	DIRECTION GENERALE	CIMIEZ		Page 1 sur 1
	NOTE DE SERVICE DECISION RELATIVE A LA MISE EN ŒUVRE DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION AU CHU DE NICE	Référence du document :		
		Création	Diffusion	Approbation
		07/06/2021	15/06/2021	15/06/202
	Validité : permanente			

Nice, le 07 juin 2021

NOTE DE SERVICE

Mise en œuvre des Lignes Directrices de Gestion au CHU de Nice

Le 26 mai 2021, les lignes directrices de gestion relatives à la carrière et la promotion des personnels non médicaux ont été soumises au comité technique d'établissement pour avis. **A la suite de la tenue de cette instance, le document ci-joint est donc entré en application pour une durée de 1 an.**

Résultantes de la loi n°2019 du 6 août 2019 dite de transformation de la Fonction Publique, les lignes directrices de gestion ont pour objectif de :

- **Déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines ;**
- **Fixer les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours.**

Elaboré en concertation avec les organisations syndicales représentatives du personnel, ce dispositif qui s'applique à l'ensemble des personnels non médicaux du CHU de Nice, définit :

- **Les orientations et critères en matière d'avancement de corps et de grade ;**
- Les mesures visant à favoriser **l'évolution professionnelle** et l'accès à des responsabilités supérieures ;
- **Les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle ;**
- Les mesures en faveur de la **valorisation de la diversité des profils.**

Dans le cadre de l'évolution des attributions des Commissions Administratives Paritaires, **les lignes directrices de gestion fixent désormais les critères d'avancement de grade pour l'année 2021 (avec application rétroactive au 1^{er} janvier 2021)** et pour les années à venir. Le document joint à vocation à être enrichi après une année d'application afin d'intégrer des éléments complémentaires relatifs aux modalités de passage en contrat à durée indéterminée notamment.

Le Directeur général



Charles GUEPRATTE

Pièce jointe :

- **Lignes Directrices de Gestion du Centre Hospitalier Universitaire de Nice**

Lignes Directrices de Gestion CHU de Nice

SOMMAIRE

Introduction	3
Partie I : Les personnels du CHU de Nice, état des lieux et diagnostic	4
1) QUELQUES INDICATEURS CLEFS.....	4
A-EFFECTIFS PAR STATUT, CATEGORIE ET GENRE	4
PAR FILIERE	4
PAR AGE.....	5
B-MOUVEMENTS.....	5
2) Mise en œuvre des orientations du projet d'établissement matière de valorisation des parcours et de promotion.....	7
a. POURSUIVRE ET DYNAMISER LA POLITIQUE DE RESORPTION DE LA PRECARITE ET L'INTEGRATION AU STATUT.....	7
B-ACCOMPAGNER ET FIDELISER LES TALENTS.....	8
PARTIE II : PROMOTION ET VALORISATION DES PARCOURS	9
1) PRINCIPES GENERAUX APPLICABLES.....	9
2) Concours – mises en stage et promotion.....	9
3) Etudes promotionnelles.....	10
4) Avancement de grade.....	11
A-VALORISATION DE L'EXPERIENCE ACQUISE.....	11
B- Valorisation de l'expérience acquise et/ou de l'expertise et de la prise de responsabilité pour tous les personnels en dehors de ceux mentionnés supra	11
c- Cas particuliers	12
5) CHANGEMENT DE CORPS PAR VOIE D'INSCRIPTIONS SUR LISTE D'APTITUDE – PROMOTIONS DITES « AU CHOIX ».....	12
CONCLUSION : durée et modalités de révision des lignes directrices de gestion	14
ANNEXES	15
Annexe 1 : références législatives et réglementaires.....	15
Annexe 2 : détail par grade des modalités d'avancement.....	17

Introduction

L'article 30 de la **loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique** a instauré les lignes directrices de gestion (LDG) dans les trois versants de la fonction publique. Le **décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019** relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires en définit les objectifs et les contours. La **note d'information n° DGOS/RH4/DGCS/4B/2020/220** décrit les modalités de mise en œuvre dans la Fonction Publique Hospitalière.

Les lignes directrices de gestion (LDG) déterminent pour le CHU de Nice la **stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et fixe les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours**. Elles concernent l'ensemble des personnels non médicaux, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels. Elles s'inscrivent dans le cadre statutaire en vigueur. Leur mise en œuvre s'apprécie « sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général ».

Elles sont **publiques et communiquées à chacun**. Elles deviennent ainsi un outil de référence partagé en interne (cadres, agents, équipes RH, représentants élus du personnel) et en externe (candidats).

Les LDG visent à définir :

- Les **orientations et critères en matière d'avancement de corps et de grade**
- Les mesures favorisant **l'évolution professionnelle des agents 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**
- Les principes et modalités en faveur de la valorisation de la **diversité des profils et parcours professionnels**
- Les principes et modalité en matière de **promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes**

Pour le **CHU de Nice**, l'ensemble de ces éléments s'inscrit pleinement dans les orientations définies par le **projet d'établissement 2018-2022**. Les lignes directrices de gestion deviennent ainsi un outil au service de la mise en œuvre des orientations et objectifs stratégiques du projet d'établissement, et en particulier de son volet social, dont les axes principaux sont rappelés ci-dessous.

