

**SYNTHÈSE
DE LA RÉFORME
DU STATUT**

L'ingénieur & l'ingénieur en chef hospitaliers

Volet indiciaire - février 2024

SMPS 
MANAGEURS PUBLICS DE SANTÉ



SANTÉ & SOCIAUX
PUBLIC ET PRIVÉ

sommaire

contexte

la réforme de 2024	3
Une avancée majeure après une décennie de lutte	3
Synthèse des avancées	5

grilles indiciaires

au 1^{er} février 2024	6
Corps des ingénieurs hospitaliers	6
Corps des ingénieurs en chef hospitaliers	7
Emploi d'ingénieur général	8

reclassement

au 1^{er} février 2024	10
Corps des ingénieurs hospitaliers	10
Corps des ingénieurs en chef hospitaliers	11
Emploi d'ingénieur général	11

carrière

corps des ingénieurs hospitaliers	12
Conditions d'accès au GRAF - Ingénieur hors classe	12
corps des ingénieurs en chef hospitaliers	14
Conditions d'accès au GRAF	
Ingénieur en chef de classe exceptionnelle	14

revendications

l'introduction d'une condition de mobilité ?	16
Une fausse bonne idée	16
Les arguments du SMPS	17
les chantiers à venir	18

contexte

la réforme de 2024

Une avancée majeure après une décennie de lutte

L'entrée en vigueur au 1^{er} février 2024 du nouveau statut des ingénieurs hospitaliers constitue une étape majeure dans la reconnaissance des corps techniques de la fonction publique hospitalière.

Après plus d'une décennie de mobilisation, le SMPS est parvenu à obtenir cette réforme historique actant l'alignement complet des grilles indiciaires des ingénieurs hospitaliers avec celles des ingénieurs des autres versants de la fonction publique (FPE et FPT), entérinant aussi le principe de convergence des ingénieurs en chef hospitaliers avec les ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF).

La précédente évolution statutaire remontait à 2007, et n'était qu'une transposition partielle des évolutions de 2004 dans la FPT. Plus récemment, le protocole Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) lancé en 2017 avait été un rendez-vous manqué par l'État. Face au refus de l'État de transposer la réforme statutaire de 2016 des ingénieurs de la FPT et une application différenciée du protocole PPCR, 9 mois de haute lutte du SMPS avaient permis de maintenir l'alignement indiciaire et les durées d'échelon des deux premiers grades d'ingénieur. Mais l'État en avait exclu les grades d'ingénieurs en chef, différenciant ainsi, pour la première fois depuis la création du statut en 1991, leurs grilles de celles de leurs homologues des autres fonctions publiques. C'est la transposition de cette réforme de 2016 de la FPT que nous avons réussi à obtenir en 2024 pour la FPH.

Le SMPS, affilié à l'UNSA, a également su fédérer les principales associations professionnelles d'ingénieurs hospitaliers conduisant à cosigner un courrier auprès des ministres Darmanin et Dussopt en mars 2018. Des liens ont en outre été tissés avec le versant territorial grâce aux multiples rencontres avec l'Association des ingénieurs territoriaux de France (AITF), qui avait aussi cosigné ce courrier, avec l'UNSA Santé et l'UNSA Territoriaux.

contexte

TEXTES DE RÉFÉRENCE

Décret n° 2024-52 du 30 janvier 2024
portant statut particulier du corps
des ingénieurs hospitaliers

Décret n° 2024-53 du 30 janvier 2024
relatif à l'échelonnement indiciaire
du corps des ingénieurs hospitaliers

Décret n° 2024-51 du 30 janvier 2024
portant statut particulier
du corps des ingénieurs en chef
hospitaliers et relatif aux emplois
d'ingénieurs généraux

Décret n° 2024-54 du 30 janvier 2024
relatif à l'échelonnement indiciaire
du corps des ingénieurs en chef
hospitaliers et des emplois
d'ingénieurs généraux

Arrêté du 6 mars 2024
fixant la liste des fonctions mentionnées
à l'article 15 du décret n° 2024-51
du 30 janvier 2024 portant dispositions
statutaires applicables au corps
des ingénieurs en chef hospitaliers
et à l'emploi d'ingénieur général
et à l'article 14 du décret n° 2024-52
du 30 janvier 2024 portant statut
particulier du corps des ingénieurs
hospitaliers

Arrêté du 9 avril 2024
fixant les budgets des établissements
conditionnant l'exercice des fonctions
des ingénieurs hors classe
et des ingénieurs en chef
de classe exceptionnelle et l'accès
aux échelons spéciaux de ces grades

Dans leur réponse en juillet 2018, les deux ministres confirmaient la légitime revendication d'alignement avec les ingénieurs territoriaux et demandaient au ministre de la Santé d'ouvrir des discussions. Restant dans l'attente, le SMPS n'a eu de cesse de relancer ces mêmes ministres en 2019. L'ouverture du groupe de travail dédié au statut des ingénieurs hospitaliers a été obtenue cette même année.

