

- Politique de remplacement des absences pour motif santé, formations ou heures de représentation
- La gestion des effectifs dans les cas particuliers : intérim, CDD, temps partiel, etc.)
- Le système de tableaux de bord existant et leur mode d'emploi :
 - Suivi des effectifs budgétés et rémunérés
 - Suivi des effectifs affectés permanents et non permanents
 - Suivi des effectifs présents (ou productifs) et absents
 - Suivi des effectifs de remplacement, intérim
- Les modes de coordination et de pilotage autour de la gestion des effectifs (DRH/direction des soins, DRH/direction des soins/ pôles, etc.)
- Etc.

Le guide de la gestion des effectifs comprend plusieurs annexes qui illustrent notamment les outils utilisés : exemples ou matrices de tableaux de bord, modèles et outils pour formaliser une maquette organisationnelle. Il précise les niveaux de délégation pratiqués en matière de gestion des effectifs au sein de l'établissement.

Ce document doit permettre à tous de parler de même langage et de faciliter ainsi le dialogue de gestion entre les différents acteurs.

LDG

Pauline de FAY

Avocat au Barreau de Paris
Cabinet Bardon & de Fay

La portée juridique bien réelle des Lignes Directrices de Gestion

Le Tribunal administratif de Paris vient d'annuler l'arrêté portant recrutement, par voie de détachement dans l'emploi fonctionnel, du directeur du Centre hospitalier national d'ophtalmologie (CHNO) des Quinze-Vingts, notamment au motif de la méconnaissance des lignes directrice de gestion publiées sur le site du Centre national de gestion.

**Tribunal administratif de Paris,
12 juin 2023, n° 2107162**

Les lignes directrices de gestion (LDG) constituent l'une des innovations de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Elles ont deux objectifs : déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage de

ressources humaines, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et fixer les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours des agents publics. Sur ce second point, elles se contentent de guider l'action de l'autorité compétente, qui garde son pouvoir général d'appréciation en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, comme le précise expressément l'article L.413-1 du CGFP.

Les LDG ne sont pas susceptibles d'être annulées par la voie d'un recours en excès de pouvoir, sauf dans certains cas particuliers (notamment dans l'hypothèse où le document comporte une règle nouvelle entachée d'incompétence, une interprétation du droit positif qui en méconnaît le sens et la portée ou s'il est pris en vue de la mise en œuvre d'une règle contraire à une norme juridique supérieure : CE, 12 juin 2020, n°418142).

En revanche, la méconnaissance des LDG est susceptible, dans certains cas, d'être invoquée à l'occasion d'un recours dirigé contre une décision concernant un agent.

Ce point n'est pas nouveau puisque le Conseil d'Etat l'a jugé dans une décision du 21 septembre 2020 : « dans le cas où un texte prévoit l'attribution d'un avantage sans avoir défini l'ensemble des conditions permettant de déterminer à qui l'attribuer parmi ceux qui sont en droit d'y prétendre ou de fixer le montant à leur attribuer individuellement, l'autorité compétente peut, qu'elle dispose ou non en la matière du pouvoir réglementaire, encadrer l'action de l'administration, dans le but d'en assurer la cohérence, en déterminant, par la voie de lignes directrices, sans édicter aucune condition nouvelle, des critères permettant de mettre en œuvre le texte en cause, sous réserve de motifs d'intérêt général conduisant à y déroger et de l'appréciation particulière de chaque situation. Dans ce cas, la personne en droit de prétendre à l'avantage en cause peut se prévaloir, devant le juge administratif, de telles lignes directrices si elles ont été publiées » (CE, 21 septembre 2020, n°428683).

C'est cette règle dont le Tribunal administratif de Paris a fait application et qui l'a conduit, saisi par une organisation syndicale (SYNCASS-CFDT), à annuler l'arrêté portant détachement dans l'emploi fonctionnel du directeur du CHNO des Quinze-Vingts.

Le syndicat soutenait que l'arrêté avait été adoptée en méconnaissance des LDG, puisqu'elles prévoient qu'un directeur ne peut pas, avant trois ans révolus, être nommé dans un département ou une région où il a exercé des fonctions d'inspection, de contrôle et de tutelle, alors que le candidat retenu exerçait les fonctions de directeur général adjoint de l'ARS IdF et avait donc nécessairement exercé des fonctions d'inspection, de contrôle et de tutelle dans la région IdF.

En défense, le Centre national de gestion des praticiens hospitaliers et des personnels de direction de la fonction publique hospitalière (CNG) avançait deux arguments.

Le CNG soutenait d'abord que le directeur général de l'ARS IdF avait attesté que son adjoint n'avait pas exercé des fonctions d'inspection, de contrôle et de tutelle sur le CHNO des Quinze-Vingts.

Le Tribunal relève que cette circonstance, même à la supposer établie, est en tout état de cause sans incidence puisque la règle d'incompatibilité territoriale prévue par les LDG joue à l'échelle du département ou de la région. Peu importe, donc, que le candidat n'ait pas exercé les fonctions d'inspection, de contrôle, ou de tutelle sur l'établissement sur lequel il postule.

Le Tribunal relève en outre deux points : d'une part, les indications figurant dans le compte rendu de la réunion du 19 janvier 2021 de l'instance collégiale du CNG dont il ressort que sa directrice générale a elle-même expressément reconnu la méconnaissance de la règle d'incompatibilité territoriale et, d'autre part la démission de quatre membres de l'instance collégiale placée auprès de la directrice générale du CNG motivée par le traitement dérogatoire réservé à la candidature du directeur adjoint de l'ARS IdF.

