.

Le SMPS peut vous fournir un accompagnement individuel tout au long de ce processus, notamment pour :

- vérifier si vous remplissez les conditions d'éligibilité,
- analyser le contenu de votre dossier et s'assurer que la synthèse établie par le CNG comporte tous les éléments de votre parcours,
- soutenir votre dossier au cours de la commission d'examen qui réunit le CNG et les organisations syndicales.

La délégation nationale du SMPS peut vous accompagner, n'hésitez pas à la contacter directement : contact@smpsante.fr 01 40 27 52 21

les LDG de 2022

Les lignes directrices de gestion (LDG) du 10 mars 2022 pour l'accès au grade de la hors classe des DH, un texte né pour corriger un premier tableau d'avancement injuste

En 2021, la parution du premier tableau d'avancement de promotion à la hors classe des directeurs d'hôpital avec application d'un taux de promotion avait amené le CNG à privilégier le critère de l'âge pour départager les directeurs éligibles. Considérant que l'application stricte de ce critère conduisait à l'établissement d'un tableau d'avancement pénalisant prioritairement les collègues les plus jeunes et ne tenant pas compte de leurs parcours individuels, le SMPS a adressé un recours gracieux au CNG pour demander l'annulation de ce tableau d'avancement manifestement illégal.

Le CNG y a opposé une fin de non-recevoir tout en proposant qu'une nouvelle réflexion soit engagée pour établir de nouvelles LDG en 2022. Faute d'avancée sur le fond, le SMPS a saisi le tribunal administratif de Paris afin d'empêcher qu'une telle procédure puisse exister dans le futur.

Les nouvelles LDG issues des échanges entre les représentants des organisations syndicales et le CNG ont permis d'aboutir à un compromis permettant de mieux prendre en compte la diversité des parcours individuels, la manière de servir des directeurs ainsi que le contexte d'exercice qu'ils ont eu à connaître.

procédure

critères

Les lignes directrices de gestion de 2022 mettent en place plusieurs types de critères de sélection :

- **des critères principaux**, sur lesquels se fonde la majeure partie de la sélection ;
- **des critères complémentaires** relatifs aux responsabilités et au contexte d'exercice, visant à départager les candidats aux dossiers très similaires ;
- **le critère d'ancienneté**, appliqué en derniers recours et à égalité de mérite.

Critères principaux

- **Examen de la valeur professionnelle du directeur au travers de la proposition du supérieur hiérarchique sur le support d'évaluation (fiche B3).**

Le CNG effectue une analyse littérale du contenu de la fiche B3 et la classe selon les différentes catégories établies par la LDG : Neutre, Bon, Très bon, Excellent.

Le nombre de propositions favorables consécutives dont vous avez bénéficié est pris en compte comme une preuve de régularité et de constance de votre valeur professionnelle.

Les conseils du SMPS *Le SMPS souligne l'importance de cette étape dans la préparation de votre dossier de promotion à la hors classe. Le soutien écrit, répété et détaillé du supérieur hiérarchique est un facteur déterminant pour la qualité de votre dossier et sa qualification par le CNG.*

- **Examen de l'appréciation générale sur la manière de servir de vos trois dernières évaluations.**
Pour ce critère le CNG apprécie notamment le contenu des évaluations en veillant sur le développement des compétences, sur leur mise en œuvre, sur l'atteinte des objectifs et sur la densité d'appréciation rédigée par votre supérieur hiérarchique. Il classe ensuite également celle-ci selon les catégories Neutre, Bon, Très bon, Excellent.

Précisions

- Les évaluations et les fiches B3 appartenant à la catégorie Excellent sont étudiées en priorité par la commission d'examen réunissant le CNG et les organisations syndicales.
- Le CNG ne tient pas compte de la variation annuelle de votre part résultat dans l'appréciation générale de votre manière de servir.

Important : tout le contenu littéral de vos évaluations est analysé par le CNG pour déterminer son appréciation (*Neutre, Bon, Très bon, Excellent*). Nous invitons donc les évaluateurs et les évalués à ne rien laisser au hasard et à être exhaustif sur l'atteinte des objectifs, le développement des compétences et la manière de servir. Le contexte d'exercice et son impact sur l'année écoulée (réalisation d'intérim, situation budgétaire tendue, exercice territorial élargi) doivent être précisés explicitement pour que le CNG en tienne bien compte.

L'ANALYSE DES SUPPORTS D'ÉVALUATION PAR LE CNG

La procédure mise en place par les LDG 2022 vient renforcer l'importance des supports d'évaluation et la qualité de leur contenu. Il est nécessaire pour maximiser vos chances de promotion à la hors classe que vos supérieurs hiérarchiques remplissent vos supports d'évaluation de façon exhaustive en ne laissant rien au hasard : doivent y figurer par exemple l'ensemble de vos réalisations, le périmètre de vos responsabilités, le contexte d'exercice dans lequel vous exercez ou encore les périodes d'intérim.

