

Les différentes formes de mobilité des directeurs de la FPH

GUIDE PRATIQUE

Les différentes formes de mobilité des directeurs de la FPH

Préambule

Le **SYNCASS-CFDT** est régulièrement sollicité par des collègues, à la recherche d'informations sur la mobilité par mutation au sein des établissements mais aussi sur les possibilités d'évolution de carrière, hors de leur statut de directeur d'hôpital, de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social ou de directeur des soins, voire hors des emplois rattachés traditionnellement à leurs statuts.

La loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique (MPP) a constitué une référence, en instituant un droit opposable à la mobilité, quelle qu'en soit la forme et en élargissant les possibilités de détachement entre corps admis comparables. Elle confirme dans ce cas l'évolution concomitante des deux carrières dans le corps d'origine et d'accueil. Elle institue en sus l'intégration directe, ou non, dès lors que les corps sont comparables. Mais le détachement au sein de la fonction publique revêt une autre forme au travers du contrat de droit public. Toutes ces formes de mobilités constituent des opportunités mais emportent aussi des conséquences qu'il faut bien connaître.

Une des conséquences directes et importantes de la loi, au sein de la FPH du fait de l'existence de deux corps de personnels de direction, a été d'entériner la passerelle par détachement et intégration entre le corps de DH et le corps de D3S (dans un sens comme dans l'autre). La loi reconnaît leur comparabilité, définitivement confirmée par le ministère de la Fonction publique et par une pratique inaliénable qui date de 2010 pour notre versant. De nombreuses mobilités par détachement, suivi d'intégration, sont ainsi intervenues depuis, en réponse à de nombreuses publications dans le corps DH (536) ainsi que dans le corps D3S (255).

L'**ordonnance n° 2017-543** du 13 avril 2017 portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique lève les derniers freins à la mobilité des fonctionnaires au sein de chaque versant de la fonction publique et entre ces derniers. Elle institue enfin la prise en compte d'un **avancement d'échelon ou de grade** dans le corps ou cadre d'emplois d'origine pour le classement concomitant dans le corps d'accueil pour les **fonctionnaires détachés** afin de favoriser leur mobilité.

Au moment où la gestion prévisionnelle des emplois de direction reste le parent pauvre des réflexions de l'État, cette évolution renforce encore la nécessité d'une actualisation statutaire. La poursuite très probable de ces nombreuses mobilités par détachements repose la question d'un corps unifié des personnels de direction de la fonction publique hospitalière. Le **rapport** de la Cour des comptes de mai 2006, comme le **rapport** de Frédéric THIRIEZ l'énoncent clairement : si la mobilité est totalement perméable entre eux, quel intérêt de maintenir des corps distincts et surtout pour servir quelles politiques publiques ?

Car, moins qu'une décision de l'État ou un projet syndical, l'évolution des équipes de direction est la résultante des restructurations induites par les politiques publiques sanitaires et médico-sociales. Ceci s'accroît depuis la création des groupements hospitaliers de territoires, par la multiplication des décisions individuelles des chefs d'établissements de recruter parmi le vivier des directeurs, indifféremment DH et D3S, par le souhait des adjoints partageant un parcours de formation universitaire initiale, une formation de deux ans à l'EHESP dont les maquettes sont de plus en plus convergentes et par leurs expériences professionnelles de même nature, c'est-à-dire le management !

Au-delà de ceux intervenants entre corps comparables issus de la loi mobilité, les détachements sur contrat de droit public hors du corps, mais au sein du périmètre public, conservent, notamment pour les DH, une importance significative (236 en 2022). La forme de celui-ci, de plus en plus pratiquée, au gré des évolutions des règles du recrutement public comporte des souplesses et des avantages mais aussi des conséquences à anticiper et à maîtriser en cas de retour dans le corps et ses emplois. Cela est tout autant valable dès lors qu'il s'agit d'organismes privés à but non lucratifs.

Le SYNCASS-CFDT veut que les directeurs maîtrisent ces évolutions et leurs conséquences plutôt que les subir. Cela demande une bonne information dès le choix initial par les intéressés ainsi qu'une action et une anticipation que le CNG n'assure pas de manière efficace aujourd'hui. Ceci alors que les liens ne sont pas rompus avec la FPH et que ce dernier est bien notre DRH nationale.

L'enjeu est aussi démographique. Alors que les pouvoirs publics renâclent à engager des décisions de nature à enrayer résolument la réduction des effectifs de direction dans les trois corps, que le législateur décide qu'il faut enrichir les profils en ouvrant plus largement le recours aux contractuels pour certains emplois dits supérieurs et qu'aucun contrôle (en dehors du juge) n'est actuellement assuré sur le recrutement contractuel illégal des adjoints, dont les directeurs des soins, la bonne anticipation des conséquences de la mobilité sous ses différentes formes est un exercice complexe mais urgent pour tous.

GUIDE PRATIQUE

Les différentes formes de mobilité des directeurs de la FPH

Les permanents du SYNCASS-CFDT sont à votre disposition pour répondre aux questions que vous vous posez. Contactez-les.

En charge des DH		
	Lionel PAILHE Tel. : 06 65 81 13 29 lionel.pailhe@syncass-cfdt.fr (est également en charge des AAH)	 Marie Andrée PORTIER Tél : 06 42 99 01 28 ma.portier@syncass-cfdt.fr
	Benjamin PLEIGNET Tel. : 07 71 02 85 55 benjamin.pleignet@syncass-cfdt.fr	
En charge des D3S		
	Isabelle SARCIAT LAFaurie Tél : 06 50 35 43 27 isabelle.sarcia-lafaurie@syncass-cfdt.fr (est également en charge des ingénieurs)	 Eliabel TRAMONI Tél : 07 45 07 75 22 eliabel.tramoni@syncass-cfdt.fr
En charge des DS		
	Anne-Marie FORET-VIALA Tél : 07 71 05 59 99 am.foret-viala@syncass-cfdt.fr	

GUIDE PRATIQUE

Les différentes formes de mobilité des directeurs de la FPH

Les outils nationaux de la mobilité professionnelle	8
La publicité, comme première règle !	8
La mutation	9
Le cadre général.....	9
La publication des postes	11
La candidature.....	16
Le choix du candidat	17
La nomination dans l'emploi	19
La mutation dans l'intérêt du service	21
Le détachement	23
Le cadre général.....	23
Les critères et modalités de détachement	31
La durée du détachement.....	34
Les procédures du détachement	35
Les modalités de la mobilité entre les emplois de DH et de D3S	36
Les incidences du détachement sur la carrière	41
La fin du détachement	45
L'intégration directe dans un corps : une voie d'accès statutaire	51
La mise à disposition	52
Le cadre général.....	52
Les dispositions communes.....	54
Mise à disposition et gestion de la carrière.....	56
Incidence de la mise à disposition dans la carrière des directeurs FPH	57
La disponibilité	59
Le cadre général.....	59
Les dispositions communes.....	61
L'exercice d'une autre activité professionnelle lors d'une disponibilité.....	64
La protection sociale	65
La disponibilité et la retraite	65

La gestion nationale des corps et les mobilités	66
Le suivi des délais par le CNG.....	66
Le renforcement de la mobilité professionnelle.....	66
La gestion des emplois et des effectifs	67
Les conséquences pour la gestion des corps de direction.....	68
Les outils d'information pour la mobilité	68
Quelques éléments statistiques	69
Les principaux sites d'information.....	71
Conclusion	72
Les textes de référence	73
La mutation.....	73
Le détachement	74
La mise à disposition	74
La disponibilité.....	75

GUIDE PRATIQUE

Les différentes formes de mobilité des directeurs de la FPH

Les outils nationaux de la mobilité professionnelle

La loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique, **codifiée dans le code général de la fonction publique**, regroupe les différentes formes revêtues par la mobilité. Elle en précise les règles opposables tant aux fonctionnaires qu'aux employeurs publics : **la mutation, le détachement et l'intégration, la disponibilité, la mise à disposition**. Les statuts particuliers ainsi que les décrets des trois versants statuant sur la mobilité en ont transposé les règles applicables. **Le présent guide vous en présente toutes les facettes.**

La publicité, comme première règle !

L'[article L311-2](#) du CGFP précise que « sans préjudice des obligations spéciales imposées en matière de publicité par la législation sur les emplois réservés, les créations ou vacances d'emplois relevant du présent code sont portées sans délai à la connaissance des agents publics et des autorités compétentes dans un espace numérique commun aux employeurs publics mentionnés à l'article L. 2. Les modalités d'application de cette publicité sont fixées par décret ».

Le [décret 2018-1351](#) du 28 décembre 2018 précise quant à lui les modalités de sa mise en œuvre. Les administrations publiques chargées de la gestion, et notamment le CNG, doivent ainsi assurer une information sur les vacances de postes.

Fruit d'une collaboration entre les trois versants de la fonction publique, le site « [Place de l'emploi public](#) » est un outil au service de la mobilité des agents publics et de la transparence de l'emploi public. **Les employeurs publics, tous versants confondus, ont obligation d'y déposer les créations et vacances d'emplois** afin de favoriser d'une part, la mobilité interministérielle et inter fonction publique et d'autre part, les mobilités fonctionnelles dans le cadre de bassins d'emplois.

Les vacances d'emplois supérieurs (DG de CHR/U, chefs et adjoints fonctionnels et chefs non fonctionnels), des emplois d'adjoints et de directeurs des soins des établissements relevant de la FPH sont **toujours publiées au Journal officiel**. Le [site web du CNG](#) en précise les calendriers de publication (hors emploi de DG de CHR/U).

Le SYNCASS-CFDT vous informe en temps réel de ces publications. Il en précise les détails essentiels. Il les mentionne aussi sur son site internet de même que d'autres vacances officiellement publiées et repérées en temps utiles.

Ses permanents peuvent ainsi vous conseiller et vous accompagner dans vos démarches.

La mutation

Le cadre général

Définition

La mutation ne concerne que les fonctionnaires titulaires. Elle recouvre le changement d'emploi à l'intérieur du même grade et du même corps, pour la fonction publique de l'État (FPE) et la fonction publique hospitalière (FPH), ou dans le même cadre d'emplois pour la fonction publique territoriale (FPT).

La **mutation interne** est le changement d'affectation au sein du même ministère, établissement public de santé ou de la même collectivité territoriale. **Pour les directeurs de la FPH, cette forme de mutation est en fait un changement d'affectation à la décision du chef d'établissement, comme le décret n° 2020-237 du 12 mars 2020 portant déconcentration de certains actes de gestion relatifs aux personnels de direction et aux directeurs des soins de la fonction publique hospitalière est venu le préciser.** Elle ne nécessite donc aucune publicité préalable.

Pour le SYNCASS-CFDT, si le statut ne prévoit pas de publicité obligatoire dans le cas de la mutation interne, dans certains grands établissements, comme les CHR/U, celle-ci est nécessaire et utile.

Mais même au sein d'un même établissement, certains cas de mobilité imposent une publication préalable pour les nominations suivantes :

- **sur des emplois supérieurs d'adjoints fonctionnels** (accessibles par détachement sur statut d'emploi) ;
- **lorsqu'elles imposent le détachement pour les D3S déjà affectés** dans un établissement et pour occuper des emplois de DH adjoints.

La mutation externe se définit au sein de chaque versant de la fonction publique. Elle correspond au sein de chacun d'entre eux, au changement de ministère, de collectivité ou d'établissement public. Elle nécessite toujours la publication préalable et un processus écrit de candidature et de choix. Pour la fonction publique hospitalière, elle induit un changement d'entité juridique.

