

Direction des Ressources Humaines
et des Affaires Médicales



SOMMAIRE

**

Préambule – Visas juridiques – Durée.....	Page 1
I. ETAT DES LIEUX	
A. Les effectifs – les emplois – les compétences.....	Pages 2 à 4
B. Orientations générales de l'établissement et actions en Cours.....	Page 5
C. Enjeux et points de fragilité identifiés.....	Page 5
II. STRATEGIE PLURIANNUELLE DE PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES	
A. Stratégie pluriannuelle.....	Page 6
B. Les pistes d'actions.....	Pages 6 à 9
III. LA PROMOTION ET VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS	Pages 10 à 18
IV. ACTIONS EN FAVEUR DE L'EGALITE HOMMES/FEMMES	Page 19
V. POLITIQUE DE RECRUTEMENT	
A. Adaptation des compétences aux évolutions des missions et des métiers.....	Pages 19 à 20
B. Diversité des profils et des parcours professionnels.....	Pages 20 à 21
C. Stratégie déployée pour le recrutement de compétences Rares.....	Page 21
VI. DATE D'EFFET.....	Page 21

Préambule

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 mise en oeuvre de ces dernières.

Visas juridiques

- Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019
- Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires
- 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

Durée

Les lignes directrices de gestion sont établies de manière pluriannuelle, pour une durée maximale de cinq ans. Elles peuvent être révisées en cours de période. Le CSE et le CCN sont consultés sur les projets de Lignes directrices de gestion, ainsi que sur leur révision. Jusqu'au renouvellement général des instances, la consultation du CSE est exercée par le CTE.

Au C.H.A.M. les lignes directrices sont établies pour une durée de cinq ans à compter du 1^{er} Janvier 2021. Elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure.

Le comité social d'établissement ou le Comité Technique d'Etablissement (en attente des prochaines élections professionnelles) est consulté dans sa séance du 15 Décembre 2020.

Après leur passage en instance, les lignes directrices de gestion seront accessibles aux agents par voie numérique (logiciel YES) et feront l'objet d'une communication via le CHAM'INFO.

I. ETAT DES LIEUX

A – Les effectifs, les emplois, les compétences

Les effectifs de l'établissement au 1^{er} Décembre 2020

	Titulaire Stagiaire	CDI	CDD	Total
Effectif physique	1275	266	125	1666
ETP Rémunérés	1232,35	250,59	119,67	1602,61

Répartition par filière

Filière	Titulaire Stagiaire	CDI	CDD	ETP
Administratifs	136,84	34,01	15,00	185,85
Soignants	944,84	151,85	77,67	1174,36
Médico-Techniques	41,56	9,94	6,50	58,00
Socio-éducatifs	12,20	11,09	4,00	27,29
Techniques & Logistiques	96,91	43,70	16,50	157,11
Total général	1232,35	250,59	119,67	1602,61

Répartition par catégorie

Catégorie	Titulaire Stagiaire	CDI	CDD	ETP
A	427,05	62,30	7,20	496,54
B	117,96	52,56	13,90	184,42
C	687,34	135,74	98,57	921,65
Total général	1232,35	250,59	119,67	1602,61

Egalité professionnelle

- Répartition femmes/hommes des effectifs de l'établissement

-

En ETP physique

Genre	Titulaire Stagiaire	CDI	CDD	AGENTS
HOMME	186	60	22	268
FEMME	1089	206	103	1398
Total général	1275	266	125	1666

En ETP rémunérés

Genre	Titulaire Stagiaire	CDI	CDD	ETP
HOMME	184,77	58,29	21,60	264,66
FEMME	1047,57	192,31	98,07	1337,95
Total général	1232,35	250,59	119,67	1602,61

- Répartition femmes/hommes des effectifs par filière

Genre	Filière	Titulaire Stagiaire	CDI	CDD	AGENTS
HOMME	Administratifs	9	4	1	14
	Soignants	97	16	9	122
	Médico-Techniques	6	1		7
	Socio-éducatifs	1	3	1	5
	Techniques & Logistiques	73	36	11	120
Total HOMME		186	60	22	268
FEMME	Administratifs	131	32	15	178
	Soignants	884	146	72	1109
	Médico-Techniques	37	10	7	54
	Socio-éducatifs	12	9	3	24
	Techniques & Logistiques	25	9	6	40
Total HOMME		1089	206	103	1398
Total général		1275	266	125	1666

