Lignes directrices de gestion du Centre Hospitalier Universitaire de Rennes

Table des matières

CONSIDERANTS 3

PROPOS INTRODUCTIFS 4

DEMARCHE ET METHODOLOGIE 5

A) ENJEUX ET PORTEE DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION 5

B) DUREE DE VALIDITE 5

C) CONSULTATION, COMMUNICATION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION 5

D) METHODOLOGIE D'ELABORATION 6

ETAT DES LIEUX DES EFFECTIFS ET DES MOUVEMENTS 8

A) DOCUMENTS DE REFERENCE 8

B) ETAT DES LIEUX 8

1- Effectifs 8

2- Mouvements 9

LA PROMOTION ET VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS 11

A) POLITIQUE EN MATIERE DE PROMOTION ET D'AVANCEMENT DE GRADE 11

1- Principes généraux 11

2- Etapes pour constituer les tableaux d'avancement de grade 13

B) LES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS 26

1- Les concours 26

2- Les examens professionnels 26

3- Les recrutements sans concours 28

C) LA NOMINATION AU CHOIX 28

D) LES ETUDES PROMOTIONNELLES 29

1. La détermination annuelle du volume et de la répartition métier des prises en charge au titre de la promotion professionnelle 29

2. Les métiers faisant l'object d'un accompagnement en études professionnelles 30

3. Les conditions géographiques de prise en charge des formations 30

4. Les conditions et modalités de prise en charge au titre de la promotion professionnelle 30

PORTEE JURIDIQUE DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION 33

A) DECISIONS D'AVANCEMENT 33

B) L'EVALUATION DE LA MANIERE DE SERVIR 33

ANNEXE ET LISTE DES ANNEXES

CONSIDERANTS

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière notamment l'article 26,

Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique notamment l'article 30,

Vu 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,

Vu le décret n°2020-719 du 12 juin 2020 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière,

Vu l'avis du Comité Technique d'Etablissement en date du 24 juin 2021,

Les Lignes Directrices de gestion pour la période 2021-2025 dans leur première version, sont arrêtées comme suit et feront l'objet d'un bilan avec les organisations syndicales 1 an après mise en application, puis à leur demande ou à celle de la DRH :

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la Fonction Publique introduit l'obligation pour tous les établissements de définir des lignes directrices de gestion.

La loi de transformation de la fonction publique prévoit en outre :

- La révision des attributions des Commissions Administratives Paritaires, désormais recentrées sur les décisions individuelles faisant grief. Dès lors, il n'y a plus lieu de réunir les CAP en matière d'avancement ;
- Le remplacement de la notation par l'entretien professionnel.

L'article modifié 26 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière définit les Lignes Directrices de Gestion (LDG) ainsi :
« 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 ».

Le contenu et les conditions d'élaboration des LDG sont précisés par 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.

PROPOS INTRODUCTIFS

L'élaboration de lignes directrices poursuit les objectifs suivants :

- Adapter, au niveau des commissions administratives paritaires (CAP), l'organisation du dialogue social en passant d'une pratique d'examen des situations individuelles en commission à une approche plus collective via un document de référence et mis à disposition de tous les agents ;
- 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.

Ainsi les lignes directrices de gestion visent à :

1) Déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment définie dans le projet d'établissement, et en lien avec le projet social ;
2) Fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels ;
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 hommes et les femmes.

DEMARCHE ET METHODOLOGIE

A) Enjeux et portée des Lignes Directrices de Gestion

Les Lignes Directrices de Gestion formalisent la politique en matière de Ressources Humaines et la politique sociale de l'établissement. L'objectif du document est double :

- De disposer de lignes directrices de gestion claires et partagées. En effet, elles sont portées à la connaissance des agents qui doivent pouvoir apprécier leurs objectifs et déclinaisons opérationnelles.
- De mettre en application les lignes directrices de gestion ainsi formalisées (tout en conservant un pouvoir d'appréciation quant à la gestion des situations individuelles dont dispose l'autorité investie du pouvoir de nomination).

Elles s'intègrent dans un cadre plus large de programmation stratégique de modernisation et de transformation du CHU de Rennes (notamment en termes de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) formalisée dans le projet d'établissement.

Les Lignes Directrices de Gestion (LDG) s'appliquent à l'ensemble des professionnels non médicaux quel que soit leur statut : titulaire, stagiaire ou contractuel. Pour ce qui concerne les contractuels, un travail sera mené ultérieurement afin de définir les modalités spécifiques d'évolution.

B) Durée de validité

Les LDG sont établies de manière pluriannuelle, pour une durée maximale de cinq ans. Ce délai peut être raccourci en cas de modification légale ou réglementaire des dispositions ayant trait aux agents titulaires de la fonction publique hospitalières, lesquelles s'imposent d'office sur celles citées dans le présent document.

Elles peuvent être révisées en cours de période sur décision de la direction générale, à la demande des représentants du personnel ou de la direction.

Le Comité Social d'Etablissement est consulté sur les projets de LDG, ainsi que sur leur révision. Jusqu'au renouvellement général des instances, la consultation du CSE est exercée par le CTE.

C) Consultation, communication des lignes directrices de gestion

Le Comité Social d'Etablissement, et dans l'attente le CTE, est consulté sur les projets de lignes directrices de gestion, ainsi que sur leur révision.

Les LDG sont portées à la connaissance de tous les agents via leur mise en ligne sur l'intranet du CHU de Rennes.

Une note d'information reprenant les critères d'avancement de grade est également diffusée à tous les agents.

D) Méthodologie d'élaboration

Outil de dialogue social, les LDG font l'objet d'une association des organisations syndicales représentées au sein du CTE ainsi que des CAP du CHU de Rennes. En outre, les directions fonctionnelles sont associées à la démarche au regard des enjeux managériaux du sujet.

Cette première version des LDG se concentre sur la promotion et la valorisation des parcours professionnels, notamment les critères pour les promotions professionnelles et les études professionnelles pour les fonctionnaires.

Les autres thématiques ainsi que les sujets concernant les personnels contractuels viendront, par une seconde version, amender le présent document.

La détermination des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels est le résultat d'une démarche entamée au dernier trimestre 2020 et associant les représentants du personnel ainsi que des représentant des agents et services.

Date	**Etape de la démarche**
Octobre 2020	Démarrage du projet au sein de la DRH, définition des étapes de mise en œuvre
24 novembre 2020	Présentation en réunion plénière par la DRH aux organisations syndicales des périmètres et objectifs des LDG et propositions de principes généraux pour les critères des promotions professionnelles
18 décembre 2020	Présentation en réunion plénière par la DRH aux organisations syndicales, dans le prolongement des réflexions de novembre
Du 15 au 27 janvier 2021	Groupes de travail par catégorie et filière avec les représentants du personnels de la CTE et des CAP : 10 réunions
11 février 2021	Réunion avec les secrétaires des syndicats départementaux disposant de sièges dans les CAPD
11 février 2021	Partage d'une première version de texte et de ses annexes avec prise en compte des observations des groupes de travail. Réunion reconvoquée le 24 février suite à l'absence des organisations syndicales
Mois d'avril 2021	Conduite d'une 2e session des groupes de travail pour les CAP 7 et 10 Puis d'une 3e session pour la CAP 10
11 mai 2021	Présentation en réunion plénière par la DRH aux organisations syndicales et relecture de la deuxième version de texte et de ses annexes tenant compte des derniers groupes de travail
24 juin 2021	Présentation du texte en Comité Technique d'Etablissement
Juillet 2021	Application du texte lors des décisions d'avancement des agents titulaires

Groupes de travail mis en place :

Filière(s)	Catégorie(s)	Date du groupe de travail
Technique et ouvrière	A	19 janvier 2021
	B	19 janvier 2021
	C	19 janvier 2021
		20 avril 2021
Administrative	A	27 janvier 2021
	B	27 janvier 2021
	C	27 janvier 2021
Soignante, médico-technique, de rééducation, socio-éducative	A	15 janvier 2021
	B	15 janvier 2021
	C	15 janvier 2021
Sages-femmes	A	27 janvier 2021
		16 avril 2021
		30 avril 2021

L'ensemble des réunions a donné lieu à la transmission aux organisations syndicales des présentations réalisées par la DRH ainsi que des procès-verbaux.

Les LDG seront structurées de la manière suivante :

Partie	Version 1er juillet 2021 (présente version)	Version définitive fin 2021
I. Etat des lieux des effectifs et des mouvements	X	X
II. La stratégie pluriannuelle de pilotage des Ressources Humaines		X
III. La promotion et valorisation des parcours professionnels	X	X
IV. Les modalités de communication et de suivi des LDG	X	X

ETAT DES LIEUX DES EFFECTIFS ET DES MOUVEMENTS

A) Documents de référence

- Bilan social de l'établissement

- Projet social de l'établissement

B) Etat des lieux

Les données suivantes sont établies sur la base des effectifs des personnels non médicaux au 31 décembre 2020.

1- Effectifs

- Répartition par statut :

	Titulaires/Stagiaires		CDI		CDD		Total		Total général
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Effectif Physique	1 110	4 455	114	293	282	1 226	**1 506**	**5 974**	**7 480**
ETP	1 090,1	4 146,3	108,6	260,9	271,5	1 176,1	**1 470,2**	**5 583,2**	**7 053,4**

- Répartition par filière et par statut :

	Titulaires/Stagiaires				CDI				CDD				Total				Total général	
	Effectif Physique		ETP		Effectif Physique		ETP		Effectif Physique		ETP		Effectif Physique		ETP		Total Effectif	Total ETP
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		
Personnel administratif	41	534	40,1	499,1	15	64	15,0	59,7	9	146	7,9	141,6	**65**	**744**	**63,0**	**700,4**	**809**	**763,4**
Personnel des services de soins	509	3 288	496,7	3 059,6	11	54	8,9	47,8	115	863	110,8	833,6	**635**	**4 205**	**616,4**	**3 941,0**	**4 840**	**4 557,3**
Psychologues	6	22	5,8	19,3	2	32	1,1	20,1	1	13	0,8	7,1	**9**	**67**	**7,7**	**46,5**	**76**	**54,2**
Personnel éducatif ou social	6	31	6,0	29,4		5		4,1		12		10,6	**6**	**48**	**6,0**	**44,1**	**54**	**50,1**
Personnel médico-technique	91	329	88,5	303,6	3	30	3,0	29,7	22	54	22,0	54,0	**116**	**413**	**113,5**	**387,3**	**529**	**500,8**
Personnel technique ou ouvrier	457	251	453,0	235,3	83	108	80,6	99,6	135	138	130,0	129,2	**675**	**497**	**663,6**	**464,1**	**1 172**	**1 127,7**
Total général	**1 110**	**4 455**	**1 090,1**	**4 146,3**	**114**	**293**	**108,6**	**260,9**	**282**	**1 226**	**271,5**	**1 176,1**	**1 506**	**5 974**	**1 470,2**	**5 583,2**	**7 480**	**7 053,4**

- Répartition par catégorie :

	Titulaires/Stagiaires				CDI				CDD				Total				Total général	
	Effectif Physique		ETP		Effectif Physique		ETP		Effectif Physique		ETP		Effectif Physique		ETP		Total Effectif	Total ETP
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		
A	330	1 827	323,6	1 695,4	54	163	50,0	139,4	78	494	73,0	469,6	**462**	**2 484**	**446,6**	**2 304,4**	**2 946**	**2 750,9**
B	167	818	162,7	749,4	30	87	28,9	83,6	33	95	30,0	86,8	**230**	**1 000**	**221,6**	**919,8**	**1 230**	**1 141,4**
C	613	1 810	603,8	1 701,5	30	43	29,7	38,0	171	637	168,5	619,7	**814**	**2 490**	**802,0**	**2 359,1**	**3 304**	**3 161,1**
Total général	**1 110**	**4 455**	**1 090,1**	**4 146,3**	**114**	**293**	**108,6**	**260,9**	**282**	**1 226**	**271,5**	**1 176,1**	**1 506**	**5 974**	**1 470,2**	**5 583,2**	**7 480**	**7 053,4**

2- Mouvements

- Entrées :

	Embauche	Mutation	Réintégration	Détachement	Cumul emploi retraite	Divers	Total général
2017	1 074	38	52	0			**1 164**
2018	1 050	54	58				**1 162**
2019	1 101	56	45	9	1		**1 212**
2020	1 320	54	86	2	3	1	**1 466**

- Sorties :

	Fin de contrat	Retraite	Démission	Disponibilité	Congé parental	Mutation	Détachement	Abandon de poste	Radiation des cadres	Décès	Fin de détachement	Licenciement	Congé sans solde	Total général
2017	741	176	35	62	29	16	13	5	1	3	2	2		**1 085**
2018	621	206	72	84	34	13	17	4	2	9	3	3	2	**1 070**
2019	611	206	112	110	33	19	20	5	1	3	1	4	5	**1 130**
2020	634	175	167	121	37	27	20	12	7	5	4	1	1	**1 211**

- Focus sur les départs en retraite :

	ASH	AS	AP	IDE	PDE	IBODE	IADE	MEM	MK	Total général
2017	12	44	6	27	4		1	1	6	**101**
2018	11	50	8	23	4	5		4	3	**108**
2019	9	53	9	37	5	6	2	3		**124**
2020	6	48	12	23	5	2	4			**100**

LA PROMOTION ET VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

A) Politique en matière de promotion et d'avancement de grade

1- Principes généraux

Les lignes directrices de gestion présentent les principes applicables en matière de gestion de la politique de promotion et d'avancement de grade afin de garantir un traitement équitable de l'ensemble des professionnels.

Le cadre réglementaire qui fonde l'avancement de grade dans la fonction publique hospitalière est le suivant :

- Loi n°86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière
- Décret n°2007-1191 du 3 août 2007 relatif à l'avancement de grade dans certains corps de la fonction publique hospitalière
- Arrêté du 11 octobre 2007 modifié déterminant les taux de promotion dans certains corps de la fonction publique hospitalière.