Il en déduit que l'inscription du directeur adjoint de l'ARS IdF sur la liste des candidats présélectionnés doit bien être regardée comme étant intervenue par le biais d'une dérogation au critère d'incompatibilité territoriale, énoncé dans les lignes directrices de gestion.

Restait donc le second argument du CNG : le caractère non impératif des LDG, qui ne constituent que des orientations générales.

Sur ce point, le Tribunal rappelle d'abord que les lignes directrices de gestion laissent à l'autorité investie du pouvoir de nomination un pouvoir d'appréciation dans le cadre duquel cette autorité peut, le cas échéant, s'écarter de ces orientations générales, en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

Ce faisant, il reprend la règle déjà énoncées par le Conseil d'Etat dans l'arrêt précité du 21 septembre 2020.

Il relève ensuite que, lors de la réunion de l'instance collégiale du 19 janvier 2021, la directrice générale du CNG n'a fait état d'aucun élément particulier propre à la situation du candidat, ni d'aucun motif d'intérêt général, de

nature à justifier qu'il soit dérogé à la règle d'incompatibilité territoriale.

Quand bien même cela n'était pas même nécessaire, le Tribunal souligne encore que les LDG insistent sur le critère lié à la nature et à l'importance des postes occupés en qualité de chef d'établissement ou d'adjoint alors que le candidat retenu ne justifiait d'aucune expérience préalable en l'une ou l'autre de ces qualités. Surtout, le Tribunal insiste

sur le fait que l'administration aurait dû apporter à l'instance collégiale, eu égard à la place centrale qu'elle occupe dans le processus de sélection, la justification de la dérogation aux LDG, puisque cette justification représente une garantie et une information essentielle pour les membres de cette instance.

Ce jugement est une application, certes rigoureuse mais logique, de la règle dégagée par le Conseil d'Etat.

PRATICIEN

L'indemnité de fin de contrat du praticien contractuel

N'a pas droit à l'indemnité de fin de contrat le praticien contractuel employé dans le cadre de CDD et recruté comme praticien hospitalier dans le cadre du statut prévu au 1° de l'article L. 6152-1 du code de la santé publique lorsqu'il refuse de présenter sa candidature à un emploi relevant de sa spécialité que son établissement de santé a déclaré vacant.

CE, 7 avril 2023, n°460107

Le code du travail prévoit une indemnité de fin de contrat au bénéfice du salarié recruté en CDD dont la relation contractuelle de travail ne se poursuit pas par un CDI (article L.1243-8), sauf si le salarié refuse d'accepter la conclusion d'un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente (article L.1243-10 3°).

Ces dispositions sont rendues applicables aux praticiens hospitaliers par l'article R.6152-418 du code de la santé publique (CSP),

Or, lorsqu'un praticien contractuel, employé dans le cadre de CDD, est recruté comme praticien hospitalier dans le cadre du statut prévu au 1° de l'article L. 6152-1 du code de la santé publique, sa relation de travail se poursuit dans des conditions qui doivent être assimilées, pour l'application de l'article L.1243-10 3°, à celles qui résulteraient de la conclusion d'un CDI.

En conséquence, s'il refuse de candidater un emploi vacant dans son établissement qui relève de sa spécialité et qui est assorti d'une rémunération équivalente, il n'a pas droit à la prime de précarité.

Si ce point ne fait pas débat en jurisprudence (en ce sens, par exemple, CAA Bordeaux, 19 novembre 2019, n°188BX00909), le Conseil d'Etat vient d'apporter une précision intéressante.

Deux agents avaient demandé pour l'un environ 29.000 euros et pour l'autre environ 48.000 euros au titre de l'indemnité de précarité. Le Tribunal administratif de Lyon l'a leur avait refusée, mais la Cour administrative d'appel de Lyon leur accorde après avoir relevé que si les deux agents, qui avaient réussi le concours, avaient renoncé à leur nomination en qualité de praticiens hospitaliers, aucune offre précise notamment en termes de rémunération n'avait été portée à leur connaissance. Le centre hospitalier n'avait en effet produit devant la Cour aucun élément de nature à établir que les emplois en cause étaient assortis d'une rémunération au moins équivalente

à celle qui leur était versée en qualité de contractuels.

Le Conseil d'Etat annule l'arrêt comme entaché d'une erreur de droit. Il reproche à la Cour de n'avoir pas recherché si le refus des postes proposés avait effectivement pour fondement l'insuffisance de leur information sur les responsabilités, les conditions de travail et la rémunération de ces emplois. Or, tel n'était pas le cas puisqu'il ressortait des pièces du dossier soumis aux juges du fond que les intéressés n'avaient nullement cherché à obtenir ces informations du centre hospitalier.

Par sa décision de bon sens, le Conseil d'Etat inverse donc la charge de la preuve.

Il ne revient pas au centre hospitalier de prouver qu'il a donné au praticien contractuel qui est en fin de CDD et qui a réussi le concours les informations concernant le poste vacant de praticien hospitalier, notamment en termes de

rémunération. C'est au contraire au praticien qu'il appartient de demander cette information et de présenter sa candidature au poste vacant.

Rares seront donc les cas dans lesquels le praticien contractuel qui a réussi le concours et refuse de candidater sur un poste vacant ouvert par l'établissement de santé pourra obtenir la prime de précarité.

La jurisprudence va d'ailleurs plus loin, puisqu'il a été jugé que le praticien contractuel qui refuse de passer le concours peut dans certains cas se voir refuser la prime de précarité. La Cour administrative d'appel de Nantes a en effet récemment refusé de reconnaître un droit à cette prime au praticien contractuel qui avait refusé de passer les épreuves du concours alors que son établissement de santé l'avait invité à le faire et avait publié un avis de vacance pour un poste relevant de sa spécialité (CAA Nantes, 28 octobre 2022, n°22NT00422).