Jouer pleinement notre rôle d'acteur social responsable	Attirer, fidéliser et accompagner les talents	Concevoir et développer la QVT comme levier de la qualité des soins et de la performance sociale	Accompagner le changement et l'évolution des organisations
Poursuivre et dynamiser la politique de résorption de la précarité	Offrir une lisibilité en termes de parcours et de perspectives professionnelles	Privilégier la prévention en matière de risques professionnels	Outils des acteurs en partant de l'expression de leurs besoins
Favoriser l'égalité professionnelle	Développer la proximité et l'accompagnement individualisé	Promouvoir les actions en matière de santé au travail	Encourager l'émergence de nouveaux métiers et nouvelles organisations pour accompagner la transformation et favoriser l'équilibre vie pro – vie perso
Faciliter l'intégration et maintien dans l'emploi des personnes porteuses de handicaps	Reconnaître l'engagement individuel et collectif		Développer le sens du collectif et le sentiment d'appartenance

Cette **première version**, établie pour une durée de 1 an, s'attache à définir les modalités et critères de changement de corps et d'avancement de grade, dans le contexte de réforme des compétences des commissions administratives paritaires. Les promotions de grade 2021, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2021, seront réalisées sur ces nouvelles bases.

Les autres thématiques seront traitées selon un agenda social qui permettra en 2022 de disposer d'une vision d'ensemble, en enrichissant cette première version des modalités de gestion des personnels contractuels ainsi que de l'intégration dans le statut.

Les lignes directrices de gestion s'appuient sur un **état de lieux des ressources humaines non médicales** du CHU, ainsi que sur **l'état d'avancement de la mise en œuvre du projet d'établissement (1^{ère} partie)**. Elles s'attachent sur ces bases à définir les principes applicables et les axes en matière de **promotion et valorisation des parcours (2^{ème} partie)**.

Partie I : Les personnels du CHU de Nice, état des lieux et diagnostic

Le projet d'établissement pose comme ambition en matière de gestion des ressources humaines de « développer et faire vivre un modèle social ambitieux et fédérateur, à la hauteur de l'engagement des professionnels du CHU. » Cette première partie vise à faire état des principaux indicateurs en la matière, ainsi qu'à établir un état d'avancement des engagements pris en matière de politique sociale de l'établissement.

1. QUELQUES INDICATEURS CLEFS

a. EFFECTIFS PAR STATUT, CATEGORIE ET GENRE

	FEMMES				HOMMES				TOTAL CHU	TAUX D'EVOLUTION	
	CAT A	CAT B	CAT C	TOTAL	CAT A	CAT B	CAT C	TOTAL			
TITULAIRES, STAGIAIRES ET CDI	2019	1 449,51	1 034,59	1 836,94	4 321,04	333,04	246,24	993,41	1 572,69	5 893,73	0,32%
	2020	1 558,14	943,60	1 851,83	4 353,57	357,61	228,08	973,51	1 559,21	5 912,78	
CDD ET AUTRES	2019	59,42	25,15	261,95	346,52	15,99	7,59	97,30	120,88	467,40	9,91%
	2020	68,18	34,20	276,89	379,28	13,66	7,76	113,02	134,43	513,71	
TOTAL	2019	1 508,93	1 059,74	2 098,89	4 667,56	349,04	253,84	1 090,7	1 693,58	6 361,13	1,03%
	2020	1 626,33	977,81	2 128,72	4 732,85	371,27	235,84	1 086,5	1 693,64	6 426,50	

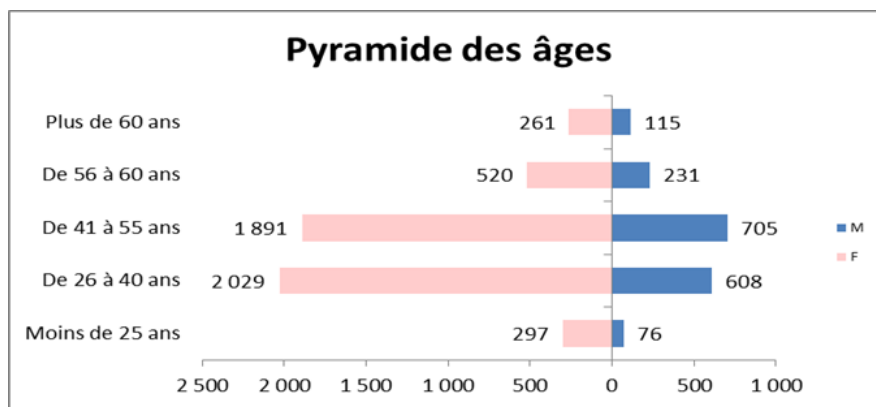
Données : bilan social CHU de Nice

PAR FILIERE :

FILIERE	RAPPEL REPARTITION 2019	ETP REMUN. 2020	REPARTITION 2020
PERSONNELS DE SOINS	61,50%	3 956,65	61,57%
PERSONNELS TECHNIQUES ET OUVRIERS	16,20%	1 045,45	16,27%
PERSONNELS DE DIRECTION ET ADMINISTRATIFS	14,54%	924,43	14,38%
PERSONNELS MEDICO-TECHNIQUES	7,07%	454,54	7,07%
PERSONNELS EDUCATIFS ET SOCIAUX	0,70%	45,42	0,71%