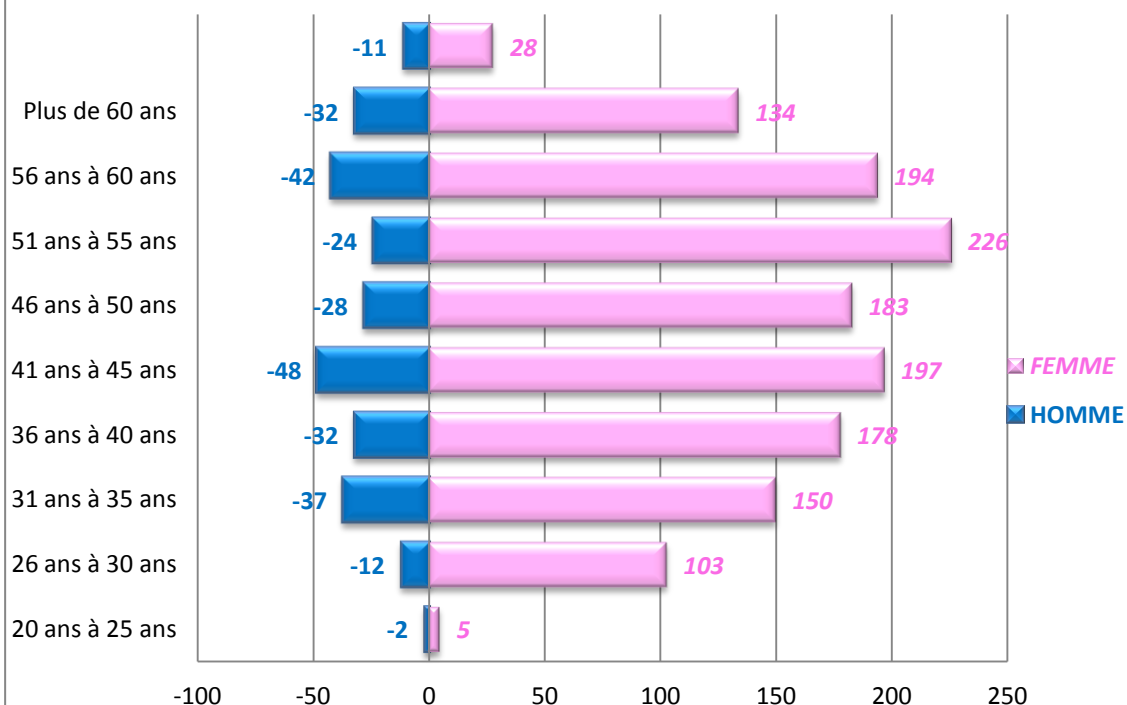
- Répartition femmes/hommes des effectifs par catégorie

Genre	Catégorie	Titulaire Stagiaire	CDI	CDD	AGENTS
HOMME	A	40	15	2	57
	B	16	20	2	38
	C	130	25	18	173
Total HOMME		186	60	22	268
FEMME	A	406	56	6	468
	B	106	36	13	155
	C	577	114	84	775
Total HOMME		1089	206	103	1398
Total général		1275	266	125	1666

- Pyramide des âges et répartition femmes/hommes

TRANCHE AGE	HOMME	FEMME	AGENTS
Moins de 20 ans	-2	5	7
20 ans à 25 ans	-12	103	115
26 ans à 30 ans	-37	150	187
31 ans à 35 ans	-32	178	210
36 ans à 40 ans	-48	197	245
41 ans à 45 ans	-28	183	211
46 ans à 50 ans	-24	226	250
51 ans à 55 ans	-42	194	236
56 ans à 60 ans	-32	134	166
Plus de 60 ans	-11	28	39
Total général	-268	1398	1666

PYRAMIDE DES AGES AU 01 12 2020



B – Orientations générales de l'établissement et actions en cours

Les grands axes de la politique menée sur les cinq prochaines années consisteront à :

- Améliorer l'attractivité de l'établissement pour les personnels médicaux et paramédicaux et les fidéliser
- Promouvoir les coopérations avec les autres établissements du département et/ou du GHT notamment les établissements de la direction commune
- Favoriser la promotion professionnelle des personnels souhaitant évoluer vers des spécialités et des changements de métiers
- Développer le dialogue social avec les partenaires syndicaux
- Faire de l'entretien d'évaluation professionnelle à la fois un outil de gestion prévisionnelle des métiers et des compétences et une avancée en matière d'évolution de carrière (avancement de grade, promotion professionnelle, ..) et de formation
- Préparer et accompagner les soignants sur une deuxième carrière lorsqu'ils sont en difficultés de santé
- Développer une politique de qualité de vie au travail

Ces thèmes constitueront l'essentiel des priorités du projet social en cours de validation.

C – Enjeux et points de fragilité identifiés

Les points de fragilité RH constatés dans l'établissement sont :

- Difficultés de recrutement des personnels médicaux et paramédicaux (IDE, IADE, IBODE, masseur kinésithérapeute, Aide soignant).
- Les turnovers sont trop importants et ne permettent pas aux professionnels de santé d'acquérir les compétences liées à un domaine où l'activité est spécifique (oncologie, urgences, réanimation). Des difficultés sont constatées en secteur personnes âgées où les agents ne restent pas.
- L'absentéisme demeure contenu et reste inférieur à 9%. L'établissement n'atteint pas la moyenne nationale.
- Evolution importante des reclassements à envisager pour les aides soignant(e)s notamment qui souffrent de TMS ou d'autres maux de plus en plus tôt dans leur carrière.

II. STRATEGIE PLURIANNUELLE DE PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES

Le CHAM, établissement de référence sur l'Est du département, dispose de 907 lits et places (498 lits et places en MCO-PSY-SSR et 409 lits et place en EHPAD et USLD).

L'établissement emploie 1 856 personnes (1666 personnels non médicaux et 190 personnels médicaux).

Le taux d'absentéisme moyen est de 8.58% pour le MCO et 11.20% pour le secteur personnes âgées.

A. La stratégie pluriannuelle

Notre stratégie de pilotage doit prendre en compte les besoins en ressources humaines de l'établissement en lien notamment à la démographie des professionnels et aux spécificités du territoire.