Malgré la durée exceptionnellement longue de cette bataille syndicale et le peu de soutien pour la cause des ingénieurs hospitaliers, le SMPS est resté ferme sur ses revendications, refusant en bloc, en 2019, les propositions de l'administration qui ne prévoyaient aucune amélioration indiciaire pour les ingénieurs en chef. En septembre 2022, le SMPS et l'UNSA Fonction publique ont à nouveau alerté les ministres de la Santé et de la Transformation et de la Fonction publiques. Cela a contribué à ce que l'alignement des statuts fasse partie de la nouvelle feuille de route du numérique en santé, hautement priorisée, avec un objectif d'atteinte avant fin 2023, et cette fois avec les ingénieurs d'État.

Malgré ce délai injustifiable, nous tenons à saluer l'ambition enfin retrouvée à l'égard des ingénieurs et ingénieurs en chef hospitaliers. Cette harmonisation des statuts, depuis longtemps réclamée par le SMPS affilié à l'UNSA, est enfin une réalité, sur les plans statutaire et indiciaire et, nous l'espérons, dès que possible sur le plan indemnitaire.

En obtenant ces avancées, le SMPS prouve qu'il est LE syndicat des ingénieurs et des cadres techniques hospitaliers. Indiscutablement, le garant des avancées statutaires et indiciaires obtenues.

Synthèse des avancées

L'harmonisation avec les ingénieurs des deux autres versants de la fonction publique conduit :

- à la scission en deux corps A et A+, à l'instar des deux autres versants, mais avec le maintien d'une passerelle directe via un examen professionnel pour la promotion entre les deux corps ;
- à l'alignement sur les autres fonctions publiques sur les durées d'échelon, notamment par la réduction de six mois à un an des durées d'échelon des ingénieurs en chef ;
- à une bonification d'ancienneté de 6 mois aux ingénieurs en chef suite à leur reclassement ;
- à la création d'un troisième grade pour chaque corps, sous la forme de grades à accès fonctionnel (GRAF), permettant d'accéder à des indices largement supérieurs ;
- à la simplification des conditions de promotion des TSH vers le corps des ingénieurs via l'ajout d'une possibilité de promotion au choix ;
- à l'ajout d'échelons sommitaux aux grades d'ingénieur en chef ;
- au maintien des emplois fonctionnels d'ingénieurs généraux, avec une grille indiciaire fortement revalorisée (une première depuis 1991) ainsi que l'ouverture élargie pour la création de ces emplois ;
- à la reconnaissance désormais explicite des ingénieurs en chef à occuper des fonctions de direction ;
- à des conditions de reclassement favorables sur la reprise d'ancienneté.

La quasi-totalité des revendications portées par le SMPS depuis des années ont été obtenues (rapport SMPS « 19 propositions pour rénover le statut des ingénieurs hospitaliers », avril 2013 - Livre blanc du SMPS, avril 2021).

Neuf des dix amendements que le SMPS, affilié à l'Unsa, avait défendus lors du CSFPH de 2018 (PPCR), à l'époque tous rejetés par l'administration, ont été intégrés dans les nouveaux décrets statutaires ! Cela démontre qu'ils étaient cohérents et pertinents. Cinq ans ont été toutefois perdus pour les agents.

grilles indiciaires

au 1^{er} février 2024

Corps des ingénieurs hospitaliers

La réforme de 2024 crée le grade d'«ingénieur hors classe» qui prend la forme d'un grade à accès fonctionnel (GRAF) et vient chapeauter les grilles des ingénieurs hospitaliers.

Pourquoi les grilles d'ingénieur et d'ingénieur principal ne sont-elles pas modifiées par cette réforme ?

La déclinaison de l'accord PPCR aux ingénieurs hospitaliers avait permis d'obtenir l'alignement (échelons, indices, durées) avec les grilles des ingénieurs territoriaux et d'État, grâce au SMPS affilié à l'UNSA et après 9 mois de négociations. Les grilles de ces deux grades sont donc depuis 2018 déjà alignées avec ceux des autres versants. Mais si l'alignement indiciaire entre les versants était indispensable, il ne résout malheureusement pas encore le manque d'attractivité des grilles indiciaires des ingénieurs, ce qui constitue une problématique commune aux trois versants de la fonction publique.

