



FEDERATION CGT SANTE ACTION SOCIALE

Lignes directrices de gestion

Loi de Transformation de la Fonction Publique Article sur les Lignes Directrices de Gestion	Revendications/argumentation CGT
<p>Lignes Directrices de Gestion</p> <p>Guide d'accompagnement des établissements de la fonction publique hospitalier :</p> <ul style="list-style-type: none">- Fiche 1 : Cadre général et réglementation applicable- Fiche 2 : Par qui sont élaborées les lignes directrices de gestion et quel est leur contenu ?- Fiche 3 : La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines- Fiche 4 : Les lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels- Annexe : textes applicables	<p><u>Rappel du contexte :</u></p> <p>La DGOS consulte par voie électronique, sur le guide d'accompagnement des établissements de la FPH relatif aux lignes directrices de gestion, auxquelles la CGT s'oppose.</p> <p>Pour rappel, la CGT a voté contre la loi de transformation de la fonction publique.</p> <p>Nous revendiquons l'obligation de négociations locales avec un accord majoritaire signé à, au moins, 50 % par les organisations syndicales.</p> <p>Les LDG doivent être partagées, tout au long des négociations avec l'ensemble du personnel.</p> <p>Le dernier message reçu de la DGOS le 20-11-2020 indique que les ARS vont informer d'un délai supplémentaire afin de réunir les OS représentatives (cf annexe).</p> <p>La priorité n'est pas à la mise en place de lignes directrices de gestion. La priorité est de donner, à tous nos établissements, les moyens de répondre aux besoins de la population et à ceux des personnels de la santé et notamment ceux de l'action sociale et de l'aide à domicile.</p>

<p>Fiche n°1 Cadre général et réglementation applicable</p> <p>L'une des innovations de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de « transformation de la fonction publique » consiste en l'obligation pour tous les établissements de la fonction publique hospitalière de définir des lignes directrices de gestion. La formalisation du document de référence doit être faite avant le 31 décembre 2020.</p> <p>Les lignes directrices de gestion sont prévues à l'article 26 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 modifiée par la loi du 6 août 2019.</p> <p>Les modalités de mise en œuvre de ce nouvel outil de gestion de ressources humaines (GRH) sont définies par le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 (articles 21 à 27 pour les établissements de la fonction publique hospitalière).</p> <p>Les objectifs du législateur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Renouveler l'organisation du dialogue social en passant d'une approche individuelle à une approche plus collective - Développer les leviers managériaux pour une action publique plus réactive et plus efficace - Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics - Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics dans la fonction publique et le secteur privé - Renforcer l'égalité professionnelle dans la fonction publique. <p>De quoi s'agit-il ?</p>	<p><u>Sur la fiche 1</u></p> <p>Ce texte ne recherche nullement un objectif d'amélioration quelconque pour les agent.e.s. Il propose un « renouvellement de l'organisation du dialogue social » sous couvert d'une approche plus collective pour imposer une approche individualisée.</p> <p>C'est une arme pour affaiblir les agent.e.s devant leur hiérarchie et affaiblir le périmètre d'intervention des syndicats en matière de déroulement de carrières, de titularisations et de recours possibles...</p> <p>La CGT réfute la gestion par les "compétences", qui segmente l'exercice professionnel et remet en cause les diplômes nationaux porteurs d'une démarche professionnelle globale et d'un certain nombre de garanties.</p> <p>En mettant l'accent uniquement sur l'organisation, le texte contraint à accepter le cadre général de restriction budgétaire, donc de la diminution des salaires et des effectifs sans poser la question de quelle politique de santé et pour quel financement ?</p> <p>La simplification est un processus de disqualification des agent.e.s pour mieux les soumettre aux décisions et orientations dictées par leur hiérarchie.</p> <p>L'équité, dite du cadre de gestion des agent.e.s publics qui ne pourra être garantie que par le directeur.trice d'établissement, relève d'une conception d'évacuer toute</p>
---	--

Les lignes directrices de gestion visent à :

1° Déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, Cette stratégie est définie dans le cadre de la mise en œuvre du projet d'établissement, et en lien avec le projet social de l'établissement.

2° Fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels ainsi que les mesures favorisant l'évolution professionnelle. En effet, en application de la loi du 6 août et du décret du 29 novembre 2019, les CAP n'examineront les questions relatives à l'avancement et à la promotion pour les aux décisions prenant effet à compter du 1^{er} janvier 2021.

3° Favoriser, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elles constituent le document de référence pour la GRH de l'établissement. L'élaboration des LDG permet de formaliser la politique en matière de ressources humaines (RH) de l'établissement, de favoriser certaines orientations, de les afficher et d'anticiper les impacts prévisibles ou potentiels des mesures envisagées.

A qui s'adressent ces LDG ?

Les lignes directrices de gestion s'adressent à l'ensemble des agents de l'établissement, la détermination des orientations et des critères généraux à prendre en compte pour les promotions de corps et de grade des

référence à la loi pour imposer le seul monopole du directeur d'établissement.

Il s'agirait de favoriser la mobilité et d'accompagner les transitions professionnelles, nous dit-on ! A l'heure où les effectifs subissent une véritable hémorragie, **aucune stratégie n'est mise en œuvre pour stopper le départ des personnels et rendre plus attractif le fait de travailler dans la fonction publique hospitalière.**

Il faudrait au contraire développer la fonction publique hospitalière et ses missions de soins avec des agent.e.s qui bénéficieraient de conditions de travail bien plus valorisantes.

Le renforcement de l'égalité professionnelle dans la fonction publique ne doit se faire que dans le cadre d'une loi déclinée ensuite en décrets et arrêtés. Elle ne peut être en aucune façon déclinée d'établissements en établissements. Elle ne doit pas reposer sur la morale mais sur le droit applicable à toutes et tous. Sinon, c'est la meilleure façon de ne jamais l'atteindre.

<p>fonctionnaires doit trouver une déclinaison dans ces mêmes lignes directrices de gestion, pour la promotion et l'évolution professionnelle des agents contractuels.</p> <p>Elles constituent une source d'information pour tous les agents qui souhaitent connaître les modalités de gestion des ressources humaines et plus particulièrement en matière de recrutement, d'affectation, d'évolution des carrières, de mobilité, d'égalité professionnelle...</p>	
<p>Fiche°2 : Elaboration et contenu des lignes directrices de gestion</p> <p>Les LDG sont établies dans le cadre de l'établissement au sens de l'entité juridique. Toutefois elles peuvent contenir des orientations propres à certaines parties : service, établissement non autonome rattaché à l'établissement public, etc. Les établissements n'ayant pas de commission administrative paritaire locale doivent définir leurs propres LDG. De même chaque établissement membre d'un GHT est tenu d'élaborer des LDG pour ses agents.</p> <p>Arrêtées par le directeur de l'établissement après avis du comité technique d'établissement (CTE) jusqu'en 2022, et du comité social d'établissement à compter de 2023, elles ne font pas l'objet d'une négociation. Toutefois, il y a lieu d'associer les représentants des agents de l'établissement à leur élaboration dans le cadre d'un dialogue social.</p> <p>Les LDG concernant les corps et emplois des personnels de direction et des directeurs des soins sont établies par le directeur général du Centre national de gestion après avis</p>	<p><u>Fiche2</u></p> <p>Elle confirme le réel objectif des LDG: " <i>Arrêtées par le directeur de l'établissement après avis du CTE [...] elles ne font pas l'objet d'une négociation</i> ».</p> <p>C'est donc la fin programmée du dialogue social. Tout est dit !</p> <p>Les LDG ne sont nullement la résultante d'une négociation avec les organisations syndicales. Elles procèdent d'un acte unilatéral de la direction qui se contente de l'avis du CTE-CSE (CCN pour les directeurs.trices).</p> <p>L'un des dangers de ce système est de voir complètement échapper des pans entiers de ce qui relève de la négociation au seul profit des LDG qui vont graver dans le marbre des dispositions pluriannuelles (jusqu'à 5 ans) sans possibilité de renégocier.</p>

du comité consultatif national.

Quelle est la portée juridique des LDG ?

Un agent peut invoquer les LDG de son établissement en cas de recours devant le tribunal administratif contre une décision individuelle qui ne lui serait pas favorable. Il pourra également faire appel à un représentant syndical, désigné par l'organisation représentative de son choix (siégeant au CSE) pour l'assister dans l'exercice des recours administratifs contre une décision individuelle défavorable prise en matière d'avancement, de promotion ou de demande de changement d'établissement. A sa demande, les éléments relatifs à sa situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des LDG lui sont communiqués.

