



Quelle stratégie pour candidater aux emplois supérieurs : emplois de chef d'établissement et fonctionnels ?

MINI-GUIDE

Quelle stratégie pour candidater aux emplois supérieurs ?

Le SYNCASS-CFDT diffuse une présentation de la procédure de sélection et de nomination en vigueur pour les emplois supérieurs. Maxime MORIN (titulaire) et Lionel PAILHÉ (suppléant) siègent à l'instance collégiale qui comporte la composition suivante :

Membres avec voix délibérative	Membres avec voix consultative
- le directeur général du Centre national de gestion, Frédéric PIGNY, Président, ou sa suppléante, Mme Christel PIERRAT ; - un membre choisi en raison de ses compétences dans le domaine des ressources humaines et qui n'est pas soumis à l'autorité hiérarchique des autorités dont relèvent les emplois à pourvoir : Mme Dominique De WILDE , titulaire ; M. Michel LOUAZEL, suppléant ; - un membre qui a occupé des fonctions d'un niveau de responsabilité au moins équivalent à celui de l'emploi à pourvoir : Mme Nadiège BAILLE, titulaire ; Mme Danielle PORTAL, suppléante ; - Membres appartenant à l'administration du Centre national de gestion : Mme Nadia BOULHAROUF, M. Matthieu LE POITTEVIN, (titulaires) ; M. Philippe TOUZY, Mme Florence GUIRAUD (suppléants).	- Au titre des organisations syndicales représentatives siégeant au CCN (un membre par organisation syndicale) : Pour le SYNCASS-CFDT : Maxime MORIN et Lionel PAILHÉ Pour le SMPS : Catherine LATGER et Corinne SENESCHAL Pour le CH-FO : Philippe GUINARD et Hélène THALMANN - Au titre de la Fédération Hospitalière de France : Denis VALZER ou Thierry GEBEL

Un calendrier annuel

Le CNG arrête un calendrier annuel de parutions de postes.

Les candidatures doivent être adressées au CNG et par la voie hiérarchique (DG de l'ARS pour les chefs, chef d'établissement pour les adjoints) **dans le délai mentionné sur l'avis de vacance : en principe trois semaines.** **Nous attirons votre attention sur le strict respect du délai et du format de l'adresse mail indiquée dans l'avis pour la validation du dépôt de votre candidature : ne déposez pas vos dossiers au dernier moment ce qui peut invalider votre candidature en cas de souci technique de transmission.**

Nous vous conseillons de nous adresser vos dossiers de candidature dès leur dépôt ce qui permet une vérification de leur bonne réception auprès du CNG.

Il est important de réaliser **une lettre de motivation distincte pour chaque poste** sur lequel une candidature est effectuée. La prise en compte des spécificités du poste est en effet recherchée, d'autant plus que désormais les offres d'emplois sont précisées dans l'avis de vacance publié au JO. Il est conseillé de télécharger aussi sur le site du CNG la fiche de poste détaillée qui décrit les fonctions, les enjeux fondamentaux de l'établissement, les compétences recherchées et la nature et le niveau des expériences professionnelles attendues ainsi que les questions matérielles dont les éléments de rémunération.

La recommandation du SYNCASS-CFDT : il appartient à chaque candidat adhérent ou non adhérent (s'il le souhaite) de transmettre au SYNCASS-CFDT l'information de sa candidature et son dossier complet. Il nous est matériellement impossible de la connaître avant de recevoir les listes des candidatures exprimées adressées par le CNG 15 jours au mieux avant la réunion de l'Instance collégiale.

Le calendrier complet du processus depuis la publication, l'instance collégiale et jusqu'à la décision finale, est disponible sur [le site du CNG](#).