En outre, les textes relatifs aux statuts particuliers de chaque grade sont pris en compte.

a) Des conditions à remplir en fonction du corps

Chaque fonctionnaire appartient à un corps classé dans l'une des 3 catégories hiérarchiques (A, B et C). Chaque corps comprend un ou plusieurs grades composés de plusieurs échelons. Le statut particulier du corps fixe le(s) mode(s) d'avancement au choix ou après examen professionnel et les conditions à remplir notamment des conditions de grade et d'échelon.

La loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière précise dans son article 69 : *« L'avancement de grade a lieu, selon les proportions définies par les statuts particuliers, suivant l'une ou plusieurs des modalités ci-après :*
1° Au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents. Sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, l'autorité investie du pouvoir de nomination tient compte des lignes directrices de gestion ;
Il est tenu compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les corps et grades concernés dans le cadre des lignes directrices de gestion. Le tableau annuel d'avancement précise la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits à ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci ;
2° Par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi après une sélection par voie d'examen professionnel. Les statuts particuliers peuvent prévoir que le jury complète son appréciation résultant des épreuves de l'examen par la consultation du dossier individuel de tous les candidats ;
3° Par sélection opérée exclusivement par voie de concours professionnel.

Peuvent être inscrits au tableau d'avancement ou participer au concours mentionné au 3° ci-dessus, selon les principes et les modalités fixés par les statuts particuliers, les fonctionnaires des établissements mentionnés à l'article 2, remplissant les conditions de grade et d'ancienneté requises par ces statuts.
Pour les fonctionnaires relevant des corps de catégorie A, l'avancement de grade peut également être subordonné à l'occupation préalable de certains emplois ou à l'exercice préalable de certaines fonctions correspondant à un niveau particulièrement élevé de responsabilité.
Les fonctionnaires titulaires de certains titres ou diplômes peuvent bénéficier d'une réduction de l'ancienneté requise dans les conditions prévues par leur statut particulier.
Les promotions ont lieu dans l'ordre du tableau ou de la liste de classement.
L'avancement de grade est subordonné à l'acceptation par le fonctionnaire de l'emploi qui lui est assigné dans son nouveau grade. »

b) L'avancement de grade est soumis à critères et n'est pas systématique

L'avancement de grade est le passage d'un grade à un grade supérieur à l'intérieur d'un même corps. Contrairement à l'avancement d'échelon, qui est accordé de plein droit et de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur, l'avancement de grade n'a pas de caractère automatique et n'est pas de droit.
L'occupation préalable de certains emplois ou l'exercice préalable de certaines fonctions peut aussi être une condition exigée pour pouvoir bénéficier d'un avancement de grade.
La seule inscription sur le tableau d'avancement ne vaut pas nomination.

c) L'application des taux de promotion

Le décret n°2007-1191 du 3 août 2007 relatif à l'avancement de grade dans certains corps de la fonction publique hospitalière prévoit que le nombre maximum d'avancement de grade au sein des corps de la fonction publique hospitalière lorsque les statuts particuliers de ces corps le prévoient est déterminé chaque année par un taux de promotion.
Ce taux s'applique aux fonctionnaires remplissant les conditions pour un avancement de grade fixées par les statuts particuliers. Les taux de promotion sont définis par l'arrêté du 11 octobre 2007 modifié déterminant les taux de promotion dans certains corps de la fonction publique hospitalière.
Si le ratio génère un ou plusieurs postes, il revient à l'établissement de déterminer le nombre de postes à mettre à la promotion. Le CHU de Rennes s'engage à mettre à la promotion un nombre de postes à hauteur du ratio pour les corps qui en sont pourvus (*cf.* Annexe 1 – Conditions statutaires de promouvabilité).

Lorsqu'après application du ratio, le nombre de promotion calculé n'est pas un nombre entier, la décimale est ajoutée au nombre de promotion calculé l'année suivante.
Si le ratio ne génère pas de poste, alors l'établissement peut ouvrir un poste la 3ème année au titre de la clause de sauvegarde.
Pour les grades non régis par des taux de promotion, la décision d'ouvrir un poste pour l'avancement de grade est laissée à l'appréciation de l'Autorité Investie du Pouvoir de Nomination (AIPN).

d) La valeur professionnelle

Le décret n° 2020-719 du 12 juin 2020 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière précise les critères d'évaluation de la valeur professionnelle :

- Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;
- Ses compétences et connaissances professionnelles et techniques ;
- Sa manière de servir et ses qualités relationnelles ;
- Sa capacité d'expertise et, le cas échéant, sa capacité d'encadrement ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

La valeur professionnelle du fonctionnaire est donc appréciée en fonction de son métier, de son corps et des compétences attendues compte-tenu de son activité et de son niveau de responsabilités. Elle est donc intimement liée à la manière de servir de l'agent. L'évaluation de la manière de servir peut-être modulée au regard d'éventuelles sanctions sur la période concernée.

e) Portée juridique des LDG sur l'avancement de grade

Les lignes directrices de gestion définissent en matière d'avancement de grade les règles prises en compte pour établir le tableau d'avancement. L'article 26 de la loi n°86-33 prévoit que *« 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 »*. Ainsi, l'AIPN tient compte des lignes directrices de gestion sans renoncer à son pouvoir d'appréciation.

2- Etapes pour constituer les tableaux d'avancement de grade

Dans cette partie, il s'agit d'expliciter les étapes et les critères pris en compte pour établir le tableau d'avancement de grade.

a) Calendrier annuel

Action	Période
Tableau des promouvables	Au 31/12 de l'année N-1
ETAPE 1: Etablissement des listes de promouvables de l'année N	Au 01/01 de l'année N
Transmission à titre informatif de la liste par grade des agents promouvables classés par ordre d'ancienneté, précisant la part respective des femmes et des hommes	Dans les 2 mois suivants la date de publication de l'arrêté promus/promouvables (ratio 2021 connu)
ETAPE 2 : Application des critères d'examen	Dans les 3 mois suivants la date de publication de l'arrêté promus/promouvables (par exemple, le ratio 2021 est connu à la date de redaction du present document)
ETAPE 3 : Application des critères de classement	

ETAPE 4 : Application du ratio en tenant compte des promotions professionnelles	
Affichage et publication sur l'intranet de la liste des agents promus par grade de promotion et classés par ordre alphabétique, précisant la part respective des femmes et des hommes	Dans les 4 mois suivant l'application du ratio
Promotions effectives de l'année N	Au 1er janvier de l'année N

b) Etape 1 : Critères de promotion définis par grade pour être promouvable

Lors cette étape, il s'agit de déterminer les agents promouvables et le nombre de promotions possibles. Les statuts particuliers prévoient les modalités d'avancement de grade par inscription à un tableau annuel d'avancement ainsi que la date à laquelle la situation des agents est étudiée.
L'application de ces modalités parmi les agents titulaires de leur grade détermine les agents promouvables. Pour déterminer les agents promouvables, la situation des agents est regardée au 31 décembre de l'année N-1. Les tableaux d'avancement sont établis avec les ratios de l'année N.

c) Etape 2 : Critères d'examen parmi les agents promouvables

Lors de cette étape, il s'agit d'identifier les agents promouvables dont la situation peut être étudiée au titre du tableau d'avancement de grade de l'année.

Il convient de tenir compte des situations suivantes :

1) La situation d'un agent en position de Congé Longue Maladie (CLM) /Congé Longue Durée (CLD), Accident du Travail (AT) / Maladie Professionnelle (MP), Congé de Formation Professionnelle (CFP), Promotion Professionnelle (PP) au terme de l'évaluation de sa valeur professionnelle (30 septembre de l'année N) est considérée comme « non évaluable » et de ce fait, n'est pas étudiée au titre du tableau d'avancement de l'année.

   Une exception à ce critère est faite pour l'agent en position d'Accident du Travail au 30 septembre de l'année N et dont l'arrêt initial a débuté après le 1er juillet de l'année N.

   Un agent est considéré comme « non évaluable » si son temps de présence sur la période d'évaluation n'est pas suffisante pour apprécier sa manière de servir. De ce fait, sa situation n'est pas étudiée au titre du tableau d'avancement de l'année.

2) Sont étudiés pour un avancement de grade les agents exerçant une fonction en correspondance avec leur grade. Les agents en cours de reclassement ou non encore reclassés sont exclus de l'étude pour un avancement dans leur grade d'origine. Le reclassement professionnel n'est envisageable qu'en cas de reclassement administratif. Les situations de non reclassement administratif après reclassement pour raison de santé ont vocation à se tarir.

3) L'agent reclassé dans un nouveau grade, suite à un reclassement administratif, ne peut bénéficier d'une promotion les premiers 18 mois de son inscription au tableau d'avancement même s'il remplit tous les critères liés au grade d'accueil.

   Le nombre d'agents promus sur un tableau d'avancement suite à un reclassement professionnel peut être au maximum de 50 % des promotions arrondi à l'entier le plus proche en faveur des agents historiquement présents dans le grade considéré.

   Les agents qui ont bénéficié d'un reclassement administratif sont identifiés dans le tableau d'avancement pendant 5 ans à compter de leur détachement dans ce nouveau grade. A l'issue de ces 5 années, la notion de reclassement administratif de l'agent n'est plus mentionnée dans le tableau d'avancement.

4) Un agent détaché ou mis à disposition à 100 % qui remplit les conditions de son grade peut être promu sur le tableau d'avancement à compter de sa deuxième année d'inscription au tableau d'avancement depuis son détachement ou sa mise à disposition. Ce critère ne concerne pas les agents mis à la disposition dans le cadre d'un Groupement de Coopération Sanitaire.

5) La situation d'un agent qui n'est pas en position d'activité (disponibilité, congé parental) au terme de l'évaluation de sa valeur professionnelle (30 septembre de l'année N) n'est pas étudiée au titre du tableau d'avancement de l'année.

6) Concernant les agents détachés d'activité syndicale, en application de l'article 23 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, la disposition suivante est applicable :

   « Le fonctionnaire qui bénéficie, depuis au moins six mois au cours d'une année civile, de l'une des mesures prévues au a) et qui consacre la totalité de son service à une activité syndicale a droit, dès la première année », à l'application de la règle suivante : « Lorsqu'il réunit les conditions fixées par le statut particulier de son corps ou cadre d'emplois pour bénéficier d'un avancement de grade au choix, ce fonctionnaire est inscrit, de plein droit, au tableau d'avancement de grade, au vu de l'ancienneté acquise dans ce grade et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires titulaires du même grade relevant de la même autorité de gestion et ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement et selon la même voie, au grade supérieur ».

   L'AIPN s'assure de la non-discrimination des agents ayant une activité syndicale lors de l'établissement des nominations au grade supérieur.

d) Etape 3 : Procédure et critères de classement par grade

Lors de cette étape, il s'agit de réaliser le classement final des agents promus, support aux décisions d'avancement de grade. Au sein de chaque grade, les agents promouvables font l'objet d'un classement initial selon l'ancienneté. Par suite, l'examen de la situation de chaque agent, selon une grille de critères prédéfinie pour son grade, est susceptible d'influer sur son classement.

i) Critères

Plusieurs critères peuvent être pris en compte selon les grades :

- **La valeur professionnelle** : Les agents font l'objet d'une évaluation *ad hoc* de la manière de servir (*cf.* annexe 2 : « Fiche d'évaluation des professionnels non médicaux » et annexe 3 : « Fiche d'évaluation des professionnels sages-femmes »). La situation d'un agent ayant une fiche d'évaluation de la valeur professionnelle avec un avis réservé ou défavorable de son supérieur hiérarchique n'est pas étudiée pour un avancement de grade. D'autres éléments, précisés dans le paragraphe suivant, seront également pris en considération ;

- **L'exercice de fonctions d'encadrement au-delà du grade** : il s'agit de l'exercice depuis plus de 18 mois au 31 décembre de l'année N-1 d'une mission d'encadrement et/ou du positionnement dans l'organigramme avec un niveau de responsabilité défini dans la fiche de poste ;

- **L'exercice d'un métier en tension** : la liste des métiers en tension, en annexe des présentes lignes directrices de gestion (*cf.* annexe 4 : « Liste des métiers en tension »), est actualisée sur une base annuelle ;

- **La diversité des formations et des compétences particulières** avec l'exercice effectif d'une mission liée à la détention d'un diplôme (pouvant avoir été obtenu par la valorisation des acquis de l'expérience) ou d'une formation sans correspondance statutaire. La participation à un protocole de coopération est également prise en compte. La liste des diplômes et protocoles, en annexe des présentes lignes directrices de gestion (*cf.* Annexe 5 : « Liste par grade des diplômes, formations et protocoles de coopération éligibles »), est actualisée sur une base annuelle ;
  Le supérieur hiérarchique d'un agent est en sus invité, dans la fiche d'évaluation *ad-hoc* de passage de grade, à mentionner le(s) diplôme(s) et/ou formations(s) détenue(s) par l'agent qui lui semblent liés et utiles à l'exercice de ses missions. Il peut, sans s'y limiter, s'appuyer sur les listes établies en Annexe 5. La mention par l'encadrement d'un diplôme obtenu en lien avec les missions exercées par l'agent ne préjuge pas de l'attribution d'un bonus (*cf. infra*) après jugement de l'AIPN.

- **L'exercice de nuit :** ce critère concerne les professionnels exerçant de nuit depuis au moins 3 ans.

- **L'ancienneté** : pour un grade donné, les agents sont classés par ordre croissant :
  - Par échelon ;
  - A égalité d'échelon, sur la base d'une règle de pondération prenant en compte, l'année de naissance, l'année d'entrée dans les Hôpitaux et l'année de nomination dans le grade ;
  - A égalité de pondération : sélection parmi les agents ayant la plus forte ancienneté dans l'échelon ;
  - A égalité d'ancienneté d'échelon : sélection parmi les agents les plus âgés.

ii) Modalités de prise en compte la valeur professionnelle

Les éléments pris en compte pour ce critère sont :

1) **La fiche d'évaluation *ad hoc*** (*cf.* annexe 2 : « Fiche d'évaluation des professionnels non médicaux » et annexe 3 : « Fiche d'évaluation des sages-femmes », reprenant les éléments d'appréciation de la valeur professionnelle issus du décret n°2020-719 du 12 juin 2020). En cas d'avis défavorable, le supérieur hiérarchique fait contresigner la fiche par l'agent avant envoi à la Direction des Ressources humaines.

