

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE



2 jours (à titre indicatif)

INTÉGRER LES ENJEUX, LES OBJECTIFS, LA RÉGLEMENTATION ET STRUCTURER
LES LDG DE SON ÉTABLISSEMENT

Introduites par la loi de transformation de la fonction publique, les lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque établissement, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Elles fixent, entre autres, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours. Dans la fonction publique hospitalière, les lignes directrices de gestion sont établies par le chef d'établissement, avec consultation du comité social d'établissement, pour une durée de cinq ans au plus. Elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période. Destinée spécifiquement aux établissements hospitaliers, cette formation vous permettra de maîtriser le cadre juridique, la méthodologie et les bonnes pratiques de rédaction de vos lignes directrices de gestion.

PROGRAMME INDICATIF DE LA FORMATION INTRA

- › La philosophie des LDG
- › Les enjeux des lignes directrices de gestion

État des lieux et échanges sur les enjeux et contexte des LDG au sein des établissements

DÉFINIR LE CADRE JURIDIQUE DES LDG

- › Le cadre juridique et le contenu des LDG
- › Compétences des CSE en matière de définition des LDG
- › Compétences des CAP en matière de contrôle de la mise en œuvre des LDG

Echanges sur les modalités de gestion des RH en vigueur dans l'établissement et sur l'avancement dans la mise en œuvre des LDG

IDENTIFIER LES NOUVELLES MODALITÉS DE GESTION DES CARRIÈRES

- › Nouvelles modalités d'appréciation de la valeur professionnelle
- › Éléments à prendre en compte dans les critères relatifs à l'avancement et la promotion
- › Les risques juridiques de certains critères : critères illégaux et discrimination
- › L'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion

Echanges sur les critères de promotion et d'avancement mis en œuvre

ACQUÉRIR UNE MÉTHODOLOGIE DE CONSTRUCTION DES LDG DANS LE CADRE DU DIALOGUE SOCIAL

- › Réaliser un diagnostic et mettre en place une démarche de GPEEC
- › La nécessaire implication des pôles et des services : groupes de travail thématiques
- › Quel cadre de négociation avec les partenaires sociaux ?
- › La consultation du comité social d'établissement
- › L'élaboration d'un calendrier
- › Formaliser un projet et le présenter aux instances, organiser le suivi de la mise en œuvre du plan d'actions
- › Les obligations en matière de consultation et de communication

Exercice pratique : identifier ses pratiques d'élaboration des LDG et identifier les points forts et les points faibles à l'aide d'une grille de diagnostic

Exercice pratique : élaborer une stratégie de concertation avec les acteurs en mode projet

DÉFINIR DES LDG EN LIEN AVEC LA POLITIQUE RH

- › La stratégie pluriannuelle de pilotage des RH : LDG portant sur l'emploi
- › Prendre en compte la démographie des professionnels et les spécificités du territoire
- › Fonder les LDG sur une GPEEC : projection des besoins RH par métier, par pôle
- › Les outils : indicateurs, RSU (Rapport Social Unique), banque de données sociale
- › Fixer des objectifs chiffrés dans chaque domaine de la politique RH
- › Construire ses lignes directrices de gestion dans le cadre d'un GHT
- › Définir une politique de recrutement : recruter en externe ou favoriser la mobilité interne : quels principes, quels critères ?
- › Conditions de travail et prévention des risques professionnels
- › Gestion des compétences
- › Politique inclusive – Lutte contre les discriminations

Echanges de pratiques et conseils personnalisés

DÉFINIR DES ORIENTATIONS EN MATIÈRE DE GESTION DES CARRIÈRES

- › La stratégie pluriannuelle de pilotage des RH
- › Définir des critères de promotion et d'avancement
- › Le contrôle du juge sur la légalité des critères
- › Définir des orientations en matière de mobilité interne et externe / de promotion et de valorisation des parcours
- › Mettre en place un dispositif de gestion individuelle des mobilités et des transitions professionnelles

Exercice pratique : élaborer un dispositif de gestion de l'avancement et promotions articulant ancienneté et critères qualitatifs

COMMUNIQUER EFFICACEMENT AUTOUR DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

- › Les règles de publicité et de communication des lignes directrices de gestion
- › Les modalités d'accès aux LDG par les agents
- › Le bilan et le rapport social unique

Définir un plan d'actions personnalisé

OBJECTIFS

- Situer la mise en œuvre des Lignes Directrices de Gestion (LDG) dans le contexte de transformation de la Fonction publique.
- Respecter le cadre juridique des lignes directrices de gestion.
- Définir des lignes directrices de gestion en lien avec la politique de ressources humaines.
- Appliquer une méthodologie de construction des LDG dans le cadre du dialogue social.
- Communiquer efficacement autour des lignes directrices de gestion.

LES PLUS DE CETTE FORMATION

- Une formation dédiée aux problématiques RH des établissements de santé et médico-sociaux
- Une approche concrète et proposant des outils opérationnels

PROFIL DES PARTICIPANTS

DRH, RRH, responsables de service RH, partenaires sociaux, cadres, toute personne chargée de la gestion RH/carières
Il est recommandé de disposer de connaissances de bases des statuts de la fonction publique hospitalière

SUIVI ET ÉVALUATION

Feuille d'émargement et attestation de fin de formation
Évaluation à chaud et à froid

MODALITÉS PRATIQUES

Réf : YDGH
Formacode : 43426 /
Formation intra sur-mesure : le contenu pédagogique, les modalités de réalisation et la tarification font l'objet d'une proposition personnalisée. Votre demande est traitée en temps réel par une équipe dédiée qui vous accompagne dans le suivi de votre formation.