

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION 2021/2022

PROPOS INTRODUCTIFS

L'une des nouveautés consacrées par la loi n° 2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 est la définition de lignes directrices de gestion applicables aux professionnels de la fonction publique. Le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, précise les modalités de mises en œuvre de ces dernières.

Le présent document qui s'est appuyé sur plusieurs documents présents sur internet¹, mais également sur une démarche participation intègre les modifications liées à ces différents textes et est complété par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle.

De manière globale, il est possible de dire que Les Lignes Directrices de Gestion (LDG) visent à :

- 1- Déterminer la **stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines de l'EPMS Belna** ;
- 2- 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 hommes et les femmes** ;
- 3- Fixer les orientations générales en **matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels**.

De manière plus opérationnelle, l'élaboration des LDG permet de formaliser la politique des Ressources Humaines de l'établissement. Les LDG constituent une source d'informations pour tous les professionnels qui souhaitent connaître les modalités de gestion des ressources humaines et plus particulièrement en matière de recrutement, d'évolution des carrières, de mobilité, et d'égalité professionnelle. Les LDG sont rendus accessibles aux personnels.

Bien entendu, ces LDG ont été rédigées en prenant en compte la réalité de l'établissement, que ce soit ses missions sociales et médico-sociales, les métiers et compétences exercées, mais également son insertion territoriale et ses « faibles » effectifs au regard de la plupart des établissements relevant de la Fonction Publique Hospitalière.

Enfin, il est à noter que l'autorité investie du pouvoir de nomination (exercée par le chef d'établissement ou son représentant) met en œuvre les orientations en matière de promotion et de valorisation des parcours « *sans préjudice de son pouvoir d'appréciation* » en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

VISAS JURIDIQUES

- Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 ;
- Décret 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux Lignes Directrices de Gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires ;

¹ A ce titre, il est à noter particulièrement le modèle présenté par la Fédération Hospitalière de France publié librement sur internet, mais également les LDG présentes également sur internet concernant les Centres Hospitaliers Universitaires de Bordeaux et de Nantes. Les formations professionnelles réalisées par les personnels administratifs et de direction ont été également de précieuses sources d'informations.

- Décret 2020-719 du 12 juin 2020 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière ;
- Le Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en oeuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique ;

DUREE

Les LDG sont établies de manière pluriannuelle pour **une durée de deux ans** (2021 et 2022), soit jusqu'aux prochaines élections professionnelles. Il a été élaboré par le chef d'établissement, et a été soumis pour avis au CTE en date du 17 juin 2021 et a fait l'objet d'un vote **FAVORABLE**. Il est à noter qu'il n'y a pas de CME au sein de l'établissement.

I. ETAT DES LIEUX DES RESSOURCES HUMAINES DE L'EPMS BELNA

En s'appuyant sur les données disponibles relatives aux ressources humaines de l'EPMS Belna (données 2020), il est possible d'identifier les caractéristiques, les forces et points de fragilité de ces dernières.

Ainsi, les RH de l'EPMS Belna se définissent comme des effectifs :

- en grande majorité disposant un statut stable (80 % titulaires/stagiaires/CDI) et pour 66% désignant des femmes
- en majorité relevant de la catégorie C (titulaires ou contractuels) avec une catégorie B sous représentée depuis peu (de 13 à 18% depuis le passage à la catégorie A des personnes de la filière éducative)
- pour plus du tiers relevant de la filière éducative (40%) et pour plus du tiers des effectifs étant âgés entre 25 et 45 ans (40%)
- La filière soins depuis l'arrivée de la Résidence de la Croix Gréau² représente la deuxième filière la plus importante des effectifs
- L'absentéisme reste peu important et est inférieur au moyenne repérée dans les établissements publics : 5% contre 8%³

Effectifs par genre (données 2020)

| Genre | Nombre d'agents | Pourcentage |
|--------|-----------------|-------------|
| Femmes | 67 | 66% |
| Hommes | 34 | 34% |
| Total | 101 | 100% |

Effectifs ETP par statut

| Statut | Nombre d'ETP | Pourcentage |
|----------------------------|---|-------------|
| Titulaire / Stagiaire | 67.70 | 71% |
| CDD (plus de 6 mois) + CDI | 27.60 | 29% |
| Total | 95.3 | 100% |
| Nombre de CDI / Titulaire | 9 / 76.70 (dont 5 sont sur l'Entreprise Adaptée) | 12% |

² A compter du 01 janvier 2017, la Résidence de la Croix Gréau (Résidence Autonomie et EHPAD) a vu son autorisation de gestion mais aussi ses personnels transférer à l'EPMS Belna après accord des Conseils d'Administration et des Financiers.

