

## **CANDIDATURE et NOMINATION AUX EMPLOIS FONCTIONNELS de DIRECTEUR d'HOPITAL**

### **Références**

[Article 3 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986](#) portant titre IV de la FPH ;

[Décret n°2020-959](#) relatif aux emplois supérieurs hospitaliers ;

[Décret n°2005-927](#) du 2 août 2005 relatif au classement indiciaire applicable aux emplois fonctionnels des établissements mentionnés à l'article 2 (1° et 2°) de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

[Décret n°2005-931](#) du 2 août 2005 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains emplois des établissements mentionnés à l'article 2 (1° et 2°) de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

[Décret n° 2009-1761](#) du 30 décembre 2009 relatif à la formation des personnels de direction lors de leur prise de fonctions en qualité de directeur dans un établissement public de santé

[Décret n° 2018-584](#) du 5 juillet 2018 relatif aux mesures d'accompagnement des personnels de direction de la fonction publique hospitalière liées à la mise en œuvre des groupements hospitaliers de territoire

---

### **Les emplois fonctionnels**

Les emplois fonctionnels sont des emplois de chef d'établissement ou d'adjoint, occupés exclusivement par la voie du détachement.

Ils sont classés par arrêté, en trois groupes selon de le seuil budgétaire de l'EPS. Chaque année la liste est actualisée à partir des données de la DGIFP.

Le nombre d'emplois fonctionnels est fixé limitativement à 355 :

Groupe I : 29 emplois

Groupe II : 122 emplois

Groupe III : 204 emplois

- La liste est établie par ordre décroissant de niveau budgétaire ;
- La modification de la répartition du nombre d'emplois par groupe reste possible dans la limite de l'enveloppe de 355 emplois ;
- Le classement d'un emploi dans un groupe supérieur aboutit inéluctablement au déclassement d'un emploi du même groupe voire à son éviction de la liste des emplois fonctionnels.
- Le CHFO demande la modification de la répartition des emplois dans les 3 groupes pour tenir compte des recompositions et des seuils budgétaires ;
- Actuellement, le classement d'un emploi dans un groupe supérieur aboutit inéluctablement au déclassement d'un emploi du même groupe voire à son éviction de la liste des emplois fonctionnels.

La liste des emplois fonctionnels fait l'objet d'une mise à jour consultable sur le site du CNG :

- [Liste actualisée EF-ETS du 22 avril 2022](#)
- [Liste actualisée EF DGA CHR du 3 février 2022](#)
- [Liste actualisée EF DSC-CHR du 3 février 2022](#)
- [Liste actualisée EF-APHP du 15 octobre 2021](#)

### **Calendrier de publication des postes**

Le CNG établit le calendrier annuel des publications des emplois fonctionnels ainsi que celui des réunions de l'instance collégiale et des décisions de nominations : [site CNG](#). Depuis septembre 2020, le CNG a décidé de procéder à une publication quasiment chaque mois.

### **Conditions d'accès aux emplois fonctionnels pour les fonctionnaires**

Les corps pouvant accéder sont :

- Les DH, les D3S ;
- Les fonctionnaires d'un corps dont l'indice terminal brut est au moins en HEB, ou ayant occupé au moins 3 ans en détachement un emploi culminant au moins en HEB ;
- Certains officiers supérieurs, (au moins lieutenant-colonel ou ayant occupé un emploi dans la classe fonctionnelle de commandant) ;
- Le corps du contrôle général des armées ;
- Les magistrats de l'ordre judiciaire ;
- Les administrateurs de l'AN et du Sénat.

### **Conditions d'accès aux emplois fonctionnels pour les non fonctionnaires**


L'article 3 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée autorise le recrutement sur contrat, sur des emplois de chefs (fonctionnels ou non) par le DGARS, de personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire. Celles-ci doivent remplir les conditions générales d'accès à la fonction publique (articles 5 et 5bis de la loi du 13 juillet 1983, nationalité, droits civiques, casier judiciaire, service national, aptitude physique) et avoir exercé des responsabilités d'un niveau comparable à celles dévolues aux corps de fonctionnaires éligibles supra.


### **Conditions d'accès communes aux fonctionnaires et non-fonctionnaires**

Les candidats doivent justifier d'au moins 6 années d'activités professionnelles diversifiées les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertises.

