

# LIGNES DIRECTRICES DE GESTION...

## COMPRENDRE POUR AGIR !

*Note en direction des militant-e-s*



***Pour le gouvernement Macron, la mise en place des Lignes Directrices de Gestion (LDG) est l'occasion de reformater en profondeur la stratégie des ressources humaines des établissements de la fonction publique hospitalière.***

La loi n° 2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 revoient les attributions des commissions administratives paritaires. Le sujet est d'importance car il porte sur les critères de promotion de corps et de grade, ou encore sur la prise en compte de la valeur professionnelle.

Les Lignes Directrices de Gestion devaient être arrêtées dans chaque établissement au 31 décembre 2020 pour une durée maximum de 5 ans. Elles ne sont pas ouvertes à négociation mais à une possible concertation et présentation en CTE (futur CSE). Sur la date de mise en œuvre, le ministère a desserré le calendrier.

**Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021**, les CAP sont recentrées sur les décisions individuelles faisant grief à l'agent. Dans ce dispositif, les CAP sont vouées à disparaître, ce qui va affaiblir considérablement la place et le rôle des syndicats dans les avancements et promotions de grades et de corps.

Les CAP ne seront saisies qu'en cas de désaccord des agents sur leurs appréciations professionnelles, leur refus de formation, leur avancement, le refus de titularisation et les décisions disciplinaires pour les sanctions du 2<sup>ème</sup> au 4<sup>ème</sup> groupe.

Elles ne seront plus consultées sur les refus de Temps Partiel, les avancements d'échelon et de grades, promotion interne (poste aux choix), mise à disposition, détachement reclassement, démission, licenciement en cas de 3 refus de poste en cas de suppression d'emploi.





Le ministère veut sortir du « carcan » des CAP pour avoir quelque chose de plus souple et plus à la main des directions. Il s'agit de sortir du paritarisme, supprimer la participation des salarié.e.s sur des sujets qui les concernent et déréguler au maximum les conditions d'employabilité.

Les organisations syndicales ne participeront plus aux décisions d'avancement classiques qui pourront être dès lors complètement arbitraires et opaques.

C'est une dégradation volontaire et sans précédent du rôle du syndicalisme dans la fonction publique hospitalière. Le seul souci des directions sera de choisir entre l'organisation de réunions bilatérales ou en plénières pour rencontrer les organisations syndicales !



**ATTENTION !!!**

Nous attirons l'attention sur le fait qu'il va y avoir rapidement une incohérence et une incompatibilité juridique entre les Lignes Directrices de Gestion et les conditions réglementaires pour prétendre à un avancement à un grade supérieur, conditions fixées par décret portant sur les statuts particuliers des corps et grades dans la FPH. Il y aura une rupture d'égalité juridique entre les agents et selon les établissements au regard des règles de promotion et d'avancement internes. Chaque directeur sera libre de définir sa ligne, fixant lui-même les critères qui lui semblent pertinents. En cas de désaccord, le juge du Tribunal administratif tranchera, mais sur quelle base ?

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. 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.

L'article 26 du décret omet de parler du projet psychologique d'établissement alors que l'article ne parle que du projet médical et soignant.



La question des promotions équilibrées doit être examinée afin, non pas de sanctionner un sexe sous-représenté, mais pour permettre l'égal accès aux femmes et aux hommes aux promotions de corps essentiellement. Les syndicats devraient demander un suivi par sexe des différentes promotions de grades et de corps.

**ATTENTION** - Si d'autres critères que l'ancienneté sont mis en place, comme la disponibilité aux remplacements inopinés, il faudra être très attentif chaque année ; ainsi que sur la durée du respect des proportions de femmes et d'hommes dans les promotions.

## Devant toutes les attaques **SOYONS OFFENSIFS !**



Bien que nous restions opposés à la loi de transformation de la FP, les Lignes Directrices de Gestions existent et doivent se mettre en œuvre avant le 31 décembre 2021 car un courrier de la DGOS, nous a informé que le calendrier de mise en œuvre était desserré au vu de la situation sanitaire.

