

Suivi :

Direction des ressources  
humaines et des relations  
sociales (DRH-RS)

**CENTRE HOSPITALIER D'ANGOULÊME**  
**LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (LDG)**

**FÉVRIER 2025**

## Préambule

L'article 30 de la loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 prévoit la définition de lignes directrices de gestion (LDG) déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines au sein de la fonction publique hospitalière. Le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion précise les modalités de mises en œuvre de ces dernières, qui doivent notamment détailler :

- les orientations et critères en matière de promotions de corps de grade ;
- les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents hospitaliers et leur accès à des responsabilités supérieures ;
- les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents hospitaliers ;
- l'adaptation des compétences aux évolutions des missions et des métiers ;
- la valorisation de la diversité des profils et des parcours professionnels ;
- la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les LDG sont publiques et doivent être communiquées aux agents hospitaliers qui en font la demande. Elles ont vocation à s'appliquer aux agents stagiaires et titulaires de la fonction publique hospitalière ainsi qu'aux agents contractuels. Leur mise en œuvre s'apprécie sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité investie du pouvoir de nomination (AIPN) en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

Les LDG intègrent cinq parties :

- Partie 1 : État des lieux p. 3
- Partie 2 : Stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines p. 7
- Partie 3 : Promotion et valorisation des parcours professionnels p. 9
- Partie 4 : Actions en faveur de l'égalité hommes-femmes p. 15
- Partie 5 : Politique de recrutement et de développement des compétences p. 17
- Partie 6 : Date d'effet p. 21

## Visas

- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
- Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;
- Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires ;
- Décret 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 ;
- Décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale.

## Durée

Les LDG sont établies de manière pluriannuelle, pour une durée de cinq ans. Elles peuvent être révisées en cours de période. Le CSE est consulté sur les projets de LDG, ainsi que sur leur révision.

## PARTIE 1 – ÉTAT DES LIEUX

### A. LES EFFECTIFS, LES EMPLOIS, LES COMPÉTENCES

Les effectifs physiques non-médicaux du centre hospitalier d'Angoulême affichent une évolution relativement stable depuis 2021.

En effectifs	2021	2022	2023	Évolution N-1
<b>Effectifs physiques au 31 décembre 2023</b>	2 259	2 207	2 227	+0,91%

En lien avec la crise sanitaire du Covid-19 de 2020-2021, de nombreux recrutements temporaires avaient été réalisés notamment afin de conduire la politique de vaccination, ce qui explique une légère diminution des effectifs physiques et des équivalents temps plein rémunérés (ETPR) sur la période 2021-2023, en particulier en ce qui concerne les contrats à durée déterminée (CDD).

Par statut	2021		2022		2023	
	Réalisé en ETPR	Taux d'évolution	Réalisé en ETPR	Taux d'évolution	Réalisé en ETPR	Taux d'évolution
<b>Titulaires, stagiaires et CDI</b>	1 965,85	+2,35%	1 935,68	-1,53%	1 963,13	+1,42%
<b>CDD et autres (contrats aidés, hors intérim)</b>	187,52	-3,30%	189,76	+1,19%	148,04	-21,99%

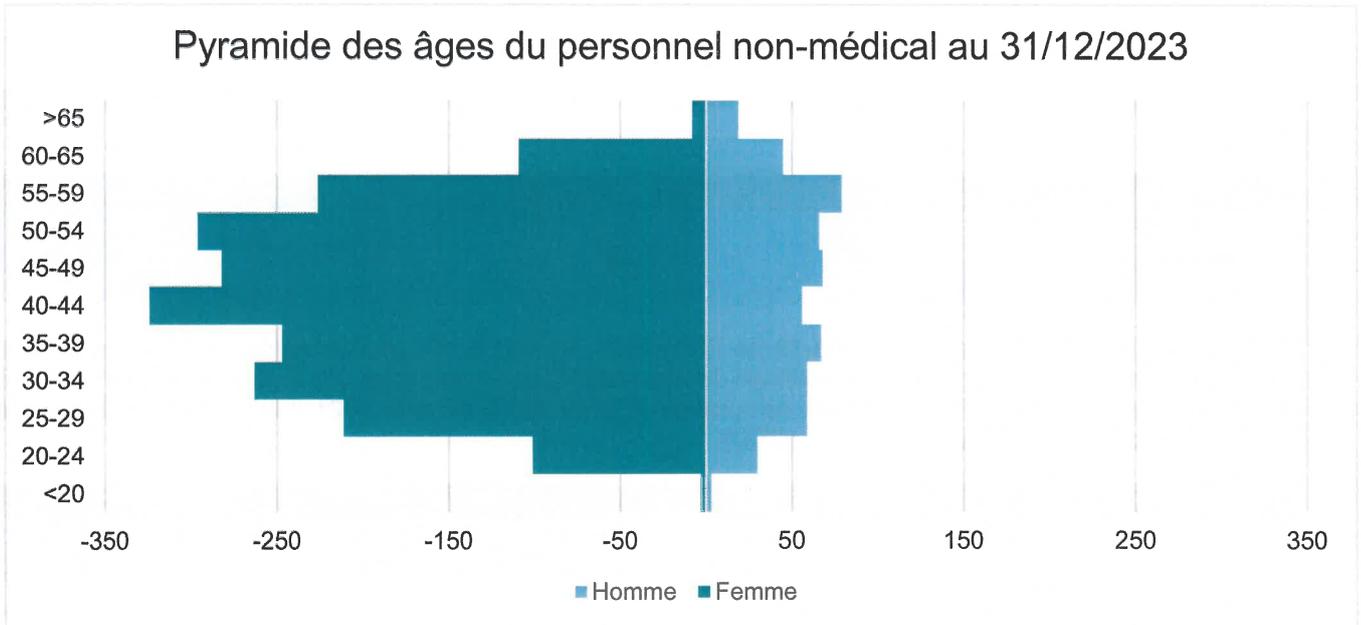
La répartition par catégorie professionnelle témoigne d'une nouvelle structure des effectifs au sein de la fonction publique hospitalière. En particulier, les corps des aides-soignants et auxiliaires de puériculture relèvent depuis 2021 de la catégorie B suite à la parution des décrets n°2021-1267 et n°2021-1257 du 29 septembre 2021. Par ailleurs, les corps des infirmiers, masseurs-kiné, pédicure-podologue, ergothérapeute, orthoptiste, manipulateur en électroradiologie médicale relèvent de plus en plus systématiquement de la catégorie A en lien avec le départ à la retraite progressif des agents hospitaliers ayant exercé un droit d'option pour être maintenus en catégorie B.

Par catégorie	2021		2022		2023	
	Réalisé en ETPR	Taux d'évolution	Réalisé en ETPR	Taux d'évolution	Réalisé en ETPR	Taux d'évolution
<b>A</b>	636,19	+3,82%	695,35	+9,30%	728,61	+4,78%
<b>B</b>	487,03	+25,64%	759,59	+55,96%	839,91	+10,57%
<b>C</b>	1 030,15	-7,54%	670,50	-34,91%	542,64	-19,07%

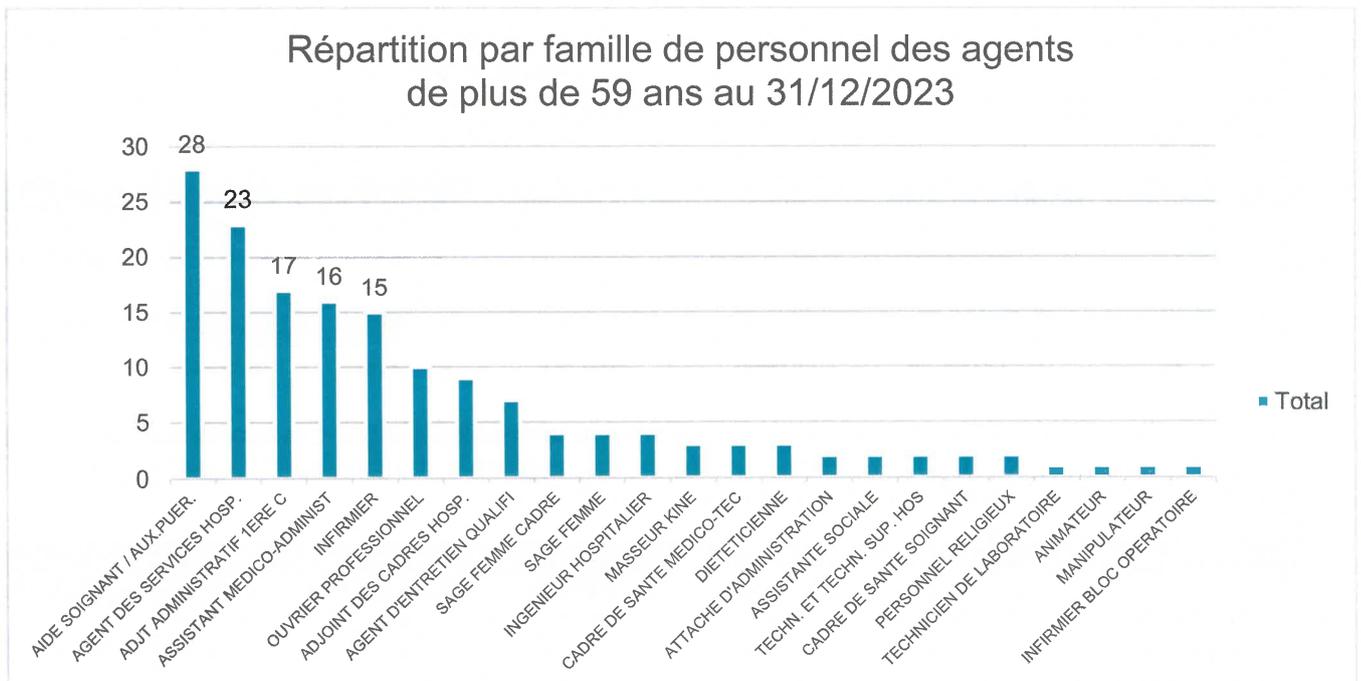
La structure des effectifs affiche une importante stabilité sur la période 2021-2023. Les agents hospitaliers relevant de la filière administrative et médico-technique ont légèrement augmenté. Ils représentent respectivement 6 et 14% du total des effectifs du centre hospitalier d'Angoulême en 2023.