Une procédure de recours gracieux préalable auprès de l'autorité investie du pouvoir de nomination peut être mise en place dans l'établissement.

Date d'effet et durée ?

Les LDG établies par l'établissement s'appliqueront en vue des décisions individuelles (promotions, nominations, mobilités...) prises à compter du 1^{er} janvier 2021. Ces LDG sont prises pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder 5 ans. Elles peuvent faire l'objet de révisions à tout moment, après avis du CSE. Ces révisions n'entraînent pas de modification de l'échéance initialement prévue pour réaliser de nouvelles LDG

Mettre en place une méthode de travail.

Il s'agit de formaliser, dans un document, les orientations

Elles pourront faire l'objet d'un recours, comme n'importe quelles décisions administratives, dont la portée sera réduite.

Les LDG chercheraient par ailleurs à harmoniser toutes les règles RH au niveau d'un territoire, d'une région ou d'un département dans le cadre d'un CTE transformé en CSE.

Elles serviront de cheval de Troie aux fusions et regroupements d'établissements et services.

Si elles sont pour l'heure définies à l'échelle des établissements par l'autorité investie du pouvoir de nomination (AIPN), la tentation des directions de les harmoniser à l'échelle d'un GHT sera forte pour favoriser des logiques de fusion d'établissements.

L'impossibilité de négocier placera les OS dans une situation d'impuissance face au nombre d'agent.e.s à recevoir et au manque d'interlocuteurs.trices RH pour y répondre.

Les LDG vont donc suppléer la disparition des RH de proximité. La procédure remplacera la fonction RH et le travail humain de médiation.

Selon la CGT, la proposition faite d'une méthodologie nous éclaire sur les intentions de rendre inopérantes les capacités syndicales à apporter leur contribution pour de meilleures garanties aux agent.e.s.

Il faudra identifier les personnes ressources (sous-entendu

<p>RH de l'établissement en fonction de sa stratégie. La démarche d'élaboration des LDG permet de construire et partager cette politique en associant les représentants du personnel, les syndicats, l'encadrement, les agents.</p> <p>Une proposition de méthodologie pour l'élaboration des LDG :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identifier les personnes ressources : <ul style="list-style-type: none"> - Définir un pilotage technique du projet (DRH/Référent RH ou autre...) - Mettre en place, au besoin une instance de travail (groupe de travail émanant du CSE ...) 2. Organiser le dialogue social : <ul style="list-style-type: none"> - Modalités du dialogue social : avec qui ? (Organisations syndicales représentatives, de l'établissement, ou à défaut représentants du personnel), comment ? (réunions bilatérales, multilatérales, ...) - Prévoir une périodicité des rencontres et des points d'étapes avec les interlocuteurs du dialogue social - Prévoir un temps d'information à l'attention des agents 3. Définir un calendrier et des étapes : <ul style="list-style-type: none"> - Travail préalable de recueil de données - Formalisation de proposition de LDG - Rédaction d'un document général avec éventuelles annexes - Saisine du CSE - Communication aux agents (envoi numérique, mise à disposition sur espace de travail dématérialisé, affichage...). 	<p>les repères traditionnels hiérarchiques sautent), organiser une pseudo concertation, prévoir un temps d'information à l'attention des agent.e.s...</p> <p>Il faut affirmer sur l'établissement, la possibilité d'informer vraiment les agent.e.s :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sur les questions de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences sur la valorisation des parcours professionnels, - Sur le tableau des effectifs et l'organigramme, - Sur les critères d'évaluation pour l'entretien professionnel, - Sur les critères internes d'avancement de grade, de recrutement, de gestion des risques, de plan et règlement de formation. <p>Tout cela est à négocier fermement.</p> <p>Toutes ces questions doivent faire l'objet d'une vraie négociation avec les représentant.e.s des salarié.e.s.</p>
--	--

Le travail préalable de recueil de données consistera à faire un état des lieux

1. Des pratiques RH existantes.

- Recenser les supports RH utiles à la réflexion, par exemple :
- Le tableau des effectifs et l'organigramme,
- Le bilan social (futur Rapport social unique)
- Critères d'évaluation pour l'entretien professionnel
- Critères internes : d'avancement de grade, dépôt de dossier de promotion interne...
- Plan et règlement de formation
- Procédure de recrutement
- Document unique d'évaluation des risques professionnels
- Tableaux de bord divers.