³ 1755 jours d'absence pour maladie divisés par l'effectif (95.3 ETP) multiplié par 365 jours.

Effectifs par catégorie et statut

| Titulaire / stagiaire | Nombre d'ETP | Pourcentage |
|----------------------------|--------------|-------------|
| A | 21.20 | 31% |
| B | 8.80 | 13% |
| C | 37.70 | 56 |
| Total | 67.70 | 100% |
| CDD (plus de 6 mois) + CDI | Nombre d'ETP | Pourcentage |
| A | 9.60 | 35% |
| B | 5.00 | 18% |
| C | 13.00 | 47% |
| Total | 27.60 | 100% |

Effectifs par filière (données 2020)

| Filière | Nombre d'ETP | Pourcentage |
|-----------------------|--------------|-------------|
| Administrative | 11 | 11% |
| De soins | 29.1 | 29% |
| Socio-éducative | 39.2 | 40% |
| Technique et Ouvrière | 20 | 20% |
| Total | 99.3 | 100% |

Effectifs sur les principaux métiers en ETP (données 2020)

| Métiers | Nombre d'ETP | Pourcentage de l'ETP total |
|--------------------------------------|--------------|----------------------------|
| Educateurs (ES/AS/ETS/CESF/AS/ME/MA) | 34.40 | 35% |
| Soins (IDE/AMP/AS) | 18.90 | 19% |
| Ouvriers professionnels (AEQ-OP) | 15 | 15% |
| Agents de service hospitalier | 10 | 10% |

Effectifs par âge (données 2020)

| Nombre d'agents | | |
|-----------------|----|-----|
| 20 -40 ans | 37 | 37% |
| 41-55 ans | 44 | 44% |
| >55 ans | 20 | 20% |

Effectifs par absence (données 2020)

| | Nombre d'agents | Nombre de jours |
|-----------------------------|-----------------|-----------------|
| Maladie Ordinaire | 43 | 1755 |
| Accident de service/travail | 2 | 46 |
| Maladie Professionnelle | 0 | 0 |
| Jour enfant malade | 5 | 6 |
| Maternité | 4 | 280 |

II. STRATEGIE PLURIANNUELLE DE PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES

AXE 1 : ELEMENTS CONTEXTUELS, ENJEUX ET DIAGNOSTIC

En complément des éléments chiffrés abordés précédemment, il peut être intéressant de les rapprocher des éléments contextuels et des enjeux qui impactent déjà aujourd'hui le pilotage des ressources humaines de l'EPMS Belna, et qui le sera davantage sur ces prochaines années .

D'une part, la signature au 01 janvier 2019 du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens est venue orienter l'action médico-sociale de l'EPMS Belna sur plusieurs années. De ce contrat, il est possible de retenir les quatre items suivants:

- Permettre l'inclusion en milieu ordinaire des personnes accompagnées (insertion scolaire et , insertion socio-professionnelle)
- Accompagner le vieillissement des personnes en situation de handicap (conventionnement et adaptations des conditions de travail en ESAT)
- Améliorer et fiabiliser les Systèmes d'Informations en cohérence avec les dispositions nationales et les orientations régionales
- Mise en place du nouveau cadre budgétaire prenant en compte les ressources allouées par les financeurs (EPRD)

Ces items qui finalement suivent à la fois des orientations européennes (désinstitutionnalisation, mise en place de dispositifs) et nationales (vieillesse des personnes en situation de handicap, EPRD) transforment aujourd'hui profondément la manière de travailler pour les ressources humaines.

Ces dernières travaillent en effet de plus en plus en dehors de leur institution, au plus proche des dispositifs de droit commun, de plus en plus sous un régime de conventionnement et de partenariat avec les acteurs du territoire, le tout en étant de plus en plus « connecté ».