**Cela doit nous donner du temps pour investir revendicativement ce sujet.**

Nous devons à minima sauvegarder l'existant des règles de nominations gagnées localement par le passé par les agents et les syndicats.



Nous devons porter une démarche revendicative CGT en direction des agents pour peser localement sur les discussions proposées ou pour les faire ouvrir des négociations avec les syndicats représentatifs et éviter ainsi les décisions unilatérales des directions.

**Dans les établissements, 2 situations distinctes existent :**

**1 – les établissements ayant déjà des règles discutées ou négociées avec les syndicats ou les élus.**

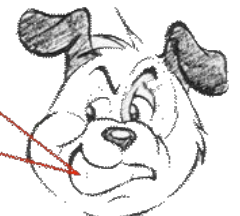
Cela peut avoir différentes formes, des protocoles par CAP, des protocoles généraux parfois même signés par les syndicats existent dans certains établissements.

Depuis la création de PPCR, l'avancement de grade est la seule variable existante car la durée des échelons est figée !

**POUR des carrières linéaires**

**POUR une évaluation équitable qui tient compte des moyens à disposition des agents**

**POUR des augmentations de salaires**



## 2 - les établissements n'ayant aucune règle discutée

Malgré l'absence de règles discutées, dans de nombreux établissements, certains usages sont mis en place et font fonctionner les CAP.

Dans ce cas notre implication et le portage des revendications des salarié.e.s est important.

**Les enjeux sont majeurs, car dans un contexte de fortes réductions des prérogatives des CAPL et CAPD, des lignes de gestion minimalistes à la main des directions et de l'encadrement comme outils d'individualisation des agents sont dangereuses pour l'intérêt collectif et la mission de service public.**

L'évaluation professionnelle sera certainement souvent associée par les directions aux règles d'avancement de grade et de corps !



**Pour l'évaluation professionnelle** certains établissements établissent des grilles parfois soumises à l'auto-évaluation. Dans ce cas les agents ont une forte tendance à se sous-évaluer ce qui entraîne que les agents donnent des éléments aux cadres pour les sanctionner. Il faut éviter au maximum les mécanismes d'auto-évaluation.