Au CHAM, l'état des lieux des effectifs démontre des besoins en matière de recrutement sur les métiers en tension suivants :

- Infirmier(e),
- Infirmier(e) de bloc opératoire,
- Infirmier(e) anesthésiste,
- Masseur-Kinésithérapeute,
- Sage-femme,
- Orthophoniste,
- Manipulateur en Electroradiologie,
- Aide-soignant(e)

Les postes vacants sur les métiers en tension (IDE, IADE, sage-femme, manipulateur en radiologie) ont généré des dépenses d'intérim s'élevant à 500 000 euros cette année.

B. Les pistes d'actions

Objectifs	Pistes d'action
Améliorer le recrutement de jeunes professionnels paramédicaux	Présenter l'établissement dans les IFSI/IFAS du territoire Organiser un retour d'expérience de jeunes professionnels auprès d'étudiants Améliorer encore la visibilité des offres d'emploi via l'usage des réseaux sociaux
Améliorer l'attractivité de l'établissement et fidéliser les personnels	Ce thème constitue l'axe majeur du projet social en cours de validation

	<p>Continuer les recrutements en CDI pour tous les métiers en tension, suivi d'une mise en stage après concours sur titres dans l'année de la prise de fonctions, sous réserve d'une évaluation positive</p> <p>Mettre en place une convention avec une crèche afin d'accueillir les enfants des professionnels à proximité de l'hôpital et avec des horaires atypiques</p>
Promouvoir un management participatif	<p>Organisation des sessions de formation managériale à destination des cadres</p> <p>Valoriser les pratiques managériales innovantes dans l'accès aux responsabilités supérieures</p>
Prise en compte des projets professionnels des agents	<p>Organisation d'immersions pour les soignants ayant un projet professionnel différent de celui pour lequel ils ont été recrutés (exemple : IDE souhaitant être IBODE ou IADE ou CADRE).</p> <p>Le plan de formation aura un rôle primordial pour mener à bien ces évolutions de carrière et valoriser les compétences</p>

La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines porte également sur l'accompagnement du développement des coopérations professionnelles, la diversification des modes d'exercice et l'évolution des organisations de travail :

- L'évolution des organisations de travail prendra en compte :
 - Les possibles diminutions de lits en cas d'activité insuffisante sur certains secteurs
 - L'ouverture de service sur une période particulière de l'année (service saisonnier par exemple)
 - Le développement de la médecine et de la chirurgie ambulatoire
- Des orientations propres à certaines missions ou certaines structures internes, ou certains corps ou ensemble de corps seront définies :
 - Engagement dans les démarches de formation des Infirmier(e)s en pratique avancée afin de palier la désertification médicale sur le service de Psychiatrie et sur le service d'oncologie.
 - Développement des coopérations hospitalières permettant aux praticiens de déléguer, par protocole, certains actes définis réglementairement aux infirmières, après validation de l'ARS (exemple au CHAM : mise en œuvre du protocole de coopération « Diagnostic d'une lymphocèle, indication et réalisation de sa ponction chez les patients en post-opératoire d'une chirurgie mammaire curative et/ou reconstructrice »).

- Mise à disposition de professionnels vers d'autres établissements du GHT ou associations et vers les établissements en Direction Commune avec le CHAM (ex : MAD d'agents vers la stérilisation du CH de Pithiviers selon les besoins, MAD d'une IDE auprès de l'association AMARA 45, MAD Médecin de santé au travail auprès du CH de Beaune la Rolande, ...)

Le télé-travail :

Le télé-travail, complexe à mettre en place en respectant la réglementation, sera étudié sur les cinq à six années à venir. Il peut être envisagé, après validation de la Direction, lors d'évènements exceptionnels comme celui connu cette année avec la crise sanitaire.

Organisation et gestion du temps de travail :

Le temps de travail respecte l'accord 35 heures signé dans l'établissement. Les services travaillent en 7h36 ou en 9h. Des exceptions sont accordées pour : la réanimation, les urgences, l'obstétrique (sages femmes), le bloc opératoire, la nuit, la sécurité-incendie et les services du secteur personnes âgées compte tenu des difficultés de recrutements infirmiers.

Compte Epargne Temps :

Les professionnels peuvent, au plus tard au dernier trimestre de chaque année, ouvrir et/ou alimenter leur compte épargne temps avec 5 congés annuels maximum (si 20 au moins ont été consommés, des RTT (sans limitation), 120 heures supplémentaires maximum (représentant la moitié du plafond autorisé annuellement : 240h en 2020) selon la réglementation actuelle, qui peut être amenée à évoluer (ex : crise sanitaire avec dérogation du nombre de jours).

Dialogue social :

Le dialogue social est assuré depuis plusieurs années avec l'organisation des réunions de quinzaine DRH/ organisations syndicales et des réunions trimestrielles Direction/ organisations syndicales.

Les préparations des ordres du jour des instances CTE et CHSCT favorisent également ce dialogue social.

Conditions de travail et prévention des risques :

Le document unique est en cours de révision en collaboration avec la Médecine de Santé au travail, porteur du projet, le psychologue du travail, le service qualité et les représentants du personnel pour validation.

Il permettra, à terme, d'élaborer un plan d'actions sur le thème, entre autres, de l'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie au travail pour l'ensemble des professionnels de l'établissement.