2. Des effectifs, des emplois et des compétences.
Cf. annexe

Ces données doivent, autant que possible, faire apparaître la situation selon le genre (H/F).

Fiche n°3 : Les lignes directrices de gestion et la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines

La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines définit les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines (RH) à conduire au sein de l'établissement, compte tenu des missions qui lui sont

Fiche 3: le pilotage des ressources humaines

Les LDG, nous dit-on pourront porter sur le développement des coopérations professionnelles, la diversification des modes d'exercice et l'évolution des organisations de travail.

confiées, notamment dans le cadre de la mise en œuvre du projet médical et soignant, de son insertion territoriale, et des politiques publiques qu'il met en œuvre. Elle peut porter sur l'accompagnement du développement des coopérations professionnelles, la diversification des modes d'exercice et l'évolution des organisations de travail.

Les LDG relatives à cette stratégie RH couvrent ainsi l'ensemble des agents, fonctionnaires et contractuels. Pour les corps et emplois des personnels de direction et des directeurs des soins, cette stratégie tient compte des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

Ces LDG ont pour objectif de formaliser cette stratégie et de lui donner une visibilité auprès des agents

Elles peuvent être définies suivant quatre étapes :

- 1) L'identification genrée des effectifs de l'établissement (au début de la période d'application des LDG) en s'appuyant sur le tableau des effectifs dont dispose l'établissement, et la synthèse des effectifs selon leur statut, leur service ou leur filière professionnelle ou catégorie d'emplois.
- 2) L'identification genrée des mouvements RH connus ou à prévoir afin d'anticiper les ajustements d'organisation au sein des équipes professionnelles :
 - repérer les compétences nécessaires à la continuité de service
 - recenser les motifs de départ.
- 3) Recensement et bilan des financements des formations suivies par les agents (données genrées) de l'établissement
- 4) L'identification des métiers et compétences de

Tous ces sujets qui relevaient du registre des CTE et CHSCT qui fusionneront en CSE deviendront non négociables en les inscrivant dans les LDG.

Aucune obligation n'est faite aux directions de présenter ces sujets dans les IRP.

Il faut s'assurer que le texte fasse bien référence au projet psychologique d'établissement qui figure depuis 2016 dans la loi en articulation avec le projet médical et le projet de soins infirmiers médico-technique et de rééducation.

Les représentant.e.s des salarié.e.s doivent tout faire pour être inclus.e.s dans le processus décisionnel.

Les effectifs sont fluctuants mais la stratégie des LDG sera pluriannuelle sans excéder 5 ans, y compris en cas de pandémie.

Il n'y aura donc pas de marge de manœuvre pour les "RH". Tous les éléments de la fiche 3 relèvent des relations inter-humaines dans l'organisation du travail pour un responsable du personnel.

Prédéfinir cette organisation dans un texte réglementaire dissocierait le travail effectif de l'analyse de celui-ci pour sa réalisation et son organisation.

La CGT réfute cette conception et revendique de pouvoir intervenir à chaque fois que de besoin sur les questions d'organisation du travail dans les IRP.