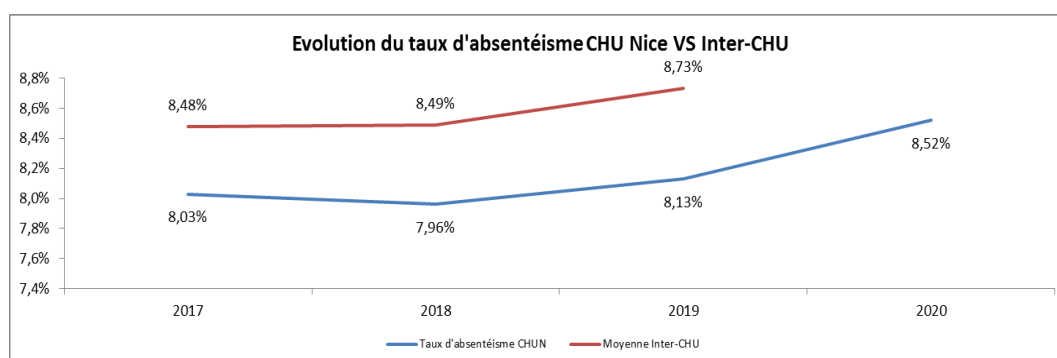
Données : bilan social CHU de Nice

PAR AGE :

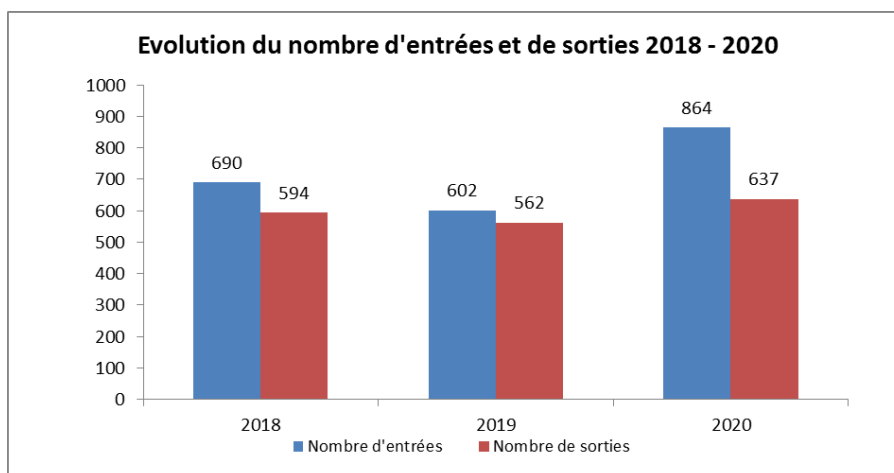


Données : bilan social CHU de Nice

b. MOUVEMENTS



Données : bilan social CHU de Nice



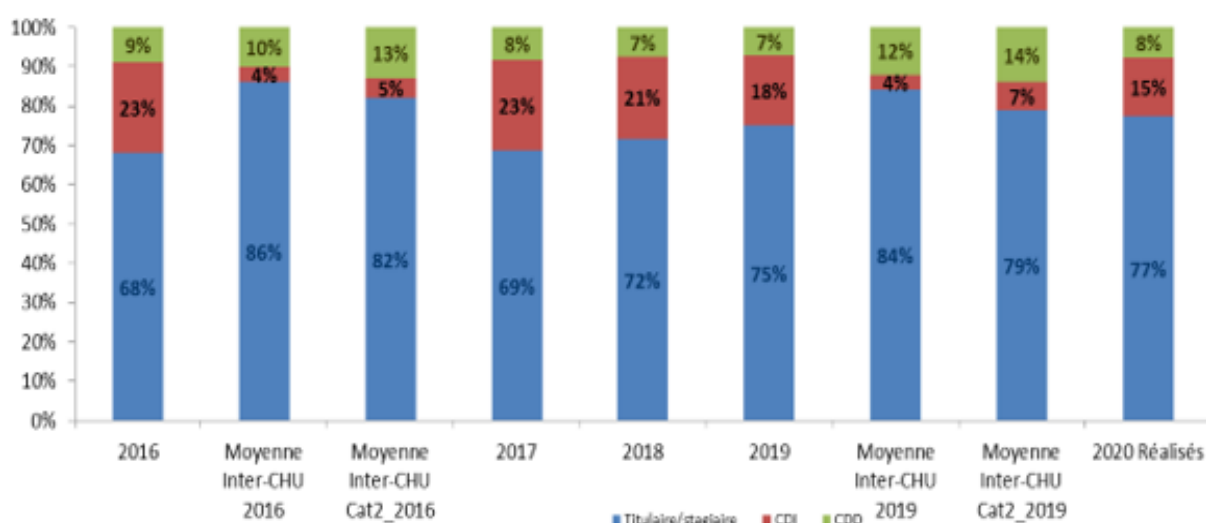
	2019	2020		
	Total	Hommes	Femmes	Total
Nombre de mutations internes	1 341	424	1 346	1 770
Effectif physique moyen année N	6 571	1 734	4 999	6 733
Taux de mobilité interne	20,41%	24,45%	26,93%	26,29%

