

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

| | |
|---------------------------|--|
| Statut de la fiche | Définitif – avis CCN du 22/09/2020 – modifié par avis CCN du 22/06/2021 – modifié par avis du CCN du 5 juin 2025 |
| Objet | Mesures favorisant l'évolution professionnelle des cadres de direction et leur accès à des responsabilités supérieures |

Cadre législatif, réglementaire et autres références

- Code général de la fonction publique, et notamment :
 - article L413-7 CGFP : « Pour les corps et emplois des personnels de direction et des directeurs des soins mentionnés à l'article L. 453-1, les lignes directrices de gestion sont arrêtées par le directeur général du Centre national de gestion après avis du comité consultatif national. »
 - article L132-5 CGFP, relatif aux nominations équilibrées entre les femmes et les hommes sur les emplois supérieurs de la fonction publique
- Loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique
- Article L132-5 du CGFP relatif aux objectifs de nominations équilibrées
- Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires – Article 27
- Décret n° 2020-959 du 31 juillet 2020 relatif aux emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière - Articles 9 et 10
- Référentiel métiers et compétences des directeurs de la fonction publique hospitalière : [Référentiel métiers et compétences | Le CNG](#)

Cadrage

Mesures favorisant l'évolution professionnelle des directeurs gérés par le CNG et leur accès à des responsabilités supérieures

Pour améliorer la prise en compte des compétences des directeurs candidats au regard de celles attendues sur chacun des postes et pour adapter les compétences aux évolutions des missions et des métiers, un travail sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences doit être engagé.

Cet axe de travail de la GPEC doit faire l'objet d'une validation dans le cadre du COP du CNG. Il sera nécessaire, dans ce cadre, de clairement définir la répartition des rôles entre le CNG et la DGOS, notamment pour l'adaptation, le cas échéant, du référentiel métier de direction des établissements de la FPH.

Cet axe de la GPEC consiste à établir une cartographie des fonctions et des emplois, représentation globale et générale, permettant d'identifier également les compétences disponibles et les compétences qui pourront s'avérer nécessaires dans l'avenir.

Il s'agit également de se doter d'outils permettant :

- d'identifier pour chaque fonction et emploi, les compétences clés validées collégalement, ces compétences recouvrant les savoirs, savoirs faire et savoirs être ;
- d'élaborer les fiches fonctions qui en découlent ;
- d'élaborer une grille individuelle type qui permettra d'apprécier les compétences du directeur et de leurs écarts éventuels par rapport à celles attendues lors d'une candidature, écarts qui pourront conduire à des actions de

formation ;

- d'adapter les supports d'évaluation en cohérence avec cet axe de la GPEC conduite par le CNG.

Cette GPEC devra s'adosser à un outil informatique de gestion des directeurs modernisé intégrant les paramètres indispensables à tout outil de GPEC.

Les éléments à prendre en compte dans le parcours professionnel pour tous les candidats aux emplois supérieurs de la FPH

Ces éléments s'appliquent, en tout ou partie, à l'accès des candidats aux emplois de chefs d'établissements et aux emplois fonctionnels, par un exercice d'une durée significative et en tenant compte, pour les emplois fonctionnels, du niveau de l'emploi (domaines fonctionnels divers, postes à hautes responsabilités) :

- L'expérience attestée des responsabilités managériales à haut niveau dont l'exercice de chef d'établissement.
- La diversité du parcours professionnel et des exercices professionnels dans des établissements de la FPH diversifiés, dans d'autres fonctions publiques et/ou hors fonction publique.
- Le contexte d'exercice professionnel antérieur (outre-mer, établissement et/ou organisme isolé et/ou complexe).
- L'exercice de missions reconnues difficiles (intérim long et/ou de transition, administration provisoire, mission de soutien, mission dans un contexte de crise...).
- La nature des responsabilités exercées, les projets conduits et évalués objectivement, la création ou la mise en œuvre d'innovation managériale reconnue.
- Une expertise attestée par sa nature et sa durée, son exercice, sa diffusion et sa reconnaissance externe.
- La formation qualifiante et/ou diplômante suivie en cohérence avec le parcours et les objectifs/orientations de carrière.

Les lignes directrices de gestion prévoient des actions spécifiques pour réduire les inégalités professionnelles. A ce titre, l'égalité professionnelle femmes/hommes pour l'accès aux emplois supérieurs fait partie des critères à prendre en compte, pour encourager l'évolution professionnelle des femmes (constitution de vivier, formation, coaching, quota).

Les critères pris en compte figurent dans les tableaux joints en annexe. Ils précisent les éléments qui précèdent.

Dans le cadre de l'examen des candidatures pour l'accès aux emplois supérieurs :

- Le candidat devra justifier d'évaluations très positives et sur une durée significative.
- Son profil devra être en adéquation avec le profil de poste.

Une personne qui postule sur plusieurs emplois supérieurs de directeur d'hôpital au titre d'une même instance collégiale ne pourra être inscrite sur liste courte que pour un seul des postes au maximum, sauf pour le sexe le moins représenté, ou les personnes dont l'emploi fonctionnel prend fin dans les 12 mois, ou les candidats actuellement en fonction dans les Outre-mer qui souhaitent revenir dans l'Hexagone, ou les personnes actuellement en difficulté majeure sur leur poste appréciée par l'instance collégiale. Cette règle prévaut sauf si le nombre de candidats est inférieur ou égal à trois

Les critères de sélection pour l'inscription sur la liste courte figurent dans les tableaux joints en annexe. Ils s'ajoutent aux éléments qui précèdent.

La sélection s'établit sur dossier : Le CNG transmet le dossier de candidature des candidats qu'il n'a pas écartés à l'instance collégiale. Ce dossier comprend un CV, une lettre de motivation et les trois dernières évaluations professionnelles (si elles existent), ainsi que la liste des postes classés par ordre préférentiel. Il peut comporter à l'initiative du candidat, tout document permettant d'apprécier son expérience professionnelle. Pour les non fonctionnaires, le dossier de candidature comporte en outre une photocopie d'une pièce d'identité, une photocopie des diplômes obtenus.

L'instance collégiale examine l'adéquation du profil des candidats aux emplois supérieurs en fonction de l'expérience et du parcours professionnels et des autres éléments précités, en tenant compte des critères d'incompatibilité figurant dans les tableaux annexés.

Les principaux points d'attention sont les suivants :

- Les motivations exposées dans la lettre de motivation, ainsi que la qualité de la rédaction de cette lettre ;
- L'intérêt du candidat pour les fonctions et, plus largement, pour le service public ainsi que la connaissance des enjeux du poste et du milieu sanitaire, social et médico-social ;
- L'existence d'une expérience de direction dans le secteur sanitaire, social et médico-social ;
- La cohérence du parcours professionnel et de la candidature par rapport à ce parcours professionnel ;
- La démonstration d'une connaissance du poste sur lequel le candidat postule ;
- La détention d'un diplôme obtenu dans le domaine sanitaire, social et médico-social (exemple pour la direction des établissements sociaux ou et médico-sociaux : le CAFDES) ;
- Les formations effectuées par le candidat au cours de son parcours professionnel.

La possibilité d'un entretien : Notamment pour les candidats non fonctionnaires ou d'autres fonctions publiques non connus du CNG un entretien peut être proposé au candidat. Il est conduit par un personnel de direction du CNG qui en rapporte les conclusions à l'instance collégiale. L'entretien entre le candidat et le Centre national de gestion dure vingt minutes (dix minutes de présentation et dix minutes de questions). Cet entretien vise à confirmer ou non ce qui a été perçu lors de l'examen du dossier et à répondre aux interrogations éventuellement soulevées par la candidature au regard des critères précédemment exposés. Le candidat peut aussi être interrogé sur des mises en situation.

L'attention du candidat non fonctionnaire est appelée sur les conditions de recrutement, à savoir un contrat à durée déterminée sans possibilité de titularisation ou de signature d'un contrat à durée indéterminée.

Les critères subsidiaires pour le choix final : Dans le cadre du choix final pour l'inscription sur la liste courte, en fonction du nombre de candidats, des critères supplémentaires peuvent s'avérer nécessaires. Ces critères sont relatifs au niveau de l'emploi occupé par le candidat au regard du niveau de l'emploi postulé, à la proximité de la fin de la durée du détachement, l'équilibre hommes/femmes sur la liste des candidats.

Organisation des instances collégiales : Le fonctionnement de chaque instance collégiale est arrêté dans le cadre d'un règlement intérieur adopté par ses membres.

Mise en œuvre du 2^{ème} alinéa de l'article 8 du décret n° 2020-959 du 31 juillet 2020 relatif aux emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière

Article 8 : *"Le directeur général du Centre national de gestion accuse réception de chaque candidature et vérifie la recevabilité au regard des dispositions législatives et réglementaires régissant l'accès à l'emploi à pourvoir et son occupation.*

Il peut, le cas échéant, écarter toute candidature qui, de manière manifeste, ne correspond pas au profil recherché pour l'emploi à pourvoir, tel que défini par l'offre d'emploi mentionnée à l'article 5, au regard notamment des qualifications, des compétences attendues et de l'expérience professionnelle acquise."

Après réception des candidatures, et avant la tenue de l'instance collégiale compétente, le directeur général du CNG évalue l'adéquation de chaque candidature au profil du poste. Il peut alors écarter celles qui ne correspondent manifestement pas à ce profil, notamment au regard de ses qualifications, de son expérience professionnelle acquise et des compétences attendues.

La mise en œuvre du 2^{ème} alinéa de l'article 8 par le directeur général du CNG doit rester exceptionnelle. Elle ne peut se substituer aux attributions de l'instance collégiale.

En amont de la séance de l'instance collégiale concernée, et au plus tard 48 heures avant celle-ci, le CNG précise aux membres le nom, le profil des personnes et les raisons pour lesquelles il a mis en œuvre le dispositif prévu par l'article 8.

Le CNG informe le candidat concerné par la voie d'un message électronique, qu'il a décidé d'écarter sa candidature, en application de l'article 8. Le message adressé expliquera, le cas échéant, les raisons ayant motivé ce choix.