De fait, les usagers qui resteront demain sur « site » dans un environnement plus protégé et en hébergement permanent voire temporaire présenteront des difficultés telles que les ressources humaines dédiées devront également se professionnaliser et créer du partenariat sur des compétences spécifiques. Il en est ainsi des troubles neuro-dégénératifs chez la personne âgée ou encore les troubles du spectre autistique ou des troubles psychiques chez la personne en situation de handicap.

L'aspect budgétaire est également à prendre en compte au regard du nouveau cadre budgétaire construit à partir de la ressource et dans une logique financière de redéploiement. La réforme de la tarification à venir pour l'handicap « SERAPHIN – PH » étant également une donnée à prendre en compte.

D'autre part, de manière plus locale, il est à observé plusieurs difficultés dans la gestion de notre ressource humaine :

- La situation rurale de l'établissement avec un bassin de vie faiblement peuplé vient limiter les candidatures de personnel
- Certaines qualifications sont recherchées et rendent difficile les recrutements : filière socio éducationnelle (ES et ETS), et filière soignante (IDE et AS)

- Certains emplois sont isolés dans leur fonction : personnels de catégorie B et encadrement intermédiaire
- Le passage à la catégorie A des personnels éducatifs suppose une redéfinition de leur fonction lien particulièrement avec les personnels de la catégorie B

AXE 2 : LES OBJECTIFS ET PISTES D'ACTION

Au regard de l'état des lieux établi et des enjeux identifiés, la stratégie mise en place sur ces deux prochaines années désignent les éléments présentés dans ce tableau. Pour mener à bien ces objectifs, il est possible de s'appuyer sur les valeurs du service public hospitalier (égalité, mutabilité, continuité) qui sous-tendent la pratique professionnelle à l'EPMS Belna⁴, mais également sur l'association des différents acteurs de notre activité médico-sociale (partenaires sociaux, association des familles, administrateurs, GEPSO, acteurs politiques..).

| OBJECTIFS | PISTES D'ACTION |
|---|--|
| Améliorer le recrutement des métiers sensibles | Présenter l'établissement dans les IFSI/IFAS, les instituts de formation des travailleurs sociaux et lycées généraux et professionnels du territoire |
| | Favoriser l'accueil des stagiaires sur ces métiers |
| | Améliorer la visibilité de l'établissement et de ses métiers par la réalisation de portes ouvertes et du site internet |
| | Améliorer la visibilité des offres d'emploi via l'usage des réseaux sociaux et travailler en étroite collaboration avec pôle emploi |
| | Mieux repérer et susciter les départs en études promotionnelles pour les agents qui le souhaiteraient |
| Mieux formaliser les métiers et compétences des personnels de catégorie A et B | Redéfinition des fiches de poste des personnels assurant l'encadrement intermédiaire en développant des compétences transversales à l'institution |
| | Rédéfinition des fiches de poste et de tâches des personnels de catégorie A et B |
| Professionaliser l'action des personnels de soins | Développement d'actions de formation spécifiques |
| Favoriser la découverte de nouvelles manière de travailler | Favoriser les stages de comparaison et visite d'établissements |
| | Soutenir les actions de formation innovantes en la matière |

⁴ Sur ce point, il est à noter la gestion très satisfaisante de l'épidémie de la Covid 19 par l'EPMS Belna et les différentes adaptations consenties chez les professionnels pour garantir la continuité du service public : prestations hôtelières, accompagnement des personnes vulnérables...

III. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

AXE 1 . LA POLITIQUE DE GESTION DES CONTRACTUELS

I. LA GESTION DES CARRIERES DES PROFESSIONNELS EN CDD

Les professionnels contractuels à durée déterminée (CDD) sont recrutés sur les motifs suivants pour une durée qui peut aller de quelques heures jusqu'à une durée maximum d'un an⁵ :

- Remplacement momentané d'un agent absent
- Vacance temporaire d'emploi permanent
- Accroissement temporaire ou saisonnier d'activités.

Ces professionnels sont généralement recrutés sur la base du 1er échelon correspondant au grade remplacé sauf s'ils ne disposent pas de la qualification nécessaire. Dans ce cas, ils sont embauchés en tant que « faisant fonction de ».

Le poste occupé (technicité, métier en tension, contexte d'exercice), le parcours professionnel peuvent également conduire à octroyer une rémunération plus avantageuse pour ces professionnels sans pour autant dépasser la rémunération octroyée dans le cadre d'une éventuelle mise en stage avec reprise d'ancienneté.