2. MISE EN ŒUVRE DES ORIENTATIONS DU PROJET D'ÉTABLISSEMENT EN MATIÈRE DE VALORISATION DES PARCOURS ET DE PROMOTION

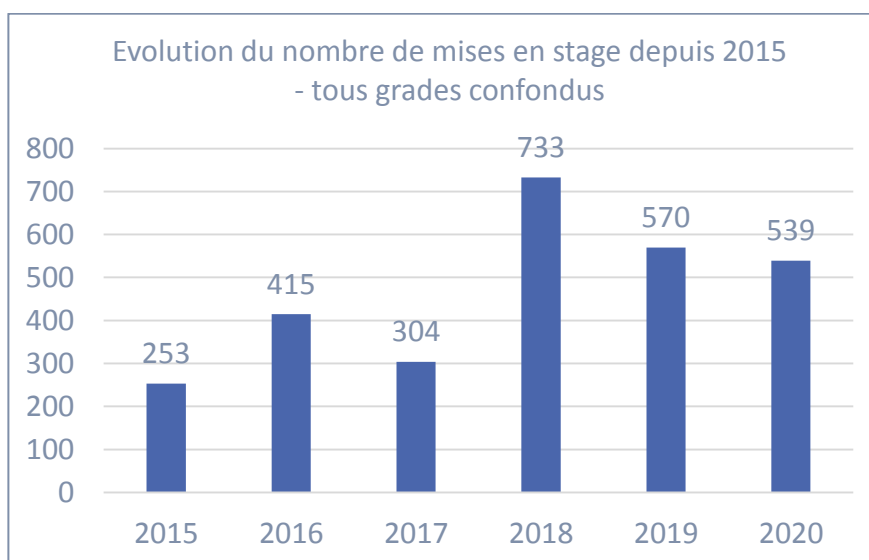
a. POURSUIVRE ET DYNAMISER LA POLITIQUE DE RESORPTION DE LA PRECARITE ET L'INTÉGRATION AU STATUT.

En 2018, le CHU souffrait encore d'un retard important en matière de proportion de personnels titulaires et stagiaires. Or le niveau d'exigence de l'exercice hospitalier a vocation à être reconnu à par le statut de la Fonction Publique Hospitalière. A ce titre, le CHUN a mis en place une politique volontariste en la matière, qui se traduit par des résultats tangibles retracés ci-dessous.

Répartition % statuts depuis 2016

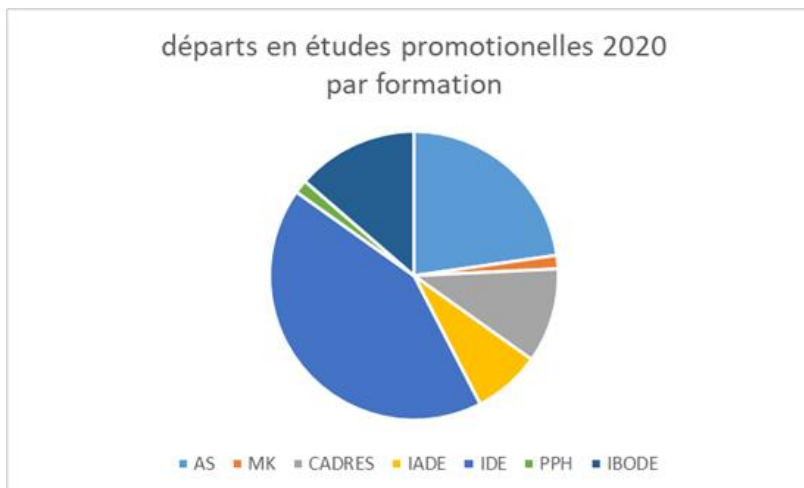
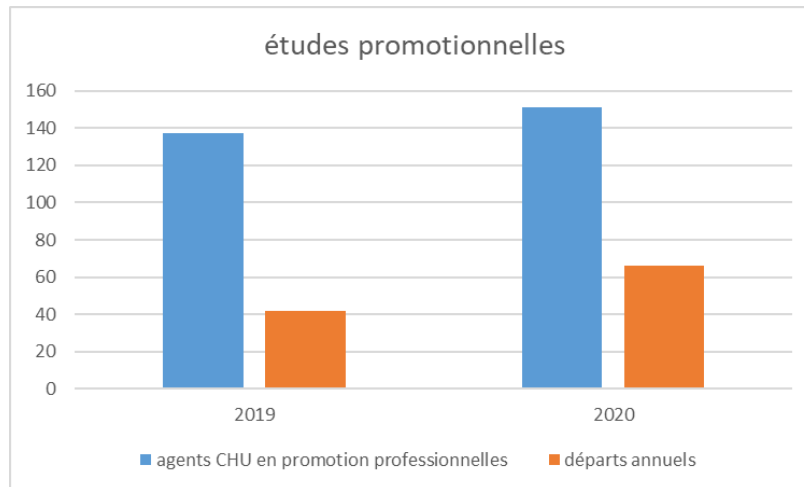
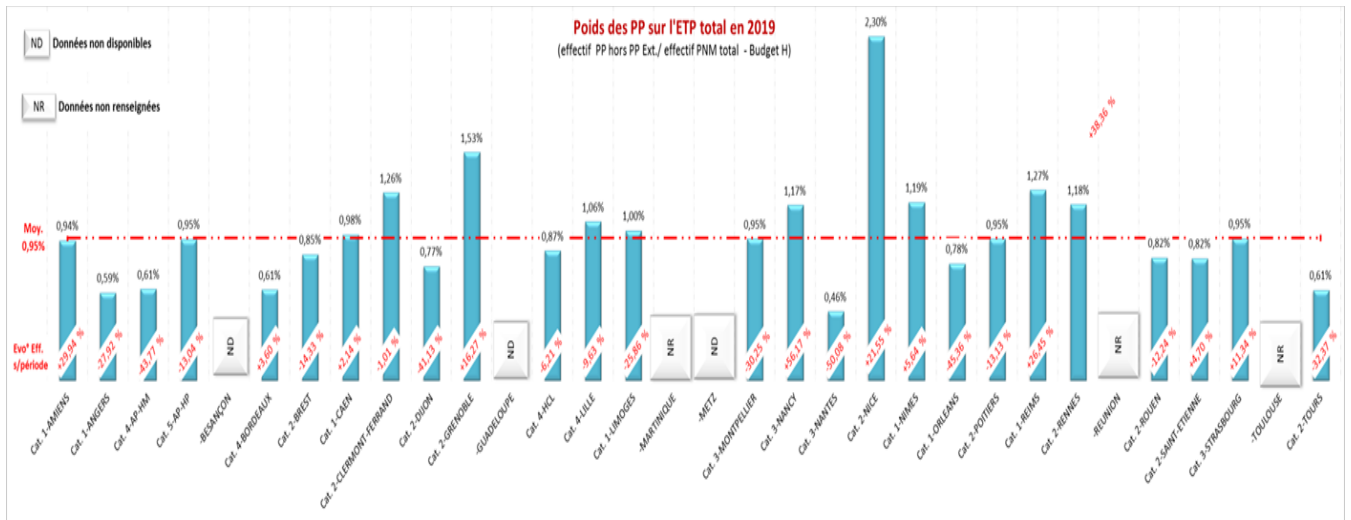


