

TABLEAU D'AVANCEMENT AU GRADE DE LA HORS CLASSE (directeur d'hôpital)

Statut de la fiche	Version à soumettre au CCN
Version n°	6
Entrée en vigueur	
Objet	Critères de sélection pour l'accès au grade de la hors classe

Cadre législatif et réglementaire

- Code de la santé publique, notamment l'article L 6141-1
- 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° 2005-921 du 2 août 2005 modifié, portant statut particulier des grades et emplois des personnels de direction 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° 2020-719 du 12 juin 2020 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires 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

Critères de sélection

Les conditions d'éligibilité au grade de la hors classe sont régies par l'article 21 du décret n° 2005-921 du 2 août 2005 modifié.

A- Conditions d'ancienneté et d'échelon

Peuvent être nommés au grade de la hors-classe les fonctionnaires du corps des personnels de direction, soumis aux dispositions du décret précité, appartenant à la classe normale, ayant atteint le 6e échelon de leur grade, justifiant de quatre années de services effectifs dans le corps ou dans un corps ou cadre d'emplois de niveau comparable, et inscrits au tableau d'avancement.

Pour les fonctionnaires accueillis par voie de détachement dans le corps des directeurs d'hôpital, en application de l'article 9 du décret n°2005-921 susvisé, les services accomplis dans le corps d'origine sont assimilés à des services accomplis dans le corps d'accueil pour les avancements d'échelon et de grade.

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

Les périodes de disponibilité du directeur sont désormais prises en compte dans le calcul de l'ancienneté dans le corps ou cadre d'emplois.

Ainsi, le fonctionnaire 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 annuelle par le fonctionnaire des pièces justifiant de l'exercice d'une activité professionnelle, et ce au plus tard le 31 mai de chaque année suivant le premier jour de son placement en disponibilité.

A défaut, le fonctionnaire ne peut prétendre au bénéfice de ses droits à l'avancement correspondant à la période concernée.

Ces nouvelles dispositions sont applicables aux mises en disponibilité et aux renouvellements de disponibilité prenant effet à compter du 7 septembre 2018.

B- Conditions de mobilité

I – Cadre général :

Peut seul être inscrit au tableau d'avancement à la hors classe le fonctionnaire ayant fait l'objet de changements d'affectation depuis son accès à la classe normale du corps.

Il doit ainsi justifier :

- soit de trois affectations géographiques dans une même région
- soit de deux affectations géographiques dans une même région et d'un changement d'affectation fonctionnelle (non concomitante avec la mobilité géographique)
- soit d'une mobilité interrégionale

Le dernier changement d'affectation permettant de remplir le critère établi à l'article 21 du décret n° 2005-921 précité, doit être effectif au 31 décembre de l'année qui précède l'établissement du tableau d'avancement.

Le détachement et la mise à disposition dans la même région administrative, d'une durée supérieure à 1 an, et dont la quotité de travail est au moins égale à 50 %, sont considérés comme un changement d'établissement. Si ce détachement ou cette mise à disposition est accompli dans une autre région administrative, il est considéré comme une mobilité interrégionale.

Les périodes de disponibilité ayant donné lieu à une activité professionnelle peuvent être prises en compte au titre d'un changement d'affectation, soit au sens de l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986, soit au sens d'un changement de région administrative. La durée d'un an s'apprécie au 31 décembre de l'année qui précède l'établissement du tableau d'avancement.

Il est tenu compte de la délimitation des régions administratives antérieure à celle déterminée par le décret n° 2016-1689 du 8 décembre 2016 fixant le nom, la composition et le chef-lieu des circonscriptions administratives régionales.

Lors de sa constitution, les directeurs qui deviennent membres d'une direction commune sont considérés, au 1er janvier de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement, comme ayant effectué une mobilité fonctionnelle. Cette disposition est également applicable en cas de fusion.

II - Définition de la mobilité fonctionnelle :

Le directeur adjoint exerce des responsabilités dans différents domaines fonctionnels, activités transversales ou directions de sites.

Une mobilité fonctionnelle se définit comme un changement de domaine de fonctions : soit, un changement de domaine fonctionnel est constaté (ex : passer des ressources humaines à la communication), soit un domaine fonctionnel est ajouté aux fonctions déjà exercées (ex : ajouter les affaires médicales aux ressources humaines) que l'on peut définir comme une extension significative d'activité.

a) Les grands domaines fonctionnels pris en référence sont ceux répertoriés dans le référentiel métier :

- Financiers (finances et contrôle de gestion)
- Ressources humaines et formation
- Affaires médicales et recherche
- Affaires économiques et logistiques
- Investissements et travaux
- Systèmes d'information
- Qualité et gestion des risques
- Communication et relations avec les usagers

Selon la dimension et l'organisation de l'établissement, d'autres domaines peuvent être identifiés ou d'autres appellations retenues qui recoupent plusieurs domaines fonctionnels (affaires juridiques, affaires générales, direction de la stratégie, coopérations territoriales, direction des parcours ou de la coordination des parcours, responsable des plateaux techniques, chargé des moyens opérationnels, chargé des fonctions supports, responsable de filière gériatrique...).

L'appréciation du périmètre s'effectuera en fonction de l'organigramme et de la taille de l'établissement. Les éléments décrivant le poste et les fonctions occupées consignées dans les supports d'évaluation seront aussi exploitées.