Plan de communication aux agents du CHAM :

Les outils de communication interne vont être déployés de façon plus importante (intranet ou affichage ou par note d'information) afin d'assurer une communication régulière aux agents sur l'actualité RH. Par ailleurs les personnels de la Direction des Ressources Humaines peuvent recevoir, les après-midis, les professionnels qui souhaitent évoquer des questions les concernant (formation, promotion, avancement d'échelon, contrat, retraite, plannings,...).

Concernant les plannings, il convient de prendre rdv auprès de M. POISSON et pour ce qui concerne la retraite, auprès de Mme PIONNIER.

Rappel des actions déjà entreprises en 2020 :

Les concours :

La politique des concours a été relancée en 2020 pour les personnels soignants et médico-techniques :

- Concours sur titres de cadres, de cadres supérieurs
- Concours sur titres IDE et AS (deux concours par an)
- Concours sur titres IBODE et IADE (après études promotionnelles)
- Concours sur titres Manipulateur en Electroradiologie, Techniciens de laboratoire
- Concours sur titres sage-femme

Ainsi, 92 agents ont été mis en stage sur 2020, parmi lesquels 37 AS/AP et 28 IDE.

D'autres concours continueront d'être programmés chaque année afin de réduire la précarité :

- Avis de recrutement sans concours pour les adjoints administratifs, les agents d'entretien qualifié et les agents des services hospitaliers.

Des postes au choix sont régulièrement demandés à l'ARS afin de valoriser les compétences des professionnels et de leur permettre d'être rémunérés sur des grades correspondant aux missions qui leur sont confiées :

- Technicien hospitalier
- Agent de maîtrise
- Attaché d'administration
- Adjoint des cadres hospitaliers
- Assistante médico-administrative

Les entretiens d'évaluation :

Ils ont été mis en place en 2020 pour l'ensemble des professionnels non médicaux du CHAM. Un bilan sera réalisé début 2021 afin de corriger les éventuels dysfonctionnements avant la prochaine campagne d'évaluation en 2021.

III. La promotion et valorisation des parcours professionnels

- **Les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix (avancements de grade) :**

Seront pris en compte pour les promotions au choix (avancements de grade), les éléments suivants :

- La valeur professionnelle de l'agent et les 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.

A valeur professionnelle égale, c'est l'ancienneté dans le corps (ou dans le grade) qui sera pris en compte, puis à ancienneté égale dans le corps (ou grade), c'est l'ancienneté dans l'établissement ou dans la fonction publique qui primera.

- L'égalité entre les femmes et les hommes en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grade.

Lignes directrices concernant les règles applicables en matière d'avancement de grade par filière à compter du 1^{er} Janvier 2021 :

a) Arrêté du 8 septembre 2020 modifiant l'arrêté du 11 octobre 2007 déterminant les taux de promotion dans certains corps de la fonction publique hospitalière :

- Le tableau figurant dans l'annexe à l'arrêté du 11 octobre 2007 susvisé est remplacé par le tableau suivant (pour les grades concernés au CHAM) :

Corps et grade	Taux applicable en 2019	Taux applicable en 2020	Taux applicable en 2021
Filière administrative			
Corps des attachés d'administration hospitalière			
Attaché principal	7%	7%	7%
Corps des adjoints des cadres hospitaliers			
Adjoint des cadres hospitaliers de classe supérieure	12%	11%	11%
Adjoint des cadres hospitaliers de classe exceptionnelle	10%	9%	9%
Corps des assistants médico-administratifs			
Assistant médico-administratif de classe supérieure	8%	8%	8%
Assistant médico-administratif de classe exceptionnelle	8%	9%	9%
Corps des adjoints administratifs			
Adjoint administratif principal de 2 ^e classe	6%	6%	6%
Adjoint administratif principal de 1 ^{re} classe	6%	6%	6%
Filière ouvrière et technique			
Corps des personnels ouvriers			
Ouvrier principal de 2 ^e classe	6%	6%	6%
Ouvrier principal de 1 ^{re} classe	7%	7%	7%
Corps de la maîtrise ouvrière			
Agent de maîtrise principal	15%	15%	15%
Corps des techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers			
Technicien supérieur hospitalier de 2 ^e classe	10%	10%	10%
Technicien supérieur hospitalier de 1 ^{re} classe	12%	11%	10%
Psychologues			
Psychologue hors classe	9%	9%	9%
Corps des aides-soignants et des agents des services hospitaliers			
Agent de services hospitaliers qualifié classe supérieure	10%	20%	20%
Aide-soignant principal	8%	16%	16%

Corps des personnels infirmiers régis par le décret n° 88-1077 du 30 novembre 1988

