

# Contribution de l'AFDS

(Association Française des Directeurs des Soins)

---

**Volet relatif à la nécessaire revalorisation  
statutaire et indemnitaire des Directeurs  
des Soins**

**20 MAI 2025**

➤ Avant d'entrer en formation :

- Campagne d'attractivité via des communications sur le métier de DS, ses spécificités mais aussi sa pluralité d'exercice (établissement de santé, Instituts de formation, ARS, Ministère, etc...)
- Evaluation des nouvelles modalités du concours de DS et de leur impact éventuel sur l'attractivité et les résultats obtenus + note d'admission à 10/20 et non au-delà, tant que tous les postes vacants ne sont pas pourvus.

➤ Lors de la formation (volume de 40 personnes environ) :

- Revalorisation du régime indemnitaire des élèves DS au regard de ce qui est prévu pour les élèves D3S et DH car ils perçoivent 80% en moins sur l'indemnité de formation (121,96€ contre 568€) et plus de 50% en moins sur l'indemnité forfaitaire mensuelle (400€ contre 843, 48€) et qu'il y a une absence de maintien de rémunération alors que pour les élèves D3S et DH il existe une indemnité de maintien de rémunération (fonctionnaires et agents contractuels de droit public).

➤ Après la formation (environ 650 postes concernés) :

- Prise en considération des DS détachés sur des emplois fonctionnels (environ 100 postes concernés) qui devraient bénéficier d'une revalorisation des grilles indiciaires et du régime indemnitaire afin qu'ils ne soient pas obligés à renoncer à leur emploi fonctionnel 6 mois avant leur départ en retraite ou à y mettre un terme prématurément pour pouvoir accéder à l'échelon exceptionnel. Proposition d'introduire dans le statut une disposition autorisant les DS, qui ont atteint dans leur grade un échelon doté d'un indice supérieur à celui de l'emploi fonctionnel dans lequel ils sont détachés, à conserver cet indice supérieur à titre personnel tant qu'il y a intérêt.
- Plus largement, demande de révision des critères fixant la liste des emplois fonctionnels des DS (ex : CGS des ES supports de GHT, CGS des IFMS en CHU, CGS chefs d'établissement).
- Revoir le contingentement du vivier 2 pour l'accès à la classe exceptionnelle : car le contingentement est défini selon la règle d'une nomination pour quatre prononcées au titre du premier vivier, soit 24 promotions possibles (120 x 20 %), or ce type de contingentement n'est pas appliqué pour l'accès des DH à la classe exceptionnelle, ce qui est discriminant pour les DS.

- Revoir le contingentement pour l'accès à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle : car l'accès est contingenté par un quota de 15 % appliqué à l'effectif de la classe exceptionnelle, soit 6 promotions possibles (35 x 15 %), ce qui n'est pas appliqué non plus pour les DH et fait que des DS pouvant y avoir accès restent sur liste d'attente.
- Révision du décret statutaire des DS intégrant les délégations de site et la chefferie d'établissement (tel que prévu par le décret du 30 juillet 2020 relatif à l'accès aux emplois supérieurs puisque les DS ont depuis 2022 un indice sommital en Hors échelle B = HEB ; cf analyses juridiques).
- Grille indemnitaire non attractive car les DS ont parfois les mêmes responsabilités que celles des DH (cf le référentiel métier des corps de direction publié par le CNG) et la grille indiciaire des cadres sup plus avantageuse que celle des DS en début de carrière.
- Souhait d'un rattrapage de ces inégalités par la mise en place du RIFSEEP avec des niveaux de valorisation identiques ou qui se rapprochent fortement de celle des DH (cf contribution AFDS).