2) **Les évaluations annuelles de l'agent sur les 5 dernières années**, qui reprennent des éléments d'appréciation de la valeur professionnelle issus du décret n°2020-719 du 12 juin 2020.

   A partir de 2022 sera notamment inclus l'avis circonstancié sur les perspectives d'avancement de grade mentionné dans l'évaluation annuelle, conformément au décret n° 2020-719 du 12 juin 2020 qui dispose : *« Lorsque l'agent a atteint, depuis au moins trois ans au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement de grade, le dernier échelon du grade dont il est titulaire et lorsque la nomination à ce grade ne résulte pas d'un avancement de grade ou d'un accès à celui-ci par concours ou promotion internes, l'autorité compétente mentionnée à l'article 3 porte chaque année, en complément de l'appréciation générale sur la valeur professionnelle de l'intéressé, une appréciation particulière sur ses perspectives d'accès au grade supérieur ».*

3) **Les dossiers professionnels de l'agent sur les 5 dernières années**, notamment :
   - Les procédures disciplinaires et entretiens complémentaires réalisés par l'autorité hiérarchique ;
   - Les rapports administratifs ;
   - Les contrats d'objectifs.

iii) Règles et procédure d'application des critères de classement

Principes d'application par critère

Valeur professionnelle : La situation des agents pour lesquels la valeur professionnelle n'est pas satisfaisante n'est pas étudiée pour un avancement de grade.

Ancienneté : ce critère s'applique de manière inchangée selon le classement explicité en ii).

Les critères ci-dessous donnent lieu à **une montée de positionnement dans le classement des promouvables sous forme de bonus** :

- L'exercice de fonctions d'encadrement au-delà du grade ;
- L'exercice d'un métier en tension ;
- La diversité des formations et des compétences particulières ;
- L'exercice de nuit depuis plus de trois ans.

Ces bonus sont obligatoirement positifs (pas de malus) et sont déterminés en fonction du grade.

Procédure

Au sein de chaque grade, les agents promouvables font l'objet d'un classement initial selon l'ancienneté. L'examen de la situation de chaque agent est susceptible de modifier la position de cet agent au sein du classement, si celui-ci obtient un bonus sur la base de l'un des critères explicités. A l'issue de l'examen de la situation de tous les agents sera établi un classement final.

A noter concernant cette procédure **:**

- Les bonus ne peuvent se cumuler entre eux. Si l'agent satisfait à plusieurs critères, seul le bonus le plus élevé sera comptabilisé.
- La procédure est réalisée à nouveau dans toutes ses étapes à chaque session d'examen d'avancement. Les bonus ne s'ajoutent pas d'année en année.

1) **Nombre initial de niveaux**. Avant examen de sa situation, le nombre de niveaux attribué automatiquement à chaque agent est équivalent à son nombre d'échelons. Chaque agent est donc classé avec un nombre de niveaux « de base » égal à son échelon.

   Exemple : Madame C., assistante dentaire, est ASHQ de classe normale et présente dans le classement des promouvables avec avis favorable de sa hiérarchie. Madame C. est au 8e échelon : son nombre initial de niveaux est 8.

2) **Ajout du bonus éventuel**. Les critères « exercice de fonctions d'encadrement au-delà du grade », « exercice d'un métier en tension » et « diversité des formations et des compétences particulières » seront examinés successivement. Pour un critère donné, si l'agent ne remplit pas le critère, il ne pourra bénéficier du bonus correspondant. A l'issue de l'examen de l'ensemble des critères, l'agent obtient le bonus le plus élevé prévu par les critères qu'il remplit. Il ne peut donc y avoir addition de plusieurs bonus.

   Exemple : Madame C. n'a pas exercé de fonction d'aide-soignante en EHPAD ou USLD et ne peut donc bénéficier du bonus prévu pour ce critère. En revanche le métier d'assistant dentaire étant identifié en tension, Madame C bénéficie d'un bonus de 3 niveaux en conséquence.

3) **Etablissement du classement final**. Au sein d'un même grade, après **calcul du total de niveaux pour chaque agent**, un nouveau classement est établi avec les niveaux finaux obtenus pour chaque agent. A l'intérieur d'un même niveau, les agents sont classés par ancienneté via la pondération.

   Exemple : Madame C a au total 8 + 3 donc 11 niveaux. Au classement final des promouvables, elle est mieux classée que les agents de son grade de niveau final inférieur à 11. Cependant, au sein du 11e niveau, où elle se trouve, le critère d'ancienneté sera prépondérant : Madame C sera moins bien classée que tous les agents ayant 11 niveaux mais ayant davantage d'ancienneté.

Tableaux des critères et bonus selon les grades

Filière	Catégorie	Corps	Critères appliqués	Niveaux supplémentaires attribués
TECHNIQUE	**A**	Ingénieur en chef	1. Adéquation des missions au grade 2. Valeur professionnelle	Non applicable -
	A	Ingénieur	1. Valeur professionnelle 2. Ancienneté	- Non applicable
	B	Technicien et technicien supérieur hospitalier	1. Valeur professionnelle 2. Fonctions d'encadrement de 18 mois au-delà du grade 3. Exercice d'un métier en tension 4. Détention de diplôme sans correspondance statutaire 5. Ancienneté	- +3 +2 +2 -
	C	Conducteur ambulancier	1. Valeur professionnelle 2. Fonction d'encadrement de 18 mois au-delà du grade 3. Ancienneté	- +3 -
		Agent de maîtrise	1. Valeur professionnelle 2. Fonction d'encadrement > 18 mois au-delà du grade (fonctions de TH sans en avoir le grade) 3. Exercice d'un métier en tension 4. Ancienneté	- +2 Electricien / plombier : +4 Cuisinier : +2 Autres métiers en tension : +3 -

		Ouvrier : passage de OP2 à OP1	1. Valeur professionnelle 2. Exercice d'un métier en tension 3. Ancienneté	- Electricien / plombier : +4 Cuisinier : +2 Autres métiers en tension : +3 -
		Ouvrier : passage de AEQ à OP2	1. Valeur professionnelle 2. Exercice d'un métier en tension 3. Ancienneté	- Electricien / plombier : +4 Cuisinier, aide de laboratoire : +2 Autres métiers en tension : +3 -

Principes relatifs au corps des ouvriers :

En 2021 et 2022, la situation des agents ayant été maîtres ouvriers avant le protocole PPCR sera examinée avec une attention particulière tendant à favoriser leur avancement. Ainsi, il peut être proposé que les agents qui étaient en échelle 5 (C2) au 31 décembre 2016 doivent bénéficier d'un avancement de grade en échelle C3 avant les agents qui étaient en échelle 4 et qui ont été reclassés en échelle C2 au 1er janvier 2017 (effet P.P.C.R.).

En 2023, 2024 et 2025, il sera veillé à ce que la proportion des anciens maîtres ouvriers qui étaient en échelle 5 (C2) ne soit pas inférieure à 50% des nominations au titre du tableau d'avancement.

Principes relatifs au corps des agents de maîtrise :

La politique adoptée pour les agents de maîtrise à partir de 2021 est explicitée infra en paragraphe g) de cette section.

En 2021, 2022, 2023 et 2024, les agents disposant du grade d'agent de maîtrise au 31 décembre 2020 devront représenter au moins 50% des personnes promues au titre du tableau d'avancement.

Filière(s)	Catégorie	Corps	Critères appliqués	Niveaux supplémentaires attribués
SOIGNANTE, MEDICO-TECHNIQUE, SOCIO-EDUCATIVE ET DE REEDUCATION	**A**	Infirmier anesthésiste Infirmier.e bloc opératoire ISGS Infirmier.e puéricultrice ISGS	1. Valeur professionnelle	-
		Assistant.e de service social Infirmièr.e en soins généraux Manipulateur d'électroradiologie médicale	1. Valeur professionnelle 2. Fonction d'encadrement de 18 mois au-delà du grade 3. Détention de diplôme sans correspondance statutaire 4. Exercice de nuit depuis plus de 3 ans 5. Ancienneté	- +2 +1 +2 si protocole de coopération +1 -
		Psychologue*	1. Valeur professionnelle 2. Ancienneté	- -
	B	Diététicien Infirmièr.e Diplômé.e d'Etat Masseur-kinésithérapeute Préparateur en pharmacie Technicien de laboratoire	1. Valeur professionnelle 2. Fonction d'encadrement de 18 mois au-delà du grade 3. Détention de diplôme sans correspondance statutaire 4. Exercice de nuit depuis plus de 3 ans 5. Ancienneté	- +2 +1 +2 si protocole de coopération +1 -

	C	Aide-soignant	1. Valeur professionnelle 2. Détention de diplôme sans correspondance statutaire 3. Exercice de nuit depuis plus de 3 ans 4. Ancienneté	- +2 +1 -
		Agent des services hospitaliers	1. Valeur professionnelle 2. Exercice de fonctions d'aide-soignant en USLD ou EHPAD 3. Exercice d'un métier en tension 4. Exercice de nuit depuis plus de 3 ans 5. Ancienneté	- +3 +3 +1 -

* en cours de discussion avec le collège des psychologues

Filière	Catégorie	Corps	Critères appliqués	Niveaux supplémentaires attribués
ADMINISTRATIVE	**A**	Attaché d'administration hospitalière	1. Valeur professionnelle 2. Fonction d'encadrement de 18 mois au-delà du grade 3. Détention de diplôme sans correspondance statutaire 4. Ancienneté	- +2 +2 -
	B	Adjoint.e des cadres hospitalier.e	1. Valeur professionnelle 2. Fonction d'encadrement de 18 mois au-delà du grade 3. Détention de diplôme sans correspondance statutaire 4. Ancienneté	- +2 +2 -
		Assistant.e médico-administratif.ve	1. Valeur professionnelle 2. Fonction d'encadrement de 18 mois au-delà du grade 3. Détention de diplôme sans correspondance statutaire 4. Ancienneté	- +3 +2 -
	C	Adjoint.e administratif.ve	1. Valeur professionnelle 2. Fonctions d'encadrement de 18 mois au-delà du grade 3. Ancienneté	- +5 -

e) Etape 4 : Application du ratio sur le classement final

Pour chaque grade, l'application du ratio promus/promouvables sur le classement final permet l'obtention de la liste des promus au titre de l'année N. Cette étape 4 ne s'applique pas pour les sages-femmes dont les particularités sont détaillées dans le paragraphe suivant.

f) Avancement de grade des maïeuticiens

Plusieurs particularités s'appliquent pour prise en compte des critères pour les sages-femmes :

- Le critère d'exercice de fonctions d'encadrement (d'une durée de 18 mois et en lien avec un positionnement dans l'organigramme) donne lieu à un passage en grade 1, après application du critère relatif à la valeur professionnelle. Cette mesure s'applique sur les postes vacants. Néanmoins, si un professionnel assure sur une durée supérieure à 18 mois des fonctions d'encadrement sur un poste de remplacement qui par la suite devient vacant (le poste doit être vacant au moment de l'avancement) et lui est attribué, ledit professionnel satisfera la condition requise pour passer en grade 1.
- Les critères donnant lieu à l'attribution de bonus ainsi que les bonus correspondants sont restitués dans le tableau *infra*. **Par exception à la règle générale, les bonus sont cumulables sur 2 critères maximum**. Si le nombre de critères remplis par la professionnelle est supérieur à deux, les deux bonus les plus élevés seront additionnés et ajoutés à son nombre initial de niveaux (égal à son échelon).
- Ces bonus peuvent ne pas être des nombres entiers ; ainsi le nombre de niveaux final peut ne pas être un nombre entier. La même méthode de classement final reste néanmoins appliquée :
    - Les agents sont classés par ordre croissant de niveaux,
    - A l'intérieur de chaque niveau, les agents sont classés par ancienneté via le système de pondération existant.
- 50% minimum du nombre de promotions concerne les agents positionnés sur la liste des promus avant l'application des bonus. Ainsi la désignation des agents promus se fera selon la méthodologie suivante :
    - Si dans le classement final prenant en compte l'application des bonus, au moins 50% des personnes auraient été nominées sans application des bonus, alors l'ensemble des agents sont nommés.
    - Si dans le classement final après application des bonus, moins de 50% des personnes nominées sont présentes avant application des bonus, alors le tableau est rééquilibré pour arriver à 50% en nommant les personnes à l'ancienneté la plus élevée.
    - L'arrondi s'apprécie en alternant chaque année entre l'une et l'autre option.

Corps	Critères appliqués	Niveaux supplémentaires attribués
Sages-femmes	1. Détention de master en lien avec l'exercice acquis lors de l'année N-2	+1.5
	2. Détention d'un DU ou DIU acquis lors de l'année N-2	+1
	3. Fonction de référent	+0.75
	4. Publication dans les 3 dernières années	+0.5

La satisfaction aux critères 1, 2 et 3 est conditionnée aux listes établies en annexe 6 « Diplômes et fonctions de référent pour les sages-femmes ».

Les masters et DU / DIU doivent être sans reconnaissance statutaire et en lien avec l'activité exercée.