GUIDE PRATIQUE

Les différentes formes de mobilité des directeurs de la FPH

La mutation externe revêt d'ailleurs, en raison de la spécificité des établissements publics de la FPH, le caractère de la « mutation-démission ». En effet, chaque établissement disposant de la personnalité morale, le fonctionnaire démissionne pour muter. C'est le principe statutaire général de la continuité de carrière qui permet la reprise intégrale de celle-ci lors du changement d'établissement par mutation.

Cas particulier de la direction commune pour les directeurs

Dans ce cas, et uniquement pour les trois corps de direction, il s'agit d'une mutation interne ou changement d'affectation. Les établissements reliés par une convention de direction commune sont alors considérés comme un seul employeur. Cela est valable uniquement si le changement de poste n'implique pas un changement de corps.

Les différentes formes de changement d'établissement pour un directeur de la FPH

La loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique permet aux directeurs de la FPH de chacun des corps de candidater sur les emplois de son corps, ou selon les conditions requises d'un autre corps, par détachement ou intégration directe. L'absence de disposition, ou des dispositions plus restrictives des statuts particuliers, ne peuvent l'empêcher.

Au sein de la FPH, c'est en particulier le cas pour les DH et les D3S qui peuvent se porter candidats sur les emplois publiés à la vacance respectivement de D3S ou DH. Dans ce cas, il ne s'agit pas d'une mutation mais d'un détachement (cf. la partie détachement). Les directeurs des soins, ne disposant pas de la comparabilité requise telle qu'établie par les ministères de la santé et de la fonction publique, ne peuvent pas candidater sur des emplois ouverts à la vacance de DH ou de D3S.

Type d'emploi publié	Accessible	Modalités
Adjoint DH	DH et D3S	Mutation si DH Détachement si D3S
Adjoint D3S	DH et D3S	Mutation si D3S Détachement si DH
Chef d'établissement (emploi non fonctionnel) DH	DH et D3S	Mutation si DH Détachement si D3S
Chef d'établissement (emploi non fonctionnel) D3S	DH et D3S	Mutation si D3S Détachement si DH
Directeur des soins (coordonnateur ou non)	DS	Mutation externe
Directeur général de CHU/CHR	Ces emplois sont hors du statut et la nomination en est discrétionnaire	Détachement sur contrat
Chef d'établissement emploi fonctionnel DH	DH et D3S*	Détachement sur statut d'emploi
Adjoint emploi fonctionnel DH	DH et D3S*	Détachement sur statut d'emploi
Chef d'établissement emploi fonctionnel D3S	DH et D3S*	Détachement sur statut d'emploi
Coordonneurs des soins ou instituts emploi fonctionnel	DS**	Détachement sur statut d'emploi

**sous conditions les emplois fonctionnels DH sont désormais accessibles sans considération de grade, mais il faut détenir au moins six années d'activités professionnelles diversifiées les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise.*

*** sous condition d'appartenir à la hors classe de leur corps*

La publication des postes

Les vacances d'emplois de direction, qu'elles soient ou non destinées à la publication, sont portées à la connaissance de la directrice générale du CNG. Dès lors que la décision de pourvoir un emploi est prise par l'autorité compétente (chef d'établissement pour les adjoints, ARS pour les chefs EPS et médico-sociaux, préfet pour les chefs d'établissements sociaux) sa publication est obligatoire au Journal officiel, mais elle peut prendre d'autres formes complémentaires. C'est bien le CNG qui est compétent pour la publication des emplois vacants ou susceptibles de l'être.

Attention, depuis la loi 3DS du 21 février 2022 et son article 143, les emplois de chefs d'établissement de la protection de l'enfance ont basculé dans la FPT. Il appartient donc aux conseils départementaux de les publier. Les directeurs de la FPH peuvent toujours candidater. Leur nomination se fera alors par détachement dans le corps des administrateurs territoriaux ou par détachement sur contrat.

GUIDE PRATIQUE

Les différentes formes de mobilité des directeurs de la FPH

La loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique a introduit des dispositions ouvrant l'accès aux corps de même catégorie et de niveau comparable de la fonction publique par la voie du détachement et de l'intégration directe (hors corps à compétences juridictionnelles). Les statuts particuliers ont été adaptés depuis par des modifications harmonisées dans les trois versants. Les publications des postes vacants mentionnent systématiquement cette ouverture aux candidatures d'autres fonctionnaires.

Pour le SYNCASS-CFDT, la faculté de publier un emploi susceptible d'être vacant mérite une attention particulière de la part du CNG. Si celle-ci permet d'éviter une trop longue vacance, un emploi régulièrement occupé ne peut faire l'objet d'une publication si la personne qui l'occupe n'a pas un projet de mutation ou une nouvelle affectation interne avérés. Il appartient donc au CNG de vérifier que la personne qui occupe l'emploi est bien en accord avec la publication de l'emploi qu'elle occupe en anticipation de son départ. Cette démarche est notamment exigée pour les emplois fonctionnels.

Les emplois d'adjoints et de directeurs des soins

Les postes vacants

Le CNG publie au Journal officiel les postes de directeurs adjoints et de directeurs des soins vacants ou susceptibles de l'être à la demande du chef d'établissement.

Les listes regroupent plusieurs vacances, notamment pour permettre un choix entre plusieurs postes et limiter les problèmes de désistement des candidats.

Les publications

En principe, cinq à six publications de directeurs adjoints DH et D3S ont lieu dans l'année, neuf pour les emplois DS, dont quatre relatives à leurs emplois fonctionnels.

Les avis de vacance sont publiés au Journal officiel et, dans les conditions prévues par le [**décret du 28 décembre 2018**](#) susvisé, sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques ainsi que sur tout autre support approprié.

Ils sont également diffusés par le SYNCASS-CFDT dans un communiqué et mis en ligne sur le site www.syncass-cfdt.fr.

Les profils de poste

Le profil de poste est impérativement établi par le chef d'établissement au moment de la publication du poste. Tous les profils de poste (contenu, enjeux fondamentaux de l'établissement et qualités attendues du candidat, éléments de rémunération notamment la part fonctions de la prime de fonctions et de résultats) sont disponibles d'abord dans l'établissement et sur demande auprès du CNG. Les **référentiels métiers** des directeurs publiés par le CNG et la DGOS en 2010 sont une aide utile pour apprécier les profils de poste proposés. Ils permettent aussi au chef d'établissement la rédaction du profil de poste.

Rappel du SYNCASS-CFDT : les emplois d'adjoints et de directeurs des soins sont accessibles quel que soit le grade détenu par les candidats.

Cas particuliers de certains emplois de directeurs des soins :

- les publications regroupées de leurs emplois fonctionnels sont distinctes des autres emplois de directeurs des soins en raison des conditions d'accès spécifiques ;
- les publications des emplois de conseillers techniques et pédagogiques en ARS et au ministère sont effectuées à leur demande au fil de l'eau.

Dans les deux cas, il faut être en hors classe pour candidater.

Les emplois supérieurs (chefs d'établissements fonctionnels ou non et d'adjoints fonctionnels)

Les emplois supérieurs selon le **décret n° 2020-959** du 31 juillet 2020 relatif aux emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière sont les suivants :

1. emplois de directeur de centre hospitalier universitaire et de centre hospitalier régional ;
2. emploi fonctionnel de directeur d'établissement public de santé ;
3. emplois fonctionnels des personnels de direction des établissements sociaux et médico-sociaux ;
4. emplois non fonctionnels de directeur d'établissements publics de santé et d'établissement sociaux et médico-sociaux.

GUIDE PRATIQUE

Les différentes formes de mobilité des directeurs de la FPH

Les emplois fonctionnels de directeurs des soins ne sont pas répertoriés comme emplois supérieurs de la FPH. Le SYNCASS-CFDT a refusé qu'ils entrent dans cette catégorie ouverte au recrutement contractuel et compte tenu de leur faible valorisation statutaire.

Les postes vacants

Le CNG publie, à leur demande, les postes après recensement auprès des ARS pour les chefferies, et des chefs d'établissement pour les postes d'adjoints sur emploi fonctionnel. Le CNG peut décider de ne pas publier un poste de chef vacant, en particulier lorsqu'une direction commune ou une fusion est envisagée.

Depuis la publication de la [loi n° 2022-217](#) du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale, les postes de chefs d'établissement relevant des services départementaux de l'aide sociale à l'enfance et des maisons d'enfants à caractère social relèvent de la fonction publique territoriale.

Ils ne figurent donc plus sur le site du CNG. Ces vacances d'emplois sont désormais publiées sur le site de la « [Place de l'emploi public](#) ». De nombreux conseils départementaux, qui souhaitent continuer à recruter dans le vivier des D3S, réclament une publication au niveau national. Le SYNCASS-CFDT demande en conséquence que le CNG y remédie rapidement en les publiant également sur son site.

Les publications

Dix publications groupées ont lieu dans l'année pour les DH et cinq pour les D3S. En raison de conditions d'accès différentes, les avis distinguent cependant les emplois fonctionnels et non fonctionnels.

Les avis de vacance sont publiés au Journal officiel et, dans les conditions prévues par le décret du 28 décembre 2018 susvisé, sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques ainsi que sur tout autre support approprié.

Ils sont également diffusés par le SYNCASS-CFDT dans un communiqué et mis en ligne sur le site www.syncass-cfdt.fr. Nous joignons à ce communiqué des guides pratiques de candidatures aux emplois supérieurs [DH](#) et [D3S](#).

Le **décret n° 2020-959 du 31 juillet 2020** relatif aux emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière précise que **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 la classe normale.

Parmi les emplois supérieurs, pour les emplois fonctionnels, c'est toutefois sous conditions **d'au moins six années d'activités professionnelles diversifiées les qualifiant particulièrement pour l'exercice** de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise que la candidature, quel que soit le grade du candidat, est recevable. Il appartient à la direction générale du CNG de déclarer cette recevabilité avant l'examen par l'instance collégiale compétente. Cette dernière est tenue informée de la décision de rejet de la candidature.

Les profils de postes

Conformément aux dispositions de l'article 5 du décret n° 2020-959 du 31 juillet 2020 relatif aux emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière :

« L'avis de vacance ou de création est accompagné d'une offre d'emploi.

Cette offre d'emploi est élaborée par l'autorité de recrutement. Pour les emplois de directeur des établissements mentionnés aux 1°, 3° et 5° de l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée, l'offre d'emploi est élaborée en liaison avec le président du conseil d'administration ou du conseil de surveillance. [...] L'offre d'emploi décrit les fonctions correspondantes, les enjeux fondamentaux de l'établissement notamment au regard de l'offre de soins territoriale, les compétences recherchées ainsi que, le cas échéant, la nature et le niveau des expériences professionnelles attendus.

Cette offre d'emploi précise l'autorité de recrutement, les conditions d'exercice de cet emploi, les conditions de formation des agents contractuels, la localisation, la durée d'occupation, les modalités d'une éventuelle reconduction et les éléments de rémunération. »

Ces profils de poste sont annexés à l'avis de vacance d'emploi publié au Journal officiel.

Le SYNCASS-CFDT peut être contacté pour trouver des informations sur les vacances de postes, les situations et contexte locaux ainsi que pour des conseils sur les démarches et procédures.

GUIDE PRATIQUE

Les différentes formes de mobilité des directeurs de la FPH

La candidature

SUR LES POSTES D'ADJOINTS ET DE DIRECTEURS DES SOINS

Le dossier de candidature se compose pour les emplois de DH, D3S et DS :

- d'une lettre de candidature,
- d'un curriculum vitae
- des trois dernières fiches d'évaluation

Si elles sont multiples, les candidatures doivent être regroupées sur une seule lettre, **classées par ordre préférentiel**.