Infirmier de classe supérieure	14%	28%	28%
Corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés			
Infirmier en soins généraux deuxième grade	11%	22%	22%
Filière de rééducation			
Corps des masseurs-kinésithérapeutes			
Masseur-kinésithérapeute de classe supérieure	11%	22%	22%
Corps des ergothérapeutes			
Ergothérapeutes de classe supérieure	11%	22%	22%
Corps des psychomotriciens			
Psychomotricien de classe supérieure	11%	22%	22%
Corps des orthophonistes			
Orthophoniste de classe supérieure	11%	22%	22%
Corps des diététiciens			
Diététicien de classe supérieure	13%	26%	26%
Filière médico-technique			
Corps des manipulateurs d'électroradiologie médicale			
Manipulateur d'électroradiologie de classe supérieure	11%	22%	22%
Corps des techniciens de laboratoire médical			
Technicien de laboratoire médical de classe supérieure	14%	28%	28%
Corps des préparateurs en pharmacie hospitalière			
Préparateur en pharmacie hospitalière de classe supérieure	12%	24%	24%
Filière socio-éducative			
Corps des animateurs			
Animateur principal 2e classe	12%	12%	12%
Animateur principal 1re classe	8%	8%	8%
Sages-femmes des hôpitaux			
Corps des sages-femmes des hôpitaux			
Sage-femme des hôpitaux du 2d grade	11%	22%	22%

Corps des filières de rééducation et médico-technique de la catégorie B placés en voie d'extinction			
<u>Corps des masseurs-kinésithérapeutes régis par le décret n° 2011-746 du 27 juin 2011</u>			
Masseur-kinésithérapeute de classe supérieure	12,50%	25%	25%
<u>Corps des ergothérapeutes régis par le décret n° 2011-746 du 27 juin 2011</u>			
Ergothérapeutes de classe supérieure	12%	24%	24%
<u>Corps des psychomotriciens régis par le décret n° 2011-746 du 27 juin 2011</u>			
Psychomotricien de classe supérieure	12%	24%	24%
<u>Corps des orthophonistes régis par le décret n° 2011-746 du 27 juin 2011</u>			
Orthophoniste de classe supérieure	14%	28%	28%
<u>Corps des manipulateurs d'électroradiologie médicale régis par le décret n° 2011-748 du 27 juin 2011</u>			
Manipulateur en électroradiologie de classe supérieure	12%	24%	24%

Il n'existe pas de ratio pour les accès aux grades suivants :

- IBODE classe supérieure – IADE 2^{ème} grade – IBODE 3^{ème} grade – PUERICULTRICE 3^{ème} grade

Toutefois le nombre de promotions ne peut excéder 60% du nombre total des recrutements sur le grade.

Comme cela a été prévu dans l'accord SEGUR de Juillet 2020, en attendant la mise en œuvre des nouvelles grilles indiciaires, le taux 2019 de promotion des personnels soignants, médico-techniques et de rééducation sera doublé pour les avancements de grade prenant effet au 1^{er} Janvier 2021.

Pour certains grades où l'effectif est inférieur à 5, une promotion pourra être proposée au titre des trois ans.

Il conviendra de tenir compte du budget voté et de la politique souhaitée par l'institution sur la maîtrise de la masse salariale.

b) Conditions statutaires obligatoires :

NATURE DE LA PROMOTION	CONDITIONS STATUTAIRES
<u>Adjoint Adm Principal 2ème classe</u>	Adjoint Adm au 5ème échelon et 5 ans au moins de services effectifs dans ce grade ou grade doté même échelle rémunération
<u>Adjoint Adm Principal 1ère classe</u>	Adjoint Adm Princ 2ème classe comptant au moins 1 an d'ancienneté dans le 4ème échelon de leur grade et 5 ans au moins de services effectifs ds ce grade
<u>ACH Classe Sup</u>	ACH CN comptant au moins 1 an d'ancienneté dans le 6ème échelon et 5 ans de service dans le corps de catég. B
<u>ACH Classe Excep</u>	ACH CSup comptant au moins 1 an d'ancienneté dans le 6ème échelon de leur grade et 5 ans de service dans le corps de catég. B
<u>Assistant Médico Administratif Classe Sup.</u>	les Assistants Médico-Adm ayant 1 an d'ancienneté dans le 6ème échelon de leur grade et 5 ans de service ds le corps catégorie B
<u>Assistant Médico Administratif Classe Except.</u>	les Assistants Médico-Adm de CI Supérieure ayant 1 an d'ancienneté dans le 6ème échelon et 5 ans de service dans corps de catégorie B
<u>IDE Classe supérieure</u>	IDE CN justifiant d'au moins 2 ans ancienneté ds le 4ème échelon et 10 ans de services effectifs dans le corps
<u>Manip Radio Classe Sup. CATEG B</u>	les Manip Radio justifiant au monis de 2 ans d'ancienneté ds le 4ème échelon Classe Normale et comptant au moins 10 ans de services effectifs ds le corps categ B
<u>IDE Soins généraux 2ème Grade</u>	lesIDE SG 1er grade comptant au moins 2 ans d'ancienneté ds le 4ème échelon et comptant au moins 10 ans de services effectifs dans le corps de categ A
<u>A.S. Principal</u>	les AS ayant au moins 1 an d'ancienneté ds le 4ème échelon et comptant 5 ans services effectifs ds ce grade
<u>A.S.H.Q de classe supérieure</u>	les ASHQ ayant atteint le 5ème échlon de leur grade et comptant 6 ans services effectifs ds leur grade
<u>Masseur Kiné Classe Sup. CATEG, A</u>	les Masseurs Kiné justifiant d'au mois 2 ans ancienneté ds le 4ème échelon Classe Normale et comptant au moins 10 ans de services effectifs ds un corps de categ B
<u>Ergothérapeute Classe Sup.</u>	les Ergo justifiant au mois de 2 ans d'ancienneté ds le 4ème échelon Classe Normale et comptant au moins 10 ans de services effectifs ds corps categ A
<u>Psychomotricien Classe Sup.</u>	les Psychomot justifiant au mois de 2 ans d'ancienneté ds le 4ème échelon Classe Normale et comptant au moins 10 ans de services effectifs ds corps categ B
<u>Orthophoniste Classe Sup.</u>	les Orthophonistes justifiant au mois de 2 ans d'ancienneté ds le 4ème échelon Classe Normale et comptant au moins 10 ans de services effectifs ds le corps categ B