En violet les évolutions de la réforme 2024

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
INGÉNIEUR HORS CLASSE (3 ^e grade - GRAF créé par la réforme de 2024)			
Échelon spécial	1 an	HEA3	977
	1 an	HEA2	930
	1 an	HEA1	895
5	(3 ans)	1027	835
4	3 ans	995	811
3	2 ans 6 mois	946	773
2	2 ans	896	735
1	2 ans	850	700
INGÉNIEUR PRINCIPAL (2 ^e grade)			
9	-	1015	826
8	3 ans	995	811
7	3 ans	946	773
6	3 ans	896	735
5	3 ans	837	690
4	3 ans	791	655
3	3 ans	721	602
2	2 ans 6 mois	665	560
1	2 ans	619	524
INGÉNIEUR (1 ^{er} grade)			
10	-	821	678
9	4 ans	774	642
8	4 ans	739	615
7	4 ans	697	583
6	4 ans	646	545
5	3 ans	611	518
4	2 ans 6 mois	565	483
3	2 ans	518	450
2	2 ans	484	424
1	1 an 6 mois	444	395

Corps des ingénieurs en chef hospitaliers

La réforme de 2024 crée le grade d’ingénieur en chef de classe exceptionnelle» qui prend la forme d’un grade à accès fonctionnel (GRAF) et vient chapeauter les grilles des ingénieurs en chef hospitaliers.

À NOTER

Dans le cadre de l’harmonisation avec la FPE et la FPT, les grades d’ingénieur en chef sont renommés :

- «ingénieur en chef de classe normale» devient **ingénieur en chef**
- «ingénieur en chef de classe exceptionnelle» devient **ingénieur en chef hors classe**
- le nouveau troisième grade (GRAF) s’intitule **ingénieur en chef de classe exceptionnelle**

En violet les évolutions de la réforme 2024

Échelon	Durée des échelons		Indice brut	Indice majoré
INGÉNIEUR EN CHEF DE CLASSE EXCEPTIONNELLE (3 ^e grade – GRAF créé par la réforme de 2024)				
Échelon spécial	-		HEE2	1334
			HEE1	1284
			HED3	1284
6	(3 ans)		HED2	1231
			HED1	1178
			HEC3	1178
5	3 ans		HEC2	1153
			HEC1	1129
			HEBbis3	1129
4	3 ans		HEBbis2	1100
			HEBbis1	1072
			HEB3	1072
3	3 ans		HEB2	1018
			HEB1	977
			HEA3	977
2	3 ans		HEA2	930
			HEA1	895
1	3 ans		1027	835

Échelon	Durée des échelons		Indice brut	Indice majoré
	avant le 01/02/2024	depuis le 01/02/24		
INGÉNIEUR EN CHEF HORS CLASSE (2 ^e grade)				
8	-	-	HEBbis3	1129
	-	-	HEBbis2	1100
	-	-	HEBbis1	1072
7	-	4 ans	HEB3	1072
	-	-	HEB2	1018
	-	-	HEB1	977
6	3 ans 6 mois	3 ans	HEA3	977
	-	-	HEA2	930
	-	-	HEA1	895
5	3 ans	2 ans 6 mois	1027	835
4	2 ans 6 mois	2 ans	977	797
3	2 ans 6 mois	2 ans	912	748
2	2 ans	1 an 6 mois	842	694
1	2 ans	1 an 6 mois	762	633
INGÉNIEUR EN CHEF (1 ^{er} grade)				
11 créés	-	-	1015	826
10	-	3 ans	977	797
9	3 ans 6 mois	3 ans	912	748
8	3 ans 6 mois	2 ans 6 mois	862	710
7	3 ans	2 ans	782	649
6	2 ans 6 mois	2 ans	713	596
5	2 ans 6 mois	2 ans	665	560
4	2 ans	1 an 6 mois	623	528
3	2 ans 6 mois	1 an 6 mois	574	490
2	1 an 6 mois	1 an	525	455
1	1 an	1 an	461	409

grilles indiciaires

Emploi d'ingénieur général

Les emplois fonctionnels d'ingénieur général peuvent être créés :

- au sein des centres hospitaliers universitaires et régionaux,
- au sein des établissements publics de santé disposant d'un budget égal ou supérieur à 250 millions d'euros par an.

Cette ouverture élargie est une amélioration de la réforme de 2024.

L'emploi d'ingénieur général dispose d'une grille revalorisée assimilable à celle des directeurs d'hôpital occupant des fonctions de chef d'établissement de groupe I.

L'emploi d'ingénieur général est désormais un emploi supérieur de la fonction publique hospitalière (décret n° 2020-959).

En violet les évolutions de la réforme 2024

Échelon	Durée des échelons		Indice brut	Indice majoré
EMPLOI FONCTIONNEL D'INGÉNIEUR GÉNÉRAL				
7		-	HEE2	1334
			HEE1	1284
			HED3	1284
6	3 ans		HED2	1231
			HED1	1178
			HEC3	1178
5	3 ans		HEC2	1153
			HEC1	1129
			HEBbis3	1129
4	3 ans		HEBbis2	1100
			HEBbis1	1072
			HEB3	1072
3	-	3 ans	HEB2	1018
			HEB1	977
			HEA3	977
2	3 ans	3 ans	HEA2	930
			HEA1	895
			1	3 ans

Le GRAF, définition

Le grade à accès fonctionnel (GRAF), nouveau grade de promotion, a été créé par la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique. Il a été appliqué aux corps des ingénieurs territoriaux dès mars 2016.