Les candidatures doivent être adressées **par voie électronique au CNG** par la voie hiérarchique, dans un délai de trois semaines à compter de la date de publication au Journal officiel (un accusé de réception sera adressé) :

- DH : cng-mobilite-DH-da@sante.gouv.fr
- D3S: cng-mobilite-d3s-da@sante.gouv.fr
- DS : cng-mobilite-dirsoins@sante.gouv.fr

Dans les mêmes délais, les candidats doivent également adresser leur dossier complet de candidature aux chefs des établissements où ils sont candidats.

La demande de communication de fiche de poste doit être effectuée auprès de l'établissement concerné.

Sur les emplois supérieurs (chefs d'établissements fonctionnels ou non et d'adjoints fonctionnels)

- une lettre de motivation ;
- un curriculum vitae de deux pages maximum ;
- les trois dernières évaluations.

Si elles sont multiples, les candidatures doivent être distinctes. Il est recommandé pour chaque candidature d'établir une lettre de motivation spécifique. **Il est demandé de transmettre avec les dossiers un document précisant le classement des candidatures par ordre préférentiel.**

Les candidatures doivent être adressées **dans un délai de trois semaines** à compter de la date de publication de l'avis.

Les candidats doivent adresser **pour chaque emploi** demandé un dossier de candidature **uniquement par messagerie** en mettant en copie leur supérieur hiérarchique, à :

cng-MOBILITE-DH-CHEF-EF@sante.gouv.fr, pour les emplois supérieurs de DH,

cng-mobilite-d3s-chef@sante.gouv.fr, pour les emplois supérieurs de D3S.

En cas de candidatures multiples, il est demandé de transmettre avec les dossiers un document précisant le classement des candidatures par ordre préférentiel.

Le choix du candidat

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a supprimé, depuis le 1^{er} janvier 2020, les avis sur toutes les mobilités du champ de compétence de la CAPN. Les mutations, à l'issue du processus, ne feront donc pas l'objet d'un examen en CAPN.

Le SYNCASS-CFDT vous conseille néanmoins de nous informer de vos candidatures à la suite d'une publication.

Pour les postes d'adjoints DH, D3S et de DS

Les candidats sont classés par le chef d'établissement, qui doit faire part de son avis au CNG, au plus tard trois mois après la publication de l'avis de vacance au Journal officiel.

Attention : pour la procédure de sélection **aux emplois fonctionnels de directeurs adjoints DH, se reporter à celle des emplois de chef d'établissement DH**. La directrice générale du CNG transmet les candidatures retenues par l'instance collégiale au chef d'établissement qui reçoit les candidats et fait part de ses propositions au CNG dans un délai fixé par un calendrier publié sur son site Web.

Pour les postes de chef d'établissement (emplois supérieurs)

La ligne directrice de gestion (LDG) relative aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels et de mobilité a été approuvée unanimement par le comité consultatif national du 22 septembre 2020.

GUIDE PRATIQUE

Les différentes formes de mobilité des directeurs de la FPH

Elle précise notamment les éléments à prendre en compte dans le parcours professionnel pour tous les candidats aux emplois supérieurs de la FPH. Cette LDG est complétée de quatre annexes précisant les critères de sélection pour les emplois de chef d'établissement et emplois fonctionnels DH et D3S.

Le SYNCASS-CFDT la reproduit intégralement dans ses deux guides de la candidature aux emplois supérieurs de DH et D3S.

Le CNG et l'instance collégiale

La directrice générale du CNG accuse réception de chaque candidature et vérifie la recevabilité au regard des dispositions législatives et réglementaires régissant l'accès à l'emploi à pourvoir et son occupation.

Elle peut, le cas échéant, écarter toute candidature qui, de manière manifeste, ne correspond pas au profil recherché pour l'emploi à pourvoir, au regard notamment des qualifications, des compétences attendues et de l'expérience professionnelle acquise ([article 8 du décret n° 2020-959](#)).

Toute candidature qui n'a pas été écartée par la directrice générale du CNG fait l'objet d'un examen préalable par l'instance collégiale. Lors de l'examen préalable, chaque candidature est appréciée, dans le respect du principe d'égal accès aux emplois publics, au regard des qualifications, des compétences, des aptitudes, de l'expérience professionnelle du candidat et de sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi à pourvoir.

L'instance collégiale arrête la liste des candidats présélectionnés, dite « liste courte », qui doit comporter au moins trois noms pour les emplois relevant d'un établissement public de santé. Ce nombre est porté à cinq si le nombre de candidatures examinées est supérieur à dix. Cette liste des candidats présélectionnés est transmise à l'autorité de recrutement. Le plus souvent elle est établie au nombre de six mais il est possible d'obtenir un ou deux candidats de plus en fonction du nombre de candidats déclarés.

Le DG de l'ARS ou le préfet du département

Le CNG transmet les candidatures arrêtées par l'instance collégiale aux autorités de recrutement, le directeur général de l'ARS pour les établissements de santé et médico-sociaux, le préfet de département pour les établissements sociaux qui ne relèvent pas du champ de la protection de l'enfance. Ce dernier examine les candidatures, reçoit les candidats et recueille les avis du

président du conseil de surveillance pour les établissements de santé, du président du conseil d'administration pour les établissements médico-sociaux et sociaux. L'autorité de recrutement, après avoir satisfait à l'étape précédente, transmet à la directrice générale du CNG une liste de candidats susceptibles d'être nommés, classés par ordre de préférence.

L'accès aux emplois fonctionnels

Le décret n° 2020-959 du 31 juillet 2020 relatif aux emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière précise que les emplois supérieurs sont ouverts à tous les fonctionnaires appartenant à des corps de niveau équivalent sans considération du grade. Les emplois fonctionnels sont donc désormais statutairement accessibles dès la classe normale. Pour autant, il faut justifier d'au moins six années d'activités professionnelles diversifiées les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise pour être nommé.

La nomination dans l'emploi

Les postes d'adjoints et de directeurs des soins

Le directeur choisi par le chef d'établissement est nommé par arrêté du CNG.

Dans le cas d'un DH pour un emploi d'adjoint DH, d'un D3S pour un emploi d'adjoint D3S ou d'un DS pour un emploi DS, le CNG transmet l'arrêté de nomination au chef d'établissement.

Dans le cas des fonctionnaires issus d'un autre corps de même catégorie et de niveau comparable, il s'agit d'un arrêté de détachement qui en précise la durée selon la demande qui aura été exprimée par l'intéressé. La pratique du CNG est celle de deux ans pour une première durée de détachement.

Pour le SYNCASS-CFDT, l'intégration directe est une voie d'entrée réglementaire pour les D3S dans le corps DH. Le CNG le refuse systématiquement même lorsque le recruteur l'accepte au seul motif que sa pratique est celle d'une première période de détachement de deux ans. Il revendique qu'elle soit acceptée dès lors que le candidat et l'autorité de recrutement en sont d'accord.

Dans tous les cas, la date de nomination est établie d'un commun accord entre les chefs des établissements d'origine et d'accueil.

Cependant, depuis la loi mobilité, un délai de type « préavis » est établi de droit pour la date de nomination. Il est de trois mois à compter de la date à laquelle l'autorité de recrutement (le chef d'établissement d'accueil) a transmis au CNG **son accord écrit pour le choix du candidat**

GUIDE PRATIQUE

Les différentes formes de mobilité des directeurs de la FPH

retenu. Selon la DGAFP, la nécessité de service ne peut être invoquée, notamment le délai de remplacement, pour retarder la mobilité effective au-delà de trois mois.

L'arrêté est établi par le CNG et prend effet « à la date d'installation » du directeur adjoint ou du fonctionnaire issu d'un corps de même catégorie et de niveau comparable dans son nouveau poste.

Les postes de chef d'établissement

Emplois de chef d'établissement non fonctionnel

La directrice générale du CNG procède à la nomination, du directeur ou du fonctionnaire issu d'un corps de même catégorie et de niveau comparable choisi par l'autorité de recrutement.

Dans le cas d'un DH pour un emploi DH, d'un D3S pour un emploi D3S, le CNG transmet l'arrêté de nomination à l'autorité de recrutement (ARS ou préfet selon l'établissement).

Dans le cas des fonctionnaires issus d'un autre corps de même catégorie et de niveau comparable, il s'agit d'un arrêté de détachement qui en précise la durée selon la demande exprimée par l'intéressé. La pratique du CNG est celle de deux ans pour une première durée de détachement.

La date de nomination est établie d'un commun accord entre les autorités de recrutement d'accueil et d'origine. Le candidat retenu doit se mettre en relation avec le directeur de l'établissement, DG de l'ARS ou le Préfet de département (de son actuel et futur poste) afin de fixer une date de prise de fonction compatible avec les souhaits de ces derniers et les intérêts des établissements concernés. Le CNG élabore les arrêtés de nomination.

C'est le procès-verbal d'installation qui définit la date officielle de prise de poste.

Cependant, depuis la loi mobilité, un délai de type « préavis » est établi de droit pour la date de nomination. Il est de trois mois à compter de la date à laquelle l'autorité de recrutement (le chef d'établissement d'accueil) a transmis au CNG **son accord écrit pour le choix du candidat retenu**. Selon la DGAFP, la nécessité de service ne peut être invoquée, notamment le délai de remplacement, pour retarder la mobilité effective au-delà de trois mois.

La nomination par détachement dans l'emploi fonctionnel

La DG du CNG nomme par détachement le directeur d'hôpital ou le fonctionnaire choisi pour **une durée de 4 ans**. Dans ce cas, la personne nommée reste rattachée à son

établissement ou administration d'origine.

Cette nomination est renouvelable dans la limite d'une durée totale d'occupation du même emploi de huit ans. Il peut y être mis fin à tout moment dans l'intérêt du service. Cette décision de retrait d'emploi est motivée. Elle est précédée d'un entretien conduit par l'autorité de nomination.

Seul le cas du départ à la retraite dans un délai de deux ans maximum peut permettre une ultime prolongation du détachement pour une durée maximale de 2 ans.

La mutation dans l'intérêt du service

Une mobilité subie mais encadrée

Dans la fonction publique hospitalière, le pouvoir de changer un agent d'affectation est reconnu à l'autorité investie du pouvoir de nomination, après avis de la CAPN et sous le contrôle du juge administratif.

Selon une jurisprudence constante, **les mauvaises relations de service (CE, 9 mars 1984, Courtois; CE, 10 mars 1995, Niquet), les différents d'ordre privé prenant un caractère public, constituent des motifs valables de déclenchement d'une telle procédure. Pour les directeurs, rentrent par exemple dans ces motifs, la détérioration grave des relations au sein de l'équipe de direction, entre un chef d'établissement et un ou plusieurs adjoints, ainsi qu'un blocage institutionnel provoqué par une détérioration grave des relations entre le directeur chef d'établissement et le président du conseil d'administration ou du conseil de surveillance.**

L'emploi sur lequel est affecté un personnel de direction à la suite d'une mutation dans l'intérêt du service « ne fait pas » (DH) ou « peut ne pas avoir fait » (D3S) l'objet d'une publication de vacance préalable.

La mutation dans l'intérêt du service doit respecter les droits du directeur.

La mutation dans l'intérêt du service est une mesure hiérarchique susceptible de porter atteinte au statut, aux droits ou aux prérogatives de la fonction (CE, 7 décembre 1956, Dame Delecluse-Dufresne). Comme toutes les mesures prises en considération de la personne, parce qu'elle résulte du comportement de

GUIDE PRATIQUE

Les différentes formes de mobilité des directeurs de la FPH

l'intéressé, la mutation dans l'intérêt du service doit respecter les droits de la défense :

- le droit à la communication du dossier individuel : information de l'agent sur l'engagement d'une procédure à son encontre, communication de l'ensemble des pièces et du rapport de l'administration (CE, 9 mars 1984, Courtois) ;
- le respect des droits de la défense : l'agent peut présenter ses observations par écrit ;
- l'avis de la CAPN : la mutation dans l'intérêt du service ne peut être prononcée par l'autorité investie du pouvoir de nomination qu'après l'avis de la CAPN, sans audition de l'agent (CE, 28 juin 1976, Bessière) ;
- la possibilité de recours : comme toute mesure faisant grief, la mutation dans l'intérêt du service peut faire l'objet d'un recours gracieux et d'un recours en annulation pour excès de pouvoir.