Calendrier prévisionnel des publications d'avis de vacances d'emplois de chefs d'établissements DH en 2026													
Mouvement	déc 2025	janv 2026	févr 2026	mars 2026	Nouveaux emplois fonctionnels	mai 2026	juin 2026	juil 2026	août 2026	sept 2026	oct 2026	nov 2026	déc 2026
Recueil des demandes de publications	01/12/2025		16/01/2026	06/03/2026		23/04/2026		18/06/2026		21/08/2026		05/11/2026	09/12/2026
Date de publication JO	22/12/2025		06/02/2026	27/03/2026	24/04/2026	14/05/2026		09/07/2026		11/09/2026		26/11/2026	30/12/2026
Recensement des candidatures (date JO + 3 semaines)	12/01/2026		27/02/2026	14/04/2026	15/05/2026	04/06/2026		30/07/2026		02/10/2026		17/12/2026	20/01/2027
INSTANCES COLLEGIALES	12/03/2026		09/04/2026	26/05/2026	26/05/2026	09/07/2026		10/09/2026		05/11/2026		21/01/2027	04/03/2027
Retour des propositions ARS/DG	20/04/2026		11/05/2026	25/06/2026	20/07/2026	25/08/2026		19/10/2026		07/12/2026		24/02/2027	02/04/2027
Communication des choix définitifs	27/04/2026		19/05/2026	02/07/2026	24/07/2026	02/09/2026		27/10/2026		15/12/2026		03/03/2027	08/04/2027

MINI-GUIDE

Quelle stratégie pour candidater aux emplois supérieurs ?

Les candidatures recevables

Il s'agit du premier « filtre » de la sélection des candidatures. Le directeur général du CNG vérifie la recevabilité des candidatures au regard des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les emplois supérieurs sont :

- **ouverts à tous les fonctionnaires** appartenant à des corps de niveau équivalent sans considération du grade. **Ils sont donc statutairement accessibles dès le premier grade.**
 - **Pour les seuls emplois fonctionnels**, il faut cependant, pour être nommé, justifier d'au moins six années d'activités professionnelles diversifiées, qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise. Les six années ne doivent pas nécessairement être effectuées en tant que DH ou dans un corps comparable. Nous vous conseillons de vous rapprocher du SYNCASS-CFDT en cas de doute.
 - **Pour les seuls emplois non fonctionnels**, ils sont également ouverts aux fonctionnaires inscrits sur la liste d'aptitude du tour extérieur de DH.
- **ouverts aux non-fonctionnaires** ayant exercé des responsabilités d'un niveau comparable à celles dévolues aux fonctionnaires des corps et grades d'emplois concernés.

Le directeur général du CNG peut par ailleurs, et en amont de la réunion de l'instance collégiale, écarter toute candidature ne correspondant pas au profil recherché pour l'emploi à pourvoir, au regard notamment des qualifications, compétences attendues et de l'expérience professionnelle acquise. Cette faculté est rarement utilisée. Les syndicats ont obtenu que le CNG leur communique également les candidatures écartées.

Le directeur général du CNG transmet ensuite les candidatures préalablement analysées par le département de gestion des directeurs pour examen à l'instance collégiale.

L'instance collégiale arrête après discussion la liste des candidats présélectionnés au regard des qualifications, des compétences, des aptitudes, de l'expérience professionnelle et de la capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi à pourvoir. La décision de l'instance collégiale lie ainsi la décision du directeur général du CNG.

Ce sont ces seuls candidats figurant sur la liste courte qui seront auditionnés par les ARS.

Le commentaire du SYNCASS-CFDT : une attention toute particulière doit être apportée à la rédaction de la lettre de motivation au regard de la description publiée de l'offre d'emploi et des compétences attendues.

Les dispositions spécifiques aux emplois fonctionnels

(CHEFS ET ADJOINTS)

Les nouvelles règles statutaires issues de la réforme du statut des directeurs d'hôpital sont venues modifier la liste des emplois fonctionnels.

Le décret n° 2020-959 du 31 juillet 2020 régissant les emplois supérieurs a été modifié par le décret n° 2025-1143 du 27 novembre 2025 relatif à certains emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière.