Dans le cas de plusieurs contrats pouvant dépasser un an, l'agent bénéficie d'un avancement d'échelon en référence au grade occupé.

L'agent contractuel recruté pour faire face à un besoin permanent en CDD de plus d'1 an bénéficie chaque année d'un entretien professionnel.

A l'issu du contrat, un point est fait avec l'agent sur la question de confirmer ou pas la poursuite du contrat en lien avec le motif du contrat, et au besoin de bien réajuster les attendus et les objectifs. Un bilan intermédiaire avec l'agent peut être réalisé au cours du contrat en cas de difficultés observées dans l'exercice professionnel, afin de permettre des réajustements.

En cas de non renouvellement, un point est également fait sur le respect des droits à congé et de l'obligation réglementaire du travail.

Même s'il est préférable que les droits au congé et l'obligation réglementaire du travail soient inclus dans la période du contrat initial, c'est-à-dire intégrés dans le cycle, un avenant au contrat peut être formalisé pour permettre le respect des ces droits.

Un délai de prévenance qui dépend de la durée du ou des contrats précédents est à respecter pour que l'agent puisse mieux se projeter dans son projet professionnel :

- 8 jours lorsque la durée du contrat précédent est inférieure à 6 mois
- 1 mois lorsque la durée du contrat précédent est égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans
- 2 mois lorsque la durée du contrat précédent est égale ou supérieure à 2 ans

⁵ Un agent peut se voir proposer plusieurs contrats sur des motifs différents et ainsi dépasser la durée maximale d'1 an. De même, un agent peut être remplacé sur une durée supérieure à 1 an (formation, congé de longue maladie, disponibilité...).

- 3 mois en cas de passage en CDI.

Lors de l'ouverture d'un concours réalisé par l'EPMS Belna, tous les agents contractuels peuvent candidater et doivent se conformer au même titre qu'un agent extérieur à l'établissement aux règles du concours (épreuves, qualification, pièces...). L'expérience acquise au sein de l'établissement ne confère pas une priorité d'admission au concours. Le jury mis en place à cette occasion reste dans tous les cas souverain dans l'admission des candidats que ce soit en liste principale que complémentaire.

II. LA GESTION DES CARRIERES DES PROFESSIONNELS EN CDI

Dans ce cas de figure, le principe à rappeler est que l'intégration durable au sein de l'EPMS Belna se fait principalement par la mise en stage et la titularisation sur un poste permanent vacant.

Par exception, la direction de l'EPMS Belna peut proposer un CDI pour l'un des motifs suivants :

- Absence de corps de fonctionnaires hospitaliers correspondant aux fonctions recherchées
- Fonctions nouvellement prises en charge par l'administration ou nécessitant des connaissances techniques hautement spécialisées
- Pourvoir un emploi à temps non complet d'une durée de travail inférieure à 17 heures 30 hebdomadaires
- Contrat de travail conclu ou renouvelé avec un agent qui justifie déjà de 6 ans de services publics dans l'établissement sur des fonctions de même catégorie hiérarchique (y compris pour contrats discontinus et contrats à temps non complet qui sont assimilables à un temps complet)

Les emplois en CDI devront dans tous les cas apparaître dans le tableau des effectifs et se feront en priorité par transformation d'emplois permanents.

D'autre part, si la gestion des carrières des professionnels en CDI doit être en conformité avec le décret 91-155 du 6 février 1991, la rémunération de ces professionnels est fonction du poste occupé (technicité, métier en tension, contexte d'exercice), du parcours professionnel et suit l'évolution normale d'un grade hospitalier sur lequel il se base en référence.

L'agent contractuel recruté pour faire face à un besoin permanent en CDI bénéficie chaque année d'un entretien professionnel.

AXE 2 . UNE ATTENTION POUR LES METIERS SENSIBLES ET LES CONTRAINTES DES HEBERGEMENTS PERMANENTS

Sur ce point il s'agit d'apporter une attention particulière en matière de gestion des ressources humaines sur les métiers sensibles.

Ainsi sont répertoriés comme métiers sensibles les emplois d' :

- Infirmier
- Aide-soignant
- Educateur Technique Spécialisé / Assistant Socio Educatif

Ces emplois bénéficieront d'une priorité en matière de départ en formation « Etudes Promotionnelles ».