Le principal motif d'annulation par le juge administratif est celui pour détournement de pouvoir si la mesure hiérarchique constitue en fait une sanction disciplinaire déguisée : cette situation existe lorsque la mutation dans l'intérêt du service est décidée à la suite de fautes relevant d'une sanction disciplinaire (CE, 15 décembre 1971, Directeur hôpital de Foix) ou lorsqu'elle conduit à :

- une réduction des avantages de carrière (CE, 5 juillet 1985, Jean M) ;
- une réduction des attributions et à une perte sensible de responsabilités (CE, 18 décembre 1991, M. Ribes ; CAA Paris, 18 mars 1997, M. Boyer ; CE, 7 juin 2006, Mme A). En revanche, un simple changement d'affectation sans déclassement n'est pas considéré comme disciplinaire par le juge administratif (CE, 27 avril 1990, Mlle Augustine).

Le juge administratif peut également prendre en compte la brièveté des délais impartis au directeur pour prendre sa nouvelle affectation alors que la présence de l'intéressé ne fait pas obstacle au fonctionnement normal des services hospitaliers (CE, 7 juin 2006, Mme A). **Lors d'une procédure de mutation dans l'intérêt du service, l'affaire n'est pas jugée au fond mais seulement sur l'intérêt pour le service, ou non, de retirer le collègue de son établissement.**

A ce titre, le SYNCASS-CFDT intervient systématiquement lors de la CAPN si les motifs avancés dans le rapport du CNG, seule pièce présentée aux représentants du personnel, sont trop peu fondés. Toutefois, même le caractère excessif de certaines procédures est souvent un signe que le maintien dans son établissement ne peut constituer une solution durable pour le collègue concerné. Il s'agit alors pour le SYNCASS-CFDT, tout en accompagnant le cas échéant un contentieux sur le fond de l'affaire, d'obtenir une réaffectation compatible avec la situation personnelle du collègue.

Le détachement

Le cadre général

Définition

Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son corps ou emploi d'origine, mais continuant à bénéficier, dans ce corps ou cet emploi, de ses droits à l'avancement et à la retraite ([articles L.513-1 à L.513-6](#) du code général de la fonction publique [CGFP]). Il permet à un fonctionnaire placé hors de son corps d'origine d'exercer des missions autres que celles afférentes à son grade.

Le détachement constitue une forme de la mobilité des fonctionnaires ; il est l'une des positions statutaires de tout agent relevant de la fonction publique.

Au-delà des spécificités liées à la fonction publique hospitalière, le détachement s'opère suivant des critères bien définis et il produit des effets sur la carrière du fonctionnaire hospitalier.

Le détachement d'un fonctionnaire hospitalier ne peut avoir lieu que dans l'un des cas suivants :

1. détachement dans un emploi permanent de l'État, d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public relevant de l'État ou d'une collectivité territoriale ;
2. détachement pour participer à une mission de coopération au titre de la [loi n° 72-659](#) du 13 juillet 1972 relative à l'expertise technique internationale ;
3. détachement auprès d'une entreprise publique ;
4. détachement auprès d'une entreprise ou d'un organisme privé assurant une mission d'intérêt général ; le nombre et la nature des emplois auxquels il est éventuellement pourvu par des fonctionnaires détachés doivent être précisés par une disposition des statuts de l'entreprise ou de l'organisme considéré approuvée par arrêté du ministre chargé de la santé ; les associations ou fondations reconnues d'utilité publique, les hôpitaux psychiatriques privés faisant fonction d'hôpitaux psychiatriques publics, les centres de lutte contre le cancer et les établissements de transfusion sanguine mentionnés à l'[article L. 1222-1](#) du code de la santé publique sont dispensés de cette formalité ;
 4. bis détachement auprès d'un groupement de coopération sanitaire ou d'un groupement de coopération sociale ou médico-sociale ;
 4. ter détachement auprès d'une entreprise liée à l'établissement mentionné à l'[article L.5](#) du CGFP, par un contrat soumis au code des marchés publics, un contrat soumis à l'[ordonnance n° 2004-559 du 17 juin 2004](#) sur les contrats de partenariat, un contrat

GUIDE PRATIQUE

Les différentes formes de mobilité des directeurs de la FPH

régi par l'[article L. 6148-2 du code de la santé publique](#) ou un contrat de délégation de service public, dès lors que ce contrat s'inscrit dans le cadre d'un transfert d'activités ;

4. quater détachement d'office auprès d'une personne morale de droit privé ou d'une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial dans les conditions prévues à l'[article L.441-1 du CGFP](#) ;

5. détachement pour dispenser un enseignement à l'étranger ;
6. détachement :
 1. pour remplir une mission d'intérêt public à l'étranger ou auprès d'une organisation internationale intergouvernementale ;
 2. pour effectuer une mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international ;

Ces détachements ne peuvent intervenir que dans les conditions prévues par une convention préalablement passée entre l'administration gestionnaire et l'organisme d'accueil. Cette convention définit la nature et le niveau des activités confiées aux fonctionnaires, ses conditions d'emploi et de rémunération, les modalités d'appel de retenues pour pension ainsi que les modalités du contrôle et de l'évaluation des dites activités.

La convention est signée par le Ministre des affaires étrangères, lorsque le détachement est prononcé auprès d'un organisme d'intérêt général à caractère international et que le fonctionnaire détaché appartient à l'un des corps, est titulaire des grades ou occupe des emplois régis par :

- a. le [décret n° 2005-921](#) du 2 août 2005 portant statut particulier des grades et emplois des personnels de direction des établissements mentionnés à l'article 2 (1°, 2°) de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière;
 - b. le [décret n° 2007-1930](#) portant statut particulier du corps des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux de la fonction publique hospitalière ;
 - c. le [décret n° 2002-550](#) du 19 avril 2002 portant statut particulier du corps de directeur des soins de la fonction publique hospitalière ;
7. détachement pour exercer une fonction publique élective lorsque les obligations résultant de cette fonction empêchent l'intéressé d'assurer normalement les tâches qui lui incombent ;

8. détachement auprès d'une entreprise privée, d'un organisme privé ou d'un groupement d'intérêt public autres que ceux mentionnés au 8 bis ci-après, pour y exécuter des travaux de recherche d'intérêt national entrant dans le cadre fixé par le comité interministériel de la recherche scientifique et technique institué par le [décret n° 75-1002](#) du 29 octobre 1975 relatif à la coordination de la politique de la recherche scientifique, ou pour assurer le développement dans le domaine industriel ou commercial, de recherches de même nature ;

8. bis Détachement auprès d'un des groupements mentionnés à l'article [L. 6134-1](#) du code de la santé publique ;

8. ter Détachement auprès d'une agence régionale de santé ;
9. détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un emploi permanent de l'État, d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public à caractère administratif, ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à l'un de ces emplois ;
10. détachement pour exercer un mandat syndical ;
11. détachement pour contracter un engagement dans une formation militaire de l'armée française, ou pour exercer une activité dans la réserve opérationnelle dans les conditions fixées par l'article [L. 4251-6](#) du code de la défense ;
12. détachement auprès du Défenseur des droits ;
13. détachement auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés ;
14. détachement auprès de l'Autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique ;
15. détachement auprès d'un député à l'Assemblée nationale, d'un sénateur ou d'un représentant de la France au Parlement européen ;
16. détachement auprès de l'administration d'un état membre de l'Union européenne ou d'un autre état partie à l'accord sur l'Espace économique européen. Une convention passée entre l'administration de l'état d'accueil et l'établissement d'origine définit la nature et le niveau des activités confiées au fonctionnaire, ses conditions d'emploi et de rémunération ainsi que les modalités du contrôle et de l'évaluation desdites activités.

Les différentes formes de détachement pour les directeurs de la FPH

GUIDE PRATIQUE

Les différentes formes de mobilité des directeurs de la FPH

Sur emplois de corps comparables

Le corps ou cadre d'emplois d'accueil doit être de même catégorie (A pour les directeurs) que celui d'origine. Ils doivent être de niveau comparable concernant les conditions de recrutement ou le niveau des missions définies par leurs statuts particuliers. Pour les directeurs DH et D3S, il s'agit des corps d'administrateurs de l'État pour la FPE et d'administrateurs territoriaux pour la FPT.

Sur un contrat

De droit public

Le contrat de droit public est autorisé et souvent utilisé dans la fonction publique et cela, dans les trois versants par exemple :

- **pour occuper un emploi de directeur général de centre hospitalier universitaire ou régional** sur les bases réglementaires du [**décret n° 2012-748**](#) du 9 mai 2012 pris pour l'application de l'article 8 de la loi 86-33 ;
- **pour exercer les fonctions de directeur des établissements mentionnés à l'article L.5 du CGFP** afin de rétablir le fonctionnement régulier d'un établissement. Ceci notamment en raison de l'impossibilité de réunir les instances de dialogue social ou en cas de défaillances dans la gestion préventive des risques ([**décret n° 2010-885**](#)), sans que la situation ne relève des conditions prévues pour la mise sous administration provisoire à l'article L.6143-3-1 du code de la santé publique ;
- **pour exercer des fonctions dans des établissements publics de l'État (les ARS), les groupements d'intérêt public (GIP)** qui recrutent dans leurs équipes des personnes dont les statuts et grades ne figurent pas dans leurs effectifs et tableaux des emplois ([**décret n° 2013-292 du 5 avril 2013**](#) relatif au régime de droit public applicable aux personnels des groupements d'intérêt public) ;
- **pour occuper certains emplois des collectivités locales**, dès lors qu'aucun cadre d'emploi n'est vacant.

De droit privé :

Il s'agit du détachement des fonctionnaires possible auprès d'organismes privés d'intérêt général, les organismes associatifs assurant des missions d'intérêt général ou encore les entreprises liées à l'administration par un contrat. Le CNG examinera avec précision la condition de l'intérêt général. Il ne suffit pas que l'entreprise ou l'association soit à but non lucratif pour que l'intérêt général soit matérialisé.

La condition de l'intérêt général est appréciée au regard de trois critères cumulatifs :

- l'objet social et la nature des activités exercées par l'organisme,
- les conditions d'exercice de ces activités d'intérêt général,
- l'apport attendu du détachement de fonctionnaires pour l'intérêt général et le respect des obligations attachées à la qualité de fonctionnaire.

Si la condition de l'intérêt général est remplie, il convient d'examiner deux critères complémentaires :

- l'emploi considéré doit se rattacher directement aux activités d'intérêt général et à la conduite des politiques publiques en cause,
- l'occupation de cet emploi par un fonctionnaire en détachement ne doit pas se heurter, notamment s'agissant des emplois de direction, à des obstacles de nature déontologique.

Lors d'un détachement sur un contrat de droit privé, pour l'exercice des missions que ce dernier contient, le fonctionnaire est soumis aux règles applicables dans l'organisme d'accueil (code du travail, convention collective...).

N'hésitez pas à contacter les permanents du SYNCASS-CFDT qui pourront vous conseiller et vous accompagner tout au long de vos démarches.