Par filière	2021		2022		2023	
	ETPR	% du total	ETPR	% du total	ETPR	% du total
<b>Administratifs</b>	285,67	13%	294,13	14%	290,76	14%
<b>Soignants</b>	1 466,36	68%	1 422,06	67%	1 419,55	67%
<b>Éducatifs et sociaux</b>	28,94	1%	30,40	1%	31,79	2%
<b>Médico-techniques</b>	119,15	6%	132,33	6%	126,35	6%
<b>Techniques et ouvriers</b>	253,25	12%	255,52	12%	242,72	11%

La pyramide des âges en fin d'année 2023 fait apparaître une structure équilibrée, avec un âge moyen de 42,5 ans pour les femmes et 43,9 ans pour les hommes. Il est possible de dénombrer 191 agents hospitaliers qui ont plus de 59 ans et seront donc susceptibles de partir à la retraite dans les 5 prochaines années.



La répartition des 191 prochains départs à la retraite d'ici 2029 par famille de personnel fait apparaître surtout une concentration sur les métiers d'aide-soignant (âge moyen de 45 ans) et d'agent des services hospitaliers (âge moyen de 42 ans). Ces deux familles de personnel affichent respectivement 28 et 23 départs prévisionnels sur la période 2024-2029.



L'évolution du volume et de l'origine des départs met en évidence une part importante des disponibilités (67 accordées en 2023) et des mutations (37 accordées en 2023) qui témoignent de parcours professionnels de plus en plus diversifiés, mais aussi parfois de changements de lieu de résidence.

Volume et origine des départs	Retraite	Fin de contrat	Mutation	Disponibilité	Démission	Autres	Total
<b>2021</b>	55	0	18	42	40	30	185
<b>2022</b>	58	3	27	54	46	23	211
<b>2023</b>	52	2	37	67	32	29	219

Le centre hospitalier d'Angoulême développe depuis quelques années l'apprentissage pour de nombreux emplois (aides-soignants, masseur-kinésithérapeutes, informaticiens...), afin de contribuer en tant qu'employeur public aux besoins extérieurs de la formation initiale, mais aussi afin de disposer d'un vivier de recrutement qui réponde le plus possible aux attendus des postes proposés.

Volume et origine des entrées	Remplacement et renfort	Création de poste	Apprentis	Autres	Total
<b>2021</b>	210	1	1	0	211
<b>2022</b>	172,5	6,5	11	0	179
<b>2023</b>	185,3	15,7	7	0	201

La promotion interne par voie d'avancement de grade ou de changement de corps est particulièrement développée au sein de l'établissement. En 2023, 51 agents ont bénéficié d'un avancement de grade tandis que 24 agents ont bénéficié d'un changement de corps. Les mobilités entre les différents services sont également favorisées afin de répondre aux aspirations des professionnels.

Mobilité interne	Changement de service	Changement de corps	Avancement de grade	Autres	Total
<b>2021</b>	609	14	105	0	728
<b>2022</b>	360	13	80	0	453
<b>2023</b>	295	24	51	0	370

## **B. ORIENTATIONS GÉNÉRALES DU CENTRE HOSPITALIER D'ANGOULÊME**

Les orientations générales en matière de gestion des ressources humaines relèvent pour le moment du projet social déterminé pour la période 2018-2022, intégré au projet d'établissement sur la même période qui affiche 4 axes stratégiques :

- Conforter le centre hospitalier d'Angoulême dans ses missions de recours, en appui des filières de soins et projets médico-techniques mis en œuvre avec les hôpitaux du GHT de Charente ;
- Structurer le partenariat entre la ville et l'hôpital, pour favoriser la prévention, organiser les soins programmés et non-programmés, mieux coordonner les parcours des patients et faire face aux difficultés de démographie rencontrées dans certains métiers ;
- Permettre aux usagers d'être acteurs de leur santé et adapter les organisations aux besoins des patients et des résidents et aux nouvelles modalités de prise en soins ;
- Inscrire le centre hospitalier d'Angoulême dans une démarche de développement durable et d'efficience, par la promotion de la qualité et de la pertinence des soins et par une mobilisation des ressources humaines, techniques et financières.

En particulier, le projet social développe 3 thèmes avec un ensemble d'actions à conduire pour la période 2018-2022 :

- Accueillir et fidéliser les professionnels ;
- Favoriser les pratiques managériales ;
- Promouvoir une qualité de vie au travail.

Plusieurs actions notables ont été mises en œuvre depuis 2022, notamment afin de renforcer l'attractivité et la fidélisation des professionnels (de 39 mises en stage en 2019 à près de 199 en 2023, organisation de 10 à 15 concours chaque année, accueil de 10 à 15 apprentis...). Les actions poursuivies par la gouvernance ont également eu pour objectif de développer la formation continue (48 professionnels en étude promotionnelle

en 2023, 80% des professionnels ont bénéficié d'au moins une action de formation en 2023) et de mettre en place de nouvelles organisations du travail (64 professionnels ont bénéficié du télétravail en 2023). Le projet social sera amené à être révisé dans le cadre du prochain projet d'établissement qui doit couvrir la période 2025-2029.

### C. ENJEUX ET POINTS DE FRAGILITÉ IDENTIFIÉS

Le centre hospitalier d'Angoulême affiche des difficultés pour pourvoir certains postes de la catégorie soignante qui sont actuellement vacants. Les difficultés sont concentrées principalement sur les structures de long séjour avec 9 postes vacants d'infirmiers et 3 postes vacants d'aide soignants.

Quelques difficultés résiduelles peuvent aussi être constatées pour pourvoir notamment les postes d'infirmiers de bloc opératoire (IBO/IBODE) et de nuit dans certains services de court séjour (ex. chirurgie) ou des postes infirmiers de jour en moyen séjour (ex. SMR). L'établissement doit également faire face à des difficultés nationales de recrutement dans les métiers de manipulateur d'électroradiologie médicale (MERM), dont il a besoin pour assurer le fonctionnement d'un plateau technique de recours (ex. médecine nucléaire, radiothérapie, imagerie conventionnelle...).

Postes soignants vacants au 1 <sup>er</sup> octobre 2024	Cadre de santé	MK	ARM	IADE	MERM	IDE	AS	ASH	TOTAL
<b>Pôle SUR</b>			3						3
<b>Pôle ABC</b>						1			1
<b>Pôle POP 16</b>									0
<b>Pôle INERGI</b>									0
<b>Pôle CAPDENNE</b>	1								1
<b>Pôle MDT</b>	1				2				3
<b>Pôle SMR</b>									0
<b>Pôle PA</b>						9	2	1	12
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>20</b>

Dans ce contexte, l'établissement a engagé en 2023 près de 2,13 M€ de dépenses en intérim paramédical au titre des métiers aides-soignants et infirmiers (1,8 M€ au titre du « long séjour » : EHPAD, USLD) mais aussi au titre du métier d'infirmier de bloc opératoire et anesthésiste (0,36 M€ au titre du « court séjour »).

Dans les autres catégories (administrative, médico-technique, de rééducation, socio-éducative et technique et ouvrière), les difficultés sont concentrées sur certains métiers spécifiques : chargé de projet des systèmes d'information, masseur-kinésithérapeute, assistant de régulation médicale, électricien-plombier...

La situation sociale de l'établissement est également marquée par un absentéisme important (8,77% pour le personnel non-médical en 2023, soit l'équivalent de près de 190 temps plein travaillés), mais qui reste inférieur à la moyenne nationale (entre 9 et 10%) Le taux de *turn-over* est modéré (9,26%) et affiche une certaine stabilité sur la période 2021-2023, mettant en évidence les efforts entrepris en matière de fidélisation des professionnels qui choisissent de rejoindre le centre hospitalier d'Angoulême.