<u>Diététicien Classe Sup.</u>	les Diététiciens justifiant au moins de 2 ans d'ancienneté ds le 4ème échelon Classe Normale et comptant au moins 10 ans de services effectifs ds le corps categ B
<u>Préparateur en Pharmacie Classe Sup.</u>	les Préparateurs PH justifiant au mois de 2 ans d'ancienneté ds le 4ème échelon Classe Normale et comptant au moins 10 ans de services effectifs ds le corps categ B
<u>Technicien de labo Classe Sup.</u>	les Techniciens Labo justifiant au mois de 2 ans d'ancienneté ds le 4ème échelon Classe Normale et comptant au moins 10 ans de services effectifs ds le corps categ B
<u>Manip Radio Classe Sup. CATEG A</u>	les Manip Radio justifiant au monis de 2 ans d'ancienneté ds le 4ème échelon Classe Normale et comptant au moins 10 ans de services effectifs ds le corps categ B
<u>Technicien Supérieur Hosp. 2ème classe</u>	les techniciens hospitaliers comptant au moins 1 an d'ancienneté dans le 6ème échelon de leur grade et 5 ans service effectif dans un corps categ B de même niveau
<u>Technicien Supérieur Hosp. 1ère classe</u>	les techniciens 2ème classe comptant au moins 1 an d'ancienneté ds le 6ème échelon de leur grade et 5 ans services effectifs ds un corps categ B de même niveau
<u>Agent Maîtrise Principal</u>	les agents maîtrise comptant au moins 1 an d'ancienneté ds le 4ème échelon et au moins 5 ans de services effectifs ds leur grade
<u>Ouvrier Principal 1ère classe</u>	les OP 2è classe ayant au moins 1 an d'ancienneté ds le 4ème échelon et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans ce grade
<u>Assistant socio-educ principal</u>	les Asssitants Socio-Educ ayant atteint au 1er janvier de l'année au titre de laquelle est dressé ce tableau, 1 an d'ancienneté ds le 4ème échelon et justifiant d'au moins 4 ans de services effectifs dans le corps ou empli de categ B ou équivalent
<u>Conseillère en Eco Soc & Fam classe supérieure</u>	les Conseillers en Eco Soc & Fam ayant atteint au 1er janvier de l'année au titre de laquelle est dressé ce tableau, 1 an d'ancienneté ds le 4ème échelon et justifiant d'au moins 4 ans de services effectifs dans le corps ou empli de categ B ou équivalent
<u>Animateur Principal de 2ème classe</u>	les Animateurs justifiant d' au moins 1 an d'ancienneté ds le 6ème échelon et justifiant d'au moins 5 ans de services effectifs dans le corps ou empli de categ B ou équivalent
<u>Animateur Principal de 1ère classe</u>	les Animateurs Principaux 2è classe justifiant d' 1 an d'ancienneté ds le 6ème échelon et justifiant d'au moins 5 ans de services effectifs dans le corps ou empli de categ B ou équivalent
<u>Sage Femme des Hôpitaux 2è grade</u>	les sages-femmes des Hôpitaux 1er grade ayant accompli dans leur grade au moins 8 ans de services effectifs au 31 décembre de l'année au titre de laquelle sont établis les tableaux d'avancement
<u>Psychologue Hors Classe</u>	Psychologue CI Normale ayant atteint 2 ans d'ancienneté ds le 6ème échelon de ce grade
	-15-

<u>Aucun Quota</u>	
<u>IBODE Classe Supérieure</u>	les IBODE CN parvenu au 5ème échelon et comptant 10 ans services effectifs ds un ou plusieurs corps des personnels infirmiers
<u>Le nombre de promotions ne peut excéder 60% du nombre total de recrutements (mais 1 tous les 3 ans)</u>	
<u>IADE 2ème grade</u>	les IADE 1er grade ayant atteint au moins 1 an d'ancienneté ds le 4ème échelon de leur grade et ayant accompli 10 ans de services effectifs dans l'un corps ou cadre d'emploi à caractère paramédical classé dans la catégorie A
<u>IBODE 3ème grade</u>	les IBODE 2ème grade comptant 1 an d'ancienneté ds le 4ème échelon ds leur grade et ayant accompli 10 ans de services effectifs dans l'un ou plusieurs des corps de cat A
<u>PUER 3ème grade</u>	les PUER 2ème grade comptant 1 an d'ancienneté dans le 4ème échelon ds leur grade et ayant accompli 10 ans de services effectifs dans l'un ou plusieurs des corps de cat A

c) Critères généraux :