L'arrêté du 27 novembre 2025 fixe la liste, le nombre et le niveau de certains de ces emplois, en particulier ceux d'adjoints fonctionnels. Ces modifications appliquent les paramètres de la réforme de la haute fonction publique aux emplois supérieurs hospitaliers. Cela se traduit par un nouveau classement en fonction des niveaux et groupes de ces emplois.

Les postes d'adjoints fonctionnels ne font pas l'objet d'une liste spécifique mais se déduisent d'une lecture croisée de la liste des chefferies d'établissement et de l'arrêté du 27 novembre 2025.

Par ailleurs, il convient de souligner qu'il est mis fin aux quotas définis précédemment. La dernière actualisation des listes du 20 mai 2025 comportait 17 emplois fonctionnels au titre des établissements classés dans le groupe 1, 93 emplois au titre des établissements classés dans le groupe 2 et 152 emplois au titre des établissements classés dans le groupe 3.

Au total, 494 emplois fonctionnels se répartissent désormais en trois niveaux.

Les emplois supérieurs de directeur d'un ou plusieurs EPS dont le budget, le cas échéant consolidé au niveau de la direction commune, est inférieur à soixante millions d'euros demeurent des emplois non fonctionnels qui relèvent du niveau 4 (lettre K).

MINI-GUIDE

Quelle stratégie pour candidater aux emplois supérieurs ?

Niveau d'emplois	Groupe d'emplois	Composition	Nombre d'emplois
1	A	DG de l'AP-HP	1
	B	DG HCL DG AP-HM	5
	C	Centre hospitalier régional de Lille Centre hospitalier régional de Toulouse Centre hospitalier régional de Bordeaux Centre hospitalier régional de Nantes Centre hospitalier régional de Montpellier Centre hospitalier régional de Clermont-Ferrand Centre hospitalier régional de Strasbourg Centre hospitalier régional de Nancy Centre hospitalier régional de Grenoble Centre hospitalier régional de Tours Centre hospitalier régional de la Réunion Centre hospitalier régional de Rouen Centre hospitalier régional de Rennes	13
Total des emplois Niveau 1	16		
2	D	DG des autres CHR	17
	E	Directeur d'un ou plusieurs EPS dont le budget, le cas échéant consolidé au niveau de la direction commune, est égal ou supérieur à cinq cents millions d'euros	17
		DGA de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris	1
		Emploi le plus important, de DGA des Hospices civils de Lyon	1
		Emplois de directeur d'un groupe hospitalo-universitaire de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris	6
	F	Directeur d'un ou plusieurs EPS dont le budget, le cas échéant consolidé au niveau de la direction commune, est égal ou supérieur à trois cents millions d'euros	34
	G	Directeur d'un ou plusieurs EPS dont le budget, le cas échéant consolidé au niveau de la direction commune, est égal ou supérieur à deux cents millions d'euros	59
	H	Autres emplois de DGA des Hospices civils de Lyon	2
		Autres emplois de DGA de l'Assistance publique-hôpitaux de Marseille	2
		Emplois de directeur des services centraux de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris	4
Total des emplois Niveau 2	143		

Niveau d'emplois	Groupe d'emplois	Composition	Nombre d'emplois
3	I	Emploi fonctionnel de directeur d'un ou plusieurs EPS dont le budget, le cas échéant consolidé au niveau de la direction commune, est égal ou supérieur à soixante millions d'euros	149
		Emplois les plus importants, d'adjoint au directeur d'un GHU de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris	6
		Emplois de DGA de CHR dont l'emploi de DG est classé dans le groupe C (2 emplois par CHR)	26
		Emplois de directeur des services centraux ou de groupe hospitalier des Hospices civils de Lyon	4
		Emplois de directeur des services centraux ou de groupe hospitalier de l'Assistance publique-hôpitaux de Marseille	3
		Emplois de directeur des services centraux ou de groupe hospitalier de CHR dont le budget est le plus important (Lille et Toulouse) autres que l'Assistance publique-hôpitaux de Paris, les Hospices civils de Lyon et l'Assistance publique-hôpitaux de Marseille	2
	J	Emplois de DGA de CHR dont l'emploi de directeur général est classé dans le groupe D (2 emplois par CHR)	34
		Emplois d'adjoint au directeur d'un ou plusieurs EPS dont l'emploi est classé en groupe E (2 emplois par établissement ou par direction commune)	17
		Emplois d'adjoint au directeur d'un ou plusieurs EPS dont l'emploi est classé en groupe F (2 emplois par établissement ou par direction commune)	68
		Autres emplois d'adjoint au directeur de GHU de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris	12
		Emplois de sous-directeur des services centraux de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris	4
		Emplois d'administrateur de transition en vue d'exercer des fonctions d'administrateur provisoire	10