Répartition du <i>turn-over</i> de l'établissement	2021	2022	2023
<b>Taux de <i>turn-over</i> du personnel non-médical</b>	9,19%	9,30%	9,31%
<b>Hommes</b>	13,37%	12,75%	9,01%
<b>Femmes</b>	8,44%	8,67%	9,37%

Le nombre d'accidents du travail est de 120 environ chaque année sur la période 2021-2023, avec environ 50% des déclarations qui sont accompagnées d'un arrêt de travail (7 445 jours en 2023). Les accidents du travail sont le plus souvent en lien avec des troubles musculo-squelettiques (TMS) en rapport avec la manutention de patients ou encore les chutes. Ils traduisent la possibilité de continuer à travailler sur l'amélioration des conditions de travail au centre hospitalier d'Angoulême.

## PARTIE 2 – STRATÉGIE PLURIANNUELLE DE PILOTAGE DES RH

### A. LA STRATÉGIE PLURIANNUELLE

La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines pour la période 2025-2030 doit répondre aux enjeux de retour à l'équilibre de l'établissement. Fin 2023, le centre hospitalier d'Angoulême affiche notamment un déficit cumulé de 7,8 M€ (budget H) ou -9,9 M€ (tous budgets) qui ne permet pas de soutenir la stratégie d'investissement de l'établissement pour les années à venir. En parallèle, le niveau d'activité dans les services de soins est inférieur à celui de l'année 2019 (avant la période de crise sanitaire liée au Covid-19) et ne permet pas de dégager suffisamment de recettes, ce qui s'illustre notamment par une faiblesse des taux d'occupation (TO).

Ces éléments de contexte invitent à rechercher une meilleure adéquation des moyens humains aux besoins de l'établissement, qui s'est par ailleurs engagé en 2024 à conduire un plan de sécurisation financière (PSF). Le volet « *adaptation des effectifs et optimisation de la masse salariale* » est ainsi décliné en 4 axes et doit notamment permettre de réaliser 1,3 M€ d'économies sur les charges de personnel (titre 1) pour la période 2024-2026 :

- Conserver des effectifs constants au sein de l'établissement afin de soutenir l'activité (cible à 1 729 ETPR);
- Réduire le recours à l'intérim paramédical et aux heures supplémentaires ;
- Favoriser l'armement de certaines spécialités médicales (SMR, hémodialyse, scanner, gériatrie, chirurgie) ;
- Adapter les effectifs à l'activité réelle grâce à une gestion situationnelle des remplacements.

En parallèle, l'établissement doit poursuivre ses efforts d'attractivité et de fidélisation des professionnels. Avec près de 20 postes soignants vacants, l'enjeu est de réussir à recruter dans des métiers en tension au niveau national et qui sont nécessaires pour maintenir l'offre de soins dans le territoire de la Charente (16) :

- Développer une communication positive en matière de recrutement (ex. organisation de job dating, valorisation du territoire et de la « marque employeur », digitalisation de la gestion des candidatures...);
- Offrir des carrières attractives au sein de l'établissement (ex. développement des « projets cadres / IPA », valorisation des mobilités et de l'évolution interne, recours important aux études promotionnelles...);
- Améliorer les conditions de travail des agents hospitaliers (ex. prévention des risques psychosociaux, développement du télétravail, mise en œuvre d'une démarche QVCT...).

L'enjeu est également de permettre une adaptation efficace des ressources humaines aux évolutions des organisations de soins au sein de l'établissement, mais aussi de répondre à l'apparition de nouveaux besoins au sein de l'hôpital public. Dans ce cadre, la politique sociale est notamment orientée sur la formation afin de faire bénéficier tous les agents hospitaliers d'actions régulières qui doivent leur permettre de développer leurs compétences mais aussi d'orienter leur exercice vers une réponse à de nouveaux enjeux en matière d'offre de soins et de prise en charge hospitalière. Le centre hospitalier d'Angoulême a mis en place en 2021 un COPIL projets qui a vocation à instruire dans une approche médico-économique et de réponse aux besoins de la population le développement de nouvelles activités ou prises en charge au sein de l'établissement. Les créations de poste ont notamment vocation à être actées dans ce cadre pour la période 2024-2029.

La mise en œuvre de cette stratégie pluriannuelle doit par ailleurs intégrer les valeurs du service public hospitalier (intérêt général, continuité de service, égalité de traitement et neutralité...). Les objectifs prioritaires affichés seront nécessairement amenés à être modifiés au cours de la période 2025-2030, dans une logique résolument partenariale qui doit veiller à associer régulièrement les organisations syndicales.

### B. LES PISTES D'ACTION

Plusieurs leviers d'actions ont été identifiés pour la période 2025-2030. La DRH-RS est engagée dans une réflexion en lien avec la direction des soins sur la gestion des heures supplémentaires et de la balance horaire chaque année. Une gestion situationnelle des remplacements est également mise en œuvre afin de disposer des effectifs soignants permettant d'assurer une prise en charge sûre et efficace des patients, mais également une maîtrise soutenable de la masse salariale.

Le centre hospitalier d'Angoulême souhaiterait également expérimenter sur la période 2025-2030 la mise en place de contrats d'allocation d'études (CAE) à destination des étudiants en dernière année d'études, inscrits dans les écoles ou instituts de formation en santé, en contrepartie d'un engagement de servir d'une durée et/ou dans des conditions à déterminer. La mise en œuvre d'un tel projet doit notamment permettre de fidéliser des jeunes professionnels dans des métiers en tension.

La direction des soins est par ailleurs engagée dans un projet visant à valoriser l'exercice des fonctions d'encadrement soignant, en proposant un parcours d'évaluation, d'accompagnement et tutorat à destination des paramédicaux qui souhaitent exercer la fonction de cadre dans un service de soins.

La DRH-RS se réorganise également à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2024 afin d'identifier un secteur chargé de piloter les projets en lien avec la QCVT. Un COPIL QVCT doit également être réactivé, intégrant les divers interlocuteurs internes sur le sujet. Plusieurs projets sont actuellement en cours d'étude : mise en place d'un espace bien-être, offre de services QVT aux agents... La DRH-RS souhaite enfin identifier dans ses services une fonction de conseiller en évolution professionnelle (CEP) afin d'offrir à l'horizon 2025 des conseils personnalisés à destination des agents sur la définition et la mise en œuvre d'un nouveau projet professionnel. Les pistes d'actions identifiées ont une dimension individuelle et collective.

Le centre hospitalier d'Angoulême est également engagé dans une démarche de soutien à la parentalité des agents hospitaliers. L'établissement dispose déjà d'une crèche familiale de 60 places, qui accueille à 90% des enfants des professionnels des hôpitaux publics du département. La crèche familiale « Les 3 p'tits CHA » joue ainsi un rôle essentiel en matière d'attractivité et de fidélisation de nos professionnels hospitaliers, en offrant un mode de garde souple et susceptible de répondre à leurs attentes spécifiques (accueil auprès de 15 assistantes maternelles réparties sur le territoire, proposition d'horaires atypiques pour les soignants...). Un projet visant à créer une nouvelle crèche familiale avec une capacité d'accueil augmentée à 80 places est actuellement à l'étude, en lien avec la Caisse d'allocation familiale (CAF) et le Conseil départemental de la Charente.

Le centre hospitalier d'Angoulême a également répondu en 2023 à un appel à projets de l'ARS visant à identifier un accompagnant parentalité et développe au sein du pôle Femmes – Mère – Enfants des actions transversales de prévention ouvertes aux consultants externes mais aussi aux agents de l'établissement (réunions d'informations pour les futurs parents, ateliers nesting avec la salle des erreurs, séances pour les pères de préparation à la naissance, consultations postnatales d'allaitement, les séances de massage bébé).

⇒ **Le guide d'accompagnement à la parentalité en date du 6 novembre 2024 pour les professionnels hospitaliers futurs parents ou parents d'enfants de 0 à 3 ans**

Objectifs	Pistes d'action
<p><b>Développer une communication positive en matière de recrutement</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Refondre le site internet du centre hospitalier d'Angoulême</li> <li>- Acquérir un logiciel de recrutement (ATS)</li> <li>- Mettre en place des contrats d'allocation d'études (CAE)</li> <li>- Développer l'accueil de stagiaires, apprentis et étudiants</li> <li>- Organiser de manière régulière des job dating</li> <li>- Participer à des événements à forte visibilité</li> <li>- Assurer un accompagnement à la parentalité adapté aux agents hospitaliers</li> </ul>
<p><b>Améliorer les conditions et la qualité de vie au travail des agents hospitaliers</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluer régulièrement les conditions de travail et les motifs de départ de l'établissement</li> <li>- Mettre en œuvre une démarche QVCT</li> <li>- Développer le télétravail et les nouvelles organisations de travail</li> <li>- Développer la cohésion entre les agents hospitaliers</li> </ul>
<p><b>Renforcer l'attractivité des carrières des agents hospitaliers</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accompagner les agents hospitaliers de manière personnalisée aux moments clés de leur carrière</li> <li>- Poursuivre la politique proactive d'accompagnement pour ou à destination des personnels en situation de handicap</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Développer les études promotionnelles</li> <li>- Valoriser les mobilités internes</li> <li>- Organiser de manière régulière des concours</li> <li>- Mettre en place le dispositif de conseiller en évolution professionnelle (CEP)</li> <li>- Valoriser l'intelligence collective au sein des services de soins</li> </ul>
<b>Assurer une évolution soutenable de la masse salariale au regard de la situation budgétaire de l'établissement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actualiser les maquettes organisationnelles</li> <li>- Mettre en place des règles pour la gestion des heures supplémentaires et de la balance horaire</li> <li>- Adapter les effectifs à l'activité des services</li> <li>- Dynamiser la gestion des remplacements</li> <li>- Réduire le recours à l'intérim paramédical</li> <li>- Accompagner le développement de nouveaux projets médicaux</li> </ul>
<b>Valoriser l'exercice de responsabilités managériales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Développer des « projets d'encadrement »</li> <li>- Mettre en place le tutorat et un parcours de formation interne des cadres de santé</li> </ul>