Le détachement dérogatoire expérimental pour les fonctionnaires en situation de handicap

Selon **l'article 93** de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, **pendant une période de sept ans, du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2026**, les fonctionnaires des trois versants de la fonction publique reconnus travailleurs handicapés, selon la définition de l'article L.5212-13 du code du travail, peuvent « accéder à un corps ou cadre d'emploi de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics. Au terme d'une durée minimale de détachement, qui peut, le cas échéant, être renouvelée, ils peuvent être intégrés dans ce corps ou cadre d'emplois. Le détachement et, le cas échéant, l'intégration sont prononcés après appréciation par une commission de l'aptitude professionnelle des fonctionnaires à exercer les missions du corps ou cadre d'emplois ».

Ce dispositif doit permettre au fonctionnaire en situation de handicap d'accéder à un corps ou cadre d'emploi de niveau supérieur, dont l'accès s'effectue en principe par concours ou par promotion interne.

GUIDE PRATIQUE

Les différentes formes de mobilité des directeurs de la FPH

Le titre III du [décret 2020-569](#) du 13 mai 2020 fixe les conditions d'application de ce dispositif pour la FPH.

Cette procédure a été mise en œuvre pour la première fois en 2022 pour des emplois de directeurs de la FPH, le CNG proposant deux postes dans le cadre de ce dispositif dérogatoire (un emploi DH et un emploi D3S). Ces deux emplois seront à pourvoir au niveau national, après avoir suivi avec succès la formation délivrée par l'EHESP pour l'accès au corps des DH ou des D3S.

Les dispositions du CGFP pour le détachement

C'est la [loi n°2009-972](#) du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique qui a développé le principe de l'ouverture de l'ensemble des corps et cadres d'emplois au détachement, à l'intégration et à l'intégration directe, nonobstant l'absence de disposition ou toute disposition contraire prévue par les statuts particuliers. De nombreux droits ont ainsi été affirmés pour faciliter cette forme prépondérante de mobilité au sein de la fonction publique.

Les articles L. 513-7 et L. 513-8 du CGFP précisent ainsi :

« Tous les corps et cadres d'emplois sont accessibles aux fonctionnaires relevant du présent code par la voie du détachement, suivi, le cas échéant, d'une intégration.

Le fonctionnaire peut être détaché dans un corps ou un cadre d'emplois de même catégorie et de niveau comparable à celui de son corps ou cadre d'emplois d'origine. Le niveau est apprécié au regard des conditions de recrutement ou du niveau des missions prévues par les statuts particuliers. Ces dispositions s'appliquent sans préjudice de celles plus favorables prévues par les statuts particuliers.

Le détachement s'effectue entre corps et cadres d'emplois de niveau comparable, lorsque le corps ou cadre d'emplois d'origine ou le corps ou cadre d'emplois d'accueil ne relève pas d'une catégorie.

L'accès à des fonctions du corps ou cadre d'emplois d'accueil dont l'exercice est soumis à la détention d'un titre ou d'un diplôme spécifique est subordonné à la détention de ce titre ou de ce diplôme ».

Par la suite, [l'ordonnance n° 2017-543 du 13 avril 2017 portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique](#) a levé les derniers freins à la mobilité des fonctionnaires au sein de chaque versant de la fonction publique et entre les trois fonctions publiques. Elle prévoit que les corps et cadres d'emplois de fonctionnaires relevant de la même catégorie (A, B ou C) et de la même filière professionnelle, et appartenant à au moins deux fonctions publiques,

pourront être régis par des dispositions communes pour reconnaître la culture professionnelle que les agents publics partagent.

Les « cadres inter-fonction publiques » susceptibles d'être créés en application de ces dispositions, pourront ainsi prévoir, pour les membres des corps et cadres d'emplois concernés, **les mêmes épreuves de concours et la même formation professionnelle.**

Dans la mesure où les personnels concernés seront amenés à exercer des missions de même niveau, ces dispositions statutaires pourront autoriser leurs membres à être nommés ou promus dans un grade pour pourvoir un emploi vacant dans l'un des corps ou cadres d'emplois régis par des dispositions communes : elles favoriseront ainsi la mobilité, entre plusieurs fonctions publiques, d'agents exerçant les mêmes missions.

Elle renforce notamment les modalités de prise en compte d'un avancement d'échelon ou de grade dans le corps ou cadre d'emplois d'origine pour les fonctionnaires détachés afin de favoriser leur mobilité :

« Lorsque le fonctionnaire bénéficie ou peut prétendre au bénéfice d'un avancement de grade dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, à la suite de la réussite à un concours ou à un examen professionnel ou de l'inscription sur un tableau d'avancement au titre de la promotion au choix, il est tenu compte dans le corps de détachement, du grade et de l'échelon qu'il a atteints ou auxquels il peut prétendre dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, sous réserve qu'ils lui soient plus favorables ».

Elle organise par ailleurs la **portabilité du compte épargne-temps** dans le cadre d'une mobilité entre les trois versants de la fonction publique. Le **décret d'application N° 2018-1305** du 27 décembre 2018 organise le **transfert des droits épargnés sur un compte épargne-temps (CET) en cas de mobilité entre versants de la fonction publique.** Jusqu'alors cette portabilité était seulement prévue au sein d'un même versant. C'est une revendication que la CFDT a été seule à porter pour la faire inscrire dans l'ordonnance mobilité et son décret d'application.

Cette mobilité ne se traduit donc plus, pour l'agent concerné, par la perte ou le gel de ses droits acquis, puisqu'il peut désormais les utiliser, en partie ou en totalité. C'est un frein de moins à la mobilité pour les directeurs et un plus juste traitement dans la gestion de leur temps de travail.

GUIDE PRATIQUE

Les différentes formes de mobilité des directeurs de la FPH

Les critères de comparabilité

Il ne s'agit pas de stricte équivalence mais de comparabilité.

L'article L.513-8 du CGFP précise que le fonctionnaire peut être détaché dans un corps ou un cadre d'emplois de même catégorie et de niveau comparable à celui de son corps ou cadre d'emplois d'origine. Le niveau est apprécié au regard des conditions de recrutement ou du niveau des missions prévues par les statuts particuliers.

La comparabilité entre corps s'apprécie selon deux critères cumulatifs, il est donc nécessaire de remplir les deux critères suivants :

- les corps doivent appartenir à la même catégorie (A, B ou C)
- les corps doivent être de niveaux comparables. Ce critère s'apprécie lui-même en fonction de deux sous-critères alternatifs, un seul des deux suffit pour établir le niveau comparable :
 - **les conditions de recrutement** doivent être comparables ;
 - **les missions prévues** par les statuts particuliers doivent être de niveaux comparables.

Les corps et cadres d'emploi doivent appartenir à la même catégorie qui est précisément définie :

- **Le statut particulier fixe la catégorie de chaque corps.** Pour les emplois ne relevant pas d'une catégorie, **la mobilité**, qu'elle soit entrante ou sortante, s'apprécie **à partir du seul deuxième critère de comparabilité de niveau**. C'est le cas pour les corps sous statut spécial de la police nationale et de l'administration pénitentiaire et les corps de la Poste et de France Télécom.
 - La comparabilité sera alors mesurée alternativement, **soit par les conditions de recrutement, soit par les missions** décrites par les statuts particuliers.

La catégorie dite « A+ » regroupe les corps de haut niveau de responsabilités. Elle est une construction de gestion et non une catégorie réglementaire ou statutaire. Il est logique de retrouver en son sein les corps comparables au sens de la loi, mais elle ne constitue pas une grille de lecture unique du critère.

Les critères et modalités de détachement

Les conditions d'ouverture

Seuls les fonctionnaires peuvent être détachés dans un corps et cadre d'emploi de la fonction publique. Le détachement n'est donc ouvert ni aux agents contractuels, ni aux stagiaires. Le détachement est prononcé **à la demande du fonctionnaire**.

Cependant, un fonctionnaire peut être détaché en tant que stagiaire lorsque, par exemple, sa nomination dans un emploi entraîne son détachement en tant que stagiaire dans un nouveau grade. Dans ce cas, il est ainsi à la fois titulaire dans son ancien grade (qu'il conserve) et stagiaire dans le nouveau, sa titularisation sera prononcée à l'issue de ce stage. C'est typiquement le cas :

- des élèves scolarisés à l'EHESP à la suite de leur réussite aux concours de DH, D3S et DS et anciennement fonctionnaires ;
- des personnes qui accèdent aux corps de DH et de D3S par le tour extérieur et qui sont stagiaires un an dans leur premier emploi.

Le fonctionnaire demande son détachement par écrit à ses administrations d'origine et d'accueil. Il précise **la date de début et la durée** du détachement souhaitées.

Lorsque le détachement n'est pas de droit, l'administration **ne peut s'opposer à la demande** de départ en détachement d'un fonctionnaire **qu'en raison des nécessités de service ou d'un avis rendu par la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP)**. Lorsqu'elle invoque les nécessités de service, l'administration d'origine doit apporter la preuve de la présence indispensable du fonctionnaire pour assurer la continuité du fonctionnement du service. Elle peut exiger un **préavis de 3 mois maximum** (article [L511-3](#) du CGFP). Lorsque l'administration d'origine ne répond pas dans un délai de 2 mois, la demande de détachement est considérée comme acceptée.

La jurisprudence est venue préciser le contenu de la notion de nécessité de service. Ainsi, un motif quelconque ne peut être invoqué par l'administration au titre de la nécessité de service. La Cour administrative d'appel de Marseille a jugé, à propos du refus d'une demande de détachement auprès d'un député pour exercer des fonctions d'attaché parlementaire **que la seule mention des inconvénients liés par définition à un détachement, c'est-à-dire l'obligation de remplacer l'agent détaché et le risque qu'il soit mis fin au détachement avant la fin de la durée prévue, ne sauraient constituer un intérêt du service justifiant le rejet de la demande de détachement** (Cour administrative d'appel de Marseille, Commune de Saint-Cyprien c/ Cazau-Pedarre, 29 novembre 2005).

GUIDE PRATIQUE

Les différentes formes de mobilité des directeurs de la FPH

Les corps d'ores et déjà déclarés comparables

Il appartient à l'autorité investie du pouvoir de nomination de déclarer la comparabilité des corps concernés. S'agissant des corps de direction de la FPH, c'est le CNG. Une liste a été établie au fil de l'eau, encore incomplète.

La position de la DGAFP, requise pour que le CNG valide la recevabilité des candidatures, a été donnée dans un courrier du 15 juillet 2010. La **DGOS**, compétente pour les statuts, a communiqué la position de l'administration dans un **courrier du 17 septembre 2010** aux syndicats de directeurs.

Les corps des directeurs d'hôpital et des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux sont comparables au regard de la loi.

- **Les niveaux requis pour l'accès aux concours, la durée de la scolarité et ses contenus** suffisent à établir la comparabilité entre corps de DH et de D3S.
- **De nombreux détachements de collègues D3S** dans le corps des DH ont été prononcés, dans des fonctions d'adjoint mais aussi de chef d'établissement.

Le corps des ingénieurs du génie rural et des eaux et forêts a été retenu comme comparable au corps des DH, à l'occasion d'une candidature. Voir quelques exemples de corps déclarés comparables [ICI](#)

Les corps déclarés non comparables

Une liste a été établie au fil de l'eau, également incomplète.

Des corps ont été déclarés non comparables au corps de directeur d'hôpital ou à celui de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social, du fait des conditions de recrutement et de leurs missions.

Il s'agit notamment des :

- directeurs des soins : la DGAFP se base sur les missions non comparables, notamment du fait de l'absence de chefferie d'établissement, les conditions de recrutement sont également différentes (durée de la scolarité, contenu de la formation et conditions d'accès au concours),
- inspecteurs des affaires sanitaires et sociales,
- cadres de santé, cadres socio-éducatifs, conseillers d'éducation populaire et de jeunesse,
- attachés d'administration hospitalière,

- professeurs des écoles,
- ingénieurs hospitaliers,
- directeurs de la protection judiciaire de la jeunesse,

Les corps comparables dans les autres fonctions publiques

La liste est aussi destinée à être complétée.