MINI-GUIDE

Quelle stratégie pour candidater aux emplois supérieurs ?

Total des emplois Niveau 3	335
-------------------------------	-----

La liste de sélection

L'instance collégiale examine les candidatures transmises par le CNG et arrête une liste de sélection pour chacun des emplois (« short-list » ou « liste courte »), « *au regard des qualifications, des compétences, des aptitudes, de l'expérience professionnelle du candidat et de sa capacité à exercer les missions dévolues* ». **Cette liste doit comporter au moins trois noms. Ce nombre est porté à au moins cinq si le nombre de candidatures examinées est supérieur à dix.** En pratique, il a pu être arrêté des listes avec moins de trois moins de trois candidatures par établissement.

Il est à préciser qu'une attention particulière est réservée aux candidatures des collègues femmes qui pourront être short-listées à plusieurs reprises si elles remplissent les conditions, afin de favoriser leur accès aux emplois supérieurs. Les candidatures masculines sont prioritairement mises en liste courte sur le premier choix confirmé avant l'instance collégiale (sauf cas spécifiques notamment lorsque les candidatures sont inférieures à trois).

- ➔ Cette procédure de sélection concerne bien l'ensemble des candidatures : l'examen des candidatures ne se limite pas aux emplois qui comptent plus de six candidats. Chaque candidature, quel qu'en soit le nombre, est examinée.
- ➔ La sélection sera plus rigoureuse s'il y a plus de dix candidats. C'est une évidence arithmétique, pour les postes les plus demandés, réputés attractifs, professionnellement ou géographiquement.

Le commentaire du SYNCASS-CFDT : les candidatures à des postes très demandés exposent statistiquement à ne pas être retenu, le critère étant le profil mais aussi le nombre de candidatures exprimées pour un même candidat. Pour envisager une stratégie personnelle, il faut tenir compte du nombre et de la répartition des postes. En cas de candidatures multiples, il est expressément demandé par le CNG de les classer par ordre de préférence.

La candidature

La première recommandation est de lister exactement les postes qui intéressent au vu de la description de l'offre d'emploi et de les classer par ordre préférentiel sachant que le classement pourra être revu en cours de procédure. Il est possible de se désister ultérieurement au vu des renseignements obtenus mais il faut en informer le CNG suffisamment en amont de la date de la réunion de l'instance collégiale.

- ➔ **L'argumentaire personnel est important pour l'instance.** Il n'est cependant pas démontré qu'il y ait une logique unique. On peut ainsi candidater simultanément sur des établissements très différents

en motivant différemment chacune des candidatures.

- ➔ **S'il y a un impératif à un changement de poste**, il est recommandé de candidater aussi sur des postes que l'on sait moins demandés.

Dans tous les cas, CV et lettre de motivation sont particulièrement importants car ils seront transmis tout au long du processus de présélection aux acteurs concernés. Le SYNCASS-CFDT peut utilement vous conseiller.

Le décret emplois supérieurs exige l'appréciation des parcours professionnels pour accéder aux emplois fonctionnels. Les critères de sélection issus des lignes directrices de gestion « d'orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels » sont précisés ci-après pour les emplois fonctionnels et de chefs d'établissement.