Etre référent, y compris dans un des domaines cités ci-dessous, ne donne pas automatiquement lieu à attribution d'un bonus. La fonction de référent éligible doit donner lieu à un investissement particulier (par exemple consultations spécifiques, animation de réunions, mise à jour des connaissances, diffusion de bonnes pratiques, accompagnement de nouveaux professionnels, préparations d'audits etc.). Le coordinateur en maïeutique – et le coordonnateur en maïeutique, le cas échéant – chargé de l'évaluation est la personne à même d'estimer si la professionnelle référente remplit une ou plusieurs de ces conditions.

g) Avancement de grade des agents de maîtrise

Le décret n°2016-1705 du 12 décembre 2016 dispose dans son article 3 :
« Les agents du corps de la maîtrise ouvrière exercent les fonctions et activités suivantes :

1° Les agents de maîtrise sont chargés de missions et de travaux techniques comportant notamment le contrôle de la bonne exécution des travaux confiés à un groupe d'agents d'entretien qualifiés, d'ouvriers principaux ou de conducteurs ambulanciers ou à des entreprises. Ils exercent notamment des fonctions de contremaître, de chef de garage et de contrôleur technique d'entretien.
Ils peuvent encadrer, sous l'autorité de leur supérieur hiérarchique, un ou plusieurs ateliers, services ou pôles d'activités ;

2° Les agents de maîtrise principaux sont chargés de missions et de travaux techniques nécessitant une expérience professionnelle confirmée. Ils peuvent également participer à la direction et à la réalisation de tels travaux. »

Le texte donne ainsi la possibilité de valoriser certaines missions aujourd'hui accomplies par des OP en nommant ces agents dans le corps d'agent de maîtrise. Pour ce faire, est établie en annexe 7 la liste de postes correspondant au grade d'agent de maîtrise. Les OP positionnés sur ces postes seront nommés avant le 31 décembre 2021 au grade d'agent de maîtrise par la voie du détachement, sous réserve d'une durée minimale d'exercice et de donner satisfaction dans l'exercice de ces missions.

Les agents particulièrement investis dans la formation et le compagnonnage pourront également être nommés agents de maîtrise.

Pour les agents nouvellement positionnés sur ces missions, il pourra être envisagé l'organisation d'un concours après une durée de 6 mois à 1 an d'exercice des missions. Un détachement pourra être envisagé dans certains situations particulières. Cette approche aura pour effet l'augmentation du nombre d'agents dans le corps des agents de maîtrise, et donc du nombre de promouvables en général pour les agents techniques de catégorie C.

Conformément au décret du 3 février 1992, les agents de maîtrise perçoivent la nouvelle bonification indiciaire (NBI) s'ils exercent les missions d'encadrement dans les conditions définies par le décret.

B) Les concours et examens professionnels

1- Les concours

Le CHU propose un calendrier pluriannuel d'organisation de concours sur 5 exercices au vu de la GPEC de chaque grade (départ à la retraite, évolution du nombre de postes de la catégorie, etc.).
Ce calendrier est articulé avec les demandes des autres établissements du GHT.
Un rythme récurrent de concours peut être organisé (sans exclusivité de concours ad hoc) :

- Tous les deux ans pour les OP ;
- Tous les trois ans pour les AMA, les ACH (classe normale ou classe supérieure) ;
- Tous les trois ans pour les AA de 2e classe ;
- Tous les trois ans pour les TSH et TH ;
- Tous les ans pour les cadres de santé ;
- Tous les 2 ans pour les ingénieurs ;
- Tous les 3 ans pour les psychologues, les assistants de service social

2- Les examens professionnels

Il est prévu d'étendre et d'amplifier la **mise en œuvre d'examens professionnels**, actuellement effectués au sein de l'institution, selon les règles fixées par les statuts particuliers, et suivant des modalités et critères prédéfinis.
Les conditions d'accès à ces examens professionnels correspondent aux conditions de grade et d'ancienneté requises par les statuts particuliers pour l'inscription au tableau d'avancement.
Pour chaque grade, les agents promus seront identifiés via les critères explicités. L'organisation de l'examen suivant sera conditionnée à la promotion de l'ensemble des agents ayant réussi l'examen mais n'ayant pas été promus après application des critères.

a) Catégorie A

Des examens professionnels peuvent être organisés pour les attachés d'administration hospitalière.
Les nominations sur l'emploi fonctionnel attaché hors classe se fait selon les modalités définies par le décret s'appliquant.

Des examens professionnels peuvent être organisés pour les ingénieurs.

b) Catégorie B

La promotion de grade se fera par examen professionnel selon la montée en charge suivante :

CATEGORIE B	2022	2023	2024	2025
Promotion par la voie de l'examen professionnel	20%	33%	35%	40%
Promotion par la voie du tableau d'avancement	80%	67 %	65%	60%

En vertu de l'article 25 du décret n° 2011-661, l'organisation de l'examen professionnel pour ces grades est obligatoire pour au moins un tiers des promotions. Par exception, le pourcentage affecté aux promotions par examen professionnel est fixé à 20% la première année (2021).

L'application des pourcentages donne lieu à un arrondi à l'entier le plus proche. Pour un grade donné, s'il ne survient pas de nomination selon l'une des deux modalités (tableau d'avancement et examen professionnel) sur les 2 dernières années, celle-ci est privilégiée la troisième année.

Les critères observés seront les suivants :

	Grade	**Critère**
Catégorie B	Technicien Supérieur Hospitalier 2ème classe	1. Examen le plus ancien 2. Note à l'examen professionnel (bonus de 0.25 points pour 4 ans d'ancienneté) 3. Réussite à un concours (pour les filières administratives et médico-administratives) 4. Valeur professionnelle et ancienneté si égalité de note
	Technicien Supérieur Hospitalier 1er classe	
	Adjoint des Cadres CS	
	Adjoint des Cadres CE	
	Assistant Médico Administratif CS	
	Assistant Médico Administratif CE	
	Technicien Supérieur Hospitalier 2ème classe	

Cette montée en charge est en conformité avec le cadre réglementaire ; à terme pour ces grades, un minimum d'un tiers des promotions prononcées doit réglementairement s'opérer par cette modalité, comme le dispose l'article 25 Décret n° 2011-661 du 14 juin 2011 :

« I. — Peuvent être promus au deuxième grade de l'un des corps régis par le présent décret :
1° Par la voie d'un examen professionnel, les fonctionnaires ayant au moins atteint le 4e échelon du premier grade et justifiant d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau ;
2° Par la voie du choix, après inscription sur un tableau d'avancement établi après avis de la commission administrative paritaire, les fonctionnaires justifiant d'au moins un an dans le 6e échelon du premier grade et d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.
Le nombre de promotions susceptibles d'être prononcées au titre du 1° ou du 2° ne peut être inférieur au tiers du nombre total des promotions. »

Pour les TH et TSH, les examens professionnels organisés dans le cadre d'avancements de grade ne sont pas organisés par filières et sont donc communs pour l'ensemble des agents d'un grade donné.

c) Catégorie C

La promotion de grade se fera par examen professionnel selon la montée en charge suivante :

CATEGORIE C	2021	2022	2023	2024	2025
Promotion par la voie de l'examen professionnel	0%	20%	25%	30%	35%
Promotion par la voie du tableau d'avancement	100%	80%	75%	70%	65%

Cette montée en charge résulte de la volonté d'inscrire ce dispositif comme une voie de promotion professionnelle à part entière dans la politique de ressources humaines de l'établissement.

L'application des pourcentages donne lieu à un arrondi à l'entier le plus proche. Pour un grade donné, s'il ne survient pas de nomination selon l'une des deux modalités (tableau d'avancement et examen professionnel) sur les 2 dernières années, celle-ci est privilégiée pour la troisième année.

Les critères observés seront les suivants :

	Grade	**Critère**
Catégorie C	Ouvrier principal de 2ème classe	1. Examen le plus ancien 2. Note à l'examen professionnel (bonus de 0.25 points pour 4 ans d'ancienneté) 3. Valeur professionnelle et ancienneté si égalité de note
	ASHQ CS	
	Adjoint administratif principal de 2ème classe	

3- Les recrutements sans concours

Des **recrutements sans concours** seront mis en œuvre dans les années à venir pour certains grades de catégorie C (AA, ASH, AEQ), ouvrant la possibilité d'une mise en stage pour les lauréats.

C) La nomination au choix

Dans certains cas particuliers, le CHU de Rennes fait appel du dispositif de nomination au choix.

Cette possibilité de promotion est mobilisée dans les cas suivants :

- Accès à des corps ouverts à concours national uniquement ;
- Positionnement sur un poste d'encadrement au sein d'un corps donné, sans posséder le diplôme nécessaire pour passer le concours. La candidature est alors constituée à la demande expresse de l'encadrement, au vu des évaluations de l'intéressé et donne lieu à un entretien RH. Les grades concernés sont :
    - Attaché d'administration ;
    - Adjoint des cadres hospitaliers et Assistant médico administratif de classe normale ;
    - Adjoint des cadres hospitaliers et Assistant médico administratif de classe supérieure ;
    - Technicien supérieur hospitalier 2ème classe ;
    - Technicien hospitalier.

Lorsque la computation départementale n'a pas permis, pendant deux années consécutives, à un établissement de bénéficier de la possibilité d'une nomination au choix, une nomination peut être prononcée la troisième année dans cet établissement.

D) Les études promotionnelles

Voie de promotion interne mais également outil permettant de répondre aux besoins futurs de l'établissement en terme de ressources humaines, les études promotionnelles permettent aux agents du CHU de Rennes d'obtenir un financement pour un diplôme ou un certificat du secteur sanitaire et social dont la liste est fixée par arrêté ministériel, en contrepartie d'un engagement à servir suite à l'obtention du diplôme d'une durée égale à trois fois la durée des études, dans la limite de 5 ans.

Par exemple, un agent de service hospitalier (ASH) peut devenir aide-soignant via l'obtention du DEAS (diplôme d'État d'aide-soignant), de même un aide-soignant peut évoluer vers le métier d'infirmier, etc.

L'objectif est d'accompagner les agents dans leur projet d'évolution professionnelle compte tenu des besoins en recrutement de l'établissement et particulièrement sur certains corps pour lesquels il y a des difficultés à pourvoir les postes par mutation.

1- La détermination annuelle du volume et de la répartition métier des prises en charge au titre de la promotion professionnelle

Le volume de prises en charge est actualisé chaque année par la Direction des Ressources Humaines et la Direction des Soins en septembre de l'année N-1 pour les prises en charge en septembre de l'année N.

Ce cadrage repose sur les éléments suivants :

- La gestion prévisionnelle des ressources et des compétences de l'établissement - GPEC :
    - Projection des départs en retraite sur un horizon de 6 ans ;
    - Projection des entrées/sorties sur chaque métier sur un horizon de 2 ans ;
    - Evolution des besoins en effectifs sur certains métiers ;
    - Identification de métiers en tension ;
    - Evolutions réglementaires éventuelles (exemples : ARM, IPA).
- La capacité budgétaire de l'établissement à financer les projets de promotion professionnelle.

Le plan de formation découlant de cette analyse, définissant les priorités de métiers en matière de promotion professionnelle, est présenté à la Commission de Formation, puis en Comité technique d'établissement au cours du dernier trimestre de l'année.

Il est ainsi publié en décembre de l'année N-1 pour l'année N, avant le début de la campagne d'entretiens de formation.

Les éléments détaillés ci-dessous sont donc indicatifs puisque revus à maille annuelle ; ils constituent des principes généraux et n'ont pas vocation à se substituer au plan annuel de formation.

2- Les métiers faisant l'objet d'un accompagnement en études professionnelles

La trajectoire GPEC actuelle permet d'identifier les tendances suivantes.

Les principaux métiers faisant l'objet d'un accompagnement en EP sont les suivants :

- Aide-soignant ;
- Infirmier en soins généraux
- Cadre de santé
- Infirmier de bloc opératoire
- Infirmier anesthésiste
- Préparateur en pharmacie hospitalière
- Infirmier en pratique avancée
- Assistant de régulation médicale – cursus partiel et cursus complet

Pour diverses raisons – moindre tension au recrutement, nombre trop élevé de reports, faute de candidat, etc. –, les métiers suivants font plus rarement l'objet d'un accompagnement :

- Auxiliaire de puériculture
- Puériculture
- Diététicien
- Ergothérapeute
- Sage-femme
- Technicien de laboratoire

Le financement de promotions professionnelles est évalué au cas par cas sur les métiers suivants :

- Manipulateur en électroradiologie ;
- Masseur-kinésithérapeute.

3- Les conditions géographiques de prise en charge des formations

Seules les formations sur Rennes sont prises en charge, à l'exception des formations pour lesquelles il n'y a pas de centre de formation sur Rennes (préparateur en pharmacie hospitalière, par exemple).

Les formations dans les IFCS du Grand Ouest peuvent être financés sans prise en charge des frais de déplacement et d'hébergement.

4- Les conditions et modalités de prise en charge au titre de la promotion professionnelle

a) Les conditions statutaires et d'ancienneté requises pour solliciter la promotion professionnelle

Les prérequis statutaires et d'ancienneté permettant de solliciter la prise en charge au titre des études promotionnelles sont synthétisés dans le tableau ci-dessous.

METIERS VISES	STATUT	EXPERIENCE PROFESSIONNELLE
CADRE DE SANTE	Titulaire ou CDI	4 ans d'exercice IDE, IBODE, IADE…
IADE	Titulaire ou CDI	2 ans dont une expérience de 6 mois en lien avec la spécialité visée dans les unités de soins
IBODE	Titulaire, stagiaire ou constractuel	Pas de minimum requis
PUERICULTRICE	Titulaire ou CDI	2 ans dont une expérience de 6 mois en lien avec la spécialité visée dans les unités de soins
IPA	Titulaire ou CDI	3 années d'exercice IDE
IDE	Titulaire ou CDI	3 ans d'exercice professionnel
ARM	Titulaire ou contractuel	3 ans d'exercice professionnel
MEM	Titulaire ou CDI	5 ans d'expérience professionnelle
KINE	Titulaire ou contractuel	5 ans d'expérience professionnelle
AS	Titulaire ou contractuel	2 ans (avec une expérience de 6 mois dans les unités de soins dans les 2 dernières années)
PPH	Contractuel en CDD ou CDI	2 ans d'exercice comme préparateur en pharmacie

b) La procédure de détermination des professionnels pris en charge au titre de la promotion professionnelle

La procédure de détermination des professionnels pris en charge suit plusieurs étapes :

1) **Etape 1 : Diffusion d'un appel à candidatures**

Chaque année, la Délégation à la Formation Continue diffuse un appel à candidatures pour les formations faisant l'objet d'une prise en charge au titre des études promotionnelles. Les professionnels souhaitant s'engager dans la démarche doivent alors déposer leur dossier de candidature.