Son accès est soumis à des conditions d'exercice de fonctions spécifiques ou un parcours individuel prouvant une grande valeur professionnelle (expertise, accès à de hautes responsabilités, etc.).

Le GRAF permet d'accéder à des grilles indiciaires supérieures.

Conseil *Si vous remplissez d'ores et déjà une des conditions pour être promu sur un GRAF, rapprochez-vous sans attendre de votre DRH !*

Échelons « hors échelle » et « chevrons »

Règles spécifiques pour le reclassement et l'évolution de carrière

Au-delà de l'indice brut 1027, les échelons des grilles indiciaires deviennent des groupes « hors échelle » subdivisés en « chevrons » (HEA, HEB, HEBbis, HEC...)

À la différence de l'indice brut associé à un échelon qui est constant pendant toute la durée de l'échelon, les chevrons supérieurs sont attribués après un an de perception effective du traitement afférent au chevron inférieur. Cette règle ne permet donc pas de se fonder sur l'ancienneté acquise dans un échelon pour franchir un chevron.

Pour l'avancement et le reclassement, le temps détermine l'échelon, le traitement détermine le chevron.

Il faut donc fondamentalement différencier échelon et chevron : échelon = ancienneté, chevron = traitement pendant 1 an

Exemple *La détermination du chevron lors du reclassement ou la promotion de l'échelon HEA à l'échelon HEB : la condition pour passer à HEB est 3 ans d'ancienneté dans HEA.*

La condition pour accéder au chevron 2 de HEB est d'avoir perçu le traitement du chevron précédent pendant 12 mois (HEA3 ou HEB1, qui ont un traitement identique).

Ainsi, avec une ancienneté de 3 ans dans HEA, on est promu à l'échelon HEB et on accède directement au chevron 2 de HEB si l'on a perçu le traitement de HEA3 pendant 12 mois.

À défaut, on accède au premier chevron de HEB puis on passe au second dès que la durée de perception HEA3 + HEB1 est égale à 12 mois.

De même, on accède directement au deuxième chevron de la HEBbis dès 3 ans dans l'échelon HEB et 1 an sur HEB3 ou HEBis1, qui ont un indice majoré identique.

reclassement

au 1^{er} février 2024

Corps des ingénieurs hospitaliers

GRADE D'ORIGINE	GRADE D'INTÉGRATION Réforme 2024	ANCIENNETÉ D'ÉCHELON CONSERVÉE dans la limite de la durée de l'échelon d'accueil
INGÉNIEUR HOSPITALIER PRINCIPAL	INGÉNIEUR PRINCIPAL	
9 ^e échelon	9 ^e échelon	Ancienneté acquise
8 ^e échelon	8 ^e échelon	Ancienneté acquise
7 ^e échelon	7 ^e échelon	Ancienneté acquise
6 ^e échelon	6 ^e échelon	Ancienneté acquise
5 ^e échelon	5 ^e échelon	Ancienneté acquise
4 ^e échelon	4 ^e échelon	Ancienneté acquise
3 ^e échelon	3 ^e échelon	Ancienneté acquise
2 ^e échelon	2 ^e échelon	Ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	Ancienneté acquise
INGÉNIEUR HOSPITALIER	INGÉNIEUR	
10 ^e échelon	10 ^e échelon	Ancienneté acquise
9 ^e échelon	9 ^e échelon	Ancienneté acquise
8 ^e échelon	8 ^e échelon	Ancienneté acquise
7 ^e échelon	7 ^e échelon	Ancienneté acquise
6 ^e échelon	6 ^e échelon	Ancienneté acquise
5 ^e échelon	5 ^e échelon	Ancienneté acquise
4 ^e échelon	4 ^e échelon	Ancienneté acquise
3 ^e échelon	3 ^e échelon	Ancienneté acquise
2 ^e échelon	2 ^e échelon	Ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	Ancienneté acquise

À NOTER Comme le mentionnent les décrets, la reprise d'ancienneté est dans la limite de durée de l'échelon d'accueil, sauf pour les ingénieurs généraux pour lesquels il n'y a aucune limite dans l'ancienneté conservée, qui est donc totalement reprise.