<p>l'établissement afin d'amorcer une logique de gestion prévisionnelle des emplois.</p> <p>5) La définition des objectifs prioritaires de la stratégie des ressources humaines au regard de l'état des lieux et de l'évolution des besoins RH, notamment en matière d'attractivité, de recrutement, de formation, d'évolution de l'organisation du travail, d'égalité homme/femme et des pratiques managériales.</p>	
<p>Fiche 4 : Les lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels</p> <p>La loi du 6 août 2019 ayant supprimé l'avis des commissions administratives paritaires (CAP) en matière de promotion interne des agents, l'inscription des agents sur une liste d'aptitude en vue d'une promotion interne est de la seule compétence du directeur d'établissement. Comme le prévoit désormais l'article 35 de la loi du 9 janvier 1986 : « sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, l'autorité investie du pouvoir de nomination tient compte des lignes directrices de gestion. ».</p> <p>Bien que les CAP ne soient pas compétentes pour les agents contractuels et que les commissions consultatives paritaires ne se prononcent pas sur la promotion des agents contractuels, ces lignes directrices de gestion doivent également prévoir des mesures qui, à l'instar des orientations et critères généraux de promotion prévus pour les fonctionnaires, favorisent la promotion professionnelle de ces agents.</p> <p>L'objectif des LDG est aussi de donner aux agents plus de</p>	<p><u>Fiche 4: la promotion et la valorisation des parcours professionnels</u></p> <p>S'appuyant sur la loi du 6 août 2019 qui a supprimé l'avis des commissions administratives paritaires, l'inscription des agent.e.s sur une liste d'aptitude sera de la seule compétence du/de la directeur.trice</p> <p>Elle concernera aussi les agent.e.s contractuel.le.s, si « <i>l'objectif des LDG est aussi de donner aux agents plus de visibilité sur leur carrière et les pratiques de gestion interne</i> », la visibilité de carrière d'un.e agent.e contractuel.le se résume le plus souvent qu'à un mot : précarité !</p> <p>La CGT revendique un emploi statutaire pour chaque recrutement.</p> <p>Il faut mettre en priorité dans les actions les titularisations de contractuel.le.s et l'organisation de concours.</p> <p>Il y aura des LDG établies pour remplacer chacune des</p>

visibilité sur leur carrière et les pratiques de gestion interne.

Pour les corps et emplois des personnels de direction et des directeurs des soins, elles sont arrêtées par le directeur général du Centre national de gestion après avis du comité consultatif national.

Ainsi, devront être définies par l'établissement dans le document présentant les LDG :

- les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions de corps et de grade, s'agissant des fonctionnaires, notamment les critères d'arbitrage en termes de nominations des agents à un grade supérieur ;
- les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures, par exemple en définissant les critères d'accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur. Pour les agents contractuels ces mesures peuvent également consister à la définition d'orientation et de critères de promotion, conformes, dans la mesure où ils sont compatibles avec leur situation contractuelle, à ceux pris en compte pour la promotion des fonctionnaires.

Dans ce but, les LDG :

1. Précisent les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents,

CAPL actuelles : par filières professionnelles, par catégories A,B,C avec une particularité pour certains métiers : AMA, sage-femme, psychologue, attachés d'administration...

Les LDG préciseront les modalités de prises en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle en se basant sur l'ancienneté, la formation mais aussi la conduite de projet, l'expertise, etc.

Des coefficients de pondérations seront appliqués ainsi qu'une priorisation des critères. Pour éviter les coefficients de pondération, les syndicats doivent négocier pour obtenir le maximum de garanties pour une progression de carrière basée sur l'ancienneté.

Ainsi, dans la loi sur l'Avenir professionnel, la promotion professionnelle ne précise nulle part que pour accéder à un poste de cadre, il est fait obligation d'avoir préalablement une expérience de faisant fonction. C'est contraire à l'équité en termes de droit.

D'autre part, dès l'instant que les LDG instaurent des critères, elles provoquent de la discrimination notamment envers les femmes, obligées plus que les hommes à se soumettre à une politique d'avancement relevant plus de la « méritocratie ».

Comme dans beaucoup de textes similaires, si les LDG intègrent la question de l'égalité femmes-hommes, en l'absence de contenu, elles donnent l'impression que le sujet sert d'alibi pour mieux cautionner d'autres dispositions. Si nous parlons d'égalité nous devons parler de reconnaissance salariale.

notamment à travers : la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, l'engagement professionnel, la capacité d'adaptation et, le cas échéant, l'aptitude à l'encadrement d'équipes.

2. Garantissent l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les corps et grades concernés.

Procédure proposée

1) Identification des règles applicables :

- Réglementation fixant les taux de promotions d'avancement de grade.
- Recensement à défaut des règles existantes (note de service, usage en vigueur ...).

2) Définition des orientations générales en matière de promotion :

- Critique de la situation existante.
- Evaluation des marges d'évolution.
- Détermination de la structuration des LDG : par filière, professionnelle, corps, métier, cadre/non cadre, voire critères communs à l'ensemble des agents.
- Prise en compte de l'équilibres H/F.