2) **Etape 2 : Entretien avec l'encadrement de proximité**

Le professionnel est ensuite reçu par son encadrement de proximité dans l'objectif d'évaluer:
- Les connaissances et compétences du candidat dans son métier actuel ;
- L'implication professionnelle ;
- Les motivations et capacités à évoluer vers le nouveau métier.

3) **Etape 3 : Passage du concours d'entrée par les candidats**

Peuvent être pris en charge uniquement les professionnels reçus sur liste principale lors de l'affichage des résultats. Une exception pourra être faite pour les métiers en tension.

4) **Etape 4: Entretien avec un jury**

Les candidats lauréats du concours sont reçus, dans les semaines suivant l'affichage des résultats, en entretien par un jury constitué de membres de la Direction des Ressources

Humaines et de la Direction des Soins. La composition du jury varie selon la formation envisagée.

Le jury émettra un avis sur la candidature en évaluant les critères suivants :

- Les motivations du candidat : analyse de l'expérience, projet professionnel, attentes vis-à-vis la formation, potentialité de mise en œuvre du projet ;
- L'implication professionnelle : réalisations individuelles et collectives ;
- Les aptitudes : à suivre la formation, positionnement professionnel.

5) Etape 5 : Attribution de la promotion professionnelle

Pour chaque métier, dans le respect du volume déterminé pour l'année, la Commission d'attribution des études promotionnelles, réunie dans le 2e trimestre de l'année N pour les rentrées de septembre de l'année N, désigne les candidats pris en charge au regard des critères suivants :

- 1er critère: avis émis par le jury ayant reçu les candidats, dans l'ordre décroissant suivant :
    1. Professionnel en report et avis très favorable
    2. Professionnel en report et avis favorable
    3. Concours de l'année en cours et avis très favorable
    4. Concours de l'année en cours et avis favorable
- 2ème critère : classement au concours d'entrée (note obtenue au concours)
- 3ème critère : ancienneté des candidats au CHU

Le départ d'un professionnel en études professionnelles ne doit pas entraver la continuité de fonctionnement du service concerné. L'encadrement, la Direction des ressources humaine et la Direction des soins mobilisent les leviers permettant de garantir cette continuité (recrutement de professionnels, report d'un an du départ en promotion professionnelle, etc.).

A l'issue de cette procédure, les candidats sont informés par courrier de la décision les concernant. Les candidats non retenus peuvent contacter la direction des ressources humaines pour obtenir un retour individualisé sur leur candidature.

PORTEE JURIDIQUE DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

A) Décisions d'avancement

L'autorité investie du pouvoir de nomination (directeur de l'établissement) 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.

Les décisions d'avancement sont susceptibles de recours.

NIVEAU DE RECOURS	PROCEDURE
1E NIVEAU	RECOURS GRACIEUX
2E NIVEAU	RECOURS CONTENTIEUX

Procédure de recours gracieux : l'agent peut se faire assister dans ses démarches par un représentant syndical d'une organisation syndicale représentative de son choix au sein du CHU de Rennes. A la demande de l'agent ou à la demande du représentant syndical, spécialement mandaté à cet effet, les éléments relatifs à sa situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des LDG lui sont communiqués.

Formalisation du recours gracieux : l'agent constitue un dossier comportant les pièces de son choix et l'envoie par courrier recommandé à la Direction des Ressources Humaines dans un délai limite de :

- Deux mois à compter de la date de notification en cas de décision individuelle ;
- Deux mois à partir de la date de notification des décisions individuelles d'avancement lorsque le recours porte justement sur l'absence de décision d'avancement.

Décision du chef d'établissement en cas de recours gracieux : le silence gardé pendant deux mois sur le courrier recommandé de l'agent fait naître une décision implicite de rejet.

En cas de rejet, l'agent dispose alors de deux mois à compter de la décision pour saisir le Tribunal administratif territorialement compétent, sous réserve des règles régissant l'exercice d'un recours pour excès de pouvoir devant les juridictions administratives, notamment celles afférentes à la recevabilité du recours. Le recours contentieux n'a pas d'effet suspensif.

B) L'évaluation de la manière de servir

L'évaluation *ad hoc* de la manière de servir (annexes 2 et 3) constitue un document préparatoire à la procédure débouchant aux décisions d'avancement de grade. Le tableau d'avancement matérialise la décision d'avancement. La signature de la fiche d'évaluation par l'agent atteste qu'il a pris connaissance de l'appréciation portée sur lui/elle, mais n'atteste pas de l'accord de l'agent avec ladite appréciation. L'agent peut contester son évaluation auprès de la Direction des ressources humaines dans un délai d'un mois après signature de celle-ci. Il peut se faire accompagner dans ses démarches par la personne de son choix.

LISTE DES ANNEXES ET ANNEXES

ANNEXE 1 : Conditions statutaires de promouvabilité

ANNEXE 2 : Fiche d'évaluation pour les personnels non médicaux

ANNEXE 3 : Fiche d'évaluation pour les sages-femmes

ANNEXE 4 : Liste des métiers en tension

ANNEXE 5 : Liste par grade des diplômes, formations et protocoles de coopération éligibles au critère de « détention de diplômes sans correspondance statutaire et en lien avec l'activité »

ANNEXE 6 : Liste des diplômes et fonctions de référents pour les sages-femmes

ANNEXE 7 : Liste des métiers exercés par des OP les rendant éligibles à la nomination au corps d'agent de maîtrise avant le 31 décembre 2021

ANNEXE 8 : Nomination au choix : Article 35 de la loi du 9 janvier 1986

ANNEXE 9 : Illustration de l'application des critères d'avancement pour les sages-femmes

ANNEXE 1 : CONDITIONS STATUTAIRES DE PROMOUVABILITE

Cette annexe sera mise à jour en cas d'évolutions réglementaires.

Filière	Catégorie	Grade d'origine	Grade d'avancement	Décret portant statut particulier	Conditions de promouvabilité		Application d'un ratio
					Inscription au tableau d'avancement	Examen professionnel	
Administrative	A	AAH principal	AAH hors classe (emploi fonctionnel)	décret 2001-1207	AAH principaux ayant atteint le 5ème échelon de leur grade et justifiant de 8 ans d'exercice dans un corps de catégorie A de fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet, ou d'expertise correspondant à un niveau élevé de responsabilité défini par arrêté	non prévu	non (quota)
		AAH	AAH principal	décret 2001-1207	AAH justifiant au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau est établi d'au moins 7 années de services effectifs dans un corps de catégorie A et ayant atteint le 8ème échelon	AAH justifiant au 1er janvier de l'année au titre de laquelle est dressé le tableau d'avancement d'une durée de 3 ans de service effectif dans un corps de catégorie A et ayant atteint le 5ème échelon	oui
	B	ACH classe supérieure	ACH classe exceptionnelle	décret 2011-660	ACH de classe supérieure justifiant d'au moins un an dans le 6ème échelon et comptant au moins 5 années de services effectifs dans un corps de catégorie B	ACH de classe supérieure justifiant d'au moins un an dans le 5ème échelon et comptant au moins 3 années de services effectifs dans un corps de catégorie B	oui
		ACH classe normale	ACH classe supérieure	décret 2011-660	ACH de classe normale justifiant d'au moins un an dans le 6ème échelon et comptant au moins 5 années de services effectifs dans un corps de catégorie B	ACH de classe normale ayant au moins atteint le 4ème échelon de leur grade et justifiant d'au moins 3 années de services effectifs dans un corps de catégorie B	oui
		AMA classe supérieure	AMA classe exceptionnelle	décret 2011-660	AMA de classe supérieure justifiant d'au moins un an dans le 6ème échelon et comptant au moins 5 années de services effectifs dans un corps de catégorie B	AMA de classe supérieure justifiant d'au moins un an dans le 5ème échelon et comptant au moins 3 années de services effectifs dans un corps de catégorie B	oui

		AMA classe normale	AMA classe supérieure	décret 2011-660	AMA de classe normale justifiant d'au moins un an dans le 6ème échelon et comptant au moins 5 années de services effectifs dans un corps de catégorie B	AMA de classe normale ayant au moins atteint le 4ème échelon et justifiant d'au moins 3 années de services effectifs dans un corps de catégorie B	oui
	C	Adjoint administratif principal de 2ème classe	Adjoint administratif principal de 1ère classe	décret 2016-636	Adjoint administratif principal de 2ème classe ayant au moins 1 an d'ancienneté dans 4ème échelon de leur grade et comptant au moins 5 années de services effectifs dans un grade de catégorie C	non prévu	oui
		adjoint administratif	Adjoint administratif principal de 2ème classe	décret 2016-636	adjoint administratif ayant atteint le 5ème échelon et comptant au moins 5 années de services effectifs dans un grade doté de l'échelle de rémunération C1	adjoint administratif ayant atteint le 4e échelon et comptant au moins 3 années de services effectifs dans un grade doté de l'échelle de rémunération C1	oui
		PARM 2ème classe (cadre d'extinction)	PARM 1ère classe (cadre d'extinction)	décret 2016-636	PARM 2e classe ayant au moins 1an d'ancienneté dans le 4e échelon et comptant 5ans de services effectifsdans un grade doté de l'échelle de rémunération C2	non prévu	oui
Ouvrière et technique	A	ingénieur hospitalier en chef de classe normale	ingénieur hospitalier en chef de classe exceptionnelle	décret 91-868	ingénieur hospialier en chef de classe normale justifiant de 6 ans de services effectifs dans le grade, en position d'activité ou de détachement dans un autre corps de catégorie A et d'au moins 1 an d'ancienneté dans le 5ème échelon	non prévu	non
		ingénieur hospitalier	ingénieur hospitalier principal	décret 91-868	ingénieur hospitalier ayant atteint depuis au moins 2 ans le 4ème échelon et justifiant de 6 ans de services effectifs	non prévu	non
	B	TSH 2ème classe	TSH 1ère classe	décret 2011-661	TSH de 2ème classe justifiant d'au moins un an d'ancienenté dans le 6ème échelon du grade et d'au moins 5 années de services effectifs dans un corps de catégorie B ou de même niveau	TSH de 2ème classe justifiant d'au moins un an d'ancienenté dans le 5ème échelon du grade et d'au moins 3 années de services effectifs dans un corps de catégorie B ou de même niveau	oui
		TH	TSH 2ème classe	décret 2011-661	TH justifiant d'au moins un an d'ancienenté dans le 6ème échelon du grade et d'au moins 5 années de services effectifs dans un corps de catégorie B ou de même niveau	TH ayant au moins atteint le 4ème échelon du grade et justifiant d'au moins 3 années de services effectifs dans un corps de catégorie B ou de même niveau	oui

	C	agent de maïtrise	agent de maîtrise principal	décret 2016-1705	agent de maïtrise comptant au moins un an d'ancienneté dans le 4ème échelon et comptant au moins 5 années de services effectifs dans un corps de catégorie C ou équivalent	non prévu	oui
		OP2ème classe	OP 1ère classe	décret 2016-1705	OP2ème classe comptant au moins un an d'ancienneté dans le 4ème échelon et comptant au moins 5 années de services effectifs dans un corps de catégorie C ou équivalent	non prévu	oui
		AEQ	OP2ème classe	décret 2016-1705	AEQ ayant atteint le 5ème échelon et comptant au moins 5 années de services effectifs dans un corps de catégorie C ou équivalent	AEQ ayant atteint le 4ème échelon et comptant au moins 3 années de services effectifs dans un corps de catégorie C ou équivalent	oui
		conducteur ambulancier	conducteur ambulancier principal	décret 2016-1705	conducteur ambulancier comptant au moins un an d'ancienneté dans le 4ème échelon et comptant au moins 5 années de services effectifs dans un corps de catégorie C ou équivalent	non prévu	oui
		dessinateur (cadre d'extinction)	dessinateur principal (cadre d'extinction)	décret 2016-1705	dessinateur comptant au moins un an d'ancienneté dans le 4ème échelon et comptant au moins 5 années de services effectifs dans un corps de catégorie C ou équivalent	non prévu	oui
Soins	A	Auxiliaire médicale en pratique avancée de classe normale	Auxiliaire médicale en pratique avancée de classe supérieure	décret 2020-244	auxiliaire médicale en pratique avancée de classe normale ayant accompli 8 ans de service dans le corps.	non prévu	oui
		IADE 1er grade	IADE 2ème grade	décret 2010-751	IADE du 1er grade ayant atteint au moins 1 an d'ancienneté dans 4ème échelon de leur grade et ayant accompli 10 années de services effectifs dans un corps à caractère paramédical de catégorie A	non prévu	non
		IADE de classe normale (cadre d'extinction)	IADE classe supérieure (cadre d'extinction)	décret 88-1077	IADE de classe normale parvenus au 5ème échelon et comptant 10 années de services effectifs dans un ou plusieurs corps des personnels infirmiers	non prévu	non