## PARTIE 3 – PROMOTION ET VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

### A. RÈGLES APPLICABLES AUX FONCTIONNAIRES

#### 1. Modalités de promotion interne

- Avancement d'échelon

L'avancement d'échelon est accordé de plein droit en fonction de l'ancienneté (art. L. 522-2 du CGFP). Il a lieu de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur au sein du même grade. A ce jour, aucun statut particulier de la fonction publique hospitalière ne prévoit d'avancement d'échelon en fonction de la valeur professionnelle.

- Avancement de grade

L'avancement de grade se définit comme un changement de grade à l'intérieur d'un même corps. Contrairement à l'avancement d'échelon, il ne constitue pas un droit. L'article L. 522-34 du CGFP prévoit trois modalités d'avancement de grade, dont les modalités sont précisées par les statuts particuliers applicables à chaque corps :

- Au choix, par la voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement par appréciation de la valeur professionnelle des agents hospitaliers et des acquis de leur expérience professionnelle ;
- Par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi après une sélection opérée par voie d'examen professionnel (notamment pour les ACH de classe exceptionnelle/supérieure, AMA de classe exceptionnelle/supérieure, adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe, AAH principal, IH en chef de classe normale, TSH de 1<sup>ère</sup> classe/2<sup>ème</sup> classe, OP de 2<sup>ème</sup> classe, ASE du 2<sup>nd</sup> grade, CESF du 2<sup>nd</sup> grade, éducateur technique spécialisé du 2<sup>nd</sup> grade, EJE du 2<sup>nd</sup> grade, animateur principal de 1<sup>ère</sup> classe/2<sup>ème</sup> classe, moniteur-éducateur principal).
- Par sélection opérée exclusivement par voie de concours professionnel (exclusivement pour les cadres supérieurs de santé).

- Changement de corps

Le principe général d'accès aux corps est le concours, mais certains statuts particuliers fixent une proportion d'emploi susceptibles d'être proposés aux fonctionnaires déjà en poste selon les modalités suivantes (art. L523-1 du CGFP) :

- Inscription sur une liste d'aptitude après examen professionnel ;
- Inscription sur une liste d'aptitude établie par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle.

L'établissement assure chaque année le recensement du nombre d'agents hospitaliers qui occupent un emploi pouvant relever d'une catégorie supérieure et/ou d'un autre corps. La DRH-RS établit chaque année en janvier des demandes à l'ARS Nouvelle-Aquitaine qui donne son accord sur le nombre de postes susceptibles de donner lieu à une nomination au choix au titre de l'année en cours. L'accord tient compte notamment, pour chaque corps, du nombre de titularisations et de détachements au cours de l'année précédente ainsi que du nombre de postes vacants.

Le centre hospitalier d'Angoulême publie chaque année en avril une note d'information précisant le nombre de postes qui peuvent donner lieu à une nomination au choix au titre de l'année en cours. Après réception des candidatures, les nominations au choix sont prononcées au 1<sup>er</sup> juillet par l'AIPN en faisant application des critères suivants :

Type de critère	Choix du critère	Pondération	Modalités de calcul			
<b>Ancienneté</b>	Ancienneté dans le grade	10 points	<b>3 à 4 ans</b>	<b>5 à 9 ans</b>	<b>10 à 19 ans</b>	<b>20 ans ou plus</b>
			2 points	5 points	8 points	10 points
	Ancienneté dans la fonction publique <sup>1</sup>	10 points	<b>3 à 4 ans</b>	<b>5 à 9 ans</b>	<b>10 à 19 ans</b>	<b>20 ans ou plus</b>
			2 points	5 points	8 points	10 points
<b>Valeur professionnelle</b>	Appréciation générale sur l'évaluation annuelle (2 à 3 dernières années)	40 points	Appréciation subjective par l'AIPN sur proposition et avis de l'encadrement en tenant compte de l'adaptation au poste, de la motivation, du savoir-faire / savoir-être, de l'expertise acquise et de la capacité à la transmettre.			
			-	-/+	+	++
			10 points	20 points	30 points	40 points
<b>Parcours professionnel</b>	Nature des fonctions exercées au cours des dernières années	40 points	Appréciation subjective par l'AIPN sur proposition et avis de l'encadrement en tenant compte des mobilités internes et externes, des formations suivies, de l'engagement institutionnel et des contraintes spécifiques associées au poste.			
			-	-/+	+	++
			10 points	20 points	30 points	40 points
<b>TOTAL</b>		100 points (hors bonifications éventuelles)				

Le total des points sur 100 points permet de départager le cas échéant les candidatures en fonction du nombre total de postes qui peuvent donner lieu à une nomination au choix au titre de l'année en cours. Des bonifications de points particulières sont également prévues dans les cas suivants :

- Exercice de fonctions d'encadrement : 10 points (2 agents ou plus), 15 points (5 agents ou plus), 20 points (10 agents ou plus).

⇒ **Le calendrier annuel des concours et examens professionnels organisés par la DRH-RS fait l'objet d'une publication spécifique (intranet, affichage dans les services).**

## 2. Critères d'avancement de grade

L'établissement fait le choix de favoriser des critères objectifs et mesurables pour organiser l'avancement de grade des professionnels. Les critères d'avancement tiennent compte également des difficultés spécifiques de recrutement au sein du pôle personnes âgées, pour les métiers de la filière soignante (aides-soignants, infirmiers, agents de service hospitalier...).

<sup>1</sup> Les services effectifs et pris en compte au titre de l'avancement dans toutes les fonctions publiques intègrent le calcul.

Type de critère	Choix du critère	Pondération (selon catégorie professionnelle)		Modalités de calcul				
		Catégorie A et B	Catégorie C					
Tous professionnels	Ancienneté dans le grade	25 points	30 points	3 à 4 ans	5 à 9 ans	10 à 19 ans	20 ans ou plus	
				5 points	10 points	20 points	25 points	
	Ancienneté dans la fonction publique <sup>2</sup>	25 points	30 points	3 à 4 ans	5 à 9 ans	10 à 19 ans	20 ans ou plus	
				5 points	10 points	20 points	25 points	
	Valeur professionnelle	Appréciation générale sur l'évaluation annuelle (2 à 3 dernières années)	25 points	20 points	Appréciation subjective par l'AIPN sur proposition et avis de l'encadrement en tenant compte de l'adaptation au poste, de la motivation, du savoir-faire / savoir-être, de l'expertise acquise et de la capacité à la transmettre.			
					-	-/+	+	++
				5 points	15 points	20 points	25 points	
Parcours professionnel	Nature des fonctions exercées au cours des dernières années	25 points	20 points	Appréciation subjective par l'AIPN sur proposition et avis de l'encadrement en tenant compte des mobilités internes et externes, des formations suivies/demandées, de l'engagement institutionnel et des contraintes spécifiques associées à l'emploi occupé.				
				-	-/+	+	++	
				5 points	15 points	20 points	25 points	
<b>TOTAL</b>		100 points (hors bonifications éventuelles)	100 points (hors bonifications éventuelles)					

Le total des points sur 100 points permet d'établir chaque année au 1<sup>er</sup> juillet le tableau d'avancement de grade au choix et de départager les agents promouvables. Des bonifications de points particulières sont également prévues dans les cas suivants :

- Départ à la retraite dans plus de 6 mois au 1<sup>er</sup> juillet de l'année en cours<sup>3</sup> : 3 points (dans 5 ans), 6 points (dans 4 ans), 10 points (dans 3 ans), 15 points (dans 2 ans), 20 points (dans 1 an ou moins).
- Exercice de fonctions d'encadrement : 10 points (2 agents ou plus), 15 points (5 agents ou plus), 20 points (10 agents ou plus).
- Avoir exercé dans le service du pôle personnes âgées (pour les corps des personnels de la filière soignante au sens de l'art. R6146-51 du CSP) : 2 points (au moins 1 an), 5 points (au moins 3 ans), 10 points (au moins 5 ans)

Afin de ne pas pénaliser les agents en décharge totale d'activité et de préserver leur intégrité syndicale, ces derniers bénéficient d'une notation fixée à la moyenne des agents promouvables pour les critères autres que ceux relatifs à l'ancienneté (valeur professionnelle, encadrement, parcours professionnel).