Par ailleurs, la modification significative du périmètre des responsabilités et fonctions dans le cadre d'un GHT est reconnue comme une mobilité fonctionnelle et en particulier :

- l'extension du périmètre fonctionnel d'un DH chargé d'une des fonctions mutualisées dans le GHT (SI, DIM, fonction achat, formation...);
- l'affectation à temps plein sur une autre fonction, mutualisée, d'animation ou de pilotage du GHT, dès lors qu'elle est inscrite dans la convention constitutive du GHT.

b) Prise en compte des activités transversales ou de direction de site :

Il convient de distinguer :

- la fonction de directeur adjoint délégué en lien avec les pôles (activité à temps plein)
- la fonction de directeur de projet (projets institutionnels ou d'envergure dans le cadre d'une mission à durée limitée): activité complémentaire à une responsabilité fonctionnelle ou fonction assurée pour piloter et accompagner plusieurs projets de l'établissement. Elle doit s'apparenter à un autre projet et ne doit pas être dans son domaine fonctionnel.
- la fonction de directeur adjoint délégué de site ou d'établissement annexe ou d'un établissement au sein d'une direction commune (appréciation au vu de la fiche de poste).

III - Cas particuliers :

- Au cours d'une mise à disposition auprès d'un ministère, est reconnue comme une mobilité fonctionnelle, une nomination en qualité de chef de bureau au sein des administrations centrales des ministères.

- les changements d'établissement au sein d'une direction commune, quand les établissements sont particulièrement éloignés, et dès lors que ce changement aboutit à l'affectation pleine et entière dans un établissement géographiquement distinct nécessitant un changement de résidence familiale, peuvent valoir mobilité géographique.

➔ Pour les mobilités effectuées dans le cadre d'une mise à disposition ou d'un détachement, la période d'un an requise est appréciée, sous réserve de sa réalisation, au cours de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi.

C- Le quota

Conformément à l'article 21 du Décret n° 2005-921 susvisé, le nombre de fonctionnaires pouvant être promus à la hors classe chaque année est déterminé par application, au nombre des fonctionnaires promouvables sur l'ensemble du corps, d'un taux fixé par arrêté. Lorsque le nombre de promotions calculé en application de ce taux n'est pas un entier, la décimale est ajoutée au nombre calculé au titre de l'année suivante.

L'inscription au tableau d'avancement ne revêt pas un caractère automatique et est soumise à l'appréciation de l'autorité investie du pouvoir de nomination, cela même si le quota n'est pas atteint.

Il est tenu 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 vivier des directeurs promouvables et celle parmi les directeurs inscrits à ce tableau qui sont susceptibles d'être promus.

Ainsi, si le nombre de femmes au sein de la totalité des directeurs promouvables (une fois la condition des changements d'affectation acquise), la proportion de femmes promues ne peut être inférieure à la proportion des femmes dans le grade de la classe normale.

Conformément à l'article 11 du décret n° 2020-719 du 12 juin 2020 précité, « lorsque l'agent a atteint, depuis au moins trois ans au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement de grade, le dernier échelon du grade dont il est titulaire et lorsque la nomination à ce grade ne résulte pas d'un avancement de grade ou d'un accès à celui-ci par concours ou promotion internes, l'autorité compétente mentionnée à l'article 12 porte chaque année, en complément de l'appréciation générale sur la valeur professionnelle de l'intéressé, une appréciation particulière sur ses perspectives d'accès au grade supérieur »

« Ces dispositions sont applicables aux agents en position de détachement, aux agents intégrés à la suite d'un détachement ou directement intégrés, qui n'ont bénéficié, depuis leur nomination au sein de leur administration, établissement ou collectivité territoriale d'origine, d'aucune promotion ni par voie d'avancement ni par voie de concours ou de promotion internes. »

Dans l'hypothèse d'un nombre de directeurs promouvables plus élevé que le quota fixé par arrêté, les critères complémentaires d'examen 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 du supérieur hiérarchique sur la fiche B3 du support d'évaluation Le nombre de propositions favorables consécutives dont a bénéficié un directeur est pris en considération comme un élément de régularité et de constance de la valeur professionnelle.

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 B3 et de l'appréciation générale sur la manière de servir, seront classées en trois catégories : excellentes, très bonnes, bonnes. Seront en priorité prises en compte les évaluations relevant de la première catégorie.

Ce premier tri sera complété par le critère ci-après :

3 - L'examen du contexte d'exercice (Outre-Mer, administration provisoire, contexte d'exercice particulier ou difficile) et du niveau de responsabilités exercées (chef d'établissement, adjoint au directeur, directeur de site, intérim de chefferie ou de direction fonctionnelle pour une durée significative, exercice territorial élargi), sur les trois dernières évaluations ; les éléments décrits permettront de valoriser les directeurs évoluant dans ces contextes et/ou ayant ce type de responsabilité.

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

D- Méthodes d'examen des dossiers

Le CNG identifie les directeurs éligibles, en terme de grade et d'échelon, au tableau d'avancement à la hors classe. Les conditions de mobilité sont ensuite étudiées individuellement à partir du dossier administratif (évaluations, PV d'installation, organigrammes, délégations de signature attestant de l'ampleur des responsabilités confiées, etc...).

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

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 du quota et des critères précités, est établi et transmis aux organisations syndicales représentatives au CCN.

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.