



Informations générales

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (LDG)

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 prévoit l'élaboration de Lignes directrices de gestion (LDG) par l'établissement.

Les Lignes directrices de gestion **formalisent la politique en matière de ressources humaines et la politique sociale de l'établissement**. À ce titre, elles s'inscrivent dans les orientations du Projet d'Établissement 2023 - 2028, et notamment celles du projet social. Le CHU de Toulouse a souhaité construire ses Lignes directrices de gestion **dans un cadre concerté et négocié avec les partenaires sociaux et l'encadrement**.

Les LDG ont été présentées aux instances du CHU.

Elles s'appliquent à l'ensemble des personnels non médicaux, quel que soit leur statut : titulaire, stagiaire, contractuel.

Les organisations syndicales ont voté unanimement contre ces LDG en CSE.

La CGT a proposé des accords plus favorables aux agents, que la direction n'a même pas voulu négocier.

• OBJECTIFS

- > Déterminer la **stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines**, notamment définie dans le Projet d'Établissement en lien avec le Projet Social.
- > Fixer les **orientations** générales de **promotion** et de **valorisation** des parcours professionnels.
- > Favoriser 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.

• CONTENU

Les Lignes directrices de gestion (LDG) sont organisées en deux parties :

1. La stratégie pluriannuelle de pilotage des RH

Les LDG formalisent la politique en matière de ressources humaines et la politique sociale de l'établissement. Nos différentes politiques y sont détaillées, notamment en matière de recrutement, de concours, de qualité de vie au travail, de formation et de prévention des risques professionnels.

2. La promotion et la valorisation des parcours professionnels

L'élaboration des LDG a permis de repenser les règles d'évolution et de promotion professionnelle et notamment d'avancement de grade, qui concernent les professionnels titulaires du CHU. Ces règles de gestion visent à **garantir un traitement équitable de l'ensemble des professionnels**. La prise en compte de la valeur professionnelle dans le choix des agents promus nécessite l'introduction de **nouveaux critères d'évaluation qui ont ainsi été négociés**.

-> **L'entretien professionnel devient alors essentiel pour évaluer votre valeur professionnelle.**



La valeur professionnelle prend en compte

- votre manière de servir,
- vos qualités relationnelles,
- l'atteinte de vos objectifs,
- vos compétences et connaissances professionnelles et techniques,
- votre capacité d'expertise ou d'encadrement.

Arbitraire

Ces critères ne sont pas objectifs et permettent à la direction de défavoriser certains agents. Un cadre peut émettre un avis défavorable avec rapport au sujet de votre avancement de grade, vous privant de toute avancée de carrière.

- Non ! La direction défavorise :
- les promotions professionnelles
 - les agents en postes aménagés
 - les agents en arrêts maladies
 - les agents non "malléables"

Non ! La CGT revendique uniquement des critères objectifs d'ancienneté.



La lettre ne dit pas tout

> La lettre de trait d'Union

• QUELLE ORGANISATION À COMPTER DU 1er JANVIER 2025 ?

1

La campagne d'évaluation se tiendra du 3 février au 12 mai 2025.

Votre entretien professionnel sera planifié par votre encadrement. Vous pourrez ainsi le préparer.

2

A compter de 2025, pour l'avancement de grade :

- Si vous réalisez une contribution complémentaire (ex : infirmière référente Douleur),
 - Ou si vous occupez des fonctions managériales,
- ★ Vous pourrez être valorisés(e) sous forme de points « Bonus »

3

Votre avancement de carrière est possible si vous remplissez les conditions réglementaires pour être éligible à un grade supérieur.

Les professionnels susceptibles d'être promus sont ensuite classés après application de plusieurs critères.

• DES RÈGLES DE GESTION TRANSPARENTES ET RÉNOVÉES

Les LDG portent de nouvelles règles et modalités de promotion et de valorisation des carrières, des professionnels afin de mieux répondre aux enjeux des ressources humaines.

Elles traduisent et portent des idées fortes pour rendre la carrière des fonctionnaires plus attractive et plus dynamique. **(reclassements imposés, changements d'affectations, polyvalence)**

Jargon managérial vide de sens sans proposition concrète, mais cachant la volonté de flexibiliser les carrières.

La CGT ne fait pas partie des "partenaires sociaux", elle est un contre-pouvoir ayant pour but d'obtenir des droits et des conditions de travail plus favorables.

La direction n'a jamais réellement souhaité négocier et impose aujourd'hui des **critères injustes et discriminants**.

La prime de service : bientôt au mérite

L'objectif des gouvernements et des politiques d'austérité budgétaires actuelles est de changer les critères d'attribution de la prime annuelle. Très bientôt, la note (basée maintenant sur votre manière de servir) servira à définir le montant de votre prime annuelle. Le but est de réaliser des économies pour les directions en réduisant les enveloppes globales.

Nous appelons tous les agents à refuser les LDG imposées par la Direction. Ces règles ne servent qu'à diviser, discriminer, et imposer une hiérarchie inacceptable basée sur des jugements subjectifs.

Unissons nos forces maintenant avant qu'il ne soit trop tard pour agir seul.

CONSULTATION

Donnez votre avis sur la **nouvelle notation**