Données : bilan social CHU de Nice



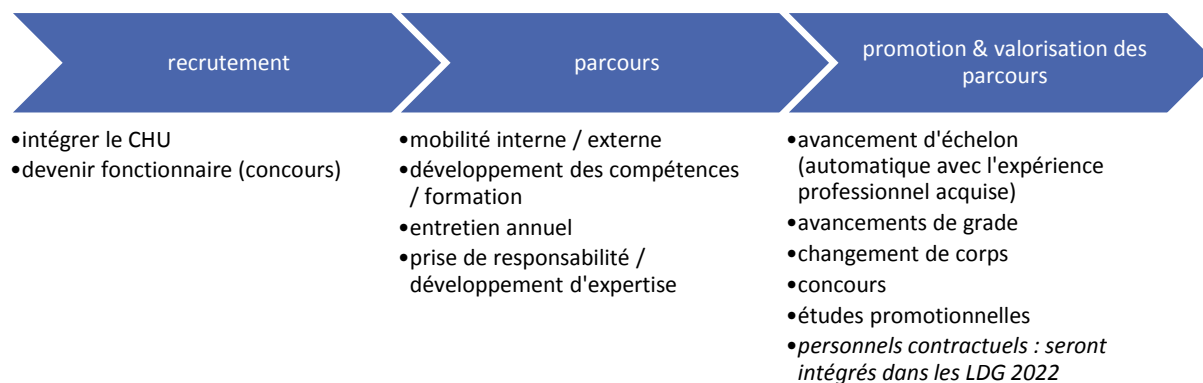
b. ACCOMPAGNER ET FIDELISER LES TALENTS

La politique de promotion professionnelle au CHU de Nice est résolument ambitieuse. Elle vise à offrir à chaque professionnel qui le souhaite l'opportunité de se former à un nouveau métier. En 2020, le CHU de Nice y a consacré 5,8M€ pour 157 professionnels dont la formation était financée dans le cadre de ce dispositif. De très loin, le CHU de Nice est le premier CHU de France en la matière.



Partie II : Promotion et valorisation des parcours

De son entrée au CHU jusqu'à son départ, chaque professionnel doit pouvoir bénéficier d'un accompagnement individualisé sur la base d'un cadre transparent ci-après défini. Les lignes directrices de gestion visent à en définir les orientations générales, en particulier en termes de promotion et de valorisation des parcours. Les développements suivants s'adressent plus particulièrement aux titulaires de la fonction publique. La situation et le déroulé de carrière des contractuels fera l'objet d'un ajout ultérieur aux lignes directrices de gestion.



1. PRINCIPES GENERAUX APPLICABLES

En matière d'évolution promotionnelle, il s'agit pour le CHU de :

- favoriser l'évolution des parcours et de valoriser l'accès à des responsabilités supérieures le cas échéant ;
- valoriser les acquis de l'expérience, les activités et la diversité des parcours.

Ces éléments sont analysés à l'aune du parcours du candidat et de l'appréciation portée par son encadrement sur sa manière de servir, notamment à l'occasion de l'entretien annuel.

La carrière d'un fonctionnaire ne doit subir aucune conséquence du fait de son appartenance syndicale. Les fonctionnaires mise à disposition des organisations syndicales ont droit à un déroulement de carrière équivalent à celui des fonctionnaires du même corps.