D'autre part, il est acté conformément au plan d'égalité professionnelle de valoriser l'engagement des personnels travaillant dans les hébergements permanents de l'EPMS Belna (Résidence Théo Angoujard et Résidence de la Croix Gréau) lorsqu'ils acceptent à la demande du cadre d'astreinte une modification horaire lors des week-ends, jours fériés afin de garantir la continuité de service.

Ainsi toute séquence de travail sera multipliée par un **coefficient 1.5** : $(3h - 4h30) / (7h - 10h30)$ en plus de la récupération du jour férié ou repos hebdomadaire. Les heures supplémentaires ainsi réalisées feront l'objet de récupération horaire.

AXE 3 L'ADAPTATION DES COMPETENCES ET LA VALORISATION DES PARCOURS

LISIBILITE SUR LES PARCOURS

Il s'agit ici de donner aux professionnels une lisibilité sur les opportunités leur permettant d'être acteurs dans leur évolution dans l'établissement.

Pour ce faire, il est rappelé que l'ouverture d'un concours fait l'objet d'un affichage dans tous les établissements de l'EPMS Belna permettant aux professionnels qui le souhaiteraient de candidater.

De même, chaque agent est en droit de solliciter auprès de son supérieur hiérarchique direct ou le cas échéant auprès de la direction, un entretien complémentaire pour aborder la question de son parcours au sein de l'EPMS Belna. Bien entendu, si l'agent bénéficie d'un entretien professionnel, il s'agira de prioriser ce moment pour aborder la question.

Sous certaines conditions (nécessité de service, coût, durée), l'établissement se réserve le droit de mettre en place des « stages par comparaison » afin de permettre aux professionnels de mieux appréhender leurs souhaits d'évolution professionnelle

Pour les projets d'évolution professionnelle qui dépasse l'EPMS Belna, il est possible pour l'agent de solliciter un Conseil en évolution professionnelle. C'est un personnel formé à l'accompagnement de la mobilité des professionnels, ayant vocation à les aider, et pouvant identifier les différents outils pouvant être utilisés (promotion professionnelle, Congé de Formation Professionnelle, Compte Personnel de Formation...).

Dans ce cas, il s'agira d'en faire la demande à l'administration de l'EPMS qui se chargera de mettre en relation l'agent et le bon interlocuteur.

FLUIDIFIER LES PARCOURS

Sur ce point, deux orientations sont à retenir :

- La première désigne le travail en cours sur l'identification des compétences nécessaires à la réalisation des fonctions. Cela passe prioritairement par la généralisation des fiches de poste à l'échelle de l'établissement, en prenant référence au répertoire des métiers de la Fonction Publique Hospitalière. Ces compétences d'ailleurs seront également pris en compte dans le nouveau modèle à venir de l'entretien professionnel.

- La deuxième orientation a trait à une meilleure information des agents quant à l'existence des différents dispositifs de formation permettant de fluidifier son parcours comme le bilan de compétences, la Validation des Acquis de l'Expérience, la mobilisation du Compte Personnel de Formation, le Congé de Formation Professionnelle... Il est à noter aussi le développement des nouveaux outils d'enseignement comme le e-learning. Le correspondant ANFH présent à l'établissement par son action contribue évidemment à cette information nécessaire. La direction veille à ce que ce dernier puisse actualiser régulièrement ses connaissances en la matière. Il pourrait être intéressant de

Le Document Pluriannuel d'Orientation de la Formation Professionnelle de l'EPMS Belna est un document référence en la matière.

ACCESSIBILITE A DES RESPONSABILITES SUPERIEURES

L'EPMS Belna adopte une vigilance particulière lors de l'entretien professionnel quant au repérage des personnels pouvant et souhaitant accéder à des responsabilités supérieures. Cet entretien permet à l'agent de mieux s'orienter dans sa nouvelle projection professionnelle, qu'elle soit ou pas en lien avec les orientations de l'établissement.

Inversément, ce repérage permet aussi à la direction une meilleure gestion prévisionnelle des emplois et compétences nécessaires.

Lorsque l'accessibilité à des responsabilités supérieures suppose au préalable l'acquisition d'une qualification complémentaire dans le cadre d'une formation dite « études promotionnelles », l'agent concerné ne pourra pas dans tous les cas exercer ses nouvelles fonctions au sein du service ou de l'établissement dans lequel il travaille.

