

## Comité consultatif national du 22 juin 2021 : notre compte-rendu

CCN

Publié le 22/06/2021 Mis à jour le 23/06/2021

En réponse aux déclarations liminaires, la Directrice générale a rappelé que des actes suivraient après les effets d'annonce sur les différents sujets et axes de travail du CNG, dont certains étaient d'ailleurs évoqués à l'ODJ. Elle a par ailleurs reconnu qu'elle partageait l'impatience des syndicats de directeurs. Elle s'est ensuite félicitée du travail mené avec les organisations syndicales de directeurs qui ont permis, malgré le contexte sanitaire, de faire avancer nombre de sujets importants : numéro d'appel, procédure de signalement, lignes directrices de gestion. Elle a rappelé enfin que certains sujets nécessitaient du temps que tout ne pourrait donc pas se faire d'un coup de baguette magique.

### EXAMEN DES POINTS A L'ORDRE DU JOUR

#### 1/ Présentation du dispositif « talents » pour les concours des directeurs

Le nouveau "concours externe spécial " concerne DH et D3S. Le directeur de l'EHESP était invité au CCN pour participer à la présentation de ce dispositif.

Pour mémoire, le CCN s'était prononcé sur les places au concours 2021, avant la mise en place de ce nouveau dispositif ouvert aux étudiants remplissant les critères pour être boursiers de l'enseignement supérieur et ayant suivi une préparation labellisée. Ces places (7 DH et 6 D3S) ont donc été ajoutées aux places du concours externe classique, ce qui a augmenté les places offertes globalement. C'est en partie un effet d'affichage puisque les candidats de ce nouveau concours peuvent s'inscrire en même temps au concours classique, ce qu'ils ont fait en grande majorité.

Bilan des inscriptions 2021:

- 55 DH sur 520 inscrits au concours externe
- 40 D3S sur 422 inscrits au concours externe.

Le CHFO soutient cette démarche du concours externe spécial, dans la mesure où il allie une logique de correction des inégalités sociales tout en restant dans la logique de concours et de carrière. Il peut aussi conduire à faire remonter le nombre de postulants à nos concours. L'aspect « diversification » des profils restera à évaluer dans la durée.

Il y a eu 42 préparations existantes labellisées par arrêté. Le dispositif devrait évoluer, en particulier sur le plan de l'équilibre géographique.

Laurent CHAMBAUD a précisé qu'il avait acté le principe de doubler le nombre de places de la classe préparatoire « talents ». Il a rappelé l'objet du dispositif et notamment la volonté de diversification des parcours et des profils. Il a également évoqué le sujet de l'attractivité, et souligné l'importance du lien avec les universités dans cette stratégie de développement.

Le CHFO avait demandé en amont de la séance les données globales sur les inscriptions au concours 2021. Le CNG a indiqué que le nombre global des inscrits aux concours remontait en 2021, mais sans rejoindre le niveau de 2019 (baisse de 15% en 2020). IL s'est engagé, à distance du CCN, à communiquer tous les chiffres d'inscrits pour les 4 corps DH-D3S-DS-AAH et pour les 4 types de concours externe, externe spécial, interne et 3ème concours.

A noter par ailleurs que nous demandons qu'une réflexion de ce type soit engagée pour les DS, car il y a besoin de soutenir l'accès au concours. La classe prépa EHESP ne suffit sans doute pas.

## **2/ Point sur la promotion des métiers de directeurs de la fonction publique hospitalière**

La conduite d'une telle campagne de promotion est un engagement du CNG dans son contrat d'objectifs. Il s'agit d'un souhait ancien du CHFO et il faut maintenant passer aux actes.

S'agissant de promotion des métiers, une telle campagne nécessite d'obtenir l'implication de tous les acteurs pouvant être des relais. Il n'est pas question évidemment pour nous d'abandonner les analyses critiques de la situation faite aux collègues ni les revendications que nous portons. L'objectif étant en particulier d'amener plus de postulants aux concours, il s'agit bien de promouvoir l'accès à une fonction publique de carrière.

Le CHFO demande que cette campagne s'inscrive dans une perspective durable avec une programmation moyen terme, avec évaluations intermédiaires.

Le choix dominant de s'appuyer en premier lieu sur les réseaux sociaux est admis compte tenu de la génération cible. Le principe est bien celui de 3 campagnes, une par métier.

Le débat a surtout porté sur le contenu des messages. Il ne paraît pas pertinent de définir un métier par différence avec un autre et il y a bien sûr une complexité à tenter de promouvoir 3 corps de direction sans inciter les cibles visées à comparer.

Nous avons fait valoir qu'il fallait une approche spécialement adaptée pour la campagne directeurs des soins, puisque nous ne sommes pas sur la cible classique des étudiants. Il faut certainement trouver une accroche avec les Instituts de formation et leurs réseaux pour identifier les bons vecteurs, envisager la création d'un événement DS auprès des cadres.

