



**GROUPE HOSPITALIER
DE LA RÉGION DE MULHOUSE
ET SUD ALSACE**

Lignes directrices de gestion du GHRMSA

**Orientations générales en matière
de promotion et de valorisation
des parcours professionnels**

Rédaction : F. Mannino

Validation : C. Belot

Version validée suite
CTE du 17.05.2021



Propos introductifs

Instaurées par la **loi n° 2019-828 du 6 août 2019** de transformation de la Fonction Publique les lignes directrices de gestion offrent à l'établissement l'opportunité de se doter d'un document stratégique de pilotage des ressources humaines.

Au sein de la fonction publique hospitalière, les lignes directrices de gestion sont prévues à **l'article 26** de la **loi n°86-33** du 9 janvier 1986.

Les modalités de mise en œuvre de cet outil nouveau de gestion des ressources humaines sont précisées par **le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019** et notamment son chapitre 3.

L'élaboration de lignes directrices poursuit les objectifs suivants :

- Renouveler l'organisation du dialogue social en passant d'une approche individuelle à une approche plus collective ;
- 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 ;
- Accompagner les transitions professionnelles des agents publics dans la fonction publique ;
- Renforcer l'égalité professionnelle dans la Fonction Publique.

Les lignes directrices de gestion visent à :

1° déterminer **la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines**, notamment en matière de GPEEC

2° fixer **des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels**. En effet, les CAP n'examineront plus les décisions en matière d'avancement et de promotion à compter du 1^{er} janvier 2021.

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.

Elles constituent le document de référence pour la gestion des ressources humaines de l'établissement.

L'élaboration des LDG permet de formaliser la politique RH, de favoriser certaines orientations, de les afficher et d'anticiper les impacts prévisibles ou potentiels des mesures envisagées.

Les lignes directrices de gestion s'adressent à l'ensemble des personnels non médicaux et sage-femmes.

Périmètre des LDG :

Conformément aux dispositions réglementaires qui disposent que les lignes directrices peuvent être établies de manière commune ou distincte, il est convenu de présenter les LDG de la manière suivante :

1° S'agissant du premier niveau de LDG relatif à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, il est entendu que ce type de LDG correspond aux attendus qui figurent dans le projet social, partie intégrante du projet d'établissement.

Le GHRMSA est entré dans une phase de rédaction du projet d'établissement pour la période 2021-2025, selon un calendrier de travail présenté devant les instances du GHRMSA au cours du mois de septembre.

Il est ainsi convenu que les LDG relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines seront définies à travers la validation du projet social au cours du premier semestre 2021.

2° Le document traite donc des points relatifs aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

3° Les LDG en matière de recrutement et d'adaptation des compétences font l'objet d'un document spécifique.

Portée juridique des LDG en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels :

Les décisions individuelles relatives notamment à l'avancement doivent s'inscrire dans les orientations définies dans le cadre des LDG.

Un agent peut opposer les LDG en cas de recours devant le tribunal administratif contre une décision individuelle qui lui serait défavorable.

Il pourra également faire appel à un représentant syndical, désigné par l'organisation syndicale de son choix pour l'assister dans l'exercice des recours administratifs contre une décision individuelle défavorable prise en matière d'avancement ou de promotion.

A sa demande, les éléments relatifs à sa situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des LDG lui sont communiqués.

L'autorité investie du pouvoir de nomination 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 ou du service.



I - Méthode de travail

Le projet a été piloté par la direction des ressources humaines.

L'ensemble des organisations syndicales qui siègent au CTE ont été associées la démarche : CFDT, CFTC, CGT, FO et UNSA

Plusieurs réunions de travail sur le sujet ont été organisées au cours de l'année 2020 et 2021 malgré le contexte de crise sanitaire selon le calendrier ci-dessous :

- 11 juin 2020
- 20 juillet 2020
- 5 août 2020
- 3 novembre 2020
- 24 novembre 2020
- 8 décembre 2020
- 21 janvier 2021
- 4 février 2021
- 19 février 2021
- 26 février 2021
- 12 mars 2021
- 19 mars 2021
- 26 mars 2021

II - Etat des lieux



A- Des pratiques RH existantes

Les documents, référentiels réglementaires et modalités d'organisation du dialogue social en matière de gestion des ressources humaines de l'établissement sont les suivants :