L'avancement de grade tient compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les corps, cadres d'emplois et grades concernés. A ce titre, le tableau annuel d'avancement fait apparaître la part respective des

<sup>2</sup> Ibid.

<sup>3</sup> Date prévisionnelle en fonction de l'âge légal applicable à la situation individuelle du fonctionnaire hospitalier.

femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits sur ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci.

Le tableau annuel d'avancement faisant apparaître les différentes informations pertinentes pour l'AIPN est également transmis aux organisations syndicales chaque année. Une réunion de concertation préparatoire avec les organisations syndicales sera organisée par la DRH-RS avant la publication du tableau annuel d'avancement.

### **3. Voies et délais de recours**

Les fonctionnaires ont la possibilité de contester une décision leur faisant grief en matière de promotion de corps et d'avancement de grade dans un délai de 2 mois dans les conditions suivantes<sup>4</sup> :

- Recours gracieux exercé auprès de l'AIPN, adressé par lettre recommandée avec accusé de réception (LR/AR) à l'attention du directeur général du centre hospitalier d'Angoulême ;
- Recours contentieux auprès du tribunal administratif de Poitiers, juridiction compétente au sens de l'article R312-1 du code de justice administrative.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, les fonctionnaires ont par ailleurs la possibilité de 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 en matière de promotion de corps et d'avancement de grade. A leur demande, les éléments relatifs à leur situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des LDG leur seront communiqués.

## **B. RÈGLES APPLICABLES AUX AGENTS CONTRACTUELS**

### **1. Modalités de recrutement**

Par principe, les emplois permanents de l'établissement ont vocation à être occupés par des fonctionnaires, sauf cas particuliers (art. L311-1 du CGFP). La réglementation en vigueur pour la fonction publique hospitalière distingue notamment les cas de figure suivants :

- Le recours à des contractuels sur des emplois permanents (art. L332-15 à L332-18 du CGFP) :
  - o Lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient, dans le cadre d'un CDD ou d'un CDI (sur poste vacant) : absence de corps de fonctionnaires hospitaliers susceptibles d'assurer les fonctions, fonctions nouvellement prises en charge par l'administration ou nécessitant des connaissances techniques hautement spécialisées...).
  - o Lorsqu'il s'agit d'emplois permanents à temps non complet correspondant à un besoin permanent, pour une durée de travail comprise entre 50% et 70% d'un temps plein pour les 9 corps de la fonction publique hospitalière suivants, dans le cadre d'un CDD ou d'un CDI (sur poste vacant) : sages-femmes des hôpitaux, psychologues, diététiciens, masseurs-kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes, pédicures-podologues, ergothérapeutes et psychomotriciens.
- Le recours à des contractuels sur des emplois temporaires ou occasionnels (art. L. 332-19 du CGFP) :
  - o Pour assurer le remplacement momentané de fonctionnaires indisponibles pour des congés divers ou autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel (dans le cadre d'un CDD et dans la limite de la durée de l'absence de l'agent à remplacer).
  - o Pour les besoins de continuité de service pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (dans le cadre d'un CDD et dans la limite de 12 mois, avec une prolongation possible pour 12 mois supplémentaires).
  - o Pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, lorsque celui-ci ne peut être assuré par des fonctionnaires (dans le cadre d'un CDD et dans la limite de 12 mois sur une période de 18 mois consécutifs).
  - o Pour faire face à un accroissement saisonnier d'activité (dans le cadre d'un CDD et dans la limite de 6 mois sur une période de 12 mois consécutifs).
- Le recours à des contractuels pour mener à bien un projet ou une opération identifiée (art. L332-24 du CGFP) :
  - o L'échéance du contrat à durée déterminée peut être la réalisation du projet ou de l'opération (dans le cadre d'un CDD et avec une durée comprise entre 1 et 6 ans au total).

---

<sup>4</sup> L'envoi d'un recours gracieux interrompt le délai de 2 mois dont vous disposez pour saisir le tribunal administratif, à condition que la réclamation soit envoyée avant l'expiration de ce délai.

Les conditions d'accès à un CDI sont déterminées par la réglementation en vigueur. Tout contrat de travail conclu ou renouvelé sur un emploi permanent avec un agent qui justifie d'une durée de services publics effectifs de 6 ans sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu, par décision expresse, pour une durée indéterminée. Cette durée de 6 ans est comptabilisée au titre de l'ensemble des services effectués dans des emplois occupés au titre de l'article L332-15 (emplois permanents) et de l'article L332-19 (emplois temporaires) du CGFP.

Le centre hospitalier d'Angoulême fait le choix de proposer autant que possible un recrutement initial en CDI pour les corps des personnels de la filière soignante au sens large (selon la définition posée par l'art. R. 6146-51 du CSP) ainsi que pour certains métiers en tension appartenant à d'autres filières professionnelles sur appréciation de la DRH-RS, en tenant compte notamment des critères suivants :

- Carence de candidats au regard d'une offre de recrutement ;
- Exercice de responsabilités spécifiques ou de fonctions d'encadrement ;
- Technicité et/ou expertise particulière requise pour le poste.

⇒ **L'accord local en date du 12 juin 2023 relatif à la mise en œuvre des mesures sur la sécurisation des organisations et des environnements de travail résultant de l'accord du Ségur de la santé fait l'objet d'une publication séparée**

---

## **2. Fixation de la rémunération et réévaluation périodique**

En accord avec la jurisprudence administrative, le centre hospitalier d'Angoulême détermine le niveau de rémunération des agents contractuels en tenant compte de ce que perçoit un fonctionnaire exerçant les mêmes fonctions à niveaux de qualification et d'expérience professionnelle équivalents (CE, 28 juillet 1995, Préfet du Val d'Oise, n°168605 ; CAA Lyon, 16 novembre 2010, n°09LY01955 ; CAA Marseille, 9 avril 2013, n°11MA00840).

Sauf exceptions, les agents contractuels qui souhaitent rester dans l'établissement ont vocation à se présenter aux concours de la fonction publique hospitalière afin de continuer à occuper leur poste et bénéficier du système de carrière applicable aux fonctionnaires.

⇒ **Le calendrier annuel des concours et examens professionnels organisés par la DRH-RS fait l'objet d'une publication spécifique (intranet, affichage dans les services)**

---

Le centre hospitalier d'Angoulême propose une réévaluation de la rémunération des agents contractuels tous les 3 ans en tenant compte des résultats des entretiens professionnels annuels ainsi que de l'évolution de leurs fonctions. Pour le calcul de la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier d'une évolution des conditions de rémunération, le travail à temps partiel ainsi que la quasi-totalité des congés sont pris en compte dans leur intégralité (articles 1-2 et 28-1 du décret n°91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique hospitalière).

La jurisprudence administrative rappelle de manière constante que « *la notion de réévaluation n'implique aucun automatisme, l'administration ne pouvant s'abstenir de procéder à un examen au cas par cas de la situation de chaque agent contractuel* » (CE, avis, 30 sept. 2014, projet de décret modifiant le décret n°86-83 relatif aux agents contractuels de l'État). Une augmentation de la rémunération des agents contractuels n'est donc jamais acquise et ne peut que reposer sur des critères appréciés par l'autorité administrative (évolution des tâches, de la qualification ou de l'expérience professionnelle, etc.). Le juge administratif a rappelé à plusieurs reprises l'impossibilité d'établir un système de carrière propre aux agents contractuels caractérisé par une augmentation régulière et automatique de leur rémunération (CE, 17 octobre 1997, n° 152913, Commune de Wattrelos ; CE, 30 juin 1993, n°120658-129984-129985, Préfet de la région Martinique).

L'établissement tenant compte de ce que perçoit un fonctionnaire qui exerce les mêmes fonctions à niveaux de qualification et d'expérience professionnelle équivalents pour déterminer le niveau de rémunération d'un agent contractuel, il s'agit également de critères qui seront pris en compte pour acter une progression ou non de sa rémunération.

En l'absence de corps/grade existant dans la fonction publique hospitalière, la DRH-RS tient compte des caractéristiques d'un corps/grade présentant des similarités au regard des fonctions exercées et du niveau de responsabilité, de technicité et de rémunération de l'emploi occupé par l'agent contractuel.