La mobilité sortante au titre de la comparabilité des corps est également en cours de construction. Certains corps sont accessibles de plus longue date au regard de dispositions spécifiques de leurs statuts particuliers, d'autres se sont précisés progressivement.

Il ne fait pas de doute que la comparabilité est établie avec le corps des administrateurs de l'État et celui des **administrateurs territoriaux**. Des détachements de DH et de D3S sont prononcés en ce sens depuis plusieurs années. Il s'est notamment agi du corps préfectoral (en qualité de sous-préfets), du corps des administrateurs de l'éducation nationale, le corps de l'inspection des finances...

Les corps à compétences juridictionnelles du Conseil d'État et de la Cour des comptes sont bien accessibles par la voie du détachement mais ne relèvent cependant pas des dispositions instaurées pour faciliter la mobilité entre corps comparables. Les corps concernés ne sont pas comparables. Ce sont donc bien les statuts particuliers qui les régissent qui en fixent les modalités.

Voir les organismes d'accueil des [DH](#), [D3S](#) et [DS](#) en détachement.

GUIDE PRATIQUE

Les différentes formes de mobilité des directeurs de la FPH

La durée du détachement

Il existe deux types de détachement :

- **le détachement de courte durée**, ne peut excéder six mois et n'est pas renouvelable. Ce délai est porté à un an pour les fonctionnaires détachés pour servir dans les territoires d'outre-mer ou à l'étranger ;
- **le détachement de longue durée** ne peut excéder cinq ans. Il peut toutefois être renouvelé par périodes n'excédant pas cinq ans, ce qui permet de rester en détachement tout au long de sa carrière pour certains motifs.

Lorsqu'il est prononcé afin que le fonctionnaire exerce dans un emploi permanent de l'État, d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public relevant de l'État ou d'une collectivité territoriale, le détachement de longue **durée ne peut être renouvelé, au-delà d'une période de cinq années**, que si le fonctionnaire refuse l'intégration qui lui est proposée dans le corps ou le cadre d'emplois concerné en application du quatrième alinéa de l'article 13 bis de la loi du 13 juillet 1983. À noter que si l'administration d'accueil souhaite poursuivre la relation de travail après cinq ans de détachement, elle doit obligatoirement proposer l'intégration.

Pour d'autres motifs, le détachement est à durée déterminée ou selon une durée plafonnée : pour un stage, pour le détachement auprès d'une entreprise privée, d'un organisme privé ou d'un GIP autres que ceux prévus par le code de la santé ([8° de l'article 13 du décret 88-976](#)).

Dans le cas du détachement dans une entreprise privée, un organisme privé ou un GIP, le renouvellement ne peut intervenir qu'à titre exceptionnel et pour une seule période maximale de cinq ans.

Dans tous les cas, à l'exception du détachement pour le stage et le détachement d'office, le fonctionnaire en détachement de longue durée, libère l'emploi occupé qui peut ainsi être déclaré vacant.

La demande de détachement peut être renouvelée à la demande du fonctionnaire. Il doit faire connaître à son administration d'origine, mais aussi à l'administration d'accueil, trois mois avant la fin de la période initiale sa décision de solliciter le renouvellement. En l'occurrence, s'agissant des directeurs de la FPH, c'est au CNG qu'il faut adresser la demande.

Dans ce cas, si l'administration ou l'organisme d'accueil n'a pas fait connaître dans le délai sa décision de refuser le renouvellement du détachement ou, le cas échéant, sa proposition

d'intégration, le fonctionnaire dispose de droits. En l'occurrence, il continue, si le CNG ne peut le réintégrer immédiatement dans son établissement d'origine, à être rémunéré par l'administration ou l'organisme d'accueil jusqu'à sa réintégration, à la première vacance, dans son établissement d'origine. Ou jusqu'à ce qu'il ait retrouvé un emploi dans son corps d'origine.

Le détachement sur un contrat soumis au code de la commande publique prononcé au titre du 4° ter de l'article 13 ci-dessus cité est tacitement renouvelé pour la même durée dans la limite de la durée du contrat, sauf si le fonctionnaire ou son administration d'origine ou l'entreprise privée s'y oppose dans un délai de trois mois avant son expiration. Dans ce cas, il est mis fin au détachement du fonctionnaire.

Les procédures du détachement

Le détachement obéit toujours à une procédure

Elle est administrative lorsqu'il s'agit d'un détachement dans une administration ou un établissement public :

- **la publication préalable du poste vacant** est la règle normale pour recruter. Pour les emplois comparables à ceux des directeurs, il s'agit en général de la publication au Journal officiel. Le site « emploi public » publie toutes ces vacances de postes ;
- **les candidatures sont recensées** et traitées à l'identique, qu'il s'agisse de ceux du corps ou des candidatures extérieures ;
- **les candidatures sont examinées** dans les mêmes conditions statutaires que pour les fonctionnaires de l'administration considérée ;
- **les avis éventuels sont aussi recueillis dans les conditions prévues.**

Lorsqu'il s'agit d'un détachement sur contrat de droit privé, c'est l'entreprise, l'organisme ou l'association d'accueil qui définit le processus de recrutement.

C'est bien le CNG qui procède au détachement par un arrêté de détachement prononcée en miroir de la décision de l'organisme d'accueil ou du contrat le cas échéant.

GUIDE PRATIQUE

Les différentes formes de mobilité des directeurs de la FPH

Les modalités de la mobilité entre les emplois de DH et de D3S

Le CNG publie les avis de vacances d'emplois en faisant référence à la loi mais sans mentionner explicitement le détachement et l'intégration directe. Il évalue la recevabilité des candidatures, dont il est responsable.

- **Pour les emplois supérieurs DH et D3S**, l'instance collégiale est saisie des seules candidatures jugées recevables par le CNG. Ce n'est donc pas cette instance qui juge de la recevabilité. **L'instance collégiale rend ses avis au regard du parcours professionnel et des capacités, et non de l'appartenance au corps d'origine.**
- **Pour les emplois d'adjoints DH, D3S et DS** : le CNG transmet au chef d'établissement concerné par le poste publié la liste des candidatures jugées recevables. **Ce dernier les examine avant de rendre sa proposition.**
- **Le rôle des chefs d'établissement, DGARS ou préfets** est primordial. Une fois la comparabilité déclarée par la recevabilité de la candidature, ce sont leurs propositions pour le recrutement qui emportent la décision.

L'avis de la CAPN n'est plus requis depuis le 1^{er} janvier 2020.

La candidature correspond soit à une mobilité géographique, soit à une mobilité fonctionnelle. Toutes deux peuvent, en droit, se faire par détachement. Les modalités de la candidature correspondent à celle décrites dans l'avis de vacance d'emploi.

Avec mobilité géographique

Un D3S est intéressé par un poste publié de DH ou un DH est intéressé par un poste publié de D3S : la candidature est traitée de la même manière que la mutation (voir supra). Il suffit de candidater en précisant qu'il s'agit d'une demande de détachement. Attention cependant, le détachement a cela de différent avec la mutation que le directeur concerné reste rattaché de son établissement d'origine jusqu'à la fin de son détachement ou son intégration.

Au sein du même établissement

Le détachement au sein de son propre établissement (ou d'une direction commune) n'est possible que par exception et à des conditions strictes imposées par l'administration.

- **Le CNG exige la publication d'un nouveau poste, il ne peut s'agir de celui qui est occupé, considérant que le détachement implique un changement de fonctions.** Cela passe soit par un poste vacant dans l'établissement ou la direction commune ; soit un changement significatif de périmètre incluant le poste déjà occupé à l'occasion de la vacance.

- **Dans ce dernier cas, le chef d'établissement doit déclarer la vacance et joindre un profil de poste** en cohérence avec le référentiel métier. Le profil sera vérifié par le CNG qui évaluera la réalité du changement de périmètre se référant à la dernière évaluation. Il peut demander la production des organigrammes rendus publics.
- **Le CNG publie le poste à la vacance.** Les modalités de candidature sont les mêmes que celles de la mutation. Cependant, les avis de vacance précisent d'autres documents à joindre à la candidature en cas de demande de détachement :
 - une photocopie de la carte d'identité ou du livret de famille ;
 - la copie de la décision prononçant la nomination dans le corps ou cadre d'emplois actuel ;
 - l'arrêté fixant l'échelonnement indiciaire de ce corps ;
 - la copie de la dernière décision indiciaire, pour les fonctionnaires des deux autres versants.

Le CNG détient logiquement ces documents dans le dossier administratif des directeurs dont il gère la carrière. Ces demandes concernent donc les candidats issus d'un autre versant de la FP ou non gérés par le CNG quand ils sont fonctionnaires de la FPH.

Attention : parallèlement à la candidature, une demande écrite de détachement doit être obligatoirement adressée au CNG. Elle doit en préciser la durée souhaitée. La plupart du temps c'est une durée minimale de deux ans qui est pratiquée.

Le SYNCASS-CFDT défend la possibilité de l'intégration directe que le code général de la fonction publique prévoit bien comme voie d'accès directe dans les corps, dès lors que les parties la souhaitent : la doctrine imposée par le CNG de deux ans de détachement avant intégration est contraire à la loi et aux statuts.

La formation exigée dans le cadre du détachement

Une formation d'adaptation à l'emploi, dans les **deux premières années** s'impose aux fonctionnaires détachés dans les corps de DH et D3S. En sont dispensés les DH détachés dans le corps de D3S et les D3S détachés dans le corps des DH, conformément aux dispositions de **l'article 8 de leur statut respectif.**

GUIDE PRATIQUE

Les différentes formes de mobilité des directeurs de la FPH

Le SYNCASS-CFDT a obtenu que l'obligation de formation ne concerne pas les détachements entre corps de direction (DH et D3S). La formation d'adaptation au nouvel emploi prévue à l'article 14 (DH) ou 15 (D3S) de leur décret statutaire suffit, notamment par la formation de spécialisation adaptée au nouveau poste qui peut toujours être demandée, voire négociée dans le cadre du recrutement.

Cependant, pour les DH et les D3S, une obligation spécifique de formation aux emplois de chef d'établissement s'applique en cas de premier accès à un emploi de chef d'un établissement public de santé. Cette disposition s'applique donc aussi à l'occasion d'un détachement.

Cette formation peut être suivie auprès de l'EHESP ou de tout autre organisme dispensant une formation correspondant au dispositif prévu ayant passé une convention de coopération avec l'EHESP.

La formation vise l'acquisition des connaissances et des compétences nécessaires aux fonctions de chef d'établissement. La DG du CNG peut dispenser le directeur d'effectuer une partie du dispositif si sa formation antérieure, son expérience professionnelle, ses perspectives et objectifs définis avec le DGARS ou le préfet le justifient. A titre exceptionnel, la DG du CNG peut dispenser le directeur de la totalité de cette formation.

La formation est effectuée dans le délai d'un an à compter de la prise de fonction. Il peut être porté à dix-huit mois sur décision du DGARS.

Cette formation répond à un cahier des charges polyvalent mais sommaire : santé publique ; fonction de chef d'établissement ; stratégie et conduite de projets en établissements de santé ; gestion des relations humaines ; gestion financière et budgétaire ; qualité et gestion des risques ; patrimoine, architecture et environnement ; systèmes d'information en santé.

Cette obligation n'a été prévue que pour les établissements publics de santé, pas pour les établissements médico-sociaux et sociaux. Pour le SYNCASS-CFDT, cela est anormalement dissymétrique. La direction d'un établissement social ou médico-social, mérite aussi l'acquisition de compétences et de connaissances dès lors que l'on n'a jamais occupé la fonction de chef d'établissement.