3) Définition des critères de promotion en fonction

La reconnaissance de la catégorie active doit se retrouver, entre autres, dans la pénibilité de l'exercice professionnel par l'exposition à des produits, le port de charge lourde, le travail posté...

La CGT revendique un statut qui définit un cadre global de dispositions réglementaires qui sont à la fois exigeantes et protectrices. Les LDG affaiblissent le statut des fonctionnaires.

Les LDG se révèlent être un outil de régression sociale contre lesquelles les IRP doivent lutter par tous les moyens notamment par la grève, ou en développant l'opposition citoyenne à certaines pratiques pour reconquérir des droits et des acquis pour les agent.e.s et les salarié.e.s.

Les LDG faciliteront donc le contrôle de gestion et les mesures d'économie à venir.

Les LDG qui se présentent trompeusement sous l'objectif de renouveler l'organisation du dialogue social livrent les agent.e.s entre eux à la concurrence.

La stratégie syndicale à développer doit être celle de rendre inopérantes les LDG, notamment en se centrant sur l'entretien annuel, pierre angulaire du dispositif, pour le rendre inapplicable.

de la structuration retenue, fixant les choix de l'établissement :

- Pour la promotion des agents à l'avancement de grade et la nomination des agents admis à un concours ;
- Pour l'accès à un poste d'encadrement (quelque soit la catégorie) ou d'un niveau supérieur.

Exemples de critères

a) Pour départager les **agents promouvables à un avancement de grade ou admis à un concours ou pour l'accès à une promotion:**

- Ancienneté dans le grade, le corps (ou) dans l'emploi (ou) dans l'établissement
- Expérience acquise et la valeur professionnelle, expertise du métier
- Obtention d'un diplôme, d'une formation qualifiante, d'un examen professionnel ou l'effort de l'avoir passé en lien avec les fonctions
- Compétences acquises dans le secteur public/privé, associatif, syndical
- Effort de formation suivie et préparation au concours/examen
- Manière de servir : Investissement-motivation, participation à un groupe de travail, à un projet reconnu au titre de l'intéressement collectif
- Reconversions professionnelles vers des métiers en tension
- Non-discrimination des personnes en situation de handicap

Ceci nécessite une déclinaison et une implication de chaque profession dans la démarche de résistance.

Une attention particulière sera portée aux cadres qui sont à la fois acteurs.trices et soumis.e.s à la hiérarchie.

Pour mémoire la CGT revendique :

- L'abrogation de la loi de la transformation de la fonction publique
- L'existence d'une instance avec des élu.e.s du personnel qui rendent un avis sur les propositions de l'administration, vérifient l'application et le respect des décisions adoptées, défendent les dossiers individuels et l'égalité de traitement face aux abus du pouvoir administratif dans le cadre d'une CAP.
- La suppression de l'inégalité de traitement de nos métiers à prédominance féminine qui sont moins rémunérés que ceux à prédominance masculine mais aussi au regard des autres pays de l'OCDE
- L'ouverture de places en écoles et instituts de

- Respect de l'équilibre F/H (en fonction de l'effectif du grade ou de l'emploi)

A noter :

Les critères d'avancement de grade s'apprécient dès lors que les conditions statutaires sont satisfaites.

b) Exemples de critères pour départager des agents candidats à un poste d'encadrement ou d'un niveau supérieur :

- Expérience réussie sur le poste occupé et remplacement d'un supérieur
- Capacité à former et encadrer des agents (tutorat)
- Formations continues, formations diplômantes, retour suite à congé de formation, VAE...
- Acquis de l'expérience (mobilités, responsabilités hors champ professionnel, responsabilité syndicale ou associative...)
- □ Maîtrise du métier, expertise
- Capacité d'autonomie et d'initiative vérifiées
- Equilibre H/F

Conseils : Pour davantage de souplesse de gestion, il est recommandé :

- de retenir plusieurs critères pour les points a) et b)
- de pondérer et/ou prioriser les critères

Chaque établissement peut toutefois définir des critères de dépôt d'un dossier de promotion interne auprès du directeur, soit de manière globale pour tous ses agents soit par catégories (A, B, C), soit par corps ou services

formation, ainsi qu'à l'université comportant une ligne budgétaire dédiée à la formation.