Corps des ingénieurs en chef hospitaliers

GRADE D'ORIGINE		GRADE D'INTÉGRATION	ANCIENNETÉ D'ÉCHELON CONSERVÉE dans la limite de la durée de l'échelon d'accueil
INGÉNIEUR HOSPITALIER EN CHEF DE CLASSE EXCEPTIONNELLE		INGÉNIEUR EN CHEF HORS CLASSE	
7 ^e échelon	• à partir de 7 ans	8 ^e échelon	1/3 de l'ancienneté acquise au-delà de 7 ans majorée d'un an
	• à partir de 4 ans et avant 7 ans	8 ^e échelon	1/3 de l'ancienneté acquise au-delà de 4 ans
	• avant 4 ans	7 ^e échelon	Ancienneté acquise
	6 ^e échelon	6 ^e échelon	6/7 de l'ancienneté acquise
	5 ^e échelon	5 ^e échelon	5/6 de l'ancienneté acquise
	4 ^e échelon	4 ^e échelon	4/5 de l'ancienneté acquise
	3 ^e échelon	3 ^e échelon	4/5 de l'ancienneté acquise
	2 ^e échelon	2 ^e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
	1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
INGÉNIEUR HOSPITALIER EN CHEF DE CLASSE NORMALE		INGÉNIEUR EN CHEF	
10 ^e échelon	• Au-delà de 3 ans	11 ^e échelon	Sans ancienneté
	• Avant 3 ans	10 ^e échelon	Ancienneté acquise
	9 ^e échelon	9 ^e échelon	Ancienneté acquise
	8 ^e échelon	8 ^e échelon	Ancienneté acquise
	7 ^e échelon	7 ^e échelon	Ancienneté acquise
	6 ^e échelon	6 ^e échelon	Ancienneté acquise
	5 ^e échelon	5 ^e échelon	Ancienneté acquise
	4 ^e échelon	4 ^e échelon	Ancienneté acquise
	3 ^e échelon	3 ^e échelon	Ancienneté acquise
	2 ^e échelon	2 ^e échelon	Ancienneté acquise
	1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	Ancienneté acquise

À NOTER Une bonification de six mois est attribuée aux ingénieurs en chef et généraux reclassés. Cette bonification est appliquée après le reclassement.

Emploi d'ingénieur général

ANCIENNETÉ D'ÉCHELON CONSERVÉE		ANCIENNETÉ D'ÉCHELON CONSERVÉE
3 ^e échelon	• à partir de 4 ans	4 ^e échelon
	• avant 4 ans	3 ^e échelon
	2 ^e échelon	2 ^e échelon
	1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon

carrière

corps des ingénieurs hospitaliers

Les ingénieurs hospitaliers sont recrutés par :

- concours externe sur titre (bac +5 scientifique ou technique),
- concours interne sur épreuves (au moins quatre ans de services publics effectifs),
- troisième concours sur épreuves (au moins sept ans de mandats, activités associatives ou professionnelles).

Et dans la limite du tiers du nombre de recrutements :

- examen professionnel (au moins huit ans de services effectifs TH ou TSH),
- au choix (au moins huit ans de services effectifs TSH).

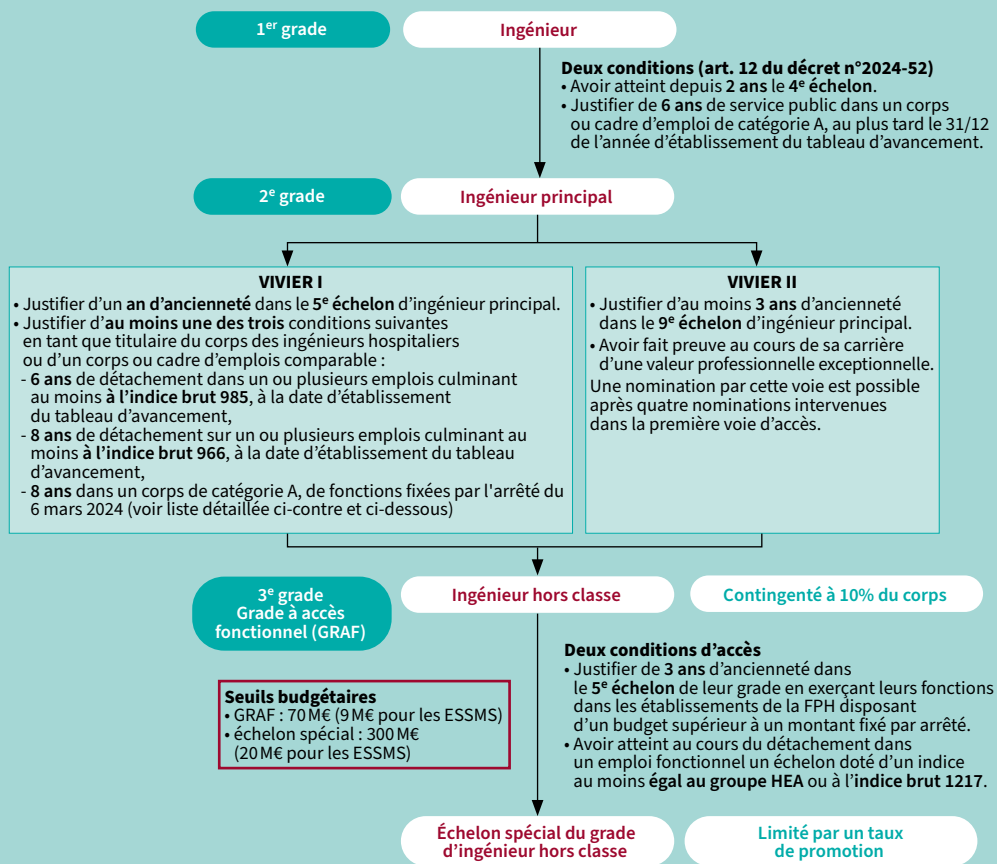
À NOTER Le recrutement au choix pour les TSH est une nouveauté de la réforme de 2024.

