

## ANALYSE NOMINATIONS EMPLOIS SUPERIEURS DH 2024

### Méthode

Exploitation des données de travail des instances collégiales de 2024.

L'instance collégiale pour l'accès aux emplois supérieurs de DH s'est réunie 7 fois en 2024.

Seules les 6 premières réunions sont exploitées, à savoir celles qui ont conduit à des choix définitifs sur 2024.

Ont été analysés : les emplois publiés, les candidatures, les listes courtes de candidats arrêtées par l'instance collégiale et enfin les nominations.

### LES DONNEES

#### Les emplois publiés

L'instance collégiale a examiné les candidatures pour 51 publications d'emplois supérieurs.

Parmi ces publications, 5 ont été des republications.

Descriptifs des 46 emplois publiés :

	Chefs fonctionnels GI	Chefs fonctionnels GII	Chefs fonctionnels GIII	Adjoints fonctionnels GI	Adjoints fonctionnels GII	Adjoints fonctionnels GIII	Chefs non fonctionnels	TOUS EMPLOIS
<b>TOUTES REGIONS</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>46</b>
Auvergne Rhône Alpes			2		1		2	5
Bourgogne Franche Comté		1	1					2
Bretagne			2			1		3
Centre Val de Loire						1		1
Collectivités Outremer			1				1	2
Corse		1						1
Grand Est						3		3
Hauts de France		3	3			1		7
Ile de France	1	1	3	1		2		8
Nouvelle Aquitaine		3	1				1	5
Normandie		1						1
Occitanie			2				1	3
Provence Alpes Côte d'Azur		2		1			1	4
Pays de la Loire	1							1

#### Les candidatures

Au total les 51 publications ont suscité 330 candidatures soit en moyenne 6,5 par publication.

2 publications sont restées sans candidat mais ont reçu des candidatures à la republication.

	Chefs fonctionnels GI	Chefs fonctionnels GII	Chefs fonctionnels GIII	Adjoints fonctionnels GI	Adjoints fonctionnels GII	Adjoints fonctionnels GIII	Chefs non fonctionnels	<b>TOUS EMPLOIS</b>
<b>TOTAL PUBLICATIONS</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>51</b>
<b>TOTAL CANDIDATURES</b>	<b>32</b>	<b>95</b>	<b>99</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>330</b>
DONT HOMMES	27	69	71	11	2	25	33	<b>238</b>
DONT FEMMES	5	26	28	5	0	18	10	<b>92</b>
<b>Moy Candidats / publication</b>	<b>16</b>	<b>7,3</b>	<b>5,8</b>	<b>8,0</b>	<b>2,0</b>	<b>4,8</b>	<b>6,1</b>	<b>6,5</b>

Le nombre moyen de candidatures est plus important pour les emplois de groupe I (12) mais assez proche pour les autres types : 7 pour les Groupe II, 5,5 pour les Groupe III et 6 pour les non fonctionnels. Cependant ces moyennes masquent une forte dispersion. Une douzaine d'emplois ont recueilli 10 candidatures ou plus.

Le nombre de candidatures varie fortement en fonction de la région. Il est très supérieur à la moyenne pour les emplois de Provence Alpes Côte d'Azur, Ile de France, Pays de la Loire et Nouvelle Aquitaine. Une analyse régionale plus fine est impossible à ce stade compte tenu du nombre limité de publications.

La part de candidatures féminines est de 28% sur les 51 publications analysées.

La part des candidatures formulées par des collègues occupant déjà un emploi supérieur de la FPH est de 38%.

## Les listes courtes

L'instance collégiale a retenu 216 candidatures sur 49 publications (2 sans candidatures).