- Les ratios d'avancement de grade fixés par arrêté (modifié) du 11 octobre 2007 déterminent les taux de promotion dans certains corps de la fonction publique hospitalière
- Le GHRMSA s'est doté de critères internes d'avancement de grade et de corps qui ont été définies avec les organisations syndicales dans le cadre du fonctionnement des CAPL

- Des critères spécifiques d'avancement pour les sage-femmes ont été déterminés et validés conformément à la réglementation en vigueur relative à ce corps professionnel
- Le GHRMSA s'est également doté d'un règlement intérieur des CAPL.
- Avant chaque CAPL d'avancement de grade et au choix, le GHRMSA organise une réunion préparatoire aux CAPL avec l'ensemble des organisations syndicales y siégeant afin d'échanger sur les situations individuelles. Dans ce cadre, la DRH est amenée à demander des compléments d'information aux responsables hiérarchiques des agents concernés afin d'éclairer les membres des CAP
- Le GHRMSA définit par ailleurs chaque année un calendrier des concours permettant à la fois l'intégration dans la fonction publique et les progressions de carrière. Ce calendrier est communiqué à l'ensemble des organisations syndicales, ainsi qu'aux agents via son site internet. Chaque ouverture de concours est précédée d'une note d'information diffusée à l'ensemble des agents de l'établissement via leur cadre à des fins de diffusion générale.
- Le GHRMSA organise tous les mois des réunions avec l'ensemble des partenaires sociaux pour échanger sur les problématiques générales, RH ou autres afin d'échanger sur les problématiques qui leur sont rapportées. C'est également un lieu d'échange et d'information sur les actualités et projets institutionnels avant ou en complément de leur présentation en CTE
- Le GHRMSA s'est engagé dans la mise en œuvre d'un schéma de dialogue social de proximité formalisé afin de garantir le bon niveau de traitement des problématiques et une cohérence dans les modes d'exercice des cadres.

B - Des effectifs, des emplois et des compétences

1) Les effectifs PNM Source : bilan social 2020

- **Les effectifs physiques de l'établissement au 31/12/2020 : 5440 agents (dont PP)**

Les effectifs moyens rémunérés en 2020 :

	ETP Rémunéré moyen 2020
Titulaires, stagiaires et CDI	
Titulaire	3 722,27
Titulaire, Stagiaire dans un Grade supérieur	47,43
Stagiaire	403,25
Contractuel CDI Emploi Permanent	465,8
Titulaires, stagiaires et CDI	4 638,75
CDD et Autres (contrats d'apprentissage hors intérim)	
Contractuel CDD sur Emploi Permanent	289,86
Contractuel CDD	87,92
Apprenti	6,28
Etudiants IFSI (Vacations)	17,35
Personnel Divers Non Medical *	30,67
CDD et Autres (contrats aidés, contrats d'apprentissage hors intérim)	432,08

* Dont renfort COVID

- Répartition par filière et par statut en 2020 :

	ETP Rémunérés moyen 2020
Personnels de direction et personnels administratifs	601,14
Personnels des services de soins	3 494,75
- dont IDE	1 473,74
- dont AS	1 185,99
Personnels éducatifs et sociaux	93,62
Personnels médico-techniques	242,99
Personnels techniques et ouvriers	584,88

Ne figurent pas dans ce total les autres contrats (soit 53,46 ETP dont certains renforts covid ou intervenant type musicothérapeute...)

- Répartition par catégorie en 2020 :

	ETP Rémunérés moyen 2020
catégorie A	1 827,26
catégorie B	744,64
catégorie C	2 445,48
Autres contrats (contrats d'apprentissage...; hors intérim)*	53,46

* Dont renfort COVID

2) Analyse et projection des mouvements RH

Source : bilan social

Volume et origine des départs (en nombre)	Retraite	Fin de contrat	Mutation	Démission	Congé parental	Dispo	Autres (décès, licenciement)	Total
2020 *	95	86	60	104	44	133	20	542
2019	143	132	54	143	50	144	23	689
2018	131	104	50	94	46	109	20	554

* 2020 : neutralisation des mouvements en lien avec UF COVID

Volume et origine des entrées (en nombre)	Mutation	Réintégration	CDI	CDD	Recrutement direct suite à concours ou mise en stage	Total
2020 *	48	83	73	247	147	598
2019	58	64	166	267	68	623
2018	52	83	267	283	12	697