L'objectif de nomination équilibrée femmes-hommes et la priorité pour le rapprochement familial, défendus par le SYNCASS-CFDT, sont confortés. En cas de candidature motivée notamment par un rapprochement familial, il convient de bien préciser celui-ci, soit à la fin de la lettre de motivation, soit dans le mail d'envoi au CNG afin que cette contrainte soit bien identifiée par le CNG dès la réception des candidatures (ne pas oublier de joindre un justificatif).

Attention : Si vous êtes déjà sur un emploi fonctionnel de chef, trois ans de fonctions dans le poste sont nécessaires avant de pouvoir postuler à nouveau sur un autre emploi fonctionnel.

Le SYNCASS-CFDT, siégeant avec voix consultative à l'instance collégiale, dispose de toutes les informations utiles pour vous renseigner sur vos candidatures et les perspectives d'inscription en liste courte.

Les critères de sélection pour l'inscription sur les shorts-lists

Les critères de sélection sur les emplois de chefs d'établissement

Les critères des LDG seront appliqués en tenant compte de :

- l'objectif de nominations équilibrées femmes-hommes conformément à la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique,
- et l'article L512-29 du code général de la fonction publique (priorité pour le rapprochement

MINI-GUIDE

Quelle stratégie pour candidater aux emplois supérieurs ?

lorsque le fonctionnaire est séparé pour des raisons professionnelles de son conjoint ou du partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, pour certains fonctionnaires handicapés, et pour les fonctionnaires ayant la qualité de proche aidant)

Critères relatifs au parcours professionnel du candidat	Observations
Adéquation du profil du candidat et de celui du poste	
Avoir des évaluations positives	
Nature et importance des fonctions exercées	Une attention particulière sera portée sur la nature et l'importance des postes occupés en qualité de chef d'établissement ou d'adjoint Les éléments à prendre en compte dans le parcours professionnel du candidat sont détaillés dans la fiche relative aux « mesures favorisant l'évolution professionnelle des cadres de direction et leur accès à des responsabilités supérieures »
Durée dans chaque poste	Trop de mobilité ou pas assez
Critères relatifs à la situation professionnelle du directeur au moment où il candidate	Observations
Nomination sur place	Incompatibilité pour un adjoint de candidater sur le poste de chef dans un même établissement sauf si en poste depuis moins de 2 ans (à la date de choix définitif des candidats retenus lors de la publication) et si au plus 5 candidats
Nomination du directeur intérimaire ou administrateur provisoire	Impossibilité de la nomination pendant toute la durée de la vacance du poste, sauf si le nombre de candidats est inférieur ou égal à 3.
Nomination dans un département ou une région (ressort de la région au moment de l'exercice de la fonction) où l'on a exercé des fonctions d'inspection, de contrôle ou de tutelle	Impossibilité, avant 3 ans révolus (à la date de choix définitif des candidats retenus lors de la publication), d'être nommé dans un département ou une région où l'on a exercé des fonctions d'inspection, de contrôle ou de tutelle sur le champ sanitaire, social ou médico-social
Nomination dans un établissement où l'on a déjà exercé	Impossibilité, avant 3 ans révolus (à la date de choix définitif des candidats retenus lors de la publication), d'être nommé dans un établissement où l'on a déjà exercé, sauf pour le directeur ayant perdu son poste de chef d'établissement dans le cadre d'un regroupement d'établissements son poste de chef d'établissement dans le cadre d'un regroupement d'établissements

Les critères de sélection sur les emplois fonctionnels

Les critères des LDG seront appliqués en tenant compte de :

- l'objectif de nominations équilibrées femmes-hommes conformément à la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la

fonction publique,

- et l'article L512-29 du code général de la fonction publique (priorité pour le rapprochement lorsque le fonctionnaire est séparé pour des raisons professionnelles de son conjoint ou du partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, pour certains fonctionnaires handicapés, et pour les fonctionnaires ayant la qualité de proche aidant)