Valeur professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> • Appréciation générale sur l'évaluation annuelle • Items particuliers de l'évaluation professionnelle (manière de servir, capacité) • Evaluation ad hoc à l'occasion du passage du grade
Ancienneté à valeur professionnelle égale	<ul style="list-style-type: none"> • Ancienneté dans le grade ou corps • Ancienneté dans l'établissement ou la fonction publique
Formation	<ul style="list-style-type: none"> • Valorisation de tout diplôme ou formation qualifiante • Valorisation des diplômes et formations qualifiantes en lien avec les fonctions exercées : Doctorat, master, licence, diplôme universitaire • Valorisation des formations réalisées • Inscription dans un parcours de VAE
Conduite de projet	<ul style="list-style-type: none"> • Participation à un groupe de travail • Engagement dans un projet reconnu au titre de l'intéressement collectif
Expertise	<ul style="list-style-type: none"> • Fonctions d'enseignement • Fonctions d'encadrement de stagiaire/tutorat

Critères pris en compte au CHAM :

- Les professionnels exerçant des fonctions d'encadrement sans en avoir le grade sont prioritaires (ex : une IDE exerçant les fonctions d'encadrement)
- A valeur professionnelle égale : ancienneté dans le corps (ou dans le grade) puis à ancienneté égale dans le corps (ou grade), ancienneté dans l'établissement ou dans la fonction publique.
- Pour les personnels techniques : Priorité aux agents ayant été affectés sur des grades inférieurs à leur grade d'origine suite à un reclassement gouvernemental (reclassement des maîtres ouvriers sur des grades d'ouvrier professionnel 2^{ème} classe et maîtres ouvriers principaux sur des grades d'ouvrier 1^{ère} classe).
- Prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emploi et grade. Il convient d'assurer l'égalité et non la parité (en nombre)
- Des priorités en matière d'évolution du taux de promotion pourront être décidées sur les grades des métiers en tension (IDE, IBODE, IADE, KINE, SAGE-FEMME)

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.

Au CHAM, à partir des entretiens d'évaluation 2021, selon les niveaux définis par l'encadrement dans chaque item apparaissant dans la grille d'entretien d'évaluation, un chiffrage pourrait être mis en place aboutissant ainsi à un coefficient qui permettra de déterminer la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents et ainsi de la prendre en compte pour les promotions et évolutions professionnelles au titre de 2022.

Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures :

Une réflexion sera menée sur ce dossier après avoir travaillé, au préalable, sur les points suivants :

- Identification des besoins de l'établissement en ressources humaines (métiers en tension, en évolution, nouveaux métiers liés à des organisations, ...) :
 - Travail sur la définition du poste (profil de poste, place dans l'organigramme, cotation en lien avec le règlement intérieur)
 - formations suivies en adéquation avec les missions

- Préparation aux concours et examens ; utilisation du compte personnel formation (VAE, bilan de compétences, reconnaissance de l'expérience professionnelle, formations qualifiantes et diplômantes). Information des agents (quota du nombre d'agents, critères de sélection)
 - o Passage des concours
 - o Développement d'une politique managériale (et proposition de formations en cas de besoin) ; parcours formation (management/encadrement)
 - o Parcours professionnel de l'agent (mobilités internes/externes, création d'une bourse de l'emploi interne)
 - o Mise en œuvre et analyse fine des entretiens professionnels (formation obligatoire des évaluateurs), prise en compte des souhaits, projets professionnels des agents (entretien professionnel). Prise en compte de la disponibilité, de la manière de servir, de la valeur professionnelle et du savoir être (capacité à manager le cas échéant). Insérer les critères dans le compte rendu de l'entretien professionnel, ainsi que l'éventuelle volonté de mobilité.

- Rédaction transparente de critères de rémunération d'un grade à l'autre, d'un cadre d'emplois à l'autre voire même d'une catégorie à l'autre. Faire le lien avec les critères d'encadrement, responsabilités, valeur professionnelle
 - o Définition de critères d'accès aux postes à responsabilité ou tableau d'adéquation grade/fonctions, Grille de cotation : ancienneté, formations, valeur professionnelle (suite à l'entretien professionnel), l'adéquation de la fiche de poste/fonctions réellement occupées/ « démarche métier » et du grade
 - o Prise en compte des mesures qui favorisent l'égalité femmes/hommes et l'égalité professionnelle en général
 - o Critères transparents d'avancement de grade : responsabilités, ancienneté, cohérence des missions par rapport au grade d'avancement souhaité, ratio femmes/hommes

- Reclassements/maintien dans l'emploi : mise en place du Plan de préparation au reclassement (socle de formations de base/fondamentaux en bureautique ; groupe de parole entre pairs...) en lien avec la commission de maintien dans l'emploi instaurée en septembre 2020.

- Immersion pour découvrir d'autres services, métiers

Tout en assurant le respect du budget voté et le maintien de la masse salariale, un plan emplois pourra être défini afin de déterminer le remplacement ou non des départs en retraite, etc...). Les partenaires sociaux, les Directions fonctionnelles et les responsables de pôle seront associés à cette réflexion.

IV. ACTIONS EN FAVEUR DE L'EGALITE HOMMES/FEMMES

A. Etat des lieux de la situation

En complément des données identifiées dans l'état des lieux général, les dispositifs mis en place en faveur de l'égalité professionnelle ont été développés dans :

- La procédure relative au dispositif de signalement des violences sexistes et sexuelles
- Le plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Un décompte du taux femmes/hommes par grade sera élaboré chaque année afin de permettre à la Direction des Ressources Humaines de respecter la réglementation en vigueur au niveau des procédures de promotion.