### 3. Mise en œuvre d'un dispositif indemnitaire spécifique

Les agents contractuels bénéficient des primes et indemnités instituées par un texte réglementaire (instruction N° DGOS/RH4/2015/108 du 2 avril 2015 relative au régime indemnitaire applicable aux agents contractuels des établissements relevant de la fonction publique hospitalière) :

Prime ou indemnité	Base réglementaire	Montant au 1 <sup>er</sup> octobre 2024
<b>Indemnité de sujétion spéciale mensuelle</b>	Décret n°90-693 du 1er août 1990 relatif à l'attribution d'une indemnité de sujétion spéciale aux personnels de la fonction publique hospitalière	13/1900 <sup>ème</sup> du traitement indiciaire brut / an
<b>Prime spéciale de sujétion et prime forfaitaire aux aides-soignants</b>	Arrêté du 23 avril 1975 relatif à l'attribution d'une prime spéciale de sujétion et d'une prime forfaitaire aux aides-soignants	10% du traitement indiciaire brut / an
<b>Indemnités horaires pour travaux supplémentaires</b>	Décret n°2002-598 du 25 avril 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires	<i>Selon journée / nuit / dimanche et jours fériés</i>
<b>Indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et jours fériés</b>	Décret n°92-7 du 2 janvier 1992 instituant une indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et jours fériés	60€ pour un dimanche ou jours fériés
<b>Frais de déplacement</b>	Décret n°92-566 du 25 juin 1992 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des fonctionnaires et agents relevant de la fonction publique hospitalière sur le territoire métropolitain de la France	<i>Voir barème prévu par le décret</i>
<b>Prise en charge partielle des frais de transport</b>	Décret n°2010-676 du 21 juin 2010 une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail	75% dans la limite de 99€ par mois
<b>Forfait « mobilités durables »</b>	Décret n°2022-1560 du 13 décembre 2022 modifiant le décret n° 2020-1554 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans les établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux	300€ brut / an
<b>Indemnité forfaitaire de risque</b>	Décret n°92-6 du 2 janvier 1992 portant attribution d'une indemnité forfaitaire de risque à certains agents de la fonction publique hospitalière	118€ brut / mois
<b>Prime assistant de soins en gérontologie</b>	Décret n°2010-681 du 22 juin 2010 portant attribution d'une prime aux aides-soignants et aides médico-psychologiques exerçant les fonctions d'assistant de soins en gérontologie dans la fonction publique hospitalière	90€ brut / mois
<b>GIPA</b>	Décret n°2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat	<i>Voir barème prévu par le décret</i>
<b>Indemnité pour travaux dangereux, inconfortables, insalubres ou salissants</b>	Décret n°67-624 du 23 juillet 1967 fixant les modalités d'attribution et les taux des indemnités pour travaux dangereux, insalubres, inconfortables ou salissants	<i>Voir barème prévu par le décret</i>
<b>Prime chaussures</b>	Arrêté du 31 décembre 1999 fixant le taux de l'indemnité de chaussures et de petit équipement susceptible d'être allouée à certains fonctionnaires et agents de l'Etat	32,74€ brut / an
<b>Prime d'exercice en soins critiques</b>	Décret n°2022-1612 du 22 décembre 2022 modifiant le décret n° 2022-19 du 10 janvier 2022 portant création d'une prime d'exercice en soins critiques pour les infirmiers en soins généraux et les cadres de santé au sein de la fonction publique hospitalière	118€ brut / mois
<b>Prime de laboratoire</b>	Arrêté du 7 mai 1958 relatif à l'attribution de diverses indemnités aux agents des établissements d'hospitalisation, de soins ou de cure publics	% des recettes du laboratoire
<b>Prime grand âge</b>	Décret n°2020-66 du 30 janvier 2020 portant création d'une prime « Grand âge » pour certains personnels affectés dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986	118€ brut / mois

Les agents contractuels ont également droit au supplément familial de traitement (SFT) ainsi qu'à une indemnité équivalente au complément de traitement indiciaire (CTI), qu'ils soient rémunérés sur la base d'un indice ou sur une base forfaitaire.

Le centre hospitalier d'Angoulême fait également le choix d'instaurer un dispositif indemnitaire spécifique, qui a vocation à s'appliquer aux agents contractuels placés dans une situation comparable, au regard du niveau de responsabilité, d'expérience ou d'encadrement de leur emploi dans l'établissement. Le montant maximum d'attribution est proratisé au regard de la quotité de temps de travail de l'agent contractuel. La possibilité de bénéficier des différentes primes est subordonnée à l'appréciation par l'autorité administrative de la rémunération dont peut déjà bénéficier l'agent contractuel, notamment au regard des principes précédemment rappelés en matière de fixation de sa rémunération et du respect d'un principe d'équité avec un fonctionnaire exerçant les mêmes fonctions à niveaux de qualification et d'expérience professionnelle équivalents.

Type d'indemnité	Modalités de versement	Montant au 1 <sup>er</sup> juillet 2024
<b>Prime de carrière IDE en EHPAD/USLD</b>	Affectation pour une IDE dans les services EHPAD/USLD (hors mobilité interne). L'attribution est conditionnée à l'engagement de se présenter dans la suite de son recrutement au prochain concours permettant d'accéder à une mise en stage / titularisation ainsi qu'à rester en poste en EHPAD/USLD au moins 24 mois	Maximum 1 000€ brut / agent - 500€ brut versés à l'embauche - 500€ brut versés le mois précédent le passage du concours
<b>Prime de responsabilité</b>	Exercice d'une responsabilité sectorielle significative au sein d'une direction fonctionnelle, sous réserve de bénéficier d'une affectation sur un poste de catégorie A	Maximum 1 500€ brut / an
<b>Prime de management</b>	Activité d'encadrement significative au sein d'une direction fonctionnelle, sous réserve de bénéficier d'une affectation sur un poste de catégorie A ou B	Maximum 1 500€ brut / an
<b>Prime de performance</b>	Forte technicité de l'emploi occupé et/ou compétences rares au sein d'une direction fonctionnelle, notamment pour les métiers relevant des systèmes d'information (DSI)	Maximum 45% du traitement de base brut de l'agent + 4 500€ brut / an
<b>Prime de garde administrative</b>	Participation aux gardes administratives de direction, à hauteur au minimum de 40 jours chaque année sous réserve d'être rattaché à un corps éligible au titre du décret n°2010-30 du 8 janvier 2010	Montants de référence prévus par l'arrêté du 8 janvier 2010 en fonction de la résidence administrative de l'agent participant aux gardes administratives
<b>Prime de direction**</b>	Membre de l'équipe de direction de l'établissement, selon la composition établie par le directeur général au sein de l'organigramme de direction	Montants de référence applicables aux corps des personnels de direction de la FPH

*\* La prime de direction n'est pas cumulable avec les autres primes auxquelles les agents contractuels sont éligibles, sauf en ce qui concerne la prime de participation aux gardes administratives (le cas échéant), sans condition de réalisation d'un nombre de jour minimal de 40 gardes chaque année.*

## **PARTIE 4 – ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES**

### **A. ÉTAT DES LIEUX DE LA SITUATION**

En application de l'article L. 132-1 du CGFP, les établissements publics de santé et les établissements sociaux et médico-sociaux, élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder 3 ans

(renouvelable). L'élaboration de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'inscrit dans la politique générale des ressources humaines de l'établissement. Il est en lien avec le projet social d'établissement et contribue notamment à l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail des agents hospitaliers.

⇒ **Le plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet d'une publication spécifique.**

---

Les centres hospitaliers d'Angoulême, de Ruffec, de la Rochefoucauld et de Confolens ont par ailleurs désigné depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2024 un référent commun au titre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui assure les missions suivantes<sup>5</sup> :

- Information des agents sur la politique d'égalité professionnelle menée par leur administration ;
- Réalisation d'actions de sensibilisation des agents à l'égalité professionnelle ;
- Suivi des formations portant sur l'égalité professionnelle organisées à l'attention des agents ;
- Conseil aux agents et aux services s'agissant des sujets liés à l'égalité professionnelle.

Afin de lutter contre les « violences au travail » de toute nature, l'ensemble des établissements du GHT Charente ont également mis en place une cellule territoriale de signalement, de traitement et d'accompagnement des agents publics en application de l'article L. 135-6 du CGFP, qui concerne notamment :

- Les atteintes volontaires à l'intégrité physique ;
- Les actes de violences ;
- Le harcèlement moral ou sexuel ;
- Les agissements sexistes ;
- Les menaces ;
- Tout autre acte d'intimidation.

⇒ **Le protocole relatif à la mise en place d'une cellule de signalement, de traitement et d'accompagnement des agents hospitaliers au sein du GHT de Charente fait l'objet d'une publication spécifique.**

---

## **B. OBJECTIFS PRIORITAIRES IDENTIFIÉS ET ACTIONS DÉFINIES**

Le centre hospitalier d'Angoulême affiche les objectifs suivants en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour la période 2025-2030 :

- Mettre en œuvre le plan d'action pluriannuel en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Affirmer le rôle de la cellule territoriale afin de traiter rapidement et de manière harmonisée les situations qui relèvent des « violences au travail » ;
- Développer les formations en matière d'égalité professionnelle, notamment à destination des agents hospitaliers en situation d'encadrement mais aussi des membres de la cellule territoriale.