	Chefs fonctionnels GI	Chefs fonctionnels GII	Chefs fonctionnels GIII	Adjoints fonctionnels GI	Adjoints fonctionnels GII	Adjoints fonctionnels GIII	Chefs non fonctionnels	<b>TOUS EMPLOIS</b>
<b>TOUTES REGIONS</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>51</b>
<b>Candidats sur liste courte</b>	<b>19</b>	<b>63</b>	<b>66</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>30</b>	<b>25</b>	<b>216</b>
Part des candidatures féminines	26%	32%	32%	33%	0%	43%	36%	33%
part des candidatures déjà sur emploi supérieur	100%	51%	32%	67%	0%	13%	24%	42%
<b>Moy Candidats sur liste</b>	<b>9,5</b>	<b>4,8</b>	<b>3,9</b>	<b>6,0</b>	<b>1,0</b>	<b>3,3</b>	<b>3,6</b>	<b>4,2</b>

La moyenne de candidats par liste est en fait de 4,4 si l'on excepte les 2 publications sans candidature. Cette moyenne n'est pas un bon résumé et n'indique pas une « doctrine » de l'instance collégiale.

Ainsi on relève 9 listes « courtes » supérieures à 6 candidats (jusqu'à 11 candidats sur 2 listes). A l'opposé, les 12 listes de moins de 3 candidats sont dictées par le déficit de candidats.

La part des candidatures féminines inscrites sur les listes courtes passe à 33%, donc légèrement supérieure au taux global de candidatures féminines.

Les candidats occupants déjà un emploi supérieur de la FPH représentent 42% des inscrits sur les listes courtes.

## Les nominations

Sur les 46 emplois proposés (dont 5 publiés deux fois), 45 ont fait l'objet de nominations, un emploi est resté non pourvu et non republié.

28 hommes ont été nommés, 2 sur des emplois en Groupe I, 10 en Groupe II, 11 en Groupe III, 5 en non fonctionnel.

17 femmes ont été nommées, soit 38% des nominations : 2 sur des emplois de Groupe I, 3 en Groupe II, 11 en Groupe III, 1 en non fonctionnel.

	Chefs fonctionnels GI	Chefs fonctionnels GII	Chefs fonctionnels GIII	Adjoints fonctionnels GI	Adjoints fonctionnels GII	Adjoints fonctionnels GIII	Chefs non fonctionnels	TOUS EMPLOIS
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>45</b>
HOMMES	2	9	8	0	1	3	5	<b>28</b>
FEMMES	0	3	6	2	0	5	1	<b>17</b>

Sur les 45 nommés, 18 candidats occupaient antérieurement un emploi supérieur de la FPH (40%), dont 13 hommes et 5 femmes.

## NOTRE ANALYSE

### Les emplois et leur publication

A partir de 2024, le CNG a répondu à notre souhait en veillant à ce que l'instance collégiale se réunisse en ayant connaissance des résultats de la publication antérieure, ce qui évite de retenir sur une liste courte un candidat en passe d'être nommé au titre du tour précédent. Le CNG va plus loin en écartant d'office la candidature d'un collègue qui vient d'être retenu.

Le CHFO a dénoncé le retrait tardif d'une publication d'emploi alors que la liste courte avait été arrêtée, illustrant le peu de cas qui est fait des candidats et des collègues assurant un intérim. Il en a été de même avec la publication d'un poste non vacant ou avec la non republication d'un poste, instaurant de fait la position d'intérimaire en CDI...

### Evolution des candidatures et des listes courtes

Celle-ci méritera d'être analysée dans la durée, ce qui a motivé le CHFO pour tracer ce bilan 2024.

Mais ce premier constat conforte plutôt notre intuition d'une diminution de l'attractivité des emplois supérieurs avec une médiane entre 4 et 5 candidatures par publication. Un tiers des publications recueille 3 candidatures ou moins.

La composition des listes courtes résulte de multiples facteurs.

En premier lieu le décret 2020-959 demande à l'instance collégiale d'inscrire 3 noms au moins sur la liste, ou 5 si le nombre de candidats est supérieur à 10.

En second lieu, le CNG doit veiller, dans ses propositions à l'instance collégiale, au respect des objectifs en matière de **nominations équilibrées** aux emplois supérieurs (article L132-5 du CGFP, au moins 40 % de personnes de chaque sexe pour les primo-nominations aux emplois supérieurs), et à la prise en compte des **mutations prioritaires** (article L512-29 du CGFP, rapprochement conjoint, handicap ou proche aidant).