* 2020 : neutralisation des mouvements en lien avec UF COVID

en nombre (sur base des effectifs présents en mars 2021)	2021	2022		2023		2024		2025	
	départs enregistrés (selon information connue en mars 2021)	Nb d'agents ayant 62 ans	Nb d'agent ayant atteint la limite d'âge 67 ans	Nb d'agents ayant 62 ans	Nb d'agent ayant atteint la limite d'âge 67 ans	Nb d'agents ayant 62 ans	Nb d'agent ayant atteint la limite d'âge 67 ans	Nb d'agents ayant 62 ans	Nb d'agent ayant atteint la limite d'âge 67 ans
projection des départs à la retraite	95	63	4	97	7	106	13	117	19

Source : GPEC – situation des effectifs

3) Identification des métiers en tension

Dans le cadre d'une réflexion territoriale sur les métiers en tension, l'identification des métiers présentés ci-dessous a été réalisée

Source : GPEC – Février 2020

Estimation des besoins en masseur-kinésithérapeute						
Effectif finançable	Nb postes vacants	Nb départs en retraite dans les 5 ans	Nb de promotion professionnelle financées en 2019	Nb de report en promotion professionnelle	Nb de promo prof. finançables en 2020	Nb de promo prof. finançables en 2021
47,55	-26,17	6	-	-	-	-

Estimation des besoins en cadre de santé						
Effectif finançable	Nb postes vacants	Nb départs en retraite dans les 5 ans	Nb de promotion professionnelle financées en 2019	Nb de report en promotion professionnelle	Nb de promo prof. finançables en 2020	Nb de promo prof. finançables en 2021
174.54 cadres	-64,39	45	6	10	3 à 4	4 à 6
FF cadres	34,35	3				
Référents cadres	9,2	1				
174,54	-20,84	49				

Estimation des besoins en infirmier anesthésiste						
Effectif finançable	Nb postes vacants	Nb départs en retraite dans les 5 ans	Nb de promotion professionnelle financées en 2019	Nb de report en promotion professionnelle	Nb de promo prof. finançables en 2020	Nb de promo prof. finançables en 2021
52.8 IADE	-1,05	20	3	2	1 à 3	3 à 4
13.7 IDE	-0,5	2				
66,5	-1,55	22				

Estimation des besoins en infirmier de bloc opératoire						
Effectif finançable	Nb postes vacants	Nb départs en retraite dans les 5 ans	Nb de promotion professionnelle financées en 2019	Nb de report en promotion professionnelle	Nb de promo prof. finançables en 2020	Nb de promo prof. finançables en 2021
78.25 IBODE	-41,55	12	3	1	1 à 3	4 à 5
3 IAC + IBO	35,15	4				
81,25	-6,40	16				

Estimation des besoins en infirmier						
Effectif finançable	Nb postes vacants	Nb départs en retraite dans les 5 ans	Nb de promotion professionnelle financées en 2019	Nb de report en promotion professionnelle	Nb de promo prof. finançables en 2020	Nb de promo prof. finançables en 2021
1 246.91 IDE	-37,97	206	9	22	5 à 9	9 à 12

Estimation des besoins en manipulateur en électro-radiologie médicale						
Effectif finançable	Nb postes vacants	Nb départs en retraite dans les 5 ans	Nb de promotion professionnelle financées en 2019	Nb de report en promotion professionnelle	Nb de promo prof. finançables en 2020	Nb de promo prof. finançables en 2021
99,45	-9,91	15	-	-	-	-

Estimation des besoins en aide-soignant filière gériatrique						
Effectif finançable	Nb postes vacants	Nb départs en retraite dans les 5 ans	Nb de promotion professionnelle financées en 2019	Nb de report en promotion professionnelle	Nb de promo prof. finançables en 2020	Nb de promo prof. finançables en 2021
388,15	-0,3	96	4 + 7 passerelles 2019-2020	4	1 + 6 à 8 passerelles	1 + 6 à 8 passerelles

III - Promotion et valorisation des parcours professionnels

Les modalités d'avancement au titre de l'année 2021 reposeront sur la note chiffrée obtenue en 2020.