- La valorisation du cursus de formation des étudiant.e.s afin de les fidéliser dans les établissements.
- L'extension rétroactive, au champ du médico social, de la revalorisation salariale.
- La suppression de la taxe sur les salaires.
- Un moratoire sur les fermetures de lits et de services, d'établissements.
- La création immédiate de 400 000 postes statutaires supplémentaires.

<p style="text-align: center;">Annexe : Textes applicables</p> <p>Article 26 la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 (créé par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 - art. 30)</p> <p>Dans chaque établissement mentionné à l'article 2, des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité investie du pouvoir de nomination, après avis du comité social d'établissement. Pour les corps et emplois des personnels de direction et des directeurs des soins, elles sont arrêtées par le directeur général du Centre national de gestion après avis du comité consultatif national.</p> <p>Les lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque établissement, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Les lignes directrices de gestion fixent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité investie du pouvoir de nomination en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général. L'autorité communique ces lignes directrices de gestion aux agents.</p> <p>Décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 – chapitre III Dispositions relatives au lignes directrices de gestion dans la fonction publique hospitalière</p> <p>Article 21. – Le présent chapitre précise le contenu et les conditions d'élaboration des lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et aux orientations générales en</p>	

matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels prévues à l'article 26 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée. Ces lignes directrices peuvent être établies de manière commune ou distincte.

Section 1 Elaboration des lignes directrices de gestion

Article 22. – I. – Les lignes directrices de gestion autres que celles mentionnées au II sont établies par le chef d'établissement. Elles peuvent comporter des orientations qui sont propres à certaines missions, certaines structures internes ou certains corps ou ensemble de corps. Elles peuvent prendre en compte les besoins en ressources humaines de l'établissement concerné liés notamment à la démographie des professionnels et aux spécificités du territoire. II. – Les lignes directrices de gestion concernant les corps et emplois des personnels de direction et des directeurs des soins, établies par le directeur général du Centre national de gestion, peuvent prendre en compte les besoins en ressources humaines de ces corps et emplois liés notamment à l'évolution de l'organisation et des missions des établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

Article 23. – Les lignes directrices sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder cinq années. Elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure.

Article 24. – Le comité social d'établissement est consulté sur les projets de lignes directrices de gestion mentionnées au I de l'article 22, ainsi que sur leur révision. Le comité consultatif national est consulté sur les projets de lignes directrices de gestion mentionnées au II du même article,

ainsi que sur leur révision.

Article 25. – Les lignes directrices de gestion sont rendues accessibles aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

Section 2 Stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines

Article. 26. – La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines définit les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein de l'établissement, compte tenu des missions qui lui sont confiées, notamment dans le cadre de la mise en œuvre du projet médical et soignant et de son insertion territoriale et des politiques publiques qu'il met en œuvre. La stratégie pluriannuelle peut porter sur l'accompagnement du développement des coopérations professionnelles, la diversification des modes d'exercice et l'évolution des organisations de travail Pour les corps et emplois des personnels de direction et des directeurs des soins, cette stratégie tient compte des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

Section 3 Lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours

Article 27. – I. – Les lignes directrices de gestion fixent, en matière de promotion et de valorisation des parcours:
1o Les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions de corps et de grade réalisées par la voie du choix;

2o Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

II. – Les lignes directrices de gestion mentionnées au I visent en particulier:

1o A préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes. Ces modalités permettent de prendre en compte les activités professionnelles exercées par les agents, y compris celles intervenant dans le cadre d'une activité syndicale et celles exercées à l'extérieur de l'administration d'origine, dans une autre administration mentionnée à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, dans le secteur privé ou dans une organisation européenne ou internationale;

2o A assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les corps et grades concernés.

III. – Les lignes directrices de gestion visent, en outre, en matière de recrutement, à favoriser, notamment, l'adaptation des compétences aux évolutions des missions et des métiers, la diversité des profils et des parcours professionnels et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

IV. – Pour les corps et emplois des personnels de direction et des directeurs de soins, elles visent notamment à encourager la mobilité et définissent en particulier les modalités de prise en compte de critères supplémentaires

établis à titre subsidiaire dans le respect des priorités de l'article 38 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée, permettant d'examiner les demandes individuelles de mobilité.	
---	--