Conditions d'accès au GRAF Ingénieur hors classe

Liste des fonctions relevant du 3° du vivier I (arrêté du 6 mars 2024)

Les fonctions prises en compte pour l'application du 3° du I de l'article 14 du décret n°2024-52 du 30 janvier 2024 susvisé sont les suivantes :

- 1° Fonctions de chef d'un projet ou d'une mission, encadré par une lettre de mission du directeur d'établissement, requérant un haut niveau d'expertise et comportant un niveau élevé de responsabilité.
- 2° Fonctions d'encadrement d'au moins dix agents.
- 3° Au sein de l'Assistance publique-Hôpitaux de Paris, toutes les fonctions de cinq niveaux au plus inférieurs à celui du directeur général.
- 4° Au sein des Hospices civils de Lyon et de l'Assistance publique-Hôpitaux de Marseille, toutes les fonctions de quatre niveaux au plus inférieurs à celui du directeur général.



- 5° Au sein des centres hospitaliers régionaux et des centres hospitaliers universitaires, toutes les fonctions de trois niveaux au plus inférieurs à celui du directeur général.
- 6° Au sein des établissements publics de santé dont le budget excède 70 millions d'euros, toutes les fonctions de deux niveaux au plus inférieurs à celui du directeur d'établissement.
- 7° Au sein des établissements et services sociaux et médico-sociaux, mentionnés à l'article L. 5 du Code général de la fonction publique dont le budget excède 9 millions d'euros, toutes les fonctions de direction d'établissement ou de niveau hiérarchique immédiatement inférieur à celui du chef d'établissement.

carrière

corps des ingénieurs en chef hospitaliers

Les ingénieurs en chef hospitaliers sont recrutés par :

- concours externe sur épreuves (bac+5 scientifique ou technique),
- concours interne sur épreuves (au moins cinq ans de services publics effectifs),
- troisième concours sur épreuves (au moins sept ans de mandats, activités associatives ou professionnelles),
- examen professionnel (au moins quatre ans de services effectifs d'ingénieur principal ou hors classe), contingenté au tiers du nombre de recrutements effectués.