L'année 2021 sera celle du déploiement du module entretien professionnel de l'outil Gesform Evolution. Cet outil permet d'évaluer la valeur professionnelle par le biais d'un mécanisme de cotation et de remplacer la note chiffrée qui disparaît.

A - Concernant les agents titulaires

◆ Avancement de grade pour l'année 2021, et à partir de 2022

1) L'établissement définit des critères applicables au titre de l'année 2021

- A l'ensemble des agents, à l'exception des sages-femmes

Critères
- ancienneté de l'agent : 1 point par année / âge
- ancienneté dans la fonction publique (tous statuts confondus) : 1 mois = 1 point
- ancienneté dans le grade : 1 mois = 1 point
- progression de la note au cours des 3 dernières années (depuis 2015) : addition des 3 dernières progressions de notes X 100 points (et valorisation d'une note à 25 à hauteur de 50 points) UNIQUEMENT POUR L'ANNEE 2021
- attribution d'un bonus de 100 points l'année précédant celle d'ouverture des droits à la retraite. (âge d'ouverture des droits moins 1 an et l'année en cours)
- avis favorable de l'encadrement
- adéquation grade / emploi
- exercice de missions à hautes responsabilités (exemples : expertise technique, management d'équipe) pendant un temps permettant d'évaluer les aptitudes professionnelles de l'agent
- examen particulier des agents ayant atteints l'échelon sommital depuis plus de 3 ans au 31/12 de l'année N
- examen particulier des agents revenant d'une position de disponibilité (5 premières années)
- à valeur professionnelle égale l'établissement s'engage à vérifier si la proportion des femmes et des hommes est respectée

☐ Sages-Femmes

Critères	20 points	50 points	100 points	150 points
<p>- Expertise clinique Mise en œuvre d'expertises particulières, en lien avec le métier et le projet médical ou être reconnu comme personne ressource dans un domaine particulier : pratique régulière de l'échographie, acupuncture, consultation en lactation, exercice en centre de planification, autres ...</p>	> 2 ans de pratique	> 10 ans	> 15 ans	
Mise en œuvre de la formation tout au long de la vie : formations suivies en lien avec l'exercice professionnel, au-delà des formations obligatoires au cours des 3 dernières années	Plus d'une action	Formation donnant lieu à un D.U.		
<p>- Coordination Exercice de fonction de coordination</p>			> 2 ans	
<p>- ancienneté de l'agent : 1 point par année / âge</p> <p>- Ancienneté dans la fonction publique (tous statuts confondus) : 1 mois = 1 point</p> <p>- Ancienneté dans le grade : 1 mois = 1 point</p> <p>- <i>Progression de la note au cours des 3 dernières années (depuis 2015) : addition des 3 dernières progressions de notes X 100 points (et valorisation d'une note à 25 à hauteur de 50 points)</i> UNIQUEMENT POUR L'ANNEE 2021</p> <p>- Attribution d'un bonus de 100 points l'année précédant celle d'ouverture des droits à la retraite. (âge d'ouverture des droits moins 1 an et l'année en cours)</p>				
- avis favorable de l'encadrement				
- adéquation grade / emploi				
- examen particulier des agents ayant atteints l'échelon sommital depuis plus de 3 ans au 31/12 de l'année N				
- examen particulier des agents revenant d'une position de disponibilité (5 premières années)				
- à valeur professionnelle égale l'établissement s'engage à vérifier si la proportion des femmes et des hommes est respectée				

2) A partir de 2022, les critères précédemment exposés continueront à s'appliquer, à l'exception du critère correspondant à la notation

En juin 2021, l'établissement déploiera l'outil Gesform Evolution dans le cadre de la mise en œuvre de l'entretien professionnel. Cet outil permettra d'embarquer un système de cotation permettant d'évaluer la valeur professionnelle et de remplacer la note chiffrée dans le processus d'avancement de grade à partir de 2022.

