LIGNES DIRECTRICES DE GESTION CCN du 15 septembre 2026 **(loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique)**	des compétences, des communautés, des carrières.

TABLEAU D'AVANCEMENT AU DEUXIEME GRADE

(Directeur d'hôpital)

Statut de la fiche	Document de travail
Entrée en vigueur	Immédiate
Objet	Critères de sélection pour l'accès au deuxième grade du corps des directeurs d'hôpital

Cadre législatif et réglementaire

- Code de la santé publique, notamment l'article L 6141-1 ;
- Code général de la fonction publique, notamment l'article L 212-4 ;
- Article L522-34 du code général de la fonction publique, relatif à l'avancement de grade dans la fonction publique hospitalière
- Article L413-7 du code général de la fonction publique, relatif aux lignes directrices de gestion dans la fonction publique hospitalière
- Article L132-10 du code général de la fonction publique, relatif à l'avancement équilibré entre les femmes et les hommes
- Décret n°88-976 du 13 octobre 1988 modifié, relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires hospitaliers, à l'intégration et à certaines modalités de mise à disposition
- Décret n° 2025-1144 du 27 novembre 2025 portant statut particulier du corps des directeurs d'hôpital – Article 14, 15, 16, 17 et 19.
- Décret n° 2025-1143 du 27 novembre 2025 relatif à certains emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière
- Arrêté du 1er septembre 2005 relatif aux modalités d'évaluation des personnels de direction et des directeurs des soins 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

AVANCEMENT AU DEUXIEME GRADE DU CORPS DE DIRECTEUR D'HOPITAL

Les conditions d'éligibilité au deuxième grade du corps des directeurs d'hôpital sont régies par l'article 14 du décret n° 2025-1144 du 27 novembre 2025 portant statut particulier du corps des directeurs d'hôpital.

Selon les dispositions du IV de l'article 20 du même décret : « IV. - Les agents qui, en application des dispositions du décret n° 2005-921 du 2 août 2005 susvisé, auraient rempli les conditions pour être nommés au deuxième ou au troisième grade du corps des personnels de direction à la date d'entrée en vigueur du présent décret sont réputés remplir la condition de mobilité mentionnée aux articles 14 et 15 du présent décret. Les mobilités accomplies dans chacun des grades antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent décret au titre des dispositions du décret n° 2005-921 du 2 août 2005 susvisé, sont réputées accomplies au titre de la mobilité pour l'application, selon les cas, des dispositions de l'article 14 ou de l'article 15 du présent décret. »

A- Conditions d'ancienneté

Peuvent être nommés au choix au deuxième grade, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi et arrêté par le directeur général du centre national de gestion, les directeurs d'hôpital justifiant d'au moins **six années de services effectifs dans le corps des directeurs d'hôpital ou dans un corps ou cadre d'emplois de niveau comparable au 31 décembre de l'année d'établissement du tableau d'avancement** et ayant accompli **une mobilité d'au moins deux ans** dans les conditions prévues ci-dessous.

Les directeurs d'hôpital recrutés après inscription sur une liste d'aptitude (tour extérieur) bénéficient d'une ancienneté acquise de deux ans pour le calcul des services effectifs dans le corps.

Les directeurs d'hôpital recrutés selon les nouvelles modalités d'intégration directe prévues à l'intention de fonctionnaires de catégorie A (non comparable) et dont dispose le I de l'article 8 du décret 2025-1144 susvisé, bénéficient d'une ancienneté acquise de trois ans pour le calcul des services effectifs dans le corps.

Les services accomplis en position de détachement dans un ou plusieurs emplois depuis la nomination dans le corps sont pris en compte pour le calcul des six années mentionnées au premier alinéa.

Les périodes de disponibilité du directeur peuvent être prises en compte dans le calcul de l'ancienneté dans le corps ou cadre d'emplois, sous réserve de satisfaire les conditions suivantes : ainsi, le directeur conserve ses droits à avancement d'échelon ou de grade dans la limite de cinq ans, sous réserve d'exercer durant sa période de disponibilité une activité professionnelle, selon les conditions régies par l'article 36-1 du décret n° 88-976 précité.

La conservation de ces droits est subordonnée à la transmission, à la fin de sa période de disponibilité, par le directeur des pièces justifiant de l'exercice d'une activité professionnelle. A défaut, le directeur ne peut prétendre au bénéfice de ses droits à l'avancement correspondant à la période concernée.

- Ces conditions s'apprécient tout au long de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement

B- Conditions de mobilité

I. Définition de la mobilité retenue

Cette ligne directrice de gestion met en œuvre l'article 14 du décret n° 2025-1144, en remplacement des anciennes dispositions de l'article 21 du décret n°2005-921, désormais abrogé.

Le nouveau statut simplifie les règles d'accès au deuxième grade par l'exigence d'une unique mobilité de deux ans. Cette simplification commande de conférer à la condition de mobilité une dimension territoriale, pour donner l'opportunité à chaque directeur d'enrichir son expérience par un changement d'environnement professionnel et une diversification de ses conditions d'exercice.

Pour le passage au 2ème grade, la mobilité sera donc entendue au sens de mobilité géographique

La mobilité géographique s'entend comme un changement de résidence administrative et d'établissement répondant aux critères ci-après

II. **Cadre général** :

Rappel : Peut être inscrit au tableau d'avancement au deuxième grade le directeur ayant réalisé au moins une mobilité géographique, d'une durée de deux ans minima, depuis sa titularisation dans le premier grade du corps. La satisfaction de cette condition de deux ans s'apprécie au plus tard au 31 décembre de l'année qui précède l'établissement du tableau d'avancement.

La mobilité géographique est validée :

- Lorsqu'elle conduit le directeur à exercer ses fonctions dans un **département différent** de celui de son affectation précédente et s'accompagne d'un **changement de direction commune et de GHT** de rattachement. Ces différents ressorts s'apprécient de façon **cumulative.**

Ex :

Un directeur ayant changé de département et de direction commune mais demeurant affecté au sein du même GHT n'a pas satisfait la condition de mobilité.

Exceptions

- Le détachement est considéré comme une mobilité géographique lorsqu'il atteint une durée de deux ans au plus tard au 31 décembre de l'année précédant l'établissement du tableau d'avancement.

- La mise à disposition est considérée comme une mobilité géographique lorsqu'elle est prononcée pour une quotité de travail au moins égale à 50 %, qu'elle atteint une durée de deux ans au plus tard au 31 décembre de l'année précédant l'établissement du tableau d'avancement et qu'elle répond aux mêmes critères que ceux exigés pour la reconnaissance d'une mobilité géographique des directeurs en activité

- Les périodes de disponibilité ayant donné lieu à une activité professionnelle peuvent être prises en compte en tant que mobilité. La durée de deux ans s'apprécie au 31 décembre de l'année qui précède l'établissement du tableau d'avancement.

- Les directeurs d'hôpital qui justifient, avant leur nomination en cette qualité, d'une expérience professionnelle dans le secteur public ou le secteur privé d'une durée d'au moins quatre ans dans des fonctions d'un niveau équivalent à celles de la catégorie A peuvent être réputés **avoir accompli la mobilité dans des conditions définies par les lignes directrices de gestion.**

L'expérience professionnelle précédant l'entrée dans le corps des directeurs d'hôpital permet de valider la condition de mobilité si elle a été acquise dans un emploi intégrant des missions d'encadrement/management.

III. L'établissement du tableau d'avancement

Pour l'établissement du tableau d'avancement au deuxième grade, il est tenu compte de la qualité et de la diversité du parcours professionnel, du niveau des responsabilités exercées et de l'expertise liée aux fonctions, des qualités de savoir-faire et de savoir-être tels que définis dans le référentiel des métiers et des compétences des directeurs de la fonction publique hospitalière, notamment en matière d'encadrement et d'animation d'équipe, des résultats obtenus, notamment au regard des objectifs fixés lors des évaluations annuelles, et du souci du développement de ses propres compétences.

Il est tenu également compte de la situation respective des femmes et des hommes dans le corps, cadre d'emplois et grade concernés. A ce titre, le tableau d'avancement précise la part respective des femmes et des hommes dans le premier grade au 1er janvier de l'année d'établissement du tableau d'avancement. Ainsi, si le nombre de femmes et d'hommes au sein de la totalité des directeurs promouvables le permet (une fois la condition de mobilité acquise), le tableau d'avancement respecte leurs proportions respectives dans le premier grade.

Chaque année, le CNG présente au CCN le mode de calcul ainsi que le volume des promotions au deuxième grade.

A. Examen de la valeur professionnelle

Les critères d'examen de la valeur professionnelle retenus, pour l'inscription au tableau d'avancement, sont les suivants :

1 - L'examen de la valeur professionnelle du directeur au travers de la **proposition motivée du supérieur hiérarchique** sur la fiche B5 du support d'évaluation.

2 - L'examen de **l'appréciation générale sur la manière de servir des trois dernières évaluations** ; les appréciations retenues souligneront une dynamique de carrière permettant de constater le développement des compétences du directeur sur la période, au travers soit de la description d'un périmètre de missions élargies, soit d'une densité d'appréciation élevée du chef d'établissement, soit d'une évaluation en constante évolution sur la période.

Les appréciations des personnes proposées au travers de la fiche B5 et l'appréciation générale sur la manière de servir seront cotées selon la grille suivante :
• Appréciation neutre
• Appréciation bonne
• Appréciation excellente

Ce premier classement sera complété par les critères ci-après :

3 - Des points supplémentaires sont attribués en prenant en compte les éléments suivants :

- La diversité des fonctions occupées ; en particulier la réalisation d'une mobilité à la fois géographique et fonctionnelle ;
- La variété des environnements (hiérarchiques, géographiques, interlocuteurs) ;
- La participation et la contribution à des projets portant une dimension de transformation, d'innovation ou de développement des compétences au sein d'un collectif de travail ;
- L'exercice dans des contextes à forts enjeux ; en particulier mobilité vers un territoire connaissant un déficit d'attractivité ou entre la métropole et les territoires ultra-marins
- Le nombre de propositions favorables émises au cours des années précédentes, afin de valoriser la régularité et la constance dans la reconnaissance professionnelle ;

Le détail des points attribués est précisé dans la fiche de synthèse qui figure en annexe de la présente LDG.

Le total des points obtenus pour chaque dossier permet de constituer une liste ordonnée des directeurs inscrits au tableau d'avancement.

Si après examen de ces critères, le nombre de directeurs demeure supérieur au volume de promotions possibles, l'ancienneté pourra entrer en ligne de compte, à égalité de mérite (cf. arrêt CAA Paris, 14/05/2019, N° 18PA00294).

B. Méthodes d'examen des dossiers

Le CNG identifie les directeurs éligibles, en termes d'ancienneté, au tableau d'avancement au deuxième grade. A la réception de l'évaluation annuelle, le CNG vérifie que le directeur est proposé ou non proposé au tableau d'avancement et que la proposition ou le refus de proposition est motivé

Les conditions de mobilité sont ensuite étudiées individuellement à partir du dossier administratif du directeur (évaluations, PV d'installation, organigrammes, délégations de signature attestant de l'ampleur des responsabilités confiées, etc…), ainsi que les éléments antérieurs à l'accès à des corps de direction pour les DH issus du privé ou ayant exercé en catégorie A.

Un tableau récapitulatif de l'ensemble des éléments précisés ci-dessus est établi. Il est transmis aux organisations syndicales, accompagné des fiches de synthèse des directeurs remplissant les conditions. Il est suivi d'une réunion de travail conjointe.

Après l'étude des situations individuelles, un tableau des directeurs promus, en fonction des critères précités, est établi et transmis aux organisations syndicales représentatives au CCN. Le tableau transmis ne peut être diffusé car soumis à la validation de la DGOS.

Selon les dispositions de l'article 17 du décret 2025-1144 susvisé, le tableau d'avancement **est communiqué sans délai au ministre chargé de la santé**. Il est exécutoire un mois après la date de sa réception par ce dernier si celui-ci ne s'y est pas opposé. Le ministre chargé de la santé peut demander par écrit des informations ou des documents complémentaires relatifs à ce tableau. Le délai d'un mois est alors suspendu jusqu'à production de ces informations ou documents.

Diffusion et publication

Un arrêté collectif est publié au bulletin officiel et diffusé sur le site internet du CNG.

Cette publication sur le site internet du CNG est précédée au moins 8 jours à l'avance de sa transmission aux organisations syndicales, laquelle se fait à titre confidentiel et ne peut donner lieu à une communication publique avant la diffusion sur le site du CNG.

Les arrêtés nominatifs sont envoyés aux directeurs et établissements concernés.