De manière générale, l'autorité investie du pouvoir de nomination (l'employeur) reste seul décisionnaire *in fine*.

2. CONCOURS – MISES EN STAGE ET PROMOTIONS

Dans la Fonction publique Hospitalière, sur le fondement du principe d'égalité d'accès à l'emploi public, les concours sont la règle pour devenir fonctionnaire, ainsi que pour être promu.

Chaque année, un calendrier des concours organisés dans ces deux objectifs est publié par la Direction des Ressources Humaines dans le courant du premier trimestre.

Chaque concours est réglementé (composition du jury, délais de publication, nature des épreuves, ...). Selon leur nature et les modalités prévues, des formations préparatoires aux concours peuvent être organisées par le CHU afin de préparer au mieux les candidats à la réussite. C'est en particulier le cas

pour les concours d'assistant médico-administratif, d'adjoint des cadres, ou de technicien (supérieur) hospitalier.

Pour chaque concours organisé, une note d'information est diffusée en amont. Elle précise les modalités d'inscription et de déroulement du concours.

Parcours professionnel	Catégorie	Type	Filières	Grades	Périodicité
Intégrer le statut	C	Commission de recrutement sans concours	soignante ouvrière administrative	ASHQ AEQ AA	Annuelle
Intégrer le statut évoluer	A B C	Commissions de mise en stage	soignante rééducation médico-technique technique socio éducatif	AS AP IDE IDE/SPEC MK PPH TECH LAB ERGOTHERAPEUTE ORTHOPHONISTE ORTHOPTISTE DIETETICIEN CONDUCT AMB ASSISTANT SOCIO EDUCATIF SAGE FEMME ...	Annuelle
Evoluer	A	concours	Soignante, de rééducation et médico-tech	Cadre de santé / CSS / IPA	Annuelle sous réserve poste vacant
Intégrer le statut évoluer adéquation fonctions/grade	A B	Concours interne/externe	soignante technique administrative	PSYCHOLOGUE IH/TH/TSH AMA/ACH / OP ...	En alternance 1 an sur deux selon postes vacants + préparation intégrée

3. ETUDES PROMOTIONNELLES

Les études promotionnelles ont pour objectif de permettre aux agents d'obtenir un diplôme ou un certificat du secteur sanitaire et social.

Métiers accessibles par la voie des études promotionnelles :

- Infirmier diplômé d'Etat
- Infirmier de bloc
- Infirmier anesthésiste
- Infirmier puériculteur
- Puériculteur
- Préparateur en pharmacie hospitalière
- Technicien de laboratoire

A titre d'exemple, un gestionnaire administratif qui souhaiterait devenir infirmier peut, dès lors qu'il a réussi le concours d'entrée à l'IFSI, obtenir un financement de ses études par le CHU avec maintien de son traitement indiciaire pendant toute la durée de la formation.

Chaque année, une note d'information est diffusée au mois de juin afin que les lauréats des différents concours puissent formuler leurs demandes de financement auprès de la Direction des Ressources Humaines.

Après analyse des dossiers et au regard des financements disponibles sur la ou les années considérées, un retour est fait au candidat. Si le financement est possible, le candidat est accompagné dans ses démarches par la direction des ressources humaines jusqu'à l'obtention du diplôme et sa première affectation.

A l'issue, le professionnel est promu dans le grade correspondant au diplôme obtenu. Il est tenu à un engagement de servir d'une durée égale au triple de celle de la formation, dans la limite de cinq ans.

4. AVANCEMENTS DE GRADE¹

Au CHU de Nice, les avancements de grade sont mis en œuvre au 1^{er} janvier de chaque année. Les conditions d'éligibilité s'apprécient au 31 décembre de l'année N-1. Le nombre de promotions annuelles est déterminé réglementairement.

L'expérience acquise, la manière de servir et la richesse du parcours sont pris en considération par le CHU de Nice selon les principes définis ci-après et dont le détail apparaît en annexe.

a. VALORISATION DE L'EXPERIENCE ACQUISE

L'expérience acquise est considérée sur la base de l'ancienneté

- dans le grade,
- puis dans le corps,
- puis dans la fonction publique hospitalière,
- et au besoin en fonction de l'âge.

Le critère de valorisation de l'expérience acquise s'applique à tous les grades. Sous réserve de l'avis de l'encadrement, il est le seul critère à être appliqués

- à **tous les personnels soignants, médico-techniques et de rééducation,**
- aux **personnels des filières administratives et techniques et ouvrières de catégorie C pour l'accès au premier grade d'avancement** (passage du 1^{er} au deuxième grade du corps : passage d'AEQ à OP2 et d'adjoint administratif à adjoint administratif principal 2^{ème} classe.)

b. VALORISATION DE L'EXPERIENCE ACQUISE ET/OU DE L'EXPERTISE ET DE LA PRISE DE RESPONSABILITE POUR TOUS LES PERSONNELS EN DEHORS DE CEUX MENTIONNES SUPRA.

Afin de valoriser la richesse et la diversité des parcours, , deux viviers sont établis parmi les agents promouvables pour les autres grades.

Le **premier vivier**, établi à hauteur de 2/3 des possibilités d'avancement, vise à valoriser l'expérience sur les mêmes critères que ceux définis plus haut.