Pour préciser et compléter ces conditions statutaires, le CNG a arrêté des « Lignes directrices de gestion » (LDG) après avis du Comité consultatif national le 22 septembre 2020 (révisées en 2021 et 2022).

Ces LDG contiennent des critères positifs et des critères d'exclusion, par exemple :

 **Nomination sur place** : Vous ne pouvez vous porter candidat sur l'établissement dans lequel vous avez exercé que si vous l'avez quitté depuis au moins 3 ans. Les collègues qui assurent l'intérim ou l'administration provisoire d'un établissement ne peuvent être nommés sur place.

 Cette règle ne vaut pas pour les candidatures aux emplois fonctionnels de DGA/Directeurs de services centraux ou d'adjoints.

Consulter les Lignes Directrices de Gestion : [orientations générales](#), [tableau des critères](#).

### **La candidature aux emplois fonctionnels**

Vous pouvez vous porter candidat sur un ou des emplois fonctionnels parus au Journal Officiel, dans ce cas, en sus de votre dossier, vous devez envoyer une lettre de candidature par emploi postulé en veillant à ce que chaque courrier soit spécifiquement motivé.

Si vous postulez plusieurs emplois vous devez les classer. Ce classement a de l'importance si votre candidature est retenue sur plusieurs emplois.

Vous disposez d'un délai de 3 semaines pour retourner votre dossier complet au CNG. Restez vigilant sur les délais il arrive que dans certains cas le délai soit raccourci.

### **Etablissement de la short-list**

Le décret du 31 juillet 2020 supprime la notion d'agrément aux emplois fonctionnels ; il supprime le comité de sélection et le remplace par une instance collégiale. Le décret ne prévoit pas explicitement de représentants des directeurs dans cette instance.

Dans sa décision arrêtant la composition de l'instance, la Directrice générale du CNG a fixé la composition à 4 membres avec voix délibérative (dont elle-même présidente) et 4 membres avec voix consultative dont 1 représentant proposé par la FHF et 1 représentant proposé par chaque organisation syndicale représentative : [la composition de l'instance collégiale](#)

**L'instance collégiale** examine les candidatures et arrête une « short-list » de 3 noms minimum, 5 si le nombre de candidatures est supérieur à 10.

La short-list, transmise aux DGARS, n'est pas publiée mais le CNG vous informe à titre personnel de votre inscription ou non sur une ou plusieurs listes.

### **Les démarches à faire lorsqu'on est inscrit sur la short-list**

Vous devez prendre les RV d'usage avec le DGARS – le président du conseil de surveillance et le président de la CME (le DG pour les emplois de DGA/adjoint). En effet, le DGARS doit recueillir l'avis du PCS avant de transmettre au CNG une liste classée de 3 candidats. Si le DGARS retient prioritairement un non-fonctionnaire, il ne transmet pas de liste.

### **La sélection aux emplois fonctionnels**

Après les propositions des ARS, le CNG publie les décisions de choix sur son site.

---

### **La nomination aux emplois fonctionnels**

- Préalablement à votre nomination et conformément au décret n°2016-1967 du 28 décembre 2016 vous êtes tenu de transmettre une déclaration d'intérêts au CNG ;
- Vous serez détaché sur l'emploi fonctionnel pour une période de 4 ans dans la limite de 8 ans pour le même emploi (la prolongation exceptionnelle jusqu'à 10 ans sur proposition de l'ARS n'est plus possible pour les nominations intervenant depuis septembre 2020) ;
- Une prolongation de 2 ans maximum peut vous être accordée si dans ce délai vous allez faire valoir vos droits à retraite ou atteindre la limite d'âge ;
- La demande de renouvellement du détachement doit être accompagnée d'un bilan de gestion.

---

### **L'obligation de formation**

Vous êtes tenu de suivre une formation adaptée aux missions de chef d'établissement sous forme de modules non continus soit auprès de l'EHESP ou auprès de tout organisme ayant passé convention avec l'Ecole, dans un délai maximal d'un an à compter de votre prise de fonction (18 mois sur décision u DGARS).

---

### **La double carrière**

L'occupation d'un emploi fonctionnel par la voie du détachement implique la gestion d'une double carrière :

- Dans votre grade d'origine ou vous continuez à bénéficier de vos droits à avancement ;
- Dans votre emploi fonctionnel

---

### **La rémunération**

Classement indiciaire des groupes fonctionnels **(au 01/01/2024)**

Groupe I : **977** – HED ;

Groupe II : **912** – HEC ;

Groupe III : **862** – HEB Bis.