Ce plan a été rédigé et fera l'objet d'un suivi en collaboration avec les partenaires sociaux.

B. Objectifs prioritaires identifiés et actions définies par l'établissement

Communiquer auprès des étudiants masculins sur les attraits des métiers de la santé	<ul style="list-style-type: none">• Information sur les réseaux sociaux, dans les collèges et lycées sur les métiers d'aide soignant et d'infirmier
Favoriser l'accès des hommes aux responsabilités managériales	<ul style="list-style-type: none">• Suivi des taux d'accès aux responsabilités managériales au regard du vivier de recrutement• Valoriser les hommes ayant accédé à des fonctions managériales
Prévenir les agissements sexistes	<ul style="list-style-type: none">• Organiser des sessions de formation à destination des cadres• Organiser des sessions de sensibilisation au sein des équipes de travail• Désigner un référent égalité et lui donner de la visibilité à son rôle

V. POLITIQUE DE RECRUTEMENT

A. Adaptation des compétences aux évolutions des missions et des métiers

Accompagner l'évolution des métiers, des pratiques et des organisations est un des enjeux de notre stratégie de ressources humaines.

Pour cela, il est indispensable d'analyser et d'anticiper les besoins en formation des soignants pour être au plus proche des compétences qu'ils devront mobiliser demain.

Les infirmier(e)s :

D'ici quelques années, les professionnels paramédicaux tels que les infirmier(e)s auront une nouvelle place. Ils pourront être formés « infirmier(e)s en pratique avancée ».

La pratique avancée a un double objectif : améliorer l'accès aux soins ainsi que la qualité des parcours des patients en réduisant la charge de travail des médecins sur des pathologies ciblées. C'est une évolution du métier : cette pratique recouvre des activités d'orientation, d'éducation, de prévention ou de dépistage, des actes d'évaluation et de conclusion clinique, des actes techniques et des actes de surveillance clinique et para-clinique.

Les « faisant-fonction » d'aides soignants :

Le CHAM a régulièrement recours, notamment pour les EHPAD et USLD, à des agents de services hospitaliers « faisant fonction d'aide soignant ». Dans ce contexte, le CHAM accompagnera financièrement la VAE des personnels afin qu'ils puissent obtenir une qualification d'aide-soignant et développer une politique incitative en faveur de la formation en cursus complet.

Les aides soignants :

Les progrès des systèmes d'information renforceront l'importance de la dimension empathique et pédagogique des prises en charge. L'apport des technologies numériques sera prochainement intégré dans la formation aide-soignante (projet AS 3.0) afin d'adapter celle-ci à l'évolution des pratiques professionnelles et rendre plus attractif ce nouveau métier.

De manière générale, la modernisation du système de santé et la constitution des GHT vont entraîner une réorganisation des activités avec un impact sur le personnel des établissements. Le CHAM devra assurer l'accompagnement dans ces réorganisations et dans la mobilité des professionnels.

Dans les années à venir, les passerelles entre les métiers seront accrues et les carrières professionnelles seront davantage diversifiées et mixtes. Le CHAM doit se préparer et déployer une politique de Gestion des compétences.

B. Diversité des profils et des parcours professionnels

Dispositifs mis en oeuvre par l'établissement pour garantir l'égal traitement des candidats et l'accompagnement des agents en fonction de leur profil :

Le CHAM, dans la rédaction de ses offres d'emploi, mentionne H/F pour l'ensemble des postes à pourvoir que ce soit en interne ou en externe.

Politique de maintien dans l'emploi et politique handicap :

Une réflexion est actuellement en cours sur la procédure de reclassement des professionnels en difficulté de santé, notamment les aides soignants. Une commission de maintien dans l'emploi a été créée en Septembre 2020 afin d'étudier les situations particulières en lien avec le service de médecine de santé au travail.

Compte tenu du nombre important des reclassements à envisager en raison des difficultés de santé des personnels en poste, le CHAM n'a pas engagé de politique handicap.

Politique d'égalité professionnelle :

Le CHAM, comme tous les établissements de santé, est composé d'une majorité de personnel féminin (84%). Les rémunérations étant définies sur la base d'une grille indiciaire identique pour les hommes et les femmes.

Compte tenu de ces éléments, il y aura lieu de revoir les promotions au choix (avancement de grade) afin de respecter la réglementation en vigueur. Ces notions sont d'ailleurs détaillées dans le plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Accueil de jeunes en services civiques

A ce jour, aucun professionnel n'a été recruté en services civiques dans l'établissement.

Bien que ce type de recrutement ait été validé par le Conseil Départemental pour le secteur personnes âgées, ceci n'a pas donné lieu à des embauches sur ce profil.

C. Stratégie déployée pour le recrutement de compétences rares

Le recrutement de compétences rares se fait en Contrat à Durée Indéterminée sur la base d'une rémunération convenue entre l'autorité investie du pouvoir de nomination et le professionnel recruté en fonction de l'expérience acquise. Une vigilance particulière sera apportée pour garantir une équité entre professionnels.

VI. DATE D'EFFET

Avis du Comité Technique d'établissement (CSE après renouvellement des instances) en date du : 15 Décembre 2020

POUR : 12 (à l'unanimité)

Date d'effet : 1^{er} Janvier 2021

Le Directeur,

J-L DAVIGO