Le détachement pour les emplois fonctionnels de la fonction publique

Certains emplois peuvent **ne pas être organisés en corps, « eu égard aux fonctions exercées et au niveau de recrutement »**. C'est le cas des « **emplois fonctionnels** » : les emplois les plus importants de la fonction publique par le niveau des responsabilités et, le cas échéant, selon la taille des établissements.

Ces emplois sont décrits précisément :

- pour les emplois fonctionnels de DH et D3S dans le décret n° 2020-959 du 31 juillet 2020 relatif aux emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière, notamment son Titre IV concernant les emplois fonctionnels,
- pour les emplois fonctionnels de directeurs des soins dans le décret n° 2014-8 du 7 janvier 2014 relatif aux conditions de nomination et d'avancement dans les emplois fonctionnels de directeur des soins.

A noter que les emplois de DG de CHR/U ont été sortis du statut par la loi HPST. Ils ne constituent donc plus des emplois fonctionnels. Ils sont pourvus par une procédure non rendue publique que le SYNCASS-CFDT définit comme discrétionnaire. Le recrutement prend la forme d'un détachement sur contrat de droit public.

Le détachement de fonctionnaire sur emplois fonctionnels des directeurs de la FPH

La nomination des directeurs sur ces emplois se fait selon une procédure spécifique de sélection préalable à la décision de détachement par la directrice générale du CNG. Le détachement est établi pour une durée limitée (quatre ans pour les personnels de direction, cinq ans pour les directeurs des soins), renouvelable dans la limite respective de huit ou dix ans. Une prolongation d'une durée maximale de deux ans peut être accordée dans le cas du départ à la retraite dans ce délai.

La lettre d'objectif : de la prise de poste au renouvellement

Les directeurs occupant un emploi fonctionnel relevant d'un établissement reçoivent une lettre d'objectifs qui sert de référence pour leur évaluation annuelle et pour l'appréciation du bilan de leur gestion à l'issue de la période de fonction ou de détachement.

Dans un délai de six mois à compter de leur prise de fonctions, les intéressés adressent au directeur de l'ARS, pour validation, un document faisant apparaître le projet d'objectifs prioritaires de leur gestion pendant la durée de leurs fonctions ou de leur détachement. Ce document est établi dans le respect des orientations générales de la politique de santé publique et tient compte du projet d'établissement approuvé.

Après validation, ce document est ensuite transmis par le directeur général de l'agence régionale de santé, pour information au CNG. Ce document est notifié sous forme de lettre d'objectifs, par le directeur général de l'agence régionale de santé, à chaque personnel de direction concerné.

GUIDE PRATIQUE

Les différentes formes de mobilité des directeurs de la FPH

Chaque directeur communique la lettre d'objectifs validée, pour information, au président de l'organe d'administration pour les établissements publics ou au président de l'organe de la personne publique dont dépendent les établissements qui n'ont pas la personnalité morale.

Le renouvellement n'est en rien automatique, il est suspendu à l'évaluation et à l'examen du bilan établi sur la base de la lettre d'objectifs et des évaluations des quatre (cinq pour les DS) premières années. L'emploi peut être retiré au directeur à tout moment dans l'intérêt du service au cours du détachement (Cf. par exemple, CAA de Lyon, 21 mars 2017, n° 16LY01675) et, à la réintégration dans le grade d'origine, le directeur ne peut bénéficier des dispositions de classement plus favorables.

Le détachement dérogatoire sur contrat de droit public pour les personnels de direction

L'article 8 de la loi 86-33 prévoit ce dispositif pour les emplois de DG de CHU et de CHR : ils sont pourvus par des agents recrutés sur un contrat de droit public, signé par le ministre de la santé. Les fonctionnaires concernés sont nommés par détachement sur ces contrats de droit public, selon un modèle type.

L'article [L. 6143-7-2-1](#) du code de la santé publique prévoit à titre dérogatoire un autre type de détachement sur contrat de droit public, pour les directeurs d'EPS, dans le cadre d'une mission visant à rétablir le bon fonctionnement d'un établissement hospitalier.

Dans ces deux hypothèses, et bien qu'ils soient contractuels, des dispositions particulières assurent aux intéressés une concession de logement par nécessité de service et leur droit à retraite auprès de la CNRACL.

Les corps à compétence juridictionnelle

Si le détachement est tout à fait envisageable, la règle de mobilité entre corps comparables de la fonction publique **ne s'applique pas aux corps qui comportent des attributions d'ordre juridictionnel** :

- **L'accès au corps des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel (articles L. 233-5 et R. 233-7 du code de justice administrative)** : les fonctionnaires civils ou militaires de l'État, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière appartenant à des corps ou à des cadres d'emplois de niveau équivalent à celui des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel peuvent être détachés dans ce corps, aux grades de conseiller ou de premier conseiller. **Ils ne peuvent être intégrés qu'au terme de trois années de services effectifs en détachement dans ce corps.**

Il ne peut être mis fin à des détachements dans le corps que sur demande des intéressés ou pour motif disciplinaire.

- **Les corps des juridictions financières** : le détachement sur le grade de conseiller de chambre régionales des comptes et de la Cour des comptes est réservé aux mêmes catégories de fonctionnaires que précédemment. Ces détachements d'une durée de 2 ou 3 ans peuvent être reconduits dans la durée maximale de 6 ans.
- **Ce droit n'est opposable** que si l'organisme ou l'administration d'accueil souhaite poursuivre la relation de travail avec la personne détachée.
- La proposition d'intégration doit être formulée dans un délai de **deux mois avant la fin du détachement**.

Cas particulier des auditeurs ou auditrices à la Cour des comptes

La Cour des comptes recrute depuis l'année 2022 des auditeurs ou auditrices par la nouvelle voie d'accès à l'institution prévue par la réforme de l'encadrement supérieur de l'État, ouverte aux candidats justifiant d'au moins deux ans d'expérience dans l'administration dans un des corps ou cadres d'emplois répertoriés par le [décret n° 2021-1216](#) du 22 septembre 2021 fixant la liste des corps et cadres d'emplois dont les membres peuvent être nommés auditeurs au Conseil d'État et à la Cour des comptes.

Cette nouvelle voie d'accès, deviendra l'unique voie de recrutement des auditeurs à compter de 2023.

Les incidences du détachement sur la carrière

La rémunération

Dans le cas d'un détachement classique

Le classement par l'administration d'accueil se fait selon les règles suivantes :

- lorsque le corps ou l'emploi d'accueil ouvre droit à pension de la CNRACL ou à pension du code des pensions civiles et militaires de retraite de l'État, le détachement est prononcé à équivalence de grade et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont l'intéressé bénéficie dans son grade d'origine ;
- lorsque le corps de détachement ne dispose pas d'un grade équivalent à celui détenu dans le corps d'origine, le fonctionnaire est classé dans le grade dont l'indice sommital est le plus proche de l'indice sommital du grade d'origine et à l'échelon comportant un

GUIDE PRATIQUE

Les différentes formes de mobilité des directeurs de la FPH

indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il détenait dans son grade d'origine ;

- le fonctionnaire détaché conserve, dans la limite de l'ancienneté moyenne exigée pour une promotion à l'échelon supérieur, l'ancienneté d'échelon acquise dans son précédent grade lorsque l'augmentation de traitement consécutive au détachement est inférieure ou égale à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans son grade d'origine ou à celle qui a résulté de sa promotion au dernier échelon lorsqu'il a déjà atteint l'échelon terminal de son grade d'origine.

L'agent perçoit la rémunération (c'est-à-dire le traitement indiciaire s'il est détaché dans un des trois versants de la fonction publique) ainsi que les indemnités afférentes à son nouvel emploi. **Il ne peut en revanche exiger d'indemnités équivalentes à celles perçues dans son corps d'origine.**

Dans le cadre d'un détachement sur contrat de droit public

Le fonctionnaire bénéficiant d'un détachement sur contrat de droit public est dans la situation d'un détachement sortant par rapport à son administration d'origine, mais il ne bénéficie pas d'un détachement entrant dans un corps ou cadre d'emplois de l'administration ou de l'organisme d'accueil.

Faute de corps ou cadre d'emplois de rattachement, permettant d'identifier clairement celui dans lequel il pourrait être intégré, il ne peut pas bénéficier du mécanisme d'intégration après détachement prévu par le code général de la fonction publique.

Enfin, il convient de préciser que le mécanisme de détachement sur contrat de droit public est exceptionnel car réservé aux cas spécifiques ne permettant pas une autre possibilité de recrutement. La rémunération est déterminée par le contrat, souvent sur la base de la rémunération indiciaire de l'emploi d'origine. Les indemnités sont celles de l'administration d'accueil.

Dans le cadre d'un détachement sur contrat de droit privé

La rémunération est contractuelle, elle ne dépend que de l'entité juridique d'accueil. Elle ne peut cependant s'affranchir du cadre de la convention collective dont relève l'entreprise ou l'association, voire de l'accord local.

Lorsque le fonctionnaire est détaché auprès d'un organisme ou d'une entreprise privée, ce dernier est alors affilié au régime général pour tous les risques, **à l'exception des risques invalidité-pension et vieillesse** qui relèvent toujours du régime de retraite des fonctionnaires.

Les cotisations et les contributions sont versées à **[l'Urssaf](#)** par l'organisme privé ou l'entreprise privée. La base de calcul des cotisations est identique à celle des salariés du régime général. Elle n'est donc pas limitée au traitement soumis à retenue pour pension.

Les cotisations patronales et salariales d'assurance vieillesse du régime général ne sont pas dues. Si le fonctionnaire relève du régime de la CNRACL, les cotisations sont versées à la **[CNRACL](#)** par l'employeur d'origine et l'employeur d'accueil est redevable envers cette collectivité des retenues et contributions ainsi versées.

Toute rémunération versée à un fonctionnaire par une entreprise relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage dans le cadre d'un détachement est assujettie aux contributions du régime d'assurance chômage.

Le fonctionnaire détaché ne relève pas des régimes de retraite complémentaire Arrco et Agirc. Aucune cotisation n'est due à ce titre.

Toutefois, certaines règles de droit du travail sont expressément exclues, notamment le versement de toute indemnité de licenciement ou de fin de carrière prévue par une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle, y compris une indemnité de départ à la retraite. La jurisprudence a confirmé que les fonctionnaires détachés ne peuvent percevoir d'indemnité de licenciement, leur statut le leur interdisant (Cass. soc. 31 mars 2009, n°08-40137).

Le droit à l'allocation chômage d'aide au retour à l'emploi (ARE) des agents de la fonction publique est dorénavant régi par le **[décret n° 2020-741](#)** du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public. **Ce décret pose le principe selon lequel les agents de la fonction publique ont droit à l'ARE dans les mêmes conditions que les salariés relevant du régime d'assurance chômage, sauf dispositions spéciales** du décret du 16 juin 2020. Le texte permet ainsi d'adapter les règles d'indemnisation du chômage aux particularités de l'emploi dans la fonction publique, afin de sécuriser les pratiques des employeurs et de garantir les droits des agents.