### GRUPE III

DH - Emplois fonctionnels Groupe III							Grille en net	
Echelon	Durée	Indice brut	INM	Brut mensuel 2021	Brut CTI	Brut total	Total charges	Net mensuel
1 <sup>er</sup>	12 mois	862	710	3495,18	241,22	3 736,39	770,83	2 965,57
2 <sup>ème</sup>	12 mois	912	748	3682,24	241,22	3 923,46	809,42	3 114,04
3 <sup>ème</sup>	12 mois	977	797	3923,46	241,22	4 164,67	859,18	3 305,49
4 <sup>ème</sup>	24 mois	1027	835	4110,52	241,22	4 351,74	897,77	3 453,97
5 <sup>ème</sup>	2 ans	HEA 1 <sup>er</sup> chevron		4 405,89	241,22	4 647,11	958,71	3 688,40
		HEA 2 <sup>ème</sup> chevron		4 578,19	241,22	4 819,40	994,26	3 825,15
		HEA 3 <sup>ème</sup> chevron		4 809,56	241,22	5 050,78	1 041,99	4 008,79
6 <sup>ème</sup>	3 ans	HEB 1 <sup>er</sup> chevron		4 809,56	241,22	5 050,78	1 041,99	4 008,79
		HEB 2 <sup>ème</sup> chevron		5 011,39	241,22	5 252,61	1 083,63	4 168,98
		HEB 3 <sup>ème</sup> chevron		5 277,22	241,22	5 518,44	1 138,47	4 379,97
7 <sup>ème</sup>		HEB Bis 1 <sup>er</sup> chevron		5 277,22	241,22	5 518,44	1 138,47	4 379,97
		HEB Bis 2 <sup>ème</sup> chevron		5 415,06	241,22	5 656,28	1 166,90	4 489,37
		HEB Bis 3 <sup>ème</sup> chevron		5 557,82	241,22	5 799,04	1 196,36	4 602,68

### GRUPE II

DH - Emplois fonctionnels Groupe II							Grille en net 2024	
Echelon	Durée	Indice brut	INM	Brut mensuel	Brut CTI	Brut mensuel	Total charges	Net mensuel
1 <sup>er</sup>	12 mois	912	748	3682,24	241,22	3 923,46	809,419	3 114,039
2 <sup>ème</sup>	12 mois	977	797	3923,46	241,22	4 164,67	859,183	3 305,492
3 <sup>ème</sup>	12 mois	1027	835	4110,52	241,22	4 351,74	897,775	3 453,966
4 <sup>ème</sup>	2 ans	HEA 1 <sup>er</sup> chevron		4 405,89	241,22	4 647,11	958,710	3 688,397
		HEA 2 <sup>ème</sup> chevron		4 578,19	241,22	4 819,40	994,255	3 825,149
		HEA 3 <sup>ème</sup> chevron		4 809,56	241,22	5 050,78	1 041,988	4 008,788
5 <sup>ème</sup>	2 ans	HEB 1 <sup>er</sup> chevron		4 809,56	241,22	5 050,78	1 041,988	4 008,788
		HEB 2 <sup>ème</sup> chevron		5 011,39	241,22	5 252,61	1 083,627	4 168,983
		HEB 3 <sup>ème</sup> chevron		5 277,22	241,22	5 518,44	1 138,468	4 379,972
6 <sup>ème</sup>	3 ans	HEB Bis 1 <sup>er</sup> chevron		5 277,22	241,22	5 518,44	1 138,468	4 379,972
		HEB Bis 2 <sup>ème</sup> chevron		5 415,06	241,22	5 656,28	1 166,904	4 489,374
		HEB Bis 3 <sup>ème</sup> chevron		5 557,82	241,22	5 799,04	1 196,356	4 602,683
7 <sup>ème</sup>		HEC 1 <sup>er</sup> chevron		5 557,82	241,22	5 799,04	1 196,356	4 602,683
		HEC 2 <sup>ème</sup> chevron		5 675,97	241,22	5 917,19	1 220,730	4 696,455
		HEC 3 <sup>ème</sup> chevron		5 799,04	241,22	6 040,26	1 246,120	4 794,136