¹ Voir détail en annexe

Le **deuxième vivier**, établi à hauteur du tiers des possibilités d'avancement, vise à promouvoir les agents qui, bien que n'étant pas les plus anciens, ont développé une expertise dans un domaine spécifique ou assument une responsabilité particulière.

	1 ^{er} vivier: 2/3 des promotions sur la base de la valorisation de l'expérience	2 ^{ème} vivier: 1/3 des promotions sur la base de la valorisation de l'expertise / de la prise de responsabilité
critères	1. Ancienneté dans le grade Ancienneté dans le corps 2. Ancienneté FPH 3. âge	<ul style="list-style-type: none"> - Sur analyse approfondie du dossier - Agents exerçant des fonctions d'encadrement ou encadrants une équipe de professionnels du même grade (exemple: OP2 encadrant un atelier – AMA encadrant des secrétaires médicales – ACH encadrant des ACH, ...) - Agents disposant d'un expertise / compétence rare / responsabilité particulière: <ul style="list-style-type: none"> - Exemple: Gestionnaire régie - Exemple: Technicien hyperbare - Exemple: OP2 ayant passé anciennement un concours de MO

Lorsque le nombre de promotions possibles sur une année ne permet pas de valoriser des professionnels issus de chacun des deux viviers, une alternance est mise en place dans le recours aux différents viviers.

C. CAS PARTICULIERS

Afin de valoriser l'expérience et reconnaître les services rendus, les agents ayant déposé un dossier de départ à **la retraite** entre juillet et novembre sont promus indépendamment de leur classement au titre du premier vivier. Leur départ libère une possibilité de promotions supplémentaires au 1^{er} décembre pour les agents inscrits sur liste complémentaire sur le tableau d'avancement.

Afin de **ne pas doublement pénaliser les agents atteints de maladie grave** (CLM, CLD), ces derniers sont promus dans les mêmes conditions que leurs collègues.

5. CHANGEMENT DE CORPS PAR VOIE D'INSCRIPTIONS SUR LISTE D'APTITUDE – PROMOTIONS DITES « AU CHOIX »

Les promotions par voie d'inscription sur liste d'aptitude permettent à des professionnels titulaires remplissant des conditions définies par les textes, d'être promus dans le premier grade du corps suivant celui auquel ils appartiennent, sans avoir à passer de concours. Cette modalité est une exception à la règle du concours.

Le CHU utilise cette voie en complément de toutes les autres afin de valoriser l'engagement et la prise de responsabilité, et d'appliquer le principe d'adéquation entre grade et fonction exercée. Chaque année, une note est diffusée afin d'informer des conditions d'éligibilité et du nombre de promotions (défini par l'Agence Régionale de Santé) accessibles par cette voie. Les candidatures reçues sont analysées selon les modalités décrites dans le tableau ci-dessous.

CAP compétente en 2021	Corps concernés	Critères d'avancement et procédure
CAP 3	Attaché d'administration hospitalière	<ul style="list-style-type: none"> - Analyse sur dossier des candidatures éligibles reçues - Sélection des candidats exerçant des fonctions assimilables à celle du corps visé - Entretien avec un jury et classement sur la base dossier/entretien/fonctions exercées/expérience/manière de servir
CAP 4 CAP 6	Technicien hospitalier Adjoint des Cadres Assistant Médico-Administratif	<ul style="list-style-type: none"> - Analyse sur dossier des candidatures éligibles reçues - Sélection des candidats exerçant des fonctions assimilables à celle du corps visé - A profil équivalent, prise en compte de l'expérience professionnelle

Conclusion : durée & modalités de révision

Etablie en concertation avec les représentants du personnel, cette première version des lignes directrices de gestion est arrêtée pour une **durée de 1 an**. Elle fera l'objet d'une **deuxième version enrichie en 2022**.

La seconde itération du document inclura des axes et principes relatifs aux politiques du CHU de Nice dans les domaines suivants :

- **Modalités et délais de mises en stage**
- **Contrats à Durée Indéterminée**
- **Recrutement**
- **Egalité professionnelle**

En cas d'évolution réglementaire induisant un reclassement collectif de professionnels dans un/plusieurs grades, un avenant à ce document sera établi en lien avec les représentants du personnel, afin de définir de nouvelles orientations en matière d'avancement pour les concernés.

ANNEXES

ANNEXE 1 : REFERENCES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.
- Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière
- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- Décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière
- Décret n° 86-660 du 19 mars 1986 relatif à l'exercice du droit syndical dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière
- Décret n°2007-1191 du 3 août 2007 relatif à l'avancement de grade dans certains corps de la fonction publique hospitalière
- Décret n° 2008-824 du 21 août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière
- Décret n° 2016-636 du 19 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique hospitalière
- Décret n° 2016-637 du 19 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique hospitalière
- Décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale
- 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
- Arrêté du 23 novembre 2009 fixant la liste des diplômes et certificats du secteur sanitaire et social acquis en fin d'études promotionnelles par les agents des établissements énumérés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière
- Instruction no DGOS/RH4/DGCS/4B/2016/237 du 21 juillet 2016 relative à la mise en œuvre de la réforme « Parcours professionnels, carrières et rémunérations » au bénéfice des personnels de la fonction publique hospitalière
- Note d'information n° DGOS/RH4/DGCS/4B/2020/220