Les 150 points maximum qui pouvaient être obtenus antérieurement avec le système de notation sont remplacés par le dispositif suivant :

160 points maximum pourront être attribués au titre de la valeur professionnelle et ventilés de la manière suivante, selon 3 items :

- Atteinte des objectifs :

30 points pourront être attribués à ce titre

Chaque agent aura minimum 1 objectif- maximum 4 objectifs fixés

Le mécanisme de la moyenne sera retenu selon les modalités suivantes pour évaluer l'atteinte du ou des objectifs :

Devenu sans objet	Non atteint	Partiellement atteint	Atteint
1	0	0,5	1

Exemple : un agent a 2 objectifs, 1 atteint et 1 partiellement atteint = 1,5 point sur 2.
 $1,5/2 = 0,75$ soit 75 % ce qui correspond à 22,5 points sur 30

- Les compétences et connaissances professionnelles et techniques (sur la base des savoir-faire définis dans la fiche métier du répertoire des métiers de la FPH, le cas échéant des fiches emploi) :

A développer	Pratique courante	Maîtrise	Expert
1	2	3	3,5

70 points pourront être attribués à ce titre avec le mécanisme de la moyenne car les fiches métiers renvoient à des nombres variables de compétences et connaissances (mini : 4 (encadrant espaces verts) - maxi : 14 (infirmier en soins généraux)).

Exemple :

	<i>A développer</i>	<i>Pratique courante</i>	<i>Maîtrise</i>	<i>Expert</i>
	1	2	3	3,5
<i>savoir faire 1</i>		2		
<i>savoir faire 2</i>		2		
<i>savoir faire 3</i>			3	
<i>savoir faire 4</i>				3,5

$10,5/(3,5*4)*70=52.5$ points

- **La manière de servir et qualités relationnelles :**

4 niveaux d'évaluation :

Insuffisant	A améliorer	Satisfaisant	Très satisfaisant
3	6	9	12

60 points pourront être additionnés à ce titre, soit 12 points maximum par item.

	Insatisfaisant 1 point	A améliorer 2 points	Satisfaisant 3 points	Très satisfaisant 4 points
<p>1- Implication professionnelle et sens du service public 12 points</p> <ul style="list-style-type: none"> • Respect des règles déontologiques (4 points) • Respect des procédures et protocoles (4 points) • Ponctualité (4 points) 				
<p>2- Rigueur professionnelle et capacité d'organisation 12 points</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sens de l'organisation et des priorités (4 points) • Fiabilité et qualité du travail (4 points) • Respect des délais (4 points) 				
<p>3- Capacité à travailler en équipe 12 points</p> <ul style="list-style-type: none"> • Transmission des informations utiles au bon fonctionnement du service (4 points) • Partage des tâches (4 points) • Esprit d'entraide et de solidarité (4 points) 				
<p>4- Comportement adapté dans les relations avec autrui 12 points</p> <ul style="list-style-type: none"> • Courtoisie et respect (4 points) • Sens de la communication et de l'écoute (4 points) • Bienveillance (4 points) 				
<p>5- Capacité d'adaptation 12 points</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacité à comprendre et accepter le changement (4 points) • Capacité à adopter de nouveaux comportements ou outils de travail (4 points) • Gestion de l'expression de ses émotions et de son stress (4 points) 				

- **La capacité d'expertise et le cas échéant, la capacité d'encadrement :**
4 niveaux d'appréciation sont renseignés mais ne feront pas l'objet d'une cotation :

A développer	Pratique courante	Maîtrise	Expert
--------------	-------------------	----------	--------

Selon les items retenus pour les agents du GHRMSA ci-dessous :

- Capacité à anticiper, négocier, décider et organiser
- Capacité à animer, fédérer et valoriser une équipe
- Capacité à gérer les conflits
- Capacité à déléguer et capacité à mobiliser les ressources internes et externes
- Capacité d'initiative

A valeur professionnelle égale, cet item pourra être utilisé pour départager des agents ayant des fonctions d'encadrement.

- **Accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur**

L'établissement met en place des processus de sélection en faveur des agents qui souhaitent exercer des fonctions d'un niveau supérieur :

Critères
- processus de sélection pour devenir cadre de pôle. Accès et accompagnement à la fonction cadre de pôle / guide d'adaptation à l'emploi / fiche de missions disponible sous kaliweb
- processus de sélection pour devenir cadre de santé Accès et accompagnement à la fonction de cadre de santé / guide d'adaptation à l'emploi / fiche de missions disponible sous kaliweb
- processus transparent de sélection interne à des fonctions d'encadrement
- processus de sélection interne préalablement à une évolution/formation professionnelle

- **Avancement de corps – computation départementale**

L'établissement prononcera les nominations au titre de la computation départementale selon les modalités suivantes :

Critères
- aptitude à exercer un emploi d'un niveau supérieur au regard de l'évaluation de la manière de servir
- adéquation compétences / fiche de poste
- ancienneté requise
- technicité, expertise, sujétions particulières

- Conditions d'organisation du dialogue social :

La loi de transformation de la fonction publique et le décret 2019-1265 disposent que les avancements de grade ne font plus l'objet d'un examen préalable de la CAP. Ainsi la décision du directeur n'est plus prise suite à l'avis de la CAP.