**GROUPE I**

DH Emplois fonctionnels Groupe I							Grille	
Echelon	Durée	Indice brut	INM	Brut mensuel	Brut CTI	Brut Total	Total charges	Net mensuel
1 <sup>er</sup>	18 mois	977	797	3 923,46	241,22	5 110,91	1 054,39	4 056,52
2 <sup>ème</sup>	18 mois	1027	835	4 110,52	241,22	5 297,98	1 092,99	4 204,99
3 <sup>ème</sup>	2 ans	HEA 1 <sup>er</sup> chevron		4 405,89	241,22	4 411,78	910,16	3 501,62
		HEA 2 <sup>ème</sup> chevron		4 578,19	241,22	4 575,79	944,00	3 631,79
		HEA 3 <sup>ème</sup> chevron		4 809,56	241,22	4 796,03	989,43	3 806,60
4 <sup>ème</sup>	2 ans	HEB 1 <sup>er</sup> chevron		4 809,56	241,22	4 796,03	989,43	3 806,60
		HEB 2 <sup>ème</sup> chevron		5 011,39	241,22	4 988,16	1 029,07	3 959,09
		HEB 3 <sup>ème</sup> chevron		5 277,22	241,22	5 241,20	1 081,27	4 159,93
5 <sup>ème</sup>	2 ans	HEB Bis 1 <sup>er</sup> chevron		5 277,22	241,22	5 241,20	1 081,27	4 159,93
		HEB Bis 2 <sup>ème</sup> chevron		5 415,06	241,22	5 372,41	1 108,34	4 264,07
		HEB Bis 3 <sup>ème</sup> chevron		5 557,82	241,22	5 508,31	1 136,38	4 371,93
6 <sup>ème</sup>	3 ans	HEC 1 <sup>er</sup> chevron		5 557,82	241,22	5 508,31	1 136,38	4 371,93
		HEC 2 <sup>ème</sup> chevron		5 675,97	241,22	5 620,77	1 159,58	4 461,19
		HEC 3 <sup>ème</sup> chevron		5 799,04	241,22	5 737,92	1 183,75	4 554,18
7 <sup>ème</sup>		HED 1 <sup>er</sup> chevron		5 799,04	241,22	5 737,92	1 183,75	4 554,18
		HED 2 <sup>ème</sup> chevron		6 059,95	241,22	5 986,28	1 234,99	4 751,30
		HED 3 <sup>ème</sup> chevron		6 320,85	241,22	6 234,64	1 286,22	4 948,42

**Cotisations retraite**

Vos cotisations à la CNRACL sont calculées sur la base de l'indice afférent à votre emploi fonctionnel.

**Protocole Parcours Professionnels Carrières Rémunérations (PPCR)**

**Le dispositif de transfert primes/points d'indice**

Il a consisté à intégrer une partie des primes dans le traitement indiciaire permettant une prise en compte du régime indemnitaire dans le calcul de la retraite.

L'opération s'est effectuée en 2017 et 2019, elle aboutit au relèvement de 9 points d'indice (dont 2 à charge de l'administration pour compenser la hausse des cotisations) intégrés dans la grille ci-dessus.

Le dispositif donne lieu à un abattement forfaitaire annuel de 389 €, déduit chaque mois sur le bulletin de salaire.

**Protocole Carrières et Rémunérations du 13 juillet 2020 dit Ségur**

**Le complément de traitement indiciaire CTI**

Le protocole intègre une « revalorisation socle » des rémunérations de 49 points d'indice majoré soit 191,45€ nets, mis en œuvre en 2 fois (septembre 2020 et décembre 2020). Force Ouvrière a obtenu cette revalorisation pour tous les corps de la FPH, en privilégiant une revalorisation indiciaire prise en compte pour la retraite plutôt que l'indemnitaire. Cependant, les établissements du champ du handicap, de la protection de l'enfance et de l'insertion en ont été exclus par le gouvernement. Les négociations sont encore en cours pour obtenir l'extension la généralisation de ce CTI.

---

## Classement

Le classement s'opère toujours à l'indice supérieur à celui détenu dans le grade de la hors classe.

### Reprise d'ancienneté

Votre ancienneté dans l'échelon de la hors classe est conservée, lorsque votre nomination ne vous procure pas un avantage supérieur à celui qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans votre ancien grade.

Exemple : vous êtes DH de la hors classe au 5<sup>ème</sup> échelon (durée 3 ans) avec une ancienneté de 1 an – indice brut 1027

Vous êtes nommé sur emploi fonctionnel de Groupe III et classé à l'indice immédiatement supérieur soit en HEA 1<sup>er</sup> chevron.