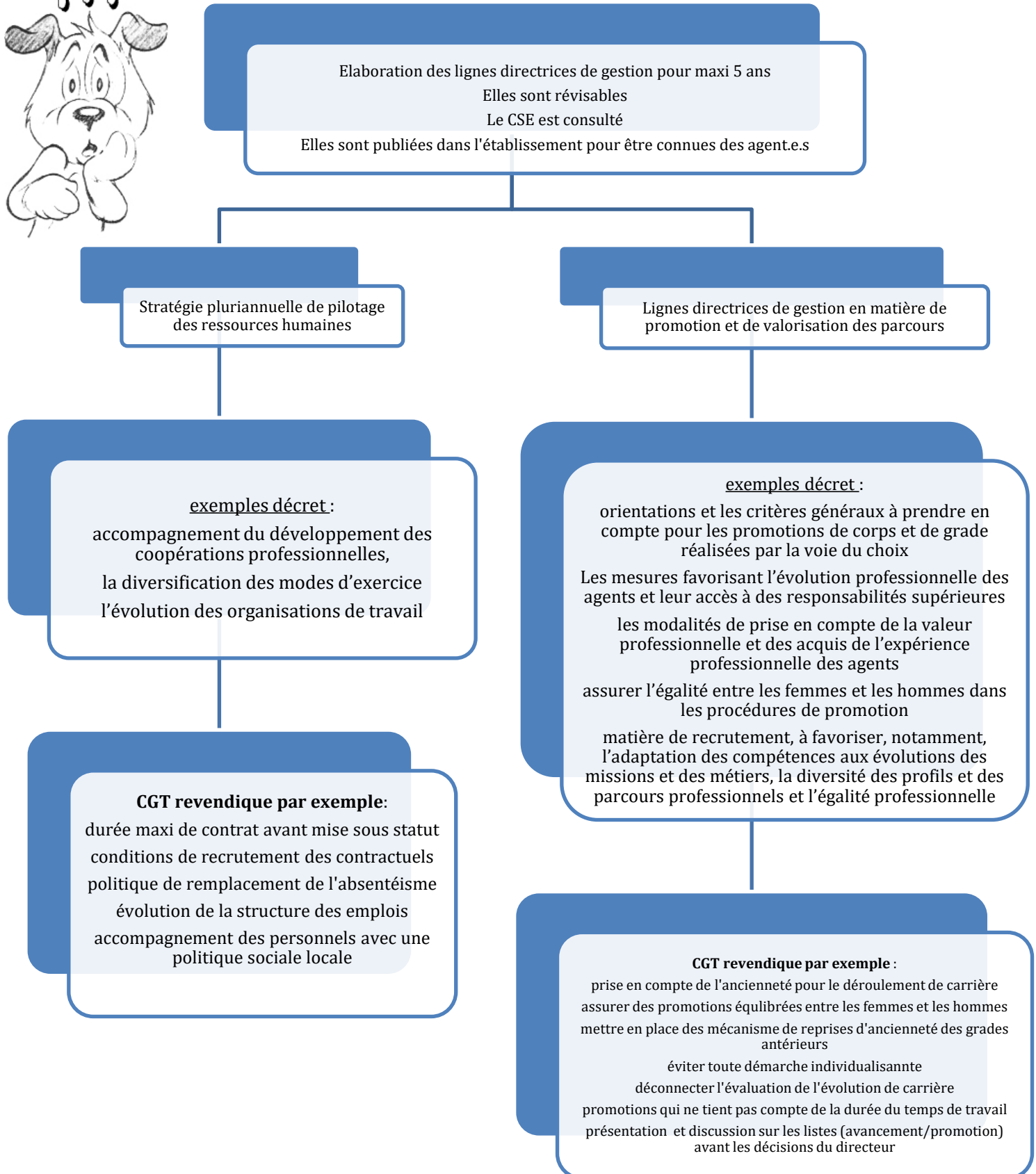
### **Pour les CAPD,**

Ce seront les LDG de chaque établissement qui seront mises en place, il sera nécessaire de répertorier dans chaque département l'ensemble des décisions locales, car nous aurons des recours d'agents aux CAPD sans connaissance des LDG de l'établissement.

Il faut revendiquer que chaque établissement communique l'ensemble des lignes directrices de gestion aux élu.e.s CAPD.



## Comment ça marche ?





## L'intervention syndicale de la CGT passe par :

### 1ère étape :

- Le syndicat fait un état local des règles existantes étant à sa connaissance, les élu.e.s CAP ont souvent connaissances des règles car elles sont mises en place lors des réunions de nomination de grades ou de corps.
- Les règles peuvent avoir différentes formes : us et habitudes, règles communes écrites, règles validées dans les CAP ou en CTE, protocole général d'établissement soumis à signature ou non.

### 2ème étape :

- Réunir les militants pour travailler les contenus revendicatifs, si besoin les personnels,
- pour déterminer les moyens d'action pour obtenir les revendications.

### 3ème étape :

- Exiger, demander ou participer à une véritable Négociation.

### 4ème étape :

- Faire le point régulièrement avec les militant.e.s des discussions

### 5ème étape :

- « GAGNER » des nouveaux droits pour les agents dans un accord majoritaire.





## Rappel des textes juridiques :

### La loi n° 2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019

#### Art 30 :

##### « CHAPITRE II BIS<sup>[SEP]</sup> LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

« Art. 26. – 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. 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. » ;

2° Le 2° de l'article 35 est ainsi modifié <sup>[SEP]</sup>:

a) Les mots : « après avis de la commission administrative paritaire du corps d'accueil, » sont supprimés ;

b) Est ajoutée une phrase ainsi rédigée : « Sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, l'autorité investie du pouvoir de nomination tient compte des lignes directrices de gestion prévues à l'article 26. » ;

3° L'article 69 est ainsi modifié :

a) Au 1°, les mots : « après avis de la commission administrative paritaire, » sont supprimés ;

b) Le même 1° est complété par une phrase ainsi rédigée : « Sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, l'autorité investie du pouvoir de nomination tient compte des lignes directrices de gestion prévues à l'article 26 ; »

c) Au 2°, les mots : « après avis de la commission administrative paritaire » sont supprimés.