Afin que les organisations syndicales de l'établissement puissent exercer leur droit à la participation, les projets d'avancements de grade et de corps sont portés - avant prise de décision par la direction - à la connaissance des organisations syndicales représentatives de l'établissement à l'occasion d'une réunion de concertation préalable à chaque campagne annuelle d'avancement.

B - Concernant les agents contractuels

Les agents contractuels recrutés en vertu du décret 91-155 bénéficient d'une réévaluation de leur contrat a minima tous les trois ans au vu des résultats de l'entretien professionnel ou de l'évolution des fonctions.

Le processus de gestion de ces réévaluations est conduit par la DRH et tient compte de l'avis du responsable hiérarchique qui est invité à se prononcer chaque année sur la réévaluation de l'agent contractuel. A la date anniversaire des 3 ans suivant la dernière réévaluation du contrat, la DRH procède à une réévaluation si l'avis de l'encadrement est favorable.

Les agents contractuels ont vocation à accéder au statut de la fonction publique en s'inscrivant aux concours qui sont ouverts par l'établissement et dont le calendrier est publié sur l'intranet.

La politique recrutement définie au niveau institutionnel prévoit les conditions de recrutement pour un certain nombre de métiers en qualité de contractuels. Ces derniers ont vocation à se présenter aux concours ou processus de recrutements sans concours qui sont organisés chaque année pour ces catégories professionnelles.

IV - Voies de recours



Les décisions d'avancement sont susceptibles de recours dans les délais de droit commun (2 mois). Les agents peuvent obtenir des renseignements sur les modalités d'application des lignes directrices de gestion auprès d'un conseiller désigné par une organisation syndicale mais également auprès de la direction des ressources humaines.

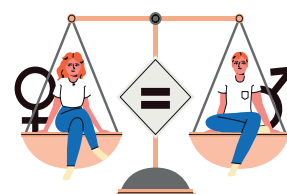
Lorsque ces explications ne sont pas suffisantes, une procédure simplifiée de recours gracieux est proposée. Elle a pour ambition de simplifier et de centraliser les recours gracieux d'une part, et d'autre part de limiter les recours contentieux.

La procédure est décrite ci-dessous :

- un agent qui conteste une décision défavorable doit motiver sa demande et y apporter des éléments factuels en adressant un recours gracieux à la DRH ;
- un examen administratif de la demande est réalisé par la direction des ressources humaines (service des carrières et de la rémunération) ;
- des éléments complémentaires peuvent être demandés au N+1 ;
- si nécessaire, un entretien individuel peut être organisé par la DRH ;
- à l'issue de ce processus, l'autorité investie du pouvoir de nomination notifie sa décision.

Dans le cadre de cette procédure simplifiée, les fonctionnaires pourront choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale de leur choix pour les assister dans l'exercice des recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables relatives à l'avancement, aux promotions et aux mutations.

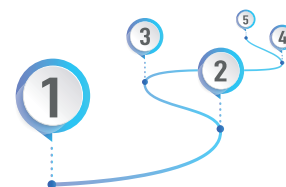
V - Actions en faveur de l'égalité femmes/hommes



Les actions en faveur de l'égalité professionnelle font l'objet d'un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Un plan spécifique a été rédigé et validé par le CTE et la CME du GHRMSA le 18 janvier 2021. Conformément à la réglementation, ce plan est défini pour 3 ans. Il peut faire l'objet de révision intermédiaire et sera évalué annuellement.

VI - Date d'effet et durée des LDG



Les LDG sont prévues pour une durée de **5 ans**. Elles prennent effet le **1^{er} janvier 2021**. Elles pourront faire l'objet d'une révision intermédiaire.

Avis du comité technique d'établissement en date du **17 mai 2021** : **favorable à l'unanimité**.