Il est rappelé que le départ en « études promotionnelles » et l'obtention de la qualification ou du diplôme ne signifie pas pour autant une prise en compte des nouvelles compétences en matière de rémunération.

Pour ce faire, un poste permanent correspondant à ces nouvelles compétences doit être déclaré vacant au préalable après un appel à mutation, détachement, intégration directe jugé infructueux, et après que l'agent concerné ait été reçu au concours permettant l'accès au grade prévu statutairement.

IV –LES AVANCEMENTS DE GRADE

AXE 1 : PRESENTATION ET PRINCIPES RETENUS

Il convient au préalable de définir ce qu'est l'**avancement de grade**.

L'avancement de grade est le passage à un grade supérieur à l'intérieur d'un même corps. L'avancement de grade est soumis à critères et n'est pas systématique, contrairement à l'avancement d'échelon (passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur) qui est accordé de plein droit et de façon continue des lors que l'ancienneté requise est atteinte.

Le statut particulier de chaque corps détermine si les avancements de grade sont soumis à ratio, à quota ou n'est soumis ni à ratio ni quota. Cela permet de déterminer le nombre de possibilités de promotion pour une année.

Le statut particulier du corps fixe également les modes d'avancement : au choix sur tableau d'avancement

et/ou après sélection par examen professionnel et les agents promouvables à chaque modalité.

L'EPMS Belna répartit ensuite le nombre de promotion possibles entre les deux modalités dans un tableau synthétique :

- Pour les examens professionnels, tous les agents promouvables peuvent candidater. La nomination intervient au choix en fonction du poste occupé (missions exercées, niveau de responsabilité, perspective d'évolution...) et du parcours professionnel de l'agent (évaluation professionnelle, formation suivies, mobilités...) tels qu'ils ressortent des épreuves orales ou écrites conformément aux dispositions réglementaires.
- Pour les avancements au choix par tableau d'avancement, les présentes lignes de gestion précisent les critères utilisés par la direction de l'EPMS Belna pour construire les tableaux d'avancement de grade dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires.

Pour l'ensemble des grades, une attention particulière est apportée pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. En s'appuyant sur le tableau comparatif « Egalité Professionnelle Hommes/Femmes » établi chaque fin d'année, et particulièrement sur les différences de proportions hommes/femmes constatées (entre ratio égal à 0.5 ou en deça et égal à 1.5 ou au delà) entre le premier grade et les grades suivants, et à valeur professionnelle égale, le choix d'avancement pourra être défini selon le genre.

L'EPMS Belna retient un seul modèle pour tous les corps qui s'appuiera à la fois sur les acquis de l'expérience professionnelle et sur la valeur professionnelle de l'agent et qui fera l'objet d'une cotation en points.

Il est à noter que pour définir la valeur professionnelle de l'agent, l'EPMS Belna s'appuie sur la nouvelle manière de considérer l'évaluation professionnelle d'un agent avec la mise en place de l'entretien professionnel introduit par le décret 2020-719 du 12 juin 2020.

Si les critères d'appréciation de la valeur professionnelle dépendent bien entendu de la nature des missions et du niveau de responsabilités, ils doivent porter sur les points suivants :

- Les compétences et connaissances professionnelles et techniques
- Les résultats professionnels obtenus et réalisation des objectifs
- La manière de servir et les qualités relationnelles

Ces différents éléments donneront lien à une appréciation générale et synthétique par le supérieur hiérarchique direct qui servira de base à l'appréciation de la valeur professionnelle dans les futurs tableaux d'avancement.

Au bout du compte, les fonctionnaires ainsi promouvables sont inscrits par « ordre de mérite » issu de l'évaluation de ses acquis de l'expérience professionnelle et de sa valeur professionnelle.

En cas d'égalité de points entre plusieurs agents, et sans critère de genre applicable, il peut être admis que l'agent le plus âgé bénéficie d'une priorité d'avancement.

Les agents promus font l'objet d'un affichage au sein des établissements de l'EPMS Belna.