		ISGS 2ème grade (IBODE et PUER)	ISGS 3ème grade	décret 2010-1139	agents titulaires du DE d'infirmier de bloc opératoire ou de puéricultrice comptant au moins un an d'ancienneté dans le 4ème échelon du 2ème grade et ayant accompli 10 ans dans un corps à caratère paramédical de catégorie A	non prévu	non
		IBODE de classe normale (cadre d'extinction)	IBODE classe supérieure (cadre d'extinction)	décret 88-1077	IBODE de classe normale parvenus au 5ème échelon et comptant 10 années de services effectifs dans un ou plusieurs corps des personnels infirmiers	non prévu	non
		Puéricultrice de classe normale (cadre d'extinction)	Puéricultrice de classe supérieure (cadre d'extinction)	décret 88-1077	Puéricultrice de classe normale parvenus au 5ème échelon et comptant 10 années de services effectifs dans un ou plusieurs corps des personnels infirmiers	non prévu	non
		ISGS 1er grade	ISGS 2ème grade	décret 2010-1139	agents du 1er grade comptant au moins 2 ans d'ancienneté dans 4ème échelon de leur grade et ayant accompli 10 ans dans un corps à caratère paramédical de catégorie A	non prévu	oui
	B	IDE de classe normale (cadre d'extinction)	IDE de classe supérieure (cadre d'extinction)	décret 88-1077	infirmiers justifiant d'au moins 2 ans d'ancienneté dans 4ème échelon de la classe normale et ayant accompli 10 ans dans un corps à caratère paramédical de catégorie B	non prévu	oui
	C	AS	AS principal	décret 2007-1188	AS ayant atteint au moins 1 an d'ancienneté dans 4ème échelon de leur grade et comptant au moins 5 années de services effectifs dans un grade doté de l'échelle de rémunération C2	non prévu	oui
		ASHQ de classe normale	ASHQ de classe supérieure	décret 2007-1188	ASHQ de classe normale ayant atteint le 5ème échelon et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans un grade doté de l'échelle de rémunération C1	ASHQ de classe normale ayant atteint le 4ème échelon et comptant au moins 3 ans de services effectifs dans un grade doté de l'échelle de rémunération C1	oui
Rééducation	A	pédicure-podologue de classe normale	pédicure-podologue de classe supérieure	décret 2015-1048	pédicure-podologue de classe normale justifiant d'au moins 2 ans d'ancienneté dans le 4ème échelon et comptant 10 années de services effectifs dans un corps à caractère paramédical classé dans la	non prévu	oui

					catégorie A ou dans l'un des corps régis par le décret 2011-746		
		masseur-kinésithérapeute de classe normale	masseur-kinésithérapeute de classe supérieure	décret 2015-1048	masseur-kinésithérapeute de classe normale justifiant d'au moins 2 ans d'ancienneté dans le 5ème échelon et comptant 10 années de services effectifs dans un corps à caractère paramédical classé dans la catégorie A ou dans l'un des corps régis par le décret 2011-746	non prévu	oui
		ergothérapeute de classe normale	ergothérapeute de classe supérieure	décret 2015-1048	ergothérapeute de classe normale justifiant d'au moins 2 ans d'ancienneté dans le 4ème échelon et comptant 10 années de services effectifs dans un corps à caractère paramédical classé dans la catégorie A ou dans l'un des corps régis par le décret 2011-746	non prévu	oui
		psychomotricien de classe normale	psychomotricien de classe supérieure	décret 2015-1048	psychomotricien de classe normale justifiant d'au moins 2 ans d'ancienneté dans le 5ème échelon et comptant 10 années de services effectifs dans un corps à caractère paramédical classé dans la catégorie A ou dans l'un des corps régis par le décret 2011-746	non prévu	oui
		orthophoniste de classe normale	orthophoniste de classe supérieure	décret 2015-1048	orthophoniste de classe normale justifiant d'au moins 2 ans d'ancienneté dans le 5ème échelon et comptant 10 années de services effectifs dans un corps à caractère paramédical classé dans la catégorie A ou dans l'un des corps régis par le décret 2011-746	non prévu	oui
		orthoptiste de classe normale	orthoptiste de classe supérieure	décret 2015-1048	orthoptiste de classe normale justifiant d'au moins 2 ans d'ancienneté dans le 4ème échelon et comptant 10 années de services effectifs dans un corps à caractère paramédical classé dans la catégorie A ou dans l'un des corps régis par le décret 2011-746	non prévu	oui
	B	diététicien de classe normale	diététicien de classe supérieure	décret 2011-746	diététicien de classe normale justifiant d'au moins 2 ans d'ancienneté dans le 4ème	non prévu	oui

					échelon et comptant 10 années de services effectifs dans un corps de catégorie B		
		pédicure-podologue de classe normale (cadre d'extinction)	pédicure-podologue de classe supérieure (cadre d'extinction)	décret 2011-746	pédicure-podologue de classe normale justifiant d'au moins 2 ans d'ancienneté dans le 4ème échelon et comptant 10 années de services effectifs dans un corps de catégorie B	non prévu	oui
		masseur-kinésithérapeute de classe normale (cadre d'extinction)	masseur-kinésithérapeute de classe supérieure (cadre d'extinction)	décret 2011-746	masseur-kinésithérapeute de classe normale justifiant d'au moins 2 ans d'ancienneté dans le 4ème échelon et comptant 10 années de services effectifs dans un corps de catégorie B	non prévu	oui
		ergothérapeute de classe normale (cadre d'extinction)	ergothérapeute de classe supérieure (cadre d'extinction)	décret 2011-746	ergothérapeute de classe normale justifiant d'au moins 2 ans d'ancienneté dans le 4ème échelon et comptant 10 années de services effectifs dans un corps de catégorie B	non prévu	oui
		psychomotricien de classe normale(cadre d'extinction)	psychomotricien de classe supérieure (cadre d'extinction)	décret 2011-746	psychomotricien de classe normale justifiant d'au moins 2 ans d'ancienneté dans le 4ème échelon et comptant 10 années de services effectifs dans un corps de catégorie B	non prévu	oui
		orthophoniste de classe normale (cadre d'extinction)	orthophoniste de classe supérieure (cadre d'extinction)	décret 2011-746	orthophoniste de classe normale justifiant d'au moins 2 ans d'ancienneté dans le 4ème échelon et comptant 10 années de services effectifs dans un corps de catégorie B	non prévu	oui
		orthoptiste de classe normale (cadre d'extinction)	orthoptiste de classe supérieure (cadre d'extinction)	décret 2011-746	orthoptiste de classe normale justifiant d'au moins 2 ans d'ancienneté dans le 4ème échelon et comptant 10 années de services effectifs dans un corps de catégorie B	non prévu	oui
Psychologues	A	psychologue de classe normale	psychologue hors classe	décret 91-129	psychologue de classe normale ayant atteint 2 ans d'ancienneté dans le 6ème échelon	non prévu	oui

Médico-techniques	A	MERM de classe normale	MERM de classe supérieure	décret 2017-1260	MERM de classe normale justifiant d'au moins 2 années d'ancienneté dans le 4e échelon et comptant au moins 10 années de services effectifs dans un corps à caractère paramédical classé dans la catégorie A ou dans le corps des MERM de catégorie B	non prévu	oui
	B	manipulateur d'électroradiologie médicale de classe normale (cadre d'extinction)	MERM de classe supérieure (cadre d'extinction)	décret 2011-748	manipulateur d'électroradiologie médicale de classe normale justifiant d'au moins 2 années d'ancienneté dans le 4ème échelon et comptant au moins 10 années de services effectifs dans un corps de catégorie B ou de même niveau	non prévu	oui
		technicien de laboratoire de classe normale	technicien de laboratoire de classe supérieure	décret 2011-748	technicien de laboratoire de classe normale justifiant d'au moins 2 années d'ancienneté dans le 4ème échelon et comptant au moins 10 années de services effectifs dans un corps de catégorie B ou de même niveau	non prévu	oui
		préparateur en pharmacie hospitalière de classe normale	PPH de classe supérieure	décret 2011-748	PPH de classe normale justifiant d'au moins 2 années d'ancienneté dans le 4ème échelon et comptant au moins 10 années de services effectifs dans un corps de catégorie B ou de même niveau	non prévu	oui
Socio-éducatifs	A	cadre supérieur socio-éducatif	cadre socio-éducatif de classe exceptionnelle	décret 2019-54	cadre socio-éducatif ayant au moins 1 an d'ancienneté dans 4ème échelon de leur grade et justifiant d'au moins 5 ans d'exercice de fonctions d'encadrement dans ce grade	non prévu	oui
		cadre socio-éducatif	cadre supérieur socio-éducatif	décret 2019-54	cadre supérieur socio-éducatif ayant au moins 1 an d'ancienneté dans 6ème échelon de leur grade et justifiant d'au moins 6 ans de services effectifs dans ce grade ou équivalent	non prévu	oui
		éducateur de jeunes enfants du 1er grade	éducateur de jeunes enfants du 2nd grade	décret 2018-731	éducateur de jeunes enfants du 1er grade justifiant avoir accompli au moins 6 ans de services effectifs dans un corps de catégorie A et ayant atteint le 5ème échelon	éducateur de jeunes enfants du 1er grade justifiant avoir accompli au moins 3 ans de services effectifs dans un corps de catégorie A et comptant 1 an d'ancienneté dans le 3ème échelon	non

		éducateur technique spécialisé du 1er grade	éducateur technique spécialisé du 2nd grade	décret 2018-731	éducateur technique spécialisé du 1er grade justifiant avoir accompli au moins 6 ans de services effectifs dans un corps de catégorie A et ayant atteint le 5ème échelon	éducateur technique spécialisé du 1er grade justifiant avoir accompli au moins 3 ans de services effectifs dans un corps de catégorie A et comptant 1 an d'ancienneté dans le 3ème échelon	non
		conseiller en économie sociale et familiale du 1er grade	conseiller en économie sociale et familiale du 2nd grade	décret 2018-731	conseiller en économie sociale et familiale du 1er grade justifiant avoir accompli au moins 6 ans de services effectifs dans un corps de catégorie A et ayant atteint le 5ème échelon	conseiller en économie sociale et familiale du 1er grade justifiant avoir accompli au moins 3 ans de services effectifs dans un corps de catégorie A et comptant 1 an d'ancienneté dans le 3ème échelon	non
		assistant socio-éducatif du 1er grade	assistant socio-éducatif du 2nd grade	décret 2018-731	assistant socio-éducatif du 1er grade justifiant avoir accompli au moins 6 ans de services effectifs dans un corps de catégorie A et ayant atteint le 5ème échelon	assistant socio-éducatif du 1er grade justifiant avoir accompli au moins 3 ans de services effectifs dans un corps de catégorie A et comptant 1 an d'ancienneté dans le 3ème échelon	non
Animateurs	B	animateur de 2ème classe	animateur de 1ère classe	décret 2014-102	animateur de 2ème classe ayant au moins 1 an d'ancienneté dans 6ème échelon de leur grade et justifiant d'au moins 5 ans de services effectifs dans un corps de catégorie B	animateur de 2ème classe ayant atteint au moins le 5ème échelon de leur grade et justifiant d'au moins 3 ans de services effectifs dans un corps de catégorie B	oui
		animateur	animateur de 2ème classe	décret 2014-102	animateur ayant au moins 1 an d'ancienneté dans 6ème échelon de leur grade et justifiant d'au moins 5 ans de services effectifs dans un corps de catégorie B	animateur ayant atteint au moins le 4ème échelon de leur grade et justifiant d'au moins 3 ans de services effectifs dans un corps de catégorie B	oui
		moniteur-éducateur	moniteur-éducateur principal	décret 2014-99	moniteur-éducateur ayant au moins 1 an d'ancienneté dans 6ème échelon de leur grade et justifiant d'au moins 5 ans de services effectifs dans un corps de catégorie B	moniteur-éducateur ayant atteint au moins le 4ème échelon de leur grade et justifiant d'au moins 3 ans de services effectifs dans un corps de catégorie B	oui
Sages-femmes	A	sage-femme du 1er grade	sage-femme du 2nd grade	décret 2014-1585	sage-femme du 1er grade ayant accompli dans leur grade au moins 8 ans de services effectifs	non prévu	oui

ANNEXE 2 : FICHE D'APPRECIATION DES PROFESSIONNELS NON MEDICAUX

FICHE D'APPRECIATION

TABLEAU D'AVANCEMENT ANNEE : 2021

Nom **Prénom** **Matricule**

Grade actuel **Direction/Service/Pôle**

AVIS POUR L'ACCES AU GRADE DE : AS Classe Supérieure

TRES FAVORABLE ☐ FAVORABLE ☐ RESERVE ☐ DEFAVORABLE ☐

(cocher la case correspondante)

CRITERES D'APPRECIATION

E : Excellent **B :** Bon **M :** Moyen **I :** Insuffisant

Entourer la mention correspondante. Si un item ne s'applique pas à l'agent, le barrer.

1- MANIERE DE SERVIR

1.1 Capacité à prendre des initiatives ou des responsabilités :	**E**	**B**	**M**	**I**
1.1 Capacité à formuler des propositions :	**E**	**B**	**M**	**I**
1.2 Capacité à gérer les urgences en autonomie :	**E**	**B**	**M**	**I**
1.3 Participation à l'élaboration et à la mise en œuvre de projets :	**E**	**B**	**M**	**I**
1.4 Capacité à saisir les enjeux et impacts de son activité au sein de l'organisation :	**E**	**B**	**M**	**I**

2- QUALITES RELATIONNELLES ET CAPACITE DE TRAVAIL EN EQUIPE

2.1 Participation à la réflexion collective :	**E**	**B**	**M**	**I**
2.2 Capacité à collaborer avec les autres :	**E**	**B**	**M**	**I**
2.3 Capacité à communiquer :	**E**	**B**	**M**	**I**

2.4 Esprit constructif :	**E**	**B**	**M**	**I**

3- <u>COMPETENCES ET CONNAISSANCES TECHNIQUES</u>

3.1 Compétences et connaissances professionnelles et techniques :	**E**	**B**	**M**	**I**
3.2 Capacité d'expertise :	**E**	**B**	**M**	**I**

4- <u>CAPACITES D'EVOLUTION ET ADAPTABILITE</u>

4.1 Curiosité professionnelle :	**E**	**B**	**M**	**I**
4.2 Capacité à évoluer :	**E**	**B**	**M**	**I**
4.3 Adaptation au changement :	**E**	**B**	**M**	**I**
4.4 Capacité d'encadrement ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur :	**E**	**B**	**M**	**I**

5- <u>APPRECIATION GENERALE</u> :

<u>DIPLOME ou FORMATION</u> <u>(à ne pas prendre en compte dans l'appréciation)</u>
L'agent détient-il un diplôme/une formation <u>non reconnus statutairement et en lien avec son activité</u> ? **OUI NON**
Si oui, préciser le diplôme/la formation et les liens avec l'activité :

<u>EXERCICE DE NUIT</u> <u>(à ne pas prendre en compte dans l'appréciation)</u>
L'agent exerce-t-il de nuit ? **OUI NON**
Si oui, préciser si exercice de nuit de plus de 3 ans : **OUI NON**

La signature de la fiche d'appréciation par l'agent atteste qu'il a pris connaissance de l'appréciation portée sur lui/elle, mais n'atteste pas de l'accord de l'agent avec ladite appréciation. L'agent peut contester son évaluation auprès de la DRH dans un délai d'un mois après signature de celle-ci. La décision d'avancement peut faire l'objet d'un recours gracieux auprès de la DRH ou contentieux auprès du tribunal administratif.