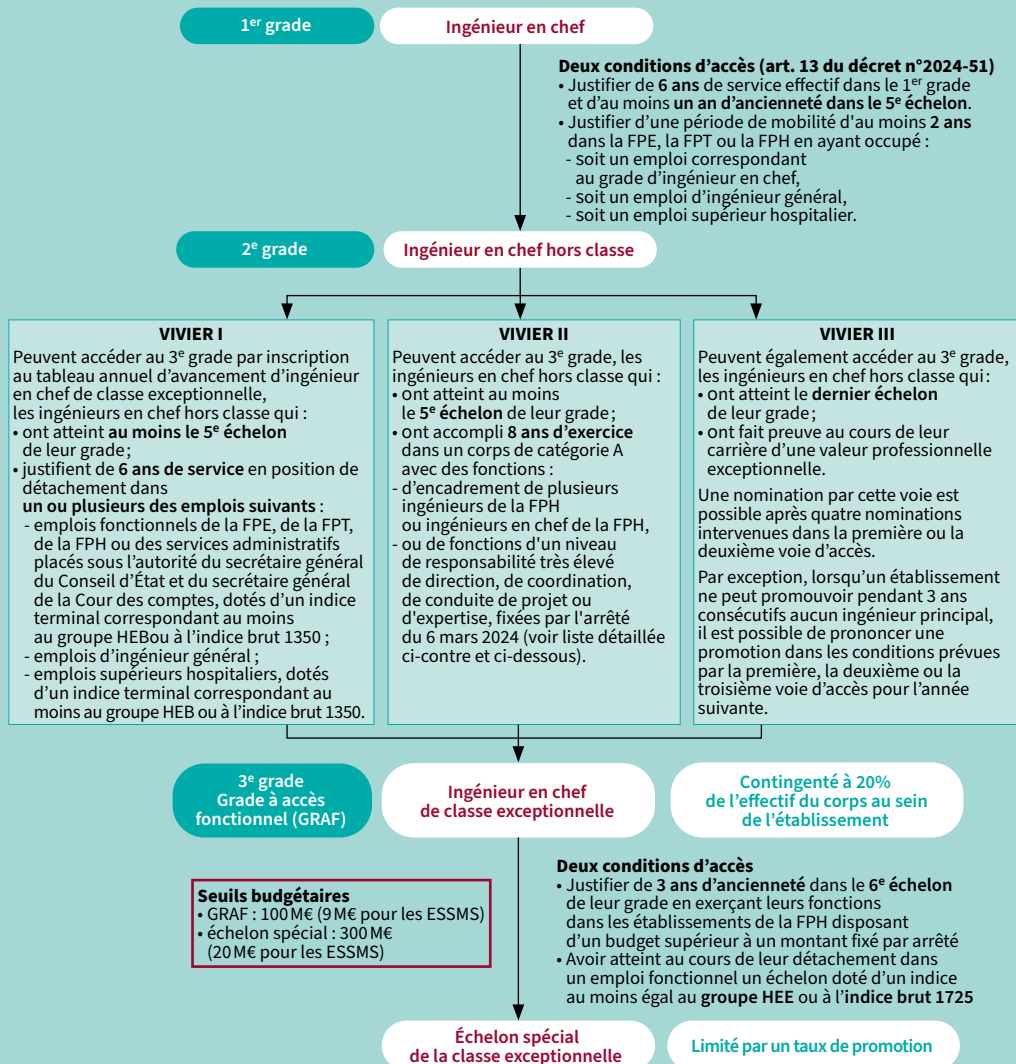
Conditions d'accès au GRAF **Ingénieur en chef de classe exceptionnelle**

Liste des fonctions relevant du vivier II (arrêté du 6 mars 2024)

Les fonctions prises en compte pour l'application du II de l'article 15 du décret n°2022-51 du 30 janvier 2024 susvisé sont les suivantes :

- 1° Fonctions de chef d'un projet transversal ou d'une mission transversale, encadré par une lettre de mission du directeur d'établissement, requérant un haut niveau d'expertise et comportant un niveau très élevé de responsabilité.
- 2° Fonctions d'encadrement d'au moins cinq ingénieurs hospitaliers ou ingénieurs en chef hospitaliers.
- 3° Au sein de l'Assistance publique-Hôpitaux de Paris, toutes les fonctions de trois niveaux au plus inférieurs à celui du directeur général.
- 4° Au sein des Hospices civils de Lyon et de l'Assistance publique-Hôpitaux de Marseille, toutes les fonctions de deux niveaux au plus inférieurs à celui du directeur général.
- 5° Au sein des centres hospitaliers régionaux et centres hospitaliers universitaires, toutes les fonctions de deux niveaux au plus inférieurs à celui du directeur général.

ingénieur et ingénieur en chef hospitaliers



- 6^e Au sein des établissements publics de santé dont le budget excède 100 millions d'euros, toutes les fonctions de niveau hiérarchique immédiatement inférieur à celui du directeur d'établissement.
- 7^e Au sein des établissements et services sociaux et médico-sociaux, mentionnés à l'article L. 5 du Code général de la fonction publique dont le budget excède 9 millions d'euros, toutes les fonctions de direction d'établissement ou de niveau hiérarchique immédiatement inférieur à celui du chef d'établissement.

revendications

l'introduction d'une condition de mobilité?

Une fausse bonne idée

Le décret n° 2024-51 introduit une condition de mobilité aux ingénieurs en chef pour être promu au grade d'ingénieur en chef hors classe, une exigence qui n'existait pas dans le précédent statut et qui est la transposition de celle en vigueur dans la FPT. Si la mobilité est source d'enrichissement à la fois professionnel et personnel, le SMPS estime que cette condition supplémentaire n'est pas dans l'intérêt des établissements de santé au regard de leurs besoins particuliers de l'expertise fournie par les corps techniques. C'est pourquoi le SMPS a saisi les pouvoirs publics en février 2024 pour demander la suppression de cette disposition, et ainsi une meilleure prise en compte des spécificités propres au secteur hospitalier et à ce corps qui le différencie fortement d'autres corps A+.

Les arguments du SMPS

● Contrairement au cadre d'emploi des ingénieurs en chef territoriaux et aux corps de direction de la FPH, le corps des ingénieurs en chef hospitaliers est **un corps à gestion locale**. Le parcours de carrière n'est par conséquent pas le même.