Le CNG se charge d'établir une appréciation objective de la manière de servir à travers l'analyse des évaluations et de la fiche B3, il est évident que certains éléments de subjectivité peuvent jouer sur la catégorie dans laquelle sera classé un dossier.

Le SMPS sensibilise chaque année les chefs d'établissement à prendre cette étape très au sérieux et vous invite à en échanger au préalable avec votre évaluateur afin de préparer au mieux votre support.

Les conseils du SMPS Si vous souhaitez vous assurer que tous ces éléments de votre parcours ont bien été pris en compte par le CNG vous pouvez bénéficier d'un accompagnement direct par le SMPS dans le cadre de votre candidature.

procédure

critères

Critères complémentaires

Les critères complémentaires sont utilisés pour départager des candidats aux appréciations et aux dossiers très proches. Ils visent à affiner l'analyse de la commission d'examen et sont de deux ordres :

- **l'examen du niveau de responsabilité exercé sur les trois derniers exercices : poste de chef d'établissement, d'adjoint au directeur, de directeur de site, réalisation d'intérim de chefferie ou de direction fonctionnelle pour une durée significative ou exercice territorial élargi ;**
- **l'examen du contexte d'exercice, incluant l'exercice ultramarin, l'administration provisoire ou un contexte particulier et/ou particulièrement difficile.**

La prise en compte de ces éléments de votre parcours dépend là aussi du niveau de précision de votre évaluation et par conséquent de son exhaustivité.

Enfin, s'il apparaît impossible de départager des candidats disposant d'une complète égalité de mérite malgré les critères cités plus haut, le critère d'ancienneté peut entrer en ligne de compte⁴.

4. Arrêt CAA Paris du 14 mai 2019, n°18PA00294

la réforme

de la haute fonction publique et la hors classe

Le corps des directeurs d'hôpital est intégré dans le processus d'alignement de son statut sur celui des administrateurs de l'État dans le cadre de la réforme de la haute fonction publique.

Cet alignement va conduire à une transformation importante des règles organisant le statut, et potentiellement celles régissant l'organisation et les conditions d'accès à la hors classe. Nous ne disposons cependant pas encore de date de mise en œuvre de ce nouveau statut.

Si l'alignement sur le statut des administrateurs de l'État devait aller jusqu'au bout du processus, le déroulement de carrière serait le suivant :

- le principe de promotion au grade supérieur est maintenu. Toutefois, la classe normale et la hors classe laisseront respectivement la place à un « 1^{er} grade » et un « 2^e grade » ;
- les grilles indiciaires du 1^{er} et du 2^e grade disposeront d'un nombre bien plus élevé d'échelons, empêchant *de facto* tout risque de plafonnement dans le 1^{er} grade.

Rien ne permet cependant d'assurer que l'alignement sur le statut en vigueur dans la fonction publique d'État s'applique également en ce qui concerne les conditions d'accès au grade supérieur.

Le SMPS milite activement auprès des pouvoirs publics à l'assouplissement de ces règles au regard de ses effets délétères pour notre corps.

accompagnement

le SMPS *et la hors classe*

Le SMPS accompagne chaque année de nombreux collègues pour préparer leur candidature à la hors classe. Ses élus et la délégation nationale peuvent vous fournir un accompagnement individuel tout au long de ce processus, notamment pour :

- vérifier si vous remplissez les conditions d'éligibilité,
- analyser le contenu de votre dossier et s'assurer que la synthèse établie par le CNG comporte tous les éléments de votre parcours,
- soutenir votre dossier au cours de la commission d'examen qui réunit le CNG et les organisations syndicales.

Les élus de la catégorie DH du bureau national du SMPS



Nicolas Salvi
Élu DH à la CAPN
Directeur
du CH de Valenciennes,
vice-président DH



Catherine Latger
Élue DH à la CAPN
Directrice
du CH de Compiègne-
Noyon, secrétaire
nationale DH



Clément Triballeau
Élu DH à la CAPN
Directeur adjoint
au CHU d'Angers,
secrétaire national DH



Lucie Albagnac-Ricard
Directrice adjointe
au CH de Valenciennes
Secrétaire nationale DH



Virginie Valentin
Élue DH à la CAPN
DGA des Hospices civils de Lyon



La délégation nationale du SMPS peut vous accompagner,
n'hésitez pas à la contacter directement :

La délégation nationale
contact@smpsante.fr
01 40 27 52 21



**N'hésitez pas à nous contacter,
sur notre site, par mail
ou sur nos réseaux sociaux.**

**Contactez
la délégation nationale du SMPS**
contact@smpsante.fr