En troisième lieu vient la déclinaison de la [Ligne directrice de gestion](#) arrêtée par le CNG après avis du comité consultatif national. Celle-ci est relativement stable depuis 2020, un travail d'actualisation est en cours, qui devrait être présenté au CCN du mois de juin.

Comme indiqué plus haut, le nombre de candidats inscrits sur les listes courtes est très variable, et avant tout indexé sur le nombre de candidats à l'origine. Il n'y a plus de plafond, comme précédemment, mais l'interrogation demeure sur les « longues » listes courtes : elles ne sont pas sans conséquences sur le processus de recrutement et l'organisation des entretiens avec l'ARS et le PCS.

## Accès aux emplois et parcours

Le mouvement de concentration avec les directions communes et les fusions réduit le nombre d'emplois proposés et maximise leur dimension. Cela ne se traduit pas dans leur classement en groupes fonctionnels, puisque les quotas des groupes I et II sont saturés.

Comme vu précédemment, 18 des 45 nommés en 2024 occupaient déjà un emploi supérieur de la FPH (40%). Seuls les 27 autres nommés sont donc considérés comme des primo nominations accédant aux emplois supérieurs, même s'ils ont déjà occupé un tel emploi à une étape antérieure de leur carrière.

Le CNG, dans ses propositions, et l'instance collégiale dans ses décisions, accordent une attention particulière aux candidatures des collègues détachés sur emploi fonctionnel, du fait de la durée limitée de ces détachements à 4 ans, renouvelable dans la limite de 8 ans.

A titre d'exemple, l'instance collégiale peut accepter des candidatures multiples pour des collègues proches de l'échéance de leur détachement, alors qu'en général elle accepte l'inscription sur une seule liste courte pour un même tour de recrutement.

Nous n'avons pas encore mesuré complètement l'impact de la règle des 8 ans imposée par le décret de 2020, puisque les collègues nommés avant sa parution peuvent encore bénéficier d'une prolongation exceptionnelle jusqu'à 10 ans. Mais il faut considérer qu'en théorie, en dehors des effets de cohorte, ce sont plus de 40 collègues qui arriveraient au terme de leur détachement chaque année, à mettre en regard des 45 nominations en 2024.

## Nominations équilibrées

Comme indiqué, c'est le CNG qui est comptable du respect de l'article L132-5 du CGFP ; l'obligation qui lui incombe s'applique globalement pour l'ensemble des nominations aux emplois supérieurs de la FPH pour lesquelles il est compétent, c'est-à-dire les emplois fonctionnels de DH et D3S et les autres emplois de chefs d'établissement DH et D3S.

Aussi le CNG demande à l'instance collégiale de prendre en compte cet objectif dans ses décisions de listes courtes, même si dans la phase suivante le recruteur est l'ARS ou le chef d'établissement.

Les données 2024 ont été présentées plus haut :

- 28% de candidatures féminines sur les 51 publications
- 33% de femmes inscrites sur les listes courtes
- 38% de femmes sur les 45 nominations

Ces constats ne sont pas très favorables, en comparaison du taux de féminisation du corps des DH. Ils marquent au moins le fait qu'aux différentes étapes du processus de recrutement, le déficit de candidatures féminines est partiellement compensé.

Cet effort doit être reconnu car il ne faut pas oublier la situation de départ, c'est-à-dire le « stock » des directeurs déjà sur emploi supérieur, dont il faut bien gérer le parcours, même si le schéma des carrières linéaires et ascensionnelles n'est plus aussi prégnant dans les aspirations.

C'est d'ailleurs le sens de l'obligation légale de nominations équilibrées qui actuellement porte exclusivement sur le flux, c'est-à-dire les primo-nominations. En clair, une nomination d'un collègue, homme ou femme, déjà sur emploi supérieur, ne compte ni dans le numérateur ni dans le dénominateur du taux de nomination par sexe exigé par la loi.

Ainsi, pour les DH en 2024, 27 des 45 nominations relèvent des « primo-nominations », réparties entre 12 femmes (44%) et 15 hommes (56%).