Encadrement supérieur :	Le Supérieur hiérarchique direct :	L'intéressé (e) : a pris connaissance de l'appréciation portée sur lui/elle
		Date : Signature :

ANNEXE 3 : FICHE D'APPRECIATION DES SAGES-FEMMES

FICHE D'APPRECIATION

TABLEAU D'AVANCEMENT ANNEE : 2021

Nom **Prénom** **Matricule**

Grade actuel Sage-femme 1er grade **Direction/Service/Pôle**

AVIS POUR L'ACCES AU GRADE DE : Sage-femme 2e grade

TRES FAVORABLE ☐ FAVORABLE ☐ RESERVE ☐ DEFAVORABLE ☐

(cocher la case correspondante)

CRITERES D'APPRECIATION

E : Excellent **B :** Bon **M :** Moyen **I :** Insuffisant

Entourer la mention correspondante. Si un item ne s'applique pas à au professionnel, le barrer.

2- MANIERE DE SERVIR

1.1 Capacité à prendre des initiatives ou des responsabilités :	**E**	**B**	**M**	**I**
1.1 Capacité à formuler des propositions :	**E**	**B**	**M**	**I**
1.2 Capacité à gérer les urgences en autonomie :	**E**	**B**	**M**	**I**
1.3 Participation à l'élaboration et à la mise en œuvre de projets :	**E**	**B**	**M**	**I**
1.4 Capacité à saisir les enjeux et impacts de son activité au sein de l'organisation :	**E**	**B**	**M**	**I**

2- QUALITES RELATIONNELLES ET CAPACITE DE TRAVAIL EN EQUIPE

2.1 Participation à la réflexion collective :	**E**	**B**	**M**	**I**
2.2 Capacité à collaborer avec les autres :	**E**	**B**	**M**	**I**
2.3 Capacité à communiquer :	**E**	**B**	**M**	**I**
2.4 Esprit constructif :	**E**	**B**	**M**	**I**

3- COMPETENCES ET CONNAISSANCES TECHNIQUES

3.1 Compétences et connaissances professionnelles et techniques :	**E**	**B**	**M**	**I**
3.2 Capacité d'expertise :	**E**	**B**	**M**	**I**

4- CAPACITES D'EVOLUTION ET ADAPTABILITE

4.1 Curiosité professionnelle :	**E**	**B**	**M**	**I**

4.2 Capacité à évoluer : **E B M I**

4.3 Adaptation au changement : **E B M I**

4.4 Capacité d'encadrement ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur : **E B M I**

5- <u>APPRECIATION GENERALE</u> :

<u>6- DIPLOMES, FONCTIONS DE REFERENT, PUBLICATIONS</u> <u>(à ne pas prendre en compte dans l'appréciation)</u>

6.1 Le professionnel détient-il un master en lien avec son activité, listé ci-dessous ? **OUI NON**

- Si oui, préciser le mois et l'année de diplôme
- Cocher le master détenu : ☐ Recherche épidémiologique

6.2 Le professionnel détient-il un DU ou un DIU réinvesti de manière active dans son activité, listé ci-dessous ? **OUI NON**

- Si oui, préciser le mois et l'année de diplôme :
- Cocher le DU/DIU détenu :

☐ Médecine fœtale
☐ Echographie
☐ Tabacologie
☐ Sexologie
☐ Acupuncture
☐ Allaitement – lactation humaine
☐ Violences faites aux femmes
☐ Hypnose
☐ Soins palliatifs (deuil périnatal)

6.3 Le professionnel exerce-t-il de manière active une des fonctions de référent listées ci-dessous ? **OUI NON**

Si oui, cocher la fonction de référent :

☐ Allaitement maternel
☐ Alimentation du nouveau-né
☐ Médico-psycho-social
☐ Dossier patient informatisé (DxCare)
☐ Filière physiologique
☐ Hémovigilance
☐ Sécurisation de la prise en charge médicamenteuse
☐ Violences faites aux femmes
☐ Recherche en maïeutique
☐ Mutilations sexuelles
☐ Hygiène
☐ Tabacologie
☐ Qualité – CREX
☐ Echographie prénatale
☐ Douleur
☐ Soins palliatifs

6.4 Le professionnel a-t-il réalisé une publication dans les 3 dernières années ? **OUI NON**

Si oui, préciser le titre, l'ouvrage, le mois et l'année de publication :

La signature de la fiche d'appréciation par l'agent atteste qu'il a pris connaissance de l'appréciation portée sur lui/elle, mais n'atteste pas de l'accord de l'agent avec ladite appréciation. L'agent peut contester son évaluation auprès de la DRH dans un délai d'un mois après signature de celle-ci. La décision d'avancement peut faire l'objet d'un recours gracieux auprès de la DRH ou contentieux auprès du tribunal administratif.

Encadrement supérieur :

Le coordinateur en maïeutique :

L'intéressé (e) :
a pris connaissance de
l'appréciation portée sur lui/elle

Date :
Signature :

ANNEXE 4 : LISTE DES METIERS EN TENSION

Filière	Catégorie	Grade(s)	Métiers en tension	Bonus
Technique	B	Technicien hospitalier et Technicien supérieur hospitalier	<u>Métiers recherche et développement :</u> - Data manager - Développeur informatique <u>Métiers sécurité et patrimoine :</u> - Encadrant d'équipe électriciens/électromécaniciens - Encadrant d'équipe plombiers / thermiciens <u>Métiers systèmes d'information</u> : - Administrateur réseaux - Administrateur système - Technicien télécom <u>Métiers logistique et hôtellerie</u> : - Responsable processus maintenance - Responsable de production	+2 +2 +2 +2 +2 +2 +2 +2 +2
	C	Agent de maîtrise : passage de AM à AMP et Ouvrier : passage de OP2 à OP1	<u>Métiers sécurité et patrimoine :</u> - Electricien / électromécanicien - Plombier / thermicien - Serrurier <u>Métiers logistique et hôtellerie</u> : - Cuisinier - Régulateur de transports sanitaires <u>Métiers de la pharmacie :</u> - Agent de stérilisation	+4 +4 +3 +2 +3 +3
		Ouvrier : passage de AEQ à OP2	<u>Métiers sécurité et patrimoine :</u> - Electricien / électromécanicien - Plombier / thermicien - Serrurier <u>Métiers logistique et hôtellerie</u> : - Cuisinier - Régulateur de transports sanitaires <u>Métiers de la pharmacie :</u> - Agent de stérilisation <u>Métiers en laboratoire :</u> - Aide de laboratoire	+4 +4 +3 +2 +3 +3 + 2
Soignante, médicotechnique, socio-éducative et de rééducation	C	Agent des services hospitaliers qualifié	<u>Métier de la pharmacie :</u> - Agent de stérilisation <u>Métiers du soin :</u> - Assistant dentaire	+3 +3

ANNEXE 5 : LISTE PAR GRADE DES DIPLOMES, FORMATIONS ET PROTOCOLES DE COOPERATION ELIGIBLES AU CRITERE DE « DETENTION DE DIPLOMES SANS CORRESPONDANCE STATUTAIRE ET EN LIEN AVEC L'ACTIVITE »

Les listes établies ci-dessous ne sont pas exhaustives et ne portent pas préjudice au pouvoir d'appréciation de l'autorité investie du pouvoir de nomination. Elles sont mises à jour sur une base annuelle.

Diplômes et formations

Pour faire l'objet d'un bonus de niveaux prévu par la procédure de classement préalable aux décisions d'avancement de grade, les diplômes et formations concernés doivent être sans reconnaissance statutaire pour le grade et être en lien direct avec l'activité pratiquée par l'agent de l'agent.

Les diplômes (y compris obtenus par la valorisation des acquis de l'expérience) font l'objet d'un bonus après 3 ans d'exercice dans l'activité concernée.

Le supérieur hiérarchique d'un agent est invité, dans la fiche d'évaluation ad-hoc de passage de grade, à mentionner le(s) diplôme(s) et/ou formations(s) détenue(s) par l'agent qui lui semblent liés et utiles à l'exercice de ses missions. Il peut, sans s'y limiter, s'appuyer sur les listes établies dans la présente annexe. Cette mention est ensuite étudiée et ne présume pas de l'attribution d'un bonus de niveaux.

Chaque situation fait ainsi l'objet d'une analyse prenant en compte les missions de l'agent, les diplômes statutairement requis pour son grade et/ou l'exercice de ses fonctions, et l'ensemble de ses formations et diplômes.

Filière administrative

Assistant médico-administratif	D.U. TECHNICIEN DE RECHERCHE CLINIQUE
	DE EXPERT PMSI

Adjoint des cadres : diplômes bac +3 ou bac +5 en lien avec l'activité exercée

Filière(s) techniques

Technicien et technicien supérieur hospitalier	MASTER 2 MANAGEMENT ET GESTION PROJET DES ETUDES CLINIQUES
	MASTER 2 PARCOURS MODELISATION EN PHARMACOLOGIE CLINIQUE ET EPIDEMIOLOGIE OPTION BIOSTATISTIQUES
	MASTER2 SANTE PUBLIQUE SCIENCES DES DONNEES EN SANTE

Filière(s) Soignante, médicotechnique, de rééducation, socio-éducative

Grade	Diplôme ou formation	Condition(s) supplémentaire(s) liée(s) à l'exercice
Aide-Soignant	DU/DIU SOINS PALLIATIFS ET ACCOMPAGNEMENT	
Ass.socio-éducatif	DU/DIU SANTE DES MIGRANTS	
Diététicien	MASTERE SPECIALISE MANAGEMENT RESTAURATION , SANTE BIEN ETRE	
Ergothérapeute	DU/DIU RECHERCHE EN SCIENCES INFIRMIERES ET PARA-MEDICALE	Activité de recherche
Infirmier.e Anesthésiste **Infirmier.e Bloc Opératoire**	DU/DIU URGENCES COLLECTIVES, CATASTROPHES ET CRISES SANITAIRES	Exercice au bloc opératoire Gardes au SAMU
	DE EXPERT PMSI	Exercice au bloc opératoire Activité exercée au sein du DIM
	DU/DIU EVALUATION DE LA QUALITE ET DE LA SECURITE DES SOINS	Exercice au bloc opératoire Référent(e) qualité pour le pôle
	DU/DIU CHIRURGIE ROBOTIQUE	Exercice au bloc opératoire
Infirmier.e en soins généraux	CERTIFICAT CLINIQUE EN STOMATHERAPIE	
	DU/DIU ECHOGRAPHIE ET IMAGERIE CARDIOVASCULAIRE	
	DU/DIU SOIGNANT EN GERONTOLOGIE	Exercice de missions liées à la gériatrie
	DU/DIU PLAIES BRULURES ET CICATRISATION	
	DU/DIU UNITES SPECIFIQUES ALZHEIMER	
	DU/DIU ADDICTOLOGIE	
	DU/DIU ONCOLOGIE	
	DU/DIU PARAMEDICAL DE THERAPEUTIQUES ANTI-INFECTIEUSES	
	DU/DIU SOINS INFIRMIERS EN REEDUCATION-READAPTATION	Activité en MPRA ou MPRE
	DU/DIU EVALUATION DE LA QUALITE ET DE LA SECURITE DES SOINS	Référent(e) qualité pour le pôle
	DU/DIU GESTION PLURIDISCIPLINAIRE DE LA MALADIE DE PARKINSON	Activité en SLA ou neurologie
	DIU GESTIONNAIRE DE PARCOURS EN SANTE	Fonction de coordination
	DU/DIU PATHOLOGIE NEUROVASCULAIRE	Activité au sein de l'unité neurovasculaire
	DU/DIU SOINS PALLIATIFS ET ACCOMPAGNEMENT	Activité en soins palliatifs
	DU/DIU URGENCES COLLECTIVES, CATASTROPHES ET CRISES SANITAIRES	Activité au SAMU ou SMUR
	DU/DIU DE TRANSPLANTATION D'ORGANES	Activité liée au prélèvement et/ou à la transplantation d'organes
	DU/DIU D'HYPNOSE ET DE COMMUNICATION THERAPEUTIQUE	Exercice en secteur avec activité d'hypnose dédiée
	DU/DIU EDUCATION THERAPEUTIQUE DU PATIENT	
	DU/DIU FORMATION DES IDE ET TECHNICIENS EN RECHERCHE CLINIQUE	Activité de recherche
	DU/DIU RYTHMOLOGIE INTERVENTIONNELLE POUR LE PERSONNEL PARAMEDICAL EN SALLE D'ELECTROPHYSIOLOGIE	
	DU/DIU SOINS "ENCADREMENT ET PILOTAGE DE L'ORGANISATION DES SOINS" OPTION "COORDINATION DES PARCOURS DE SOINS"	
	DU SOINS INFIRMIERS SPECIFIQUES AUX PATIENTS ADULTES DE REANIMATION	Activité en réanimation
	DU/DIU URGENCES VITALES EN SOINS INFIRMIERS	Activité au SAMU ou SMUR
	HYPNOSE, DOULEUR AIGUE ET ANESTHESIE	
	MASTER 2 EN SANTE - MENTION MEDECINE PALLIATIVE : CLINIQUE, SOINS, PEDAGOGIE, MANAGEMENT	
	DU/DIU SOINS INFIRMIERS EN ENDOSCOPIE	
	DU/DIU SOINS "ENCADREMENT ET PILOTAGE DE L'ORGANISATION DES SOINS" OPTION "COORDINATION DES PARCOURS DE SOINS"	
	DU/DIU URGENCES VITALES EN SOINS INFIRMIERS	Activité au SAMU ou SMUR
Puéricultrice	DU/DIU DOULEUR AIGUE ET CHRO ET SOINS PALLIATIFS PEDIATRIQUES	
	DU/DIU LACTATION HUMAINE ET ALLAITEMENT MATERNEL	Activité à la maternité
	DU/DIU EVALUATION DE LA QUALITE ET DE LA SECURITE DES SOINS	Référent(e) qualité pour le pôle
	DU/DIU MALTRAITANCE DE L'ENFANT	Activité en UML ou urgences
	DU/DIU EDUCATION THERAPEUTIQUE DU PATIENT	
	DU/DIU THERAPIE COGNITIVE ET COMPORTEMENTALE DE LA DOULEUR CHRONIQUE	Activité au CLUD ou au CETD
	DU/DIU URGENCES VITALES EN SOINS INFIRMIERS	Activité aux urgences ou tumeurs pédiatriques
	LICENCE PRO RESPONSABLE STRUCTURES ENFANCE, PETITE ENFANCE	Activité à la crèche
Manipulateur Electroradiologie	DU/DIU ECHOGRAPHIE D'ACQUISITION	
	DU/DIU IMAGERIE INTERVENTIONNELLE	
	DU/DIU D'ECHOGRAPHIE ET TECHNIQUES ULTRASONORES	
	DU/DIU RADIOLOGIE INTERVENTIONNELLE POUR PARAMEDICAUX	
Masseur-Kinésithérapeute	DU/DIU ANALYSE DE LA MARCHE ET DU MOUVEMENT	
	DU/DIU APPAREILLAGE & DEFORMATION DU RACHIS ENFANT ET A DULTE	
	DU/DIU D'APPAREILLAGE DES HANDICAPES MOTEURS	
	DU/DIU DE KINESITHERAPIE ET CARDIO-VASCULAIRE	
	DU/DIU EDUCATION THERAPEUTIQUE DU PATIENT	Référent de programme
Technicien de Laboratoire	DU/DIU TECHNICIEN DE RECHERCHE CLINIQUE	
	MASTER 2 METHODES D'EVALUATION DE LA QUALITE ET DE LA SECURITE DE SOINS	