AXE 2 LES MODALITES D'APPLICATION

Concrètement, l'élaboration du tableau d'avancement est basée sur trois critères totalisant 10 points :

- Les acquis de l'expérience professionnelle mesurés par l'ancienneté dans le grade
- Les acquis de l'expérience professionnelle mesurés par l'ancienneté en tant qu'agent public (contractuel et titulaire dans toutes fonctions publiques)
- La valeur professionnelle mesurée principalement par l'évaluation annuelle

Pour les avancements de grade des années 2021 et 2022, il s'agira de s'appuyer sur les évaluations concernant l'année 2020 et l'année 2021. A partir de 2023, les avancements de grade s'appuieront sur les évaluations des trois dernières années afin de mieux prendre en compte le parcours professionnel des agents.

Lorsqu'un seul agent est promouvable, celui-ci bénéficie automatiquement de l'avancement sans faire l'objet d'une cotation.

| Critères | Compléments | Points | Explication |
|---|---|-------------------|---|
| Ancienneté dans le grade | | 2 points | La personne qui a le plus d'ancienneté obtient le point, celui qui a le moins d'ancienneté 0, les autres 0.5 |
| Ancienneté en tant qu'agent public | | 3 points | La personne qui a le plus d'ancienneté obtient les 3 points, celui qui a le moins d'ancienneté 0, les autres 1.5 |
| La valeur professionnelle | | 5 points au total | |
| | <u>Résultats professionnels obtenus</u> | 2 points | La personne qui a réalisé la majorité des objectifs obtient 2 points, 1 pour moins de la moitié, et 0 pour aucun objectif. Il est à noter qu'1 point peut être octroyé si aucun objectif n'a été formalisé par le supérieur |
| | <u>Conditions particulières d'exercice</u> (ouverture permanente-horaire variable/travail de nuit/faisant fonction/responsabilités ou références particulières) | 1 point | La personne qui a une condition particulière d'exercice obtient 0.5 point. Celle qui en a au moins 2 à 1 point. |
| | <u>Engagement Professionnel</u> (participation groupes de travail, participation à un projet, réalisation d'une action spécifique prescrite par les orientations institutionnelles (formation, action concrète), participation en représentation du | 2 points | La personne qui a participé à plusieurs projets et groupes de travail obtient 2 points, 1 pour une participation, et 0 pour aucune participation. |

| | | | |
|--|---|--|--|
| | personnel dans les instances OU temps syndical mutualisé) | | |
|--|---|--|--|

AXE 3 : LES CAS PARTICULIERS

Les agents qui seront « de retour » à l'établissement après une période minimum de 6 mois de disponibilité, de mise à disposition, ou qui intégreront l'établissement par voie de détachement, de changement d'établissement (mutation) ou d'intégration directe ne pourront prétendre à un avancement de grade **avant une période d'un an écoulée**.

Les agents, qui ont été absents pour des raisons médicales (maternité, maladie, AT/MP) d'une durée minimum d'un an, ou qui ont bénéficié d'une « mise à disposition » 100% de leur temps de travail à un syndicat dans le cadre des heures mutualisées, **bénéficient d'une cotation moyenne pour tous les critères reposant sur la valeur professionnelle**. Ce système de cotation s'applique seulement lorsque l'absence est avérée sur les trois dernières années qui précèdent l'évaluation.

AXE 4 : LES RECOURS POSSIBLES

Un agent souhaitant contester une décision d'avancement peut déposer un recours gracieux devant la direction en appliquant la procédure suivante :

- courrier de recours gracieux à la direction avec une motivation de la demande dans un délai d'un mois à compter de la notification des avancements de grade
- examen administratif de la demande
- si nécessaire , organisation d'un entretien individuel
- décision du chef d'établissement dans un délai d'un mois
- recours contentieux possible devant le Tribunal Administratif
-

V – PLAN D'ACTION RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Sur ce point il convient de se reporter au document spécifique « Plan d'Action relatif à l'Égalité Professionnelle ».

III. DATE D'EFFET ET SUIVI

Avis du Comité technique d'établissement :...**FAVORABLE**

En date du : **17 juin 2021**

Date d'effet : **pour les décisions individuelles concernant l'année 2021**

Suivi : **une information sera faite au CTE dans le premier trimestre 2022, en particulier en matière de politique d'avancement de grade lors de l'élaboration du rapport social unique**

Signature du chef d'établissement :



Sébastien HERVOCHON