La période 2025-2030 sera marquée également par la mise en œuvre progressive jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2027 des mesures prévues par la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique :

- Suppression au 1<sup>er</sup> janvier 2027 de la dispense de contribution pour les employeurs si les emplois assujettis à l'obligation de nomination équilibrée (art. L. 132-5 CGFP) relevant de leur gestion sont occupés par au moins 40 % de personnes de chaque sexe ;
- A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, les nominations dans les emplois supérieurs de direction de la fonction publique hospitalière, ainsi que dans les fonctions de chefs de pôle, chefs de service et responsables de structure interne (lorsque l'établissement dispose d'un nombre de ces fonctions au moins égal à un nombre défini par décret), doivent concerner au titre de chaque année civile 50 % de personnes de chaque sexe ;
- Les établissements de la fonction publique hospitalière (art. L5 CGFP) publient chaque année le nombre de femmes et d'hommes nommés dans les emplois soumis à l'obligation de nomination équilibrée (art. L. 132-5 CGFP). Ces chiffres sont rendus publics sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique ;

---

<sup>5</sup> Circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Egalité au sein de l'Etat et de ses établissements publics

- A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2027, les établissements de la fonction publique hospitalière (art. L5 CGFP) publient chaque année la répartition entre les femmes et les hommes dans les emplois soumis à l'obligation de nomination équilibrée (art. L. 132-5 CGFP). Ces chiffres sont rendus publics sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique.
- A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2027, mise en place d'une pénalité si la proportion de personnes de même sexe parmi les personnes occupant les emplois ciblés par le dispositif de nomination équilibrée est inférieure à 40 %. La pénalité financière fait l'objet d'une publication sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique. Par dérogation, les employeurs pour lesquels les emplois ciblés par le dispositif de nomination équilibrée sont occupés par moins de 37 % de personnes de même sexe en moyenne pour la période de 2020 à 2022 sont soumis à une obligation de progression de ce taux défini par la loi.
- Au plus tard le 30 septembre 2024, les établissements de la fonction publique hospitalière (art. L5 CGFP) d'au moins 50 agents auront l'obligation de publier chaque année, sur leur site internet, les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi qu'aux actions mises en œuvre pour les supprimer. Ces indicateurs sont rendus publics sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique. Ces indicateurs sont présentés chaque année à l'assemblée délibérante de l'établissement. En cas de non-respect de la publication, une contribution est due.

## PARTIE 5 – POLITIQUE DE RECRUTEMENT ET DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

### A. LA DIVERSITÉ DES PROFILS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS

#### • Égalité d'accès aux emplois publics au sein de l'établissement

L'établissement affirme son attachement au principe d'égalité d'accès aux emplois publics. En particulier, la procédure de recrutement mise en œuvre respecte les principes suivants :

- Un principe de non-discrimination, qu'elles soient liées au sexe, à l'âge, à la santé ou à une situation de handicap ou à tout autre motif (art. L131-1 à L131-13 du CGFP) ;
- Un principe de transparence par la publication systématique des offres et des modalités de recrutement au sein de l'établissement ;
- Un principe d'égalité de traitement des candidats, avec le recours à des critères d'appréciation des candidatures fondés sur les compétences, les aptitudes, les qualifications et l'expérience professionnelles, le potentiel du candidat et sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi à pourvoir ;

Le centre hospitalier d'Angoulême respecte également les dispositions prévues par le décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018 (modifié) relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques. La création ou la vacance de tout emploi permanent à temps complet ou non complet dans l'établissement fait ainsi l'objet d'une publicité sur « Choisir le service public » (CSP), plateforme numérique commune aux trois fonctions publiques. Conformément à la réglementation en vigueur, il n'est plus possible de prioriser une publication en interne des avis de vacance pour prioriser les candidatures des agents hospitaliers de l'établissement.

La durée minimale de publication est fixée, sauf urgence, à 1 mois. Pour les emplois ouverts uniquement aux agents contractuels, la publication n'est exigée que pour les contrats d'une durée égale ou supérieure à 1 an. Les avis de vacance comportent obligatoirement les informations suivantes :

- Le versant de la fonction publique dont relève l'emploi ;
- La création ou la vacance d'emploi ;
- La catégorie statutaire, le ou les corps ou cadres d'emploi et, s'il y a lieu, le grade, attendus pour pourvoir l'emploi ;
- L'autorité de recrutement ;
- L'organisme ou la structure dans laquelle se trouve l'emploi ;
- Les références du métier auquel se rattache l'emploi ;
- Les missions de l'emploi et le profil attendu du candidat en termes d'expériences ou de compétences ;
- Le cas échéant, les conditions spécifiques d'exercice liées à l'emploi : habilitations, diplômes et formations requis ;
- L'intitulé du poste ;
- La localisation géographique de l'emploi ;

- La date de vacance de l'emploi ;
- L'autorité à qui adresser les candidatures et le délai de candidature.

- **Maintien dans l'emploi des agents hospitaliers en situation de handicap**

Le centre hospitalier d'Angoulême est engagé dans une politique active de maintien dans l'emploi des agents hospitaliers en situation de handicap.

Il coordonne notamment une politique handicap au bénéfice des 16 établissements relevant de la fonction publique hospitalière dans le département. Il est ainsi conventionné avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) depuis 2016. La dernière convention couvre la période 2024-2026 et intègre un plan d'actions pluriannuels structuré autour de différents axes stratégiques :

- Axe 1 : Recrutement des travailleurs en situation de handicap ;
- Axe 2 : Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes ;
- Axe 3 : Maintien dans l'emploi ;
- Axe 4 : Formation des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés ;
- Axe 5 : Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap ;
- Axe 6 : Accessibilité numérique ;
- Axe 7 : Actions innovantes.

Au regard des engagements spécifiques formulés, les différents établissements développent un objectif ambitieux en matière de taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) qui devrait atteindre 8,63% en 2026.

En application de l'article L131-9 du CGFP, le centre hospitalier d'Angoulême a également désigné un référent handicap professionnel qui est chargé de l'accompagnement des agents publics en situation de handicap ainsi que de coordonner les actions menées dans l'établissement en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Une commission dédiée à l'accompagnement et au maintien dans l'emploi (CAME) est également mise en place, avec pour objectif de rechercher et de proposer des solutions individuelles aux agents dont l'état de santé ne leur permet plus d'exercer normalement leurs fonctions. Elle formule notamment des propositions en matière d'aménagement des postes de travail, propose la réalisation de bilans de compétence, de stages de comparaison ou de formations professionnelles.

Le centre hospitalier d'Angoulême fait le choix de favoriser autant que possible les candidatures des accidentés du travail et des travailleurs handicapés pour le recrutement sur les postes vacants de l'établissement.

- **Accueil des étudiants, stagiaires, services civiques et apprentis**

En application de l'article L6111-1 du CSP, les établissements publics de santé « peuvent participer à la formation, à l'enseignement universitaire et post-universitaire, à la recherche et à l'innovation en santé ». Le centre hospitalier d'Angoulême accueille ainsi régulièrement des étudiants en santé, issus de ses propres instituts de formation aux métiers d'aide-soignant (IFAS) et d'ambulancier (IFA). Il développe également une coopération historique avec la Croix-Rouge Française afin d'accueillir régulièrement des élèves infirmiers en formation à l'institut de formation en soins infirmiers (IFSI), à l'institut de formation de masso-kinésithérapie (IFMK) et à l'institut de formation d'auxiliaire de puériculture (IFAP) de La Couronne ainsi qu'avec l'institut de formation des aides-soignants (IFAS) de Cognac. Le centre hospitalier d'Angoulême a également déposé en novembre 2024 un dossier d'autorisation auprès de la Conseil régional de Nouvelle Aquitaine afin de créer dans le département un institut de formation manipulateur électroradiologie (IFMERM).

Il favorise également l'accueil de stagiaires, indépendamment du niveau ou de la nature de leur formation initiale, sous réserve d'une comptabilité du lieu de stage avec les contraintes de fonctionnement. L'établissement accueille notamment des élèves et étudiants des maisons familiales rurales (MFR) ou de différents lycées préparant à des BEP, baccalauréats professionnels ou BTS (ex. SP3S, diététique, économie sociale et familiale, aide à la personne...). Depuis juin 2024, le centre hospitalier d'Angoulême accueille par ailleurs chaque année en observation des élèves mineurs de seconde générale et technologique afin de leur faire découvrir les métiers hospitaliers et de les préparer à leurs futurs choix d'orientation. Cette démarche permet de rendre plus dynamique le lien entre l'école et l'hôpital public, en tant que premier employeur du département.

Plusieurs missions ont également été proposées à des volontaires en service civique ces dernières années (accueil

des usagers, accompagnement des personnes âgées...). Les publications peuvent être retrouvées notamment sur le site internet du service civique.

Le centre hospitalier d'Angoulême développe enfin l'apprentissage et prend ainsi en charge les frais pédagogiques d'une dizaine d'étudiants chaque année. L'apprentissage doit permettre de renforcer la fidélisation des professionnels et la diversité des parcours professionnels.