### 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

#### CHAPITRE III

##### DISPOSITIONS RELATIVES AUX LIGNES DIRECTRICES DE GESTION DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

**Art. 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 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

**Art. 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.



**Art. 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.

**Art. 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.

**Art. 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**

**Art. 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**

**Art. 27.** – I. – Les lignes directrices de gestion fixent, en matière de promotion et de valorisation des parcours :

1° Les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions de corps et de grade réalisées par la voie du choix ;

2° 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 :

1° 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 ;

2° 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.





## MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS ET DE LA SANTÉ

Liberté  
Égalité  
Fraternité

Direction générale  
de l'offre de soins

La directrice générale

Paris, le 20 NOV. 2020

DGOS/RH/CFB/n°1-20-004472

Madame la Secrétaire nationale,  
Mesdames et Messieurs les Secrétaires généraux,

Vous nous avez fait part de vos craintes sur les conséquences du retard dans la mise en place des lignes directrices de gestion (LDG) dans de nombreux établissements de la fonction publique hospitalière, notamment le risque de voir les agents pénalisés dans leur avancement et le non-respect de l'obligation de consulter le comité technique d'établissement.

La forte mobilisation de l'ensemble des catégories de personnels hospitaliers dans le contexte de crise sanitaire que nous connaissons rend effectivement difficile pour les établissements de définir avant la fin de l'année les LDG prévues par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Cette loi ne fixe aucune date limite pour leur élaboration, ce qui autorise les établissements à mettre en place leurs LDG après le 31 décembre 2020, de façon à prendre le temps nécessaire à la consultation des représentants des agents.

Toutefois selon l'article 94 de la loi précitée, les décisions individuelles d'avancement au titre de l'année 2021 doivent être prises en application des LDG déterminant les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours dans l'établissement. Le retard pris pour la définition des LDG ne doit cependant pas léser les agents dans leurs droits à l'avancement.

C'est pourquoi, une note d'information diffusée prochainement à l'ensemble des établissements, indiquera la possibilité de mettre en place les LDG au cours de l'année 2021. Elle précisera d'autre part que les décisions individuelles d'avancement intervenues tardivement, en conséquence du report des délais d'élaboration des LDG, ne devront porter aucun préjudice à la carrière des agents. Le cas échéant, ces décisions devront être prise avec une date d'effet rétroactive.

Enfin, un guide d'élaboration des LDG annexé à cette note d'information, rappellera notamment l'exigence d'organiser un dialogue social préalablement à la définition des LDG.

Je vous prie d'agréer, Mesdames et Messieurs, l'expression de ma considération distinguée.

Mme Mireille STIVALA  
Secrétaire générale de la Fédération  
de la santé et de l'action sociale CGT

Monsieur Didier BIRIG  
Secrétaire général de la Fédération FO  
des personnels des services publics et des services de santé

Mme Evelyne RESCANIERES  
Secrétaire générale de la Fédération CFDT Santé- Sociaux

Monsieur Jean-Marc DEVAUCHELLE,  
Secrétaire général de SUD Santé-Sociaux

Madame Françoise KALB  
Secrétaire nationale de l'UNSA Santé-Sociaux

Pour la directrice générale de l'offre de soins  
L'adjointe à la sous-directrice  
des ressources humaines du système de santé

Eva JALLABERT

14 avenue Duquesne – 75350 PARIS SP 07  
Téléphone : 01 40 56 60 00

<https://solidarites-sante.gouv.fr/ministere/article/donnees-personnelles-et-cookies>