ANNEXE 2 : DETAIL PAR GRADE DES MODALITES D'AVANCEMENT

Catégorie	Grade Actuel	Grade de promotion	Critères
A	IDE 1er grade	IDE 2ème grade	
	Ergothérapeute classe normale	Ergothérapeute classe supérieure	
	Orthoptiste classe normale	Orthoptiste classe supérieure	
	Pédicure Podologue classe normale	Pédicure Podologue classe supérieure	
	Masseur Kiné classe normale	Masseur Kiné classe supérieure	
	Psychomotricien classe normale	Psychomotricien classe supérieure	
	Orthophoniste classe normale	Orthophoniste classe supérieure	
	Manipulateur Electroradiologie classe normale	Manipulateur Electroradiologie classe supérieure	
Psychologue classe normale	Psychologue hors classe		
B	IDE classe normale	IDE classe supérieure	Ancienneté dans le grade actuel Ancienneté dans le corps Ancienneté FPH Age
	Masseur Kiné classe normale	Masseur Kiné classe supérieure	
	Diététicien classe normale	Diététicien classe supérieure	
	Orthoptiste classe normale	Orthoptiste classe supérieure	
	Orthophoniste classe normale	Orthophoniste classe supérieure	
	Pédicure Podologue classe normale	Pédicure Podologue classe supérieure	
	Psychomotricien classe normale	Psychomotricien classe supérieure	
	Ergothérapeute classe normale	Ergothérapeute classe supérieure	
	Animateur	Animateur Principal 2ème classe	
	Animateur Principal 2ème classe	Animateur Principal 1ère classe	
	Moniteur Educateur	Moniteur Educateur Principal	
	Préparateur en Pharmacie classe normale	Préparateur en Pharmacie classe supérieure	
	Manipulateur Electroradiologie classe normale	Manipulateur Electroradiologie classe supérieure	
Technicien de laboratoire classe normale	Technicien de laboratoire classe supérieure		
C	AEQ	OP 2ème classe	
	Aide-soignant / Auxiliaire de puériculture	Aide-soignant Principal / Auxiliaire de puériculture Principal	
	ASHQ classe normale	ASHQ classe supérieure	
	Adjoint adm. Hospitalier	Adjoint adm. Hospitalier Principal 2ème classe	

Cat	Grade Actuel	Grade de promotion	Critères	
			2/3 des promotions sur la base de la valorisation de l'expérience	1/3 des promotions sur la base de l'expertise/de la prise de responsabilité
A	Ingénieur Hospitalier Principal	Ingénieur Hospitalier en Chef CN	Ancienneté dans le grade Ancienneté dans le corps Ancienneté FPH Age	Sur analyse approfondie du dossier Agents exerçant des fonctions d'encadrement Agent disposant d'une expertise, d'une compétence rare et/ou d'une responsabilité particulière
	Attaché d'Administration Hospitalière	Attaché d'Administration Hospitalière Principal		
	Attaché d'Administration Hospitalière Principal	Attaché d'Administration Hospitalière hors classe		
	Sage-Femme 1er grade	Sage-Femme 2ème grade		
B	Technicien Hospitalier	Technicien Supérieur Hospitalier 2ème classe		
	Technicien Supérieur Hospitalier 2ème classe	Technicien Supérieur Hospitalier 1ère classe		
	Adjoint des Cadres Hospitaliers 1er grade	Adjoint des Cadres Hospitaliers 2ème grade		
	Adjoint des Cadres Hospitaliers 2ème grade	Adjoint des Cadres Hospitaliers 3ème grade		
	Assistant médico-administratif 1er grade	Assistant médico-administratif 2ème grade		
	Assistant médico-administratif 2ème grade	Assistant médico-administratif 3ème grade		
C	Agent de Maîtrise	Agent de Maîtrise Principal		
	Conducteur ambulancier	Conducteur ambulancier Principal		
	OP 2ème classe	OP 1ère classe		
	Adjoint adm. Hospitalier Principal 2ème classe	Adjoint adm. Hospitalier Principal 1ère classe		

Cat	Grade Actuel	Grade de nomination	Critères
A	Ingénieur Hospitalier	Ingénieur Hospitalier Principal	Les agents éligibles sont nommés
	Ingénieur Hospitalier en Chef classe normale	Ingénieur Hospitalier en Chef classe exceptionnelle	
	Infirmier en soins généraux et spécialisés de bloc 2ème grade	Infirmier en soins généraux et spécialisés de bloc 3ème grade	
	Infirmier en soins généraux et spécialisés puéricultrice 2ème grade	Infirmier en soins généraux et spécialisés puéricultrice 3ème grade	
	Infirmier Anesthésiste 1er grade	Infirmier Anesthésiste 2ème grade	
	Conseiller Economie Sociale et Familiale 1er grade	Conseiller Economie Sociale et Familiale 2ème grade	
	Educateur Technique Spécialisé 1er grade	Educateur Technique Spécialisé 2ème grade	
	Educateur Jeunes Enfants 1er grade	Educateur Jeunes Enfants 2ème grade	
	Assistant Socio-éducatif 1er grade	Assistant Socio-éducatif 2ème grade	

Référence réglementaire :

Décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires