

**Mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique :
décret n° 2020-959 du 31 juillet 2020 relatif aux emplois supérieurs hospitaliers
JO du 2 août 2020**

Les mesures phares pour les directeurs de la fonction publique hospitalière

Le décret détermine les catégories d'emplois supérieurs dans la fonction publique hospitalière. Il définit également les modalités de sélection, de nomination, de classement, d'avancement et de rémunération applicables aux personnes fonctionnaires ou non fonctionnaires recrutées sur des emplois, fonctionnels ou non fonctionnels, de directeur d'établissement public de santé et d'établissement sanitaire, social et médico-social

Les 5 mesures phares du décret relatif aux emplois supérieurs :

- Création d'une catégorie emplois supérieurs
- Création de la notion d'offre d'emploi
- Élargissement des conditions d'éligibilité des fonctionnaires aux emplois supérieurs hospitaliers
- Élargissement des conditions du recours au contrat
- Création d'une instance collégiale en substitution du comité de sélection

1. Création d'une catégorie « emploi supérieur » :

Qu'est-ce qu'un emploi supérieur au sein de la fonction publique hospitalière ?

Les emplois supérieurs dans la fonction publique hospitalière regroupent désormais :

- Les directeurs de CHU et de CHR : identifiés comme emplois supérieurs de la FPH, ils conservent la même réglementation,
- Les directeurs DH et D3S, fonctionnels ou non fonctionnels,
- Les directeurs adjoints fonctionnels, DH et D3S.

2. Création de la notion d'offre d'emploi

Le décret introduit la notion d'offre d'emploi (article 5) impliquant donc que les avis de vacance de postes soient beaucoup plus détaillés, ceci afin de garantir le même niveau d'information à l'ensemble des candidats potentiels :

- L'offre d'emploi décrit les fonctions correspondantes, les enjeux fondamentaux de l'établissement notamment au regard de l'offre de soins territoriale, les compétences recherchées ainsi que, le cas échéant, la nature et le niveau des expériences professionnelles attendus.
- Cette offre d'emploi précise l'autorité de recrutement, les conditions d'exercice de cet emploi, les conditions de formation des personnes nommées, la localisation, la durée d'occupation, les modalités d'une éventuelle reconduction et les éléments de rémunération.
- Elle mentionne les modalités de la procédure de recrutement.

3. Élargissement des conditions d'éligibilité des fonctionnaires aux emplois supérieurs hospitaliers

Les fonctionnaires appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois relevant de la catégorie A et dont l'indice terminal brut est au moins égal à la hors-échelle B ou ayant occupé durant au moins trois ans en position de détachement un ou plusieurs emplois culminant au moins à la hors-échelle B, les officiers supérieurs détenant au moins le grade de lieutenant-colonel ou ayant occupé un emploi conduisant à nomination dans la classe fonctionnelle du grade de commandant, les membres du corps du contrôle général des armées, les magistrats de l'ordre judiciaire ainsi que les administrateurs des services de l'Assemblée nationale et du Sénat peuvent maintenant candidater et être nommés sur des emplois supérieurs hospitaliers.

4. Élargissement des conditions du recours au contrat

Les personnes, n'ayant pas la qualité de fonctionnaire, mais ayant occupé des postes à responsabilité comparable peuvent être nommées sur des emplois supérieurs hospitaliers. Pour les emplois fonctionnels, elles sont soumises aux mêmes conditions que les fonctionnaires. Elles doivent justifier d'au moins six années d'activités professionnelles diversifiées les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise.

Le décret précise et introduit également pour les contractuels :

- Les conditions de rémunération : classement à un échelon, bénéfice des avancements ainsi que du régime indemnitaire et du logement de fonction ou de l'indemnité compensatrice de logement (ICL)
- la nomination pour 4 ans renouvelable une fois, contre 3 ans jusqu'à présent, alignée sur les fonctionnaires
- un congé de mobilité de 4 ans
- l'obligation de la réalisation d'une évaluation annuelle
- le suivi d'une formation adaptée permettant l'acquisition de connaissances et de compétences nécessaires à l'exercice de leurs fonctions de directeur

Le quota de recrutement de contractuels (plafond de 10% des postes) est de fait supprimé. Pour les postes de direction autres que les emplois supérieurs, le recours au contrat reste interdit.

5. Création d'une instance collégiale en substitution du comité de sélection

Les candidatures permettant d'accéder aux emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière seront désormais étudiées par une instance collégiale remplaçant le comité de sélection préalablement existant.

Le directeur général du CNG peut écarter toute candidature qui, de manière manifeste, ne correspond pas au profil recherché pour l'emploi à pourvoir, notamment au regard des qualifications, des compétences attendues et de l'expérience professionnelle acquise.

Toute candidature qui n'a pas été écartée par le directeur général du CNG fait l'objet d'un examen préalable par l'instance collégiale, placée auprès de lui et composée d'au moins trois personnes :

- Une personne ne doit pas être soumise à l'autorité hiérarchique de l'autorité dont relève l'emploi à pourvoir et être choisie en raison de ses compétences dans le domaine des ressources humaines.
- Une personne occupant ou ayant occupé des fonctions d'un niveau de responsabilités au moins équivalent à celui de l'emploi à pourvoir.
- Il n'est pas précisé la qualité de la troisième personne

La composition de cette instance est en cours de définition. Les modalités de fonctionnement feront l'objet de lignes directrices de gestion à définir.

L'instance collégiale arrête la liste des candidats présélectionnés qui doit comporter au moins 3 noms pour les emplois dans les établissements sanitaires. Ce nombre est porté à cinq si le nombre de candidatures examinées est supérieur à dix.

Elle transmet ensuite la liste des candidats pré-sélectionnés à l'autorité de recrutement qui reste inchangée, c'est-à-dire pour les postes DH l'ARS et pour les postes D3S soit l'ARS soit la Préfecture, en fonction de la nature des postes.