Critères relatifs au parcours professionnel du candidat	Observations
Adéquation du profil du candidat et de celui du poste	
Avoir des évaluations positives	
Nature et importance des fonctions exercées	Une attention particulière sera portée sur la nature et l'importance des postes occupés en qualité de chef d'établissement ou d'adjoint Les éléments à prendre en compte dans le parcours professionnel du candidat sont détaillés dans la fiche relative aux « mesures favorisant l'évolution professionnelle des cadres de direction et leur accès à des responsabilités supérieures »
Durée dans chaque poste	Trop de mobilité ou pas assez
Critères relatifs à la situation professionnelle du directeur au moment où il candidate	Observations applicables uniquement aux chefs d'établissement sauf dernier critère, applicable également aux adjoints fonctionnels
Nomination sur place	Possibilité, pour un adjoint, d'être inscrit sur la liste courte pour le poste de chef dans le même établissement uniquement : - pour les postes de groupe III avec des conditions d'exercice particulièrement difficiles appréciées par l'instance collégiale - ou si le nombre de candidats est inférieur ou égal à 3
Nomination du directeur intérimaire ou administrateur provisoire	Nomination du directeur intérimaire ou administrateur provisoire : impossibilité de la nomination pendant toute la durée de la vacance du poste, sauf si le nombre de candidats est inférieur ou égal à 3 et qu'il s'agit d'un EF de groupe III
Nomination dans un département ou une région (ressort de la région au moment de l'exercice de la fonction) où l'on a exercé des fonctions d'inspection, de contrôle ou de tutelle sur le champ sanitaire, social ou médico-social	Impossibilité, avant 3 ans révolus (à la date de choix définitif des candidats retenus lors de la publication), d'être nommé dans un département ou une région où l'on a exercé des fonctions d'inspection, de contrôle ou de tutelle sur le champ sanitaire, social ou médico-social
Nomination dans un établissement où l'on a déjà exercé	Impossibilité, avant 3 ans révolus (à la date de choix définitif des candidats retenus lors de la publication), d'être nommé dans un établissement où l'on a déjà exercé, sauf pour les groupes II et III pour le directeur ayant perdu son emploi fonctionnel dans le cadre d'un regroupement d'établissements

MINI-GUIDE

Quelle stratégie pour candidater aux emplois supérieurs ?

Nomination d'un chef d'établissement déjà en poste sur un emploi fonctionnel	Possible si le candidat est en poste depuis au moins 3 ans (à la date de choix définitif des candidats retenus lors de la publication), sauf : • situations exceptionnelles appréciées par l'instance collégiale • ou s'il occupe un EF d'adjoint
--	---

Les critères constituent des garanties à l'égal accès aux emplois. Le SYNCASS-CFDT est extrêmement vigilant sur leur application.

La liste de sélection

La liste des candidats est transmise aux ARS par le CNG. Le DG d'ARS examine les candidatures, auditionne les candidats et recueille l'avis du président de l'assemblée délibérante, lequel n'est pas transmis au CNG. Il n'est pas mentionné que le président reçoit les candidats mais la pratique est en général de les organiser, en tenant compte notamment des caractéristiques des directions communes. Il faut veiller à préparer ces entretiens.

Chaque ARS a des pratiques différentes. Il serait logique que l'autorité convoque toujours le candidat mais cela n'est pas observé à chaque fois. **Aussi, il est nécessaire de l'anticiper après la réunion de l'Instance collégiale**, par exemple par courriel ou appel au secrétariat, mentionnant que l'on se tient à disposition pour l'entretien. C'est notamment utile en période de congés ou de grande distance (outre-mer...) ou pour obtenir un renseignement.

L'entretien permet de départager des candidats, il faut donc **valoriser ses compétences** et son expérience, **sans être excessif**. Il faut impérativement **se garder de dénigrer d'autres candidats**. Se prévaloir de soutiens extérieurs n'est de même pas conseillé.

Le commentaire du SYNCASS-CFDT : il est indispensable de rencontrer le président du conseil de surveillance pour s'assurer de la collaboration possible en cas de nomination et parce que son avis départage souvent des candidats. Son rôle n'est donc jamais vain : l'avis d'un élu a du poids pour un DG d'ARS. La transmission systématique des avis des présidents au CNG n'a pas été obtenue mais, dans la majorité des cas, il y a consensus entre le DGARS et le président. Un contact et/ou entretien avec le président de CME est d'usage. Il n'est évidemment pas prévu par la procédure mais est utile et éclairant, notamment s'il précède les entretiens avec le DG de l'ARS et le président du conseil de surveillance.

