



### **La première réunion du comité de sélection des D3S s'est déroulée le jeudi 8 juillet 2010.**

Largement inspiré de celui qui prévaut pour les directeurs d'hôpital, le comité de sélection des D3S connaît les mêmes missions et adopte le même type de composition (assez peu paritaire); sa première réunion a validé le règlement de fonctionnement et les critères de sélection.

On peut s'interroger sur la pertinence de cette nouvelle instance consultative, sur la lourdeur de la procédure de recrutement des chefs d'établissement et sur l'allongement des délais entre les vacances de postes et l'arrivée d'un nouveau chef d'établissement.

En effet, après avoir été publiés au JO, les candidatures sont examinées par le CNG avant d'être présentées au comité de sélection. Seuls les candidats sélectionnés peuvent se présenter auprès du DGARS de la région concernée et du PCA de l'établissement. Le délai entre la première étape de la procédure de recrutement mutation et la nomination sur le poste passe ainsi de quatre à huit mois en moyenne.

Pour autant, il importe de prendre en compte les évolutions statutaires qui tendent vers une très large ouverture des postes de directeurs aux autres corps de fonctionnaires des trois fonctions publiques mais également aux candidats non fonctionnaires. Si, comme le souligne Madame la Directrice Générale du CNG, « le corps des D3S est un véritable laboratoire qui fait preuve d'un esprit d'ouverture », le CHFO s'interroge sur l'impact de cette politique. Certes, quelques exemples de « hauts fonctionnaires » postulant sur des postes de D3S attestent de l'attractivité et valorisent le corps des directeurs. Mais ils sont rares. Parallèlement, le risque de dévalorisation de ce corps par l'arrivée massive de candidats sans qualification spécifique et sans expérience véritable n'est pas à exclure.

Ce premier comité de sélection apporte des garanties quant à la qualité des candidatures retenues. L'examen préalable des dossiers par le CNG et le regard attentif des représentants des personnels et pour l'heure de la représentante des D3S de la FHF ont été garants du respect de l'exigence de professionnalisme des chefs d'établissements médico-sociaux. Ainsi 9 candidats non fonctionnaires et 6 en provenance d'autres fonctions publiques ont été retenus sur « les short lists » à l'issue de cette première édition.

Pour autant, comme nous le savons tous, les candidats n'auraient pas été tous retenus : il n'y a qu'un poste de chef par établissement !

Pour le CH-FO, cette procédure, certes lourde, doit être maintenue afin de veiller à la qualité des candidats aux postes D3S c'est même le seul moyen de limiter les risques introduits par la loi HPST

qui a consacré l'ouverture des corps de directeurs aux non fonctionnaires (à laquelle nous n'étions pas favorables). La participation et l'implication du CNG ne doit pas être remise en cause malgré les difficultés de la tâche et le temps qui y est consacré : il garantit la qualité d'expertise des dossiers par sa connaissance du secteur. L'examen des dossiers par un cabinet de consultants du secteur marchand n'apporterait ni les mêmes garanties et ni « valeur ajoutée ».

Sans remettre en cause l'ouverture du corps des D3S, qui peut en effet tendre, à terme, vers une comparabilité des D3S avec les autres corps de la haute fonction publique et vers une fusion des corps de directeurs de la FPH, le CH-FO sera toujours présent pour défendre les intérêts des directeurs hospitaliers et du service public hospitalier sanitaire, social et médico-social.