NB : Sages-femmes : recensement en cours

Protocoles de coopération

Protocoles de coopérations locaux

Domaine et secteur concernés	Intitulé du protocole
Imagerie	Echographie
Cœur-poumons-vaisseaux	Réalisation d'échocardiographie par un Manipulateur d'Électroradiologie Médicale
Médecines spécialisées	Consultation infirmière de médecine du voyage
Médecines spécialisées	Infirmier expert en thérapeutiques anti-infectieux (*à venir*)
Abdomen et métabolisme	Suivi de patients diabétiques traités par insuline munis d'un carnet glycémique

Protocoles de coopérations nationaux

Les protocoles de coopération nationaux autorisés sont éligibles aux bonus de niveaux prévus par la procédure de classement préalable aux décisions d'avancement de grade.

La liste régulièrement mise à jour par le ministère des Solidarités et de la Santé est téléchargeable au lien suivant : https://solidarites-sante.gouv.fr/professionnels/gerer-un-etablissement-de-sante-medico-social/cooperations/cooperation-entre-professionnels-de-sante/article/les-protocoles-de-cooperation-entre-professionnels-de-sante.

Il peut s'agir, au sein du CHU, par exemple de la mesure de l'élastométrie du foie avec l'appareil FibroScan.

ANNEXE 6 : LISTE DES DIPLOMES ET FONCTIONS DE REFERENT POUR LES SAGES-FEMMES

Les listes établies ci-dessous ne sont pas exhaustives et ne portent pas préjudice au pouvoir d'appréciation de l'autorité investie du pouvoir de nomination. Elles sont mises à jour tous les deux ans.

Masters

Le master doit avoir été obtenu dans l'année N-2 ou antérieurement. Il doit être sans reconnaissance statutaire et en lien avec l'activité exercée.

- Recherche épidémiologique

DU et DIU

Le DU/DIU doit avoir été obtenu dans l'année N-2 ou antérieurement. Il doit être sans reconnaissance statutaire et en lien avec l'activité exercée.

☐ Médecine fœtale
☐ Echographie
☐ Tabacologie
☐ Sexologie
☐ Acupuncture
☐ Allaitement – lactation humaine
☐ Violences faites aux femmes
☐ Hypnose
☐ Soins palliatifs (deuil périnatal)

Fonctions de référent

Etre référent, y compris dans un des domaines cités ci-dessous, ne donne pas automatiquement lieu à attribution d'un bonus. La fonction de référent éligible doit donner lieu à un investissement particulier (par exemple consultations spécifiques, animation de réunions, mise à jour des connaissances, diffusion de bonnes pratiques, accompagnement de nouveaux professionnels, préparations d'audits etc.). Le coordinateur en maïeutique – ainsi que le coordonnateur en maïeutique, le cas échéant – chargé de l'évaluation est la personne à même d'estimer si la professionnelle référente remplit une ou plusieurs de ces conditions.

☐ Allaitement maternel
☐ Alimentation du nouveau-né
☐ Médico-psycho-social
☐ Dossier patient informatisé (DxCare)
☐ Filière physiologique
☐ Hémovigilance
☐ Sécurisation de la prise en charge médicamenteuse
☐ Violences faites aux femmes
☐ Recherche en maïeutique
☐ Mutilations sexuelles
☐ Hygiène
☐ Tabacologie
☐ Qualité – CREX
☐ Echographie prénatale
☐ Douleur
☐ Soins palliatifs

ANNEXE 7 : LISTE DES METIERS EXERCES PAR DES OP LES RENDANT ELIGIBLES A LA NOMINATION AU CORPS D'AGENT DE MAITRISE

Direction	Secteur	Métier
Logistique	Restauration	Responsable prise de commande de repas Responsable adjoint self Hôpital Sud Responsable Magasin UCP Responsable adjoint Self Pontchaillou Responsable adjoint Distribution UCP
	Blanchisserie	Responsable du secteur finition
	Transports sanitaires	Régulateur dispatching Régulateur transports sanitaires
	Distribution logistique Hôpital Sud	Adjoint au responsable
Patrimoine et sécurité	Ateliers	Agent d'immobilier électroménager
	Sécurité	Adjoint au chef d'équipe

Cette liste ne prétend pas à l'exhaustivité et sera mise à jour régulièrement.

Par ailleurs, l'autorité investie du pouvoir de nomination se réserve la possibilité de positionner des agents comme agents de maitrise au vu de leur positionnement dans leur organigramme, leur expertise et/ou leur accompagnement dans la formation des nouveaux professionnels.

ANNEXE 8 : ARTICLE 35 DE LA LOI DU 9 JANVIER 1986 : NOMINATION AU CHOIX

Les corps et grades d'origine permettant une promotion au sens de l'article 35 de la loi du 9 janvier 1986 :

Corps et grade d'accueil	Niveau de computation et détermination des possibilités de promotion	Liste d'aptitude établie selon l'article 35		Corps et grades d'origine
		1er après examen professionnel	2e au choix après avis de la CAP	
Attaché d'administration hospitalière	Départemental	—	Oui	Adjoint des cadres Assistant médico-administratif
Adjoint des cadres ou AMA classe normale	Départemental	Oui	Oui	Adjoint administratif PARM (cadre d'extinction)
Adjoint des cadres ou AMA classe sup.	Départemental	Oui	—	Adjoint administratif
Ingénieur hospitalier	Régional	Oui	—	Technicien hospitalier Technicien supérieur hospitalier
TSH 2e classe	Départemental	Oui	—	Maître ouvrier Dessinateur (cadre d'extinction) Ouvrier principal de 1re classe Ouvrierprincipal de 2e classe classé au moins au 3e échelon
Technicien hospitalier	Départemental	Oui	Oui	Maître ouvrier Personnel ouvrier Conducteur ambulancier Dessinateur (cadre d'extinction)
Agent de maîtrise	Départemental	—	Oui	Ouvrier principal de 2e classe Conducteur ambulancier

Le dossier à l'appui de la candidature à la nomination au choix comportera le *curriculum vitae* de l'agent ainsi qu'une évaluation par l'encadrement de l'agent candidat à la nomination au choix. Cette dernière évalue, si les conditions statutaires sont remplies, la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle de l'agent. Elle peut, notamment, porter sur la diversité du parcours et des fonctions exercées sur les formations suivies, sur 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.

Par ailleurs la fiche de poste de l'agent et sa place dans l'organigramme seront pris en compte.

ANNEXE 9 : ILLUSTRATION DE L'APPLICATION DES CRITERES D'AVANCEMENT POUR LES SAGES-FEMMES (CAS FICTIFS)

La présente annexe s'attache à illustrer le système d'avancement des sages-femmes en reconstituant la démarche d'application des critères d'attribution de bonus.

L'exemple présenté a été construit à partir de cas fictifs. Toute ressemblance avec une situation personnelle existante est purement fortuite.

1. Tableau initial et identification des critères par agent

Dans un premier temps il est fait état état du positionnement des agents par ordre d'ancienneté en prenant en compte la pondération. Cette étape donne lieu au niveau de positionnement initial retranscrit dans la partie gauche du tableau ci-dessous. L'identification des différentes bonifications pour chaque professionnelle est retranscrite dans la partie droite du tableau.

Ordre	Nom d'usage	Echelon	Pondération	Positionnement initial	Master 2 **1,5**	D.U. / D.I.U. **1**	Référent **0,75**	Directeur de mémoire, publications d'articles dans revues professionnelles ou scientifiques **0,5**	TOTAL
1	AA	10	5868	10		1			1,00
2	BB	10	5867	10					0,00
3	CC	09	5866	9			0,75		0,75
4	DD	09	5910	9				0,5	0,50
5	EE	09	5916	9					0,00
6	FF	09	5930	9					0,00
7	GG	09	5992	9	1,5				1,50
8	HH	09	6040	9					0,00
9	II	09	6044	9					0,00
10	JJ	08	6050	8			0,75		0,75
11	KK	08	6059	8					0,00
12	LL	08	6113	8					0,00
13	MM	08	6120	8		1			1,00
14	NN	07	6148	7					0,00
15	OO	07	6170	7					0,00
16	PP	07	6180	7					0,00
17	QQ	07	6199	7					0,00
18	RR	07	7088	7					0,00
19	SS	07	7090	7					0,00
20	TT	06	7129	6		1	0,75		1,75
21	UU	06	7130	6					0,00
22	VV	06	7138	6	1,5				1,50
23	WW	06	7145	6			0,75		0,75
24	XX	06	7150	6					0,00
25	YY	06	7155	6					0,00
26	ZZ	06	7156	6					0,00
27	AB	06	7159	6					0,00
28	CD	05	7170	5				0,5	0,50
29	EF	05	7210	5	1,5				1,50
30	GH	05	7222	5		1			1,00

31	IJ	05	7226	5					0,00
32	KL	05	7228	5			0,75		0,75
33	MN	05	7230	5					0,00
34	OP	05	7234	5			0,75		0,75
35	QR	05	7236	5					0,00
36	ST	05	7239	5					0,00
37	UV	05	7240	5					0,00
38	WX	05	7241	5			0,75		0,75
39	YZ	05	7242	5					0,00
40	AC	05	7243	5					0,00
41	BD	05	7244	5			0,75		0,75
42	EG	05	7245	5					0,00
43	IK	05	7246	5				0,5	0,50
44	MO	05	7247	5					0,00
45	QS	05	7248	5			0,75		0,75
46	UW	05	7249	5					0,00
47	YA	05	7260	5					0,00
48	ZB	05	7271	5					0,00
49	ABC	05	7272	5		1	0,75		1,75

2. Tableau final

Après ajout des bonifications un nouveau tableau est obtenu, tenant compte du niveau de positionnement initial et des bonifications. Le classement est alors remanié, attribuant un niveau de positionnement final, valable uniquement pour l'avancement en cours.

Exemple : L'agent GG échelon 9 est à un niveau de positionnement initial de 9, ses droits à bonification sont + 1,5 pour son Master 2, ce qui lui donne un niveau de positionnement final de 10,50.

Ordre	Nom d'usage	Echelon	Pondération	Positionnement final
1	BB	10	5867	ENCADREMENT
2	AA	10	5868	11
3	GG	9	5992	10,50
4	CC	9	5866	9,75
5	DD	9	5910	9,50
6	EE	9	5916	9,00
7	FF	9	5930	9,00
8	HH	9	6040	9,00
9	II	9	6044	9,00
10	MM	8	6120	9,00
11	JJ	8	6050	8,75
12	KK	8	6059	8,00
13	LL	8	6113	8,00
14	TT	6	7129	7,75
15	VV	6	7138	7,50

16	NN	7	6148	7,00
17	OO	7	6170	7,00
18	PP	7	6180	7,00
19	QQ	7	6199	7,00
20	RR	7	7088	7,00
21	SS	7	7090	7,00
22	WW	6	7145	6,75
23	ABC	5	7272	6,75
24	EF	5	7210	6,50
25	UU	6	7130	6,00
26	XX	6	7150	6,00
27	YY	6	7155	6,00
28	ZZ	6	7156	6,00
29	AB	6	7159	6,00
30	GH	5	7222	6,00
31	KL	5	7228	5,75
32	OP	5	7234	5,75
33	WX	5	7241	5,75
34	BD	5	7244	5,75
35	QS	5	7248	5,75
36	CD	5	7170	5,50
37	IK	5	7246	5,50
38	IJ	5	7226	5,00
39	MN	5	7230	5,00
40	QR	5	7236	5,00
41	ST	5	7239	5,00
42	UV	5	7240	5,00
43	YZ	5	7242	5,00
44	AC	5	7243	5,00
45	EG	5	7245	5,00
46	MO	5	7247	5,00
47	UW	5	7249	5,00
48	YA	5	7260	5,00
49	ZB	5	7271	5,00