## **B. LA GESTION DE L'ABSENTÉISME ET DES REMPLACEMENTS**

L'établissement adopte une politique situationnelle de gestion des remplacements qui se veut être au plus près du niveau d'activité et de la situation particulière de chaque service de soins. Sauf exceptions<sup>6</sup>, les règles de recherche d'un remplacement par un recrutement par la DS et la DRH-RS sont déterminées de la manière suivante :

Type de congé	Modalités de remplacement par un recrutement	
<b>Congé maladie ordinaire (CMO)</b>	(< 15 jours)	Pas de recrutement sur une courte durée d'absence
	(> 15 jours)	Recherche d'un recrutement à hauteur de 50% de quotité de temps de travail
<b>Temps partiel thérapeutique (TPT)</b>	(< 3 mois)	Recherche d'un recrutement à hauteur de 100% de la quotité de temps de travail
	(> 3 mois)	Recherche d'un recrutement à hauteur de 50% de quotité de temps de travail
<b>Congé longue maladie (CLM) ou de longue durée (CLD)</b>	Recherche d'un recrutement à hauteur de 100% de la quotité de temps de travail et sur l'intégralité de la période d'absence	
<b>Congé maternité, paternité et adoption</b>	Recherche d'un recrutement à hauteur de 100% de la quotité de temps de travail et sur l'intégralité de la période d'absence	
<b>Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)</b>	Recherche d'un recrutement à hauteur de 100% de la quotité de temps de travail et sur l'intégralité de la période d'absence	
<b>Autorisations spéciales d'absence (ASA) et autres congés spécifiques</b>	Appréciation de la situation au cas par cas	

Ainsi, l'établissement fait le choix de privilégier le recours au pool de remplacement, à des réaffectations temporaires, aux heures supplémentaires, aux CA/RTT non-pris et/ou à la balance horaire pour les absences de courte durée (< 15 jours).

Compte tenu des taux d'occupation et des modalités de financement des services relevant du pôle personnes âgées (hors médecine gériatrique), une attention particulière est portée par la DRH-RS et la DS au remplacement systématique des absences de longue durée (> 15 jours), y compris dans le cadre d'un CMO.

- ⇒ **Le guide de gestion du temps de travail (GTT) précise les règles applicables à la gestion de l'absentéisme (recours au remplacement, au pool de remplacement, aux heures supplémentaires, à la balance horaire...).**

Depuis décembre 2021, le centre hospitalier d'Angoulême a déployé la plateforme HUBLO afin de favoriser en interne le remplacement entre les différents services de soins. La plateforme est notamment ouverte aux métiers infirmiers (ISGS/IADE), aides-soignants et auxiliaires de puériculture (AS/AP) ainsi qu'aux agents des services hospitaliers (ASH).

- ⇒ **Le protocole d'usage de la plateforme HUBLO dans le cadre de la gestion des remplacements fait l'objet d'une publication spécifique.**

<sup>6</sup> Les services dits « normés » peuvent faire l'objet d'un remplacement par recrutement à hauteur de 100% de la quotité de temps de travail ainsi que pour l'intégralité de la période d'absence en prenant en compte seulement le capacitaire opérationnel (réanimation, soins critiques, USIC, hémodialyse, USINV, soins intensifs de néonatalogie).

## **C. ADAPTATION DES COMPÉTENCES AUX ÉVOLUTIONS DES MISSIONS ET DES MÉTIERS**

### • **Élaboration du plan de formation et de développement professionnel continu (DPC)**

Le plan de formation s'articule avec le projet d'établissement, et se construit à partir des besoins actuels et des attentes futures identifiées en termes de connaissances, compétences et savoir-faire/savoir-être. Le centre hospitalier d'Angoulême consacre 2,1% de la masse salariale du personnel non-médical au financement du plan de formation et adhère à ce titre à l'ANFH. Le plan de formation est construit au 2<sup>nd</sup> semestre de l'année N-1 par le secteur QVCT – Handicap – Formation de la DRH-RS en lien avec la direction des soins et les organisations syndicales en tenant compte des priorités institutionnelles et des demandes individuelles formulées dans le cadre des entretiens professionnels et de formation réalisés chaque année. Il est soumis pour avis au CSE.

### • **Mise en œuvre des études promotionnelles (EP)**

Le centre hospitalier d'Angoulême s'engage dans une politique ambitieuse en matière de développement des études promotionnelles, qui répondent à l'enjeu de la promotion interne pour les professionnels mais aussi de l'adéquation des compétences aux besoins futurs de l'établissement.

Chaque année, le volume de prise en charge par spécialité de la promotion promotionnelle est défini conjointement par la DRH-RS et la direction des soins en fonction des métiers en tension mais également en fonction des besoins sur les années futures des divers corps/grades. Les études promotionnelles visent également un objectif de promotion sociale, y compris sur des métiers non identifiés comme étant en tension.

L'établissement verse également une cotisation spécifique à hauteur de 0,6% de la masse salariale du personnel non-médical au fond mutualisé des études promotionnelles (FMEP) de l'ANFH afin d'augmenter les prises en charge des études promotionnelles. D'autres fonds mutualisés de l'ANFH permettent également de financer les études promotionnelles. La sélection des dossiers éligibles demeure identique quelles que soient les modalités de financement des études promotionnelles.

En particulier, le centre hospitalier d'Angoulême s'engage à proposer directement une mise en stage dans la fonction publique hospitalière aux professionnels qui réalisent une étude promotionnelle, une fois qu'elle se termine et qu'ils sont réintégrés dans l'établissement.

- ⇒ **L'accord local en date du 12 juin 2023 relatif à la mise en œuvre des mesures sur la sécurisation des organisations et des environnements de travail résultant de l'accord du Ségur de la santé fait l'objet d'une publication séparée**

### • **Utilisation du congé de formation professionnelle (CFP)**

Lorsque l'agent hospitalier envisage une reconversion et/ou souhaite s'orienter vers un emploi à l'extérieur du centre hospitalier d'Angoulême, il peut demander à bénéficier du congé de formation professionnelle (CFP). Le secteur QVCT – Handicap – Formation de la DRH-RS accompagne l'agent hospitalier dans la formalisation de son projet professionnel et dans la réalisation en amont d'un bilan de compétences et/ou d'une validation des acquis de l'expérience (VAE).

L'établissement verse à ce titre une cotisation à l'ANFH à hauteur de 0,2% de la masse salariale du personnel non-médical (BC/VAE/CFP). Il ne prend cependant aucun engagement à nommer l'agent hospitalier au terme de sa formation professionnelle.

### • **Droit au départ en mobilité interne et externe**

Le centre hospitalier d'Angoulême respecte le droit au départ en mobilité qui peut se traduire par un changement d'affectation (en interne) ou d'établissement (en externe). Il s'agit d'un facteur d'attractivité qui doit permettre de répondre aux aspirations de chaque professionnel mais aussi de concilier les nécessités du service.

A ce titre, il développe notamment, sous réserve de l'accord de la DRH-RS et de la DS :

- Les stages de comparaison, qui ont vocation à sécuriser une nouvelle affectation et/ou orientation professionnelle (sous réserve d'accord de la direction des soins) ;

- Les remplacements temporaires à l'échelle de l'établissement, favorisés par la mise en place de la plateforme HUBLO depuis décembre 2022.
  - Les conventions d'entraide avec les établissements du GHT Charente et/ou d'autres établissements publics de santé de la région (sous réserve d'accord de la DRH-RS et de la direction des soins) ;
  - Les conventions de mise à disposition en vue de structurer un exercice partagé entre deux établissements publics de santé et/ou en lien avec une autre structure publique/parapublique (sous réserve d'accord de la DRH-RS et de la direction des soins).
- ⇒ **La politique de mobilité interne fait l'objet d'une note d'information spécifique publiée par la direction des soins.**

Dans la mesure où cela est compatible avec les nécessités du service, l'AIPN fait bénéficier par priorité des procédures de changement d'établissement : le fonctionnaire hospitalier séparé pour des raisons professionnelles de son conjoint ou du partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité (PACS), le fonctionnaire hospitalier handicapé ainsi que le fonctionnaire ayant la qualité de proche aidant (art. L. 512-29 du CGFP). Le changement d'établissement ne peut être refusé qu'en raison des nécessités du service. L'établissement peut exiger du fonctionnaire qu'il respecte un délai maximal de préavis de 3 mois. Son silence gardé pendant deux mois à compter de la réception de la demande du fonctionnaire vaut acceptation de cette demande.

## PARTIE 6 – DATE D'EFFET

### A. AVIS DU COMITÉ SOCIAL D'ÉTABLISSEMENT

Les lignes directrices de gestion ont fait l'objet d'un avis du CSE, rendu lors de la séance ordinaire en date du 3 février 2025.

### B. ENTRÉE EN VIGUEUR

Les lignes directrices de gestion entrent en vigueur à compter du 10 février 2025. Elles auront vocation à s'appliquer notamment pour les décisions d'avancement de grade et de promotion de corps prises au titre de l'année 2025.

### C. PUBLICITÉ

Les lignes directrices de gestion sont à la disposition de l'ensemble des agents de l'établissement. Elles sont disponibles notamment sur les sites Internet et intranet de l'établissement, dans la rubrique relative à la DRH-RS.

À Angoulême, le 10 février 2025.

En présence de :

CFDT FORGEAS Mathéline

CGT Aigres

FO

Le Président du Comité stratégique du GHT  
de Charente  
Directeur des Centres hospitaliers  
d'Angoulême, de La Rochefoucauld, de  
Confolens, de Ruffec, de l'EHPAD d'Aigre.

  
Jean-Rémi RICHARD