Le CNG a acté le principe de poursuivre des ateliers avec des professionnels volontaires pour ajuster les messages.

### **3/ Validation du support d'évaluation (DH - D3S - DS)**

Au point de départ, le CNG avait affiché plusieurs objectifs, dont la simplification, la contribution de l'évaluation à l'identification des viviers et potentiels, la prise en compte des objectifs pluriannuels.

Les évolutions des supports ont été débattues en séances de travail avec le CNG. Le CHFO avait manifesté son attachement à l'évaluation annuelle, c'est la loi, et aux objectifs annuels concrets, pour éviter de piéger les collègues dans des ensembles flous.

Le résultat est provisoire ; la nouvelle version des supports entre en vigueur pour la campagne 2021, avant le passage à une version en ligne dans le cadre de la nouvelle application de gestion des directeurs, appelée SAGA.

S'agissant de la définition du poste (page 2), nous avons demandé la mention du rôle de directeur délégué et pour la prise en compte de la dimension territoriale dans le contexte d'exercice.

Pour les DS, les différents types d'emplois inscrits à l'article 3 du statut particulier sont mentionnés et ont été complétés à notre demande, ce qui devrait faciliter la mise à jour de la cartographie des emplois DS qui est en cours.

Sur les objectifs annuels : l'ancien support contenait une annexe avec le bilan des objectifs de N et la prévision d'objectifs N+1. Désormais tout est intégré dans le support principal (pages 4 et 8) ce qui évite une recopie fastidieuse du bilan de l'année N. C'est quasiment la seule mesure de « simplification ».

Sur le bilan des compétences : le nouveau cadre maintient la distinction points positifs / points à améliorer. Le tout en 3 blocs (responsabilités/ pilotage/ pratiques managériales).

**L'introduction de la dimension service public et territoire dans le premier bloc, est une proposition CHFO.**

Au total les 3 blocs comptent 18 items ! **Nous avons proposé une simplification en regroupant par bloc les points positifs ou à améliorer, mais cela a été refusé.** Le résultat n'est pas ergonomique, avec le risque que cela soit peu renseigné.

Sur l'évolution professionnelle : la proposition du CHFO d'intégrer un bilan des formations suivies avant les vœux de formations a été acceptée. Le CNG a ajouté une mention sur les « domaines d'expertise » à faire connaître.

Pour le reste il s'agit de mises à jour, sur les critères de promotion, sur les modalités de recours.

Les nouveaux supports examinés en CCN sont consultables ici : [support DH-D3S](#) ; [support DS](#)

L'instruction annuelle du CNG avec les guides et les modèles sera diffusée dans la première quinzaine de juillet.

#### **4/ Point sur les évaluations 2020 (DH - D3S - DS)**

Taux de remontée des évaluations hors détachés et MAD :

DH 89,4% ; 87,4% en 2019

D3S 85,04% ; 88% en 2019

DS 92% ; 95% en 2019.

On accuse donc un retard pour D3S et DS, et c'est une tendance pluriannuelle.

Nous avons attiré l'attention sur les situations de non-versement de la part résultats ; le CNG a demandé de lui faire remonter tous les dossiers.

#### **5 : Examen des lignes directrices de gestion (décret n° 2019-1265 du 29/11/2019) - Promotion et valorisation des parcours – LDG amendée des précisions sur la mise en œuvre des dispositions prévues au 2ème alinéa de l'article 8 du décret n° 2020-959 du 31 juillet 2020 (pour avis)**

Ce point concerne DH et D3S.

Il s'agit d'un ajout de quelques lignes à une Ligne directrice de gestion existante, qui définit comment le CNG use de son pouvoir de filtre des candidats en amont de

l'Instance Collégiale. La clause existait déjà avant le décret du 31 juillet 2020, mais n'était pas utilisée. Désormais comme il y a un nombre de candidats minimum à inscrire sur les shortlistes (seulement sur les établissements de santé, donc surtout DH mais aussi les emplois de chefs EPS D3S)), le CNG souhaite pouvoir écarter des candidatures manifestement inadaptées, quand il y a peu de candidats.

Pour le CHFO, il n'était pas possible de fixer des critères spécifiques, car ils sont tous inscrits dans les LDG qui guident l'instance collégiale.

Nous avons obtenu une information préalable du CNG qui nous permet éventuellement de faire appel et de réintroduire dans l'instance collégiale si la situation n'est pas consensuelle.

La DG du CNG a accepté d'inscrire le caractère exceptionnel, car quand il y a assez de candidats pour faire une liste de 3, il est inutile de recourir à l'article 8.

A cette condition Le CHFO s'est prononcé favorablement sur la nouvelle version de la Ligne directrice de gestion.