Les cas particuliers des directions communes

→ **La proposition de nomination** à la direction commune de plusieurs établissements de statuts juridiques différents relève du DG ARS, autorité compétente quand il y a un établissement

sanitaire.

- **La proposition de nomination à la direction d'un établissement membre d'un GHT non-support** reste de la responsabilité de l'autorité de recrutement (DG de l'ARS). Pour ce cas d'espèce, la prudence amènerait à se présenter au directeur de l'établissement support.

La vérification des marges de manœuvre au sein de la structure de coopération est nécessaire.

Le commentaire du SYNCASS-CFDT : Il est probable que le DGARS prendra l'avis du président du directoire de l'établissement support en plus de celui du conseil de surveillance. Il est conseillé, dans la mesure du possible, de multiplier les rencontres avec l'ensemble des interlocuteurs. En cas de direction commune, il est conseillé de présenter sa candidature à tous les présidents des assemblées délibérantes. Il est primordial de tenir votre syndicat informé du déroulement du processus depuis l'inscription sur la liste jusqu'à la fin des entretiens locaux.

La proposition de nomination

Le DG d'ARS, autorité de recrutement, arrête une liste comportant au moins trois noms, classés par ordre de préférence, sauf si le candidat qu'elle retient prioritairement n'a pas la qualité de fonctionnaire et la transmet au CNG. Cela n'est pas possible lorsque le nombre de candidats est faible.

La DG du CNG informe les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature.

- **Le candidat proposé en premier est nommé.**
- **En cas de pluralité de propositions pour un même candidat, la préférence exprimée par celui-ci est prise en compte.**

Le SYNCASS-CFDT restera particulièrement attentif à ce que l'inscription en liste courte de non-fonctionnaires ne porte pas préjudice à des collègues titulaires remplissant les mêmes conditions de compétences et de niveau d'expérience attendus. A ce jour, ces nominations restent exceptionnelles.

Le DG du CNG procède à la nomination. Un calendrier fixe les délais de réponses des recruteurs sur les choix proposés. Le DG du CNG transmet l'arrêté par la voie hiérarchique et directement. Il y a alors lieu pour le directeur nommé de prévoir sa date de prise de fonction avec les responsables concernés :

- **Le directeur de l'ARS du lieu d'exercice ou le directeur pour les actuels adjoints d'une part, le**

MINI-GUIDE

Quelle stratégie pour candidater aux emplois supérieurs ?

directeur de l'ARS du lieu de nomination d'autre part.

- **C'est en principe à eux de s'entendre**, mais il est préférable pour le directeur de négocier de part et d'autre, et de préciser ses propres contraintes, notamment familiales.
- **Un délai de deux mois à compter de l'arrêté de nomination est d'usage pour les chefs d'établissement mais l'urgence exprimée pour certaines situations peut le raccourcir.**

La prise de fonction d'un chef d'établissement doit impérativement donner lieu à un procès-verbal d'installation, marquant en droit sa responsabilité et permettant l'établissement de la première paie.

Le CNG met en ligne sur son site le calendrier prévisionnel des publications d'avis de vacance d'emplois supérieurs qui précise, pour chaque tour de mutation, en sus des dates de publication des postes, les dates de retour des propositions des ARS et les dates de communication des choix définitifs.

Conformément à son engagement, le CNG transmet par ailleurs aux organisations syndicales représentatives les décisions de nominations prises, avant la publication officielle des résultats sur le site du CNG.

Les décisions individuelles de nomination sont communiquées par le CNG à chaque candidat dans les jours qui suivent.



Cfdt: SYNCASS
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Syndicat national des directeurs, cadres, médecins et pharmaciens des établissements sanitaires et sociaux publics et privés