Un avancement d'échelon en hors classe vous aurait classé en HEA 1<sup>er</sup> chevron par conséquent votre ancienneté d'un an vous est maintenue et vous êtes reclassé en HEA 2<sup>ème</sup> chevron dès votre nomination.

L'agent qui est nommé alors qu'il a atteint l'échelon le plus élevé de son grade ou emploi d'origine conserve son ancienneté d'échelon dans les conditions prévues à l'alinéa précédent lorsque l'augmentation de traitement consécutive à sa nomination est inférieure à celle qui aurait résulté d'une élévation audit échelon.

---

## La NBI

100 points pour les emplois de :

- Secrétaire général des HCL – de l'APHM ;
- DGA des HCL – de l'APHM – Directeurs des services centraux de l'APHP ;
- Directeurs de GH de l'APHP classés en groupe I ;
- Directeurs d'établissements classés en groupes I et II.

80 points pour les emplois de :

- Directeurs d'établissement classés en groupe III ;
- Directeur de GH de l'APHP classés en groupe II ;
- Directeurs de services centraux -de GH des HCL- de GH de l'APHM classés en groupe III

60 points pour les emplois de :

- Sous-directeurs des services centraux de l'APHP ;
- Adjoint en établissement classé en groupe I ;
- DGA dans de CHR classés en groupes II et III ;
- Directeurs adjoints de GH de l'APHP classés en groupe III ;
- Directeurs de services centraux ou de GH de CHR en groupe II.

*Valeur du point au 1<sup>er</sup> juillet 2023 : 4,923 €*

## Changement de groupe d'emploi fonctionnel et rémunération

Nomination dans un emploi classé dans un groupe inférieur

Si vous êtes nommé dans un nouvel emploi fonctionnel classé dans un groupe immédiatement inférieur vous conservez, à titre personnel, l'indice détenu dans ce précédent emploi, si vous y avez intérêt.

#### Nomination dans un emploi classé dans un groupe supérieur

Dans ce cas vous êtes classé dans ce nouvel emploi à l'échelon comportant un indice égal à celui détenu dans le dernier emploi fonctionnel occupé, avec conservation d'ancienneté.

#### Classement de l'emploi fonctionnel dans un groupe inférieur

Si l'emploi fonctionnel que vous occupez est déclassé dans un groupe immédiatement inférieur vous conservez à titre personnel, l'indice détenu dans ce précédent emploi, si vous y avez intérêt.

#### Perte de l'emploi fonctionnel

Si votre emploi fonctionnel vous est retiré en raison d'une restructuration, d'une réorganisation, d'une diminution du budget, le cas échéant consolidé, ou d'une révision budgétaire annuelle de l'établissement public de santé ou de la direction commune dont il relève, vous conservez dans votre nouvel emploi, à titre personnel et si vous y avez intérêt, pendant une période de deux ans à compter de la perte de l'emploi fonctionnel, le traitement détenu dans cet emploi fonctionnel.

---

### **Mesures d'accompagnement liées à la mise en œuvre des GHT**

La période d'application prévue par le [Décret n° 2018-584](#) du 5 juillet 2018 modifié est désormais échu. Les différentes dispositions qui étendaient le périmètre des mesures de « sauvegarde » (régime indemnitaire et NBI) et la durée de ces mesures ne sont plus applicables aux nouvelles situations de perte d'emploi fonctionnel dans le cadre de la mise en œuvre des GHT.

### **PFR (voir fiche CHFO)**

---

#### **La précarité de l'emploi fonctionnel**

Votre emploi fonctionnel peut vous être retiré dans l'intérêt du service après avis du président du conseil de surveillance. Vous serez dans ce cas, placé en recherche d'affectation (RA) après avis de la CAPN. Si le retrait de votre emploi résulte d'une administration provisoire de l'établissement, la CAPN n'est pas sollicitée pour avis sur votre placement en RA.

**Pour tout conseil n'hésitez pas à nous contacter**  
**Si vous souhaitez que le CHFO défende vos candidatures auprès de l'instance collégiale, merci de bien vouloir nous transmettre par voie électronique : votre dossier complet accompagné de vos trois dernières évaluations.**  
**Les représentants du CHFO vous informeront des résultats.**

[permanence@chfo.org](mailto:permanence@chfo.org)

☎ 01 47 07 22 34 (permanence)  
☎ 07 85 25 51 29 (Philippe Guinard)