● Le corps des ingénieurs hospitaliers est **constitué aujourd'hui de près de 70 % de contractuels**, et ce principalement en raison de problématiques d'attractivité, ce qui est une proportion sans commune mesure par rapport aux autres corps A+. La contrainte de cette nouvelle disposition statutaire **ne s'impose de fait qu'à ceux qui ont fait le choix d'intégrer la fonction publique, soit aux seuls 30 % de titulaires**.

● Cette mobilité, si elle peut être souhaitée et encouragée pour enrichir des compétences managériales, ne peut être adaptée à des **compétences d'expertise sur de nombreuses spécialités en tension**. La spécificité de corps A+ technique est que si certains d'entre eux sont des managers confirmés, beaucoup sont des experts de haut niveau, parfois sur des expertises rares et pointues. Le revers de cette expertise de haut niveau est de limiter leurs possibilités de mobilité. Les ingénieurs hospitaliers sont à ce titre **particulièrement divers dans leurs spécialités, certaines étant interfonction publique (informatique, travaux, génie civil...), d'autres spécifiques au versant hospitalier (biomédical, biologie, recherche...)**. Il en résulte que leur périmètre est seulement limité au versant hospitalier, voire, dans le cas d'expertises rares et particulières, aux seuls centres hospitaliers les plus importants, donc par définition beaucoup moins nombreux sur le territoire.

● **Les tensions RH** que rencontrent actuellement de plus en plus les établissements sanitaires sur certaines spécialités, **dont le numérique, seront mécaniquement aggravées** par une disposition obligeant à une mobilité, **avec l'impossibilité de fidéliser ou d'attirer ces compétences rares**. Dans cette hypothèse, cette mobilité imposée sera **directement pénalisante pour les établissements** de santé et les mettra en grande difficulté. Nous sommes convaincus que cette condition de mobilité peut s'avérer totalement **contre-productive** en privant les établissements d'une expertise difficilement remplaçable.

● Enfin, ce décret acte une convergence avec le corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF) de la FPE, **pour lesquels cette condition de mobilité n'est pas imposée**.

revendications

les chantiers à venir

Si la réforme entrée en vigueur au 1^{er} février 2024 est une preuve de reconnaissance de l'engagement professionnel des hauts corps techniques de la FPH, elle n'en demeure pas moins une étape dans le long processus d'harmonisation avec la FPE.

Ainsi le SMPS demeure-t-il pleinement engagé sur les chantiers statutaires à venir et sur les points de consolidation nécessaires pour renouer avec l'attractivité et la fidélisation :

- **L'harmonisation du régime indemnitaire**

Comme cela vient d'être fait pour la rémunération indiciaire, un alignement indemnitaire avec les autres versants est une condition pour améliorer les mobilités interfonctions publiques.

Le SMPS reste pleinement mobilisé concernant les discussions sur la réforme du régime indemnitaire des ingénieurs hospitaliers, dont la mise en œuvre avait été annoncée pour le premier trimestre 2024. Leur régime indemnitaire actuel n'a pas été revalorisé depuis 2007.

La mise en place du RIFSEEP doit conduire à l'alignement des montants des primes des ingénieurs, techniciens et techniciens supérieurs avec ceux des primes des autres versants de la fonction publique, qui sont bien supérieurs.

- **La réforme de la fonction publique**, annoncée pour la fin de l'année 2024, dont les dispositions devront s'appliquer de façon simultanée aux ingénieurs et techniciens des trois versants. Elle devra notamment répondre au manque d'attractivité des grilles indiciaires des ingénieurs, problématique commune aux trois versants de la fonction publique.
- **La réforme de la haute fonction publique aux ingénieurs de l'État**, qui doit avoir vocation à être transposée dans les versants hospitaliers et territoriaux
- **L'amélioration des conditions d'exercice** des ingénieurs et des cadres techniques.
- **La réelle accessibilité du GRAF d'ingénieur hors classe et de son échelon sommital**. Leur limitation excessive par des seuils budgétaires doit être supprimée, à l'instar des cadres de santé, et le ratio de 10 % fortement réévalué en cohérence avec la très forte proportion de contractuels.
- **La suppression de la condition de mobilité pour être promu au second grade d'ingénieur en chef**. Inadaptée à ce corps à gestion locale, majoritairement composé de contractuels, par des hauts experts sur des spécialités en tension et parfois spécifiques à la FPH, avec une impossibilité pour les établissements qui souhaiteraient les conserver et des difficultés à trouver à nouveau ces experts rares.
- **L'amélioration forte du statut des techniciens et techniciens supérieurs de la FPH**, inadapté à leurs expertises et responsabilités, en revalorisant hautement leurs grilles indiciaires et leur régime indemnitaire, et en créant des assistants ingénieurs à l'instar de la FPE.



SOUTENEZ
l'action du SMPS pour
les ingénieurs et les cadres techniques
Adhérez en ligne sur www.smpsante.fr

Contactez le SMPS

contact@smpsante.fr

www.smpsante.fr