L'avancement : la gestion en parallèle de la carrière

Les avancements dans la situation de détachement sont pris en compte pour qu'ils s'appliquent dans le corps ou cadre d'emploi d'origine, à l'expiration du détachement, **dès lors que cela garantit un reclassement plus favorable. Cette possibilité ne concerne pas les fonctionnaires détachés sur emplois fonctionnels.**

GUIDE PRATIQUE

Les différentes formes de mobilité des directeurs de la FPH

L'ordonnance n°2017-543 du 13 avril 2017 - art. 4 est venue modifier la loi du 9 janvier 1986. L'article I 513-10 du CGFP précise :

*« Lorsque le fonctionnaire bénéficie ou peut prétendre au bénéfice d'un avancement de grade dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, à la suite de la réussite à un concours ou à un examen professionnel ou de l'inscription sur un tableau d'avancement au titre de la promotion au choix, **il est tenu compte dans le corps de détachement, du grade et de l'échelon qu'il a atteints ou auxquels il peut prétendre dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, sous réserve qu'ils lui soient plus favorables** ».*

Les fonctionnaires détachés peuvent désormais voir cet **avancement immédiatement pris en compte**, et non plus à l'occasion du renouvellement de leur détachement. Et ce, **quelles que soient les modalités d'avancement** (concours, examen professionnel ou choix) dont a bénéficié l'agent. Dans le cas d'un détachement dans la fonction publique territoriale, cet avancement de grade sera conditionné par l'existence d'une vacance de l'emploi correspondant dans la collectivité territoriale concernée.

L'évaluation

Le fonctionnaire qui bénéficie **d'un détachement de longue durée** auprès d'une administration entrant dans le champ d'application du statut général des fonctionnaires est évalué par l'autorité dont il relève du fait de son détachement. Une copie de la fiche ou du compte rendu d'évaluation est transmise à son établissement d'origine.

Le CNG doit en être destinataire. En effet, dans le cas où le directeur est en **mesure de bénéficier d'un avancement de grade** dans son corps d'origine, l'évaluation sert de support à l'examen. L'administration ou l'organisme d'accueil doit effectuer la proposition à l'avancement en conséquence.

En cas de détachement de courte durée, l'autorité dont relève le fonctionnaire transmet à l'établissement d'origine, à l'expiration du détachement, une appréciation sur l'activité de l'intéressé. Cette appréciation est communiquée au fonctionnaire.

Le fonctionnaire détaché auprès d'un organisme qui n'entre pas dans le champ d'application du statut général des fonctionnaires est évalué par l'autorité investie du pouvoir de nomination à son égard, au vu d'un rapport établi par l'autorité dont il relève dans l'organisme de détachement.

La retraite

Le fonctionnaire en détachement conserve pour l'ouverture de ses droits à pension, les avantages attachés à son corps d'origine.

Dans le cas du détachement d'un directeur de la FPH sur un emploi ne conduisant pas à pension auprès de la CNRACL, il reste affilié à la CNRACL et verse ses cotisations calculées sur la base de l'emploi qu'il détenait dans son administration d'origine, laquelle effectue les versements et se fait rembourser des cotisations et charges respectivement par l'agent et par son employeur. L'organisme d'accueil du fonctionnaire détaché sur un contrat doit prendre en charge les contributions de l'employeur pour les droits à pension liés au statut de fonctionnaire, toute convention contraire étant nulle.

La retraite de la fonction publique est calculée sur la base du traitement du grade d'origine et non pas sur la rémunération afférente à l'emploi de contractuel.

Si la retraite intervient dans la période de détachement, l'établissement de la fonction publique d'origine assure la gestion du dossier retraite, la date de cessation d'activité entraînant la fin du détachement.

La fin du détachement

La fin du détachement d'un fonctionnaire hospitalier est définie par les articles L513-27 à L513-31 du CGFP.

Le détachement peut être révoqué avant le terme à la demande, soit de l'administration ou de l'organisme d'accueil, soit de l'administration d'origine ou même à la demande du fonctionnaire. À la fin du détachement, le fonctionnaire est soit réintégré dans son administration d'origine, soit intégré dans la nouvelle.

Que la fin du détachement soit anticipée ou à l'échéance, elle emporte un droit à la réintégration dans le corps et/ou l'administration d'origine. Pour les directeurs, il s'agit d'une réintégration dans l'établissement d'origine à la condition que l'emploi d'origine ou un autre emploi de son grade relevant du même établissement soit vacant.

Attention : le droit à la réintégration n'est pas assuré de façon systématique, car le poste dans l'établissement d'origine a souvent été libéré et peut ainsi être occupé par un autre fonctionnaire. La réintégration n'est de droit à l'issue du détachement que s'il est avéré qu'un poste est vacant.

Pour les directeurs, il s'agit de tout poste de direction, pas nécessairement le poste précisément occupé à l'origine :

GUIDE PRATIQUE

Les différentes formes de mobilité des directeurs de la FPH

- une vacance d'emploi, au sein d'une équipe de direction pour les adjoints ou directeurs des soins, en cours après publication au JO démontre la possibilité de réintégration,
- un emploi de direction occupé par un contractuel en dehors des dispositions du CGFP permettant l'emploi de non fonctionnaire vaut poste vacant.

La question se pose de manière plus complexe lorsque l'emploi occupé précédemment était un emploi de chef d'établissement D3S et que cet emploi est l'unique emploi de direction dans l'établissement. La réintégration n'est alors possible que si l'emploi est vacant.

À la fin du détachement prévu à l'arrêté du CNG, si un poste n'est pas trouvé (soit en réintégration dans l'établissement, soit par mutation), alors la position statutaire ne peut être que la disponibilité d'office (qui constitue une rupture de carrière). Il y a alors versement des allocations de retour à l'emploi.

Pour le SYNCASS-CFDT, compte tenu du nombre important de directeurs exerçant en dehors de leur corps en position de détachement (dans et hors de la FPH), la gestion des retours doit être traitée par le CNG à hauteur des enjeux de la mobilité. Le refus d'utilisation de la recherche d'affectation, les modalités de suivi des mobilités sortantes et l'accompagnement anticipé au retour doivent être intégrés dans les chantiers d'amélioration de la gestion RH du CNG.

Le SYNCASS-CFDT recommande aux directeurs d'anticiper les délais du retour en fin de détachement et de le solliciter en amont pour un accompagnement syndical. Les recherches de mobilité peuvent être longues et les permanents du SYNCASS-CFDT sont à votre disposition pour vous aider.

La fin du détachement avant l'échéance du terme

Le détachement peut être révoqué avant son terme pour faute grave du fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions. La décision incombe à l'administration ou l'organisme d'accueil. Dans ce cas, il n'existe aucun délai de prévenance.

Pour le SYNCASS-CFDT, il incombe dans ce cas à l'organisme d'accueil de caractériser la faute grave. Celle-ci peut ainsi donner lieu à une procédure disciplinaire dès lors que le détachement est au sein de la fonction publique.

Si le détachement était dans une entreprise privée soumise au code du travail, l'organisme d'accueil doit également caractériser la faute et respecter pour cela les dispositions du code du travail dont il relève.

Dans les deux cas, cela ne dispense pas le CNG de la réintégration dans l'emploi d'origine ou dans un emploi équivalent. **Faute d'emploi vacant pour la réintégration, le directeur est placé en disponibilité d'office et bénéficie des allocations de retour à l'emploi.**

Avant le terme fixé, l'autorité investie du pouvoir de nomination peut mettre fin au détachement soit de sa propre initiative, sous réserve d'en avoir informé le fonctionnaire et, s'il y a lieu, l'autorité dont il dépend pour l'exercice de ces fonctions de détachement au moins trois mois avant la date prévue pour la remise à disposition ; soit sur la demande de l'administration ou de l'organisme d'accueil, soit à la demande du fonctionnaire lui-même. Ces demandes doivent être faites **au moins trois mois avant la date prévue pour la remise à disposition.**

Le Conseil d'État a ainsi jugé que la fin d'un détachement avant son terme exige un préavis de trois mois, en conformité avec les dispositions du décret et cela malgré la signature d'un contrat disposant d'un préavis de six mois ([CE, 21 février 1996, GRESSARD, n°122057](#)).

Lors d'un détachement auprès d'une entreprise ou d'un organisme privé assurant une mission d'intérêt général, il peut être mis fin avant le terme fixé au détachement du fonctionnaire à sa demande, celle de l'administration d'origine ou de l'entreprise privée.

Si le fonctionnaire était détaché dans un organisme privé sur un contrat, la fin du détachement avant terme s'analyse comme un licenciement dans ses relations avec son employeur d'accueil mais n'ouvre pas droit aux indemnités de licenciement. Il ouvre cependant droit aux allocations de retour à l'emploi.

Sauf dans le cas où elle intervient pour faute grave, dans tous les cas de fin anticipée du détachement à l'initiative de l'administration, organisme, établissement ou entreprise d'accueil, si le fonctionnaire n'a pas été soit réintégré dans un emploi de son corps d'origine à l'expiration du préavis de trois mois, alors l'organisme de détachement continue de le rémunérer jusqu'à ce qu'il ait retrouvé un nouvel emploi et au plus tard jusqu'à la date à laquelle le détachement devait prendre fin (dispositions de l'article L 513-28 du CGFP).

La fin du détachement à échéance du terme

Les détachements de courte durée prennent fin à l'échéance du terme. Le fonctionnaire qui bénéficie d'un détachement de courte durée **n'est pas remplacé dans son emploi**. À l'expiration de son détachement, il est **obligatoirement réintégré dans son emploi d'origine** (article 16 décret n°88-976, [Conseil d'État, 24/10/2007, CH Ariège-Couserans, n°302204](#)).

Pour le détachement de longue durée, il prend fin de façon normale à l'expiration de la période

GUIDE PRATIQUE

Les différentes formes de mobilité des directeurs de la FPH

pour laquelle il a été accordé, si le fonctionnaire demande sa réintégration dans son corps d'origine, ou que l'administration d'accueil fait une proposition d'intégration.

Dans les deux cas, **trois mois au moins avant l'expiration du détachement de longue durée**, le fonctionnaire doit faire connaître à son administration d'origine et à l'administration ou l'organisme d'accueil sa décision de solliciter le renouvellement du détachement ou de réintégrer son corps d'origine.

L'administration ou l'organisme d'accueil a **deux mois au moins avant le terme de la même période**, pour faire connaître au fonctionnaire concerné et à son administration d'origine sa décision de renouveler ou non le détachement ou, le cas échéant, sa proposition d'intégration.

Lorsqu'un fonctionnaire, arrivé au terme d'un détachement de longue durée **ne peut être réintégré faute d'emploi vacant**, il est placé en position de disponibilité d'office. Il bénéficie dans ce cas des allocations de retour à l'emploi.

La réintégration dans le corps d'origine

À l'expiration de son détachement, le fonctionnaire est, sauf intégration dans le corps ou cadre d'emplois de détachement, réaffecté dans l'emploi qu'il occupait avant son détachement ou dans un autre emploi, que son grade lui donne vocation à occuper. La réintégration du fonctionnaire ne se limite donc pas exclusivement à l'emploi qu'il occupait dans son administration d'origine.

L'[article L 513-30 du CGFP](#) élargit le champ de la réintégration. Ainsi,

« Le fonctionnaire hospitalier auquel son établissement d'origine ne peut offrir aucun emploi vacant de son grade au terme de son détachement est placé en disponibilité d'office.

Il bénéficie d'une priorité de recrutement sur tout emploi de son grade vacant dans un des établissements mentionnés à l'article L. 5, sous réserve des dispositions :

1° Des articles L. 311-2 et L. 322-5 relatifs à la publicité des vacances d'emploi et aux conditions dans lesquelles il y est pourvu ;

2° De l'article L. 512-29 prévoyant une priorité de recrutement au profit de certains fonctionnaires ;

3° Des articles L. 513-29 et L. 513-31 ;

4° De l'article L. 543-5 relatif à la priorité de recrutement en cas de suppression d'emploi.

L'autorité administrative compétente de l'État propose au fonctionnaire hospitalier, dans un délai et selon un ordre de priorité géographique, trois emplois vacants de son grade.

Lorsque l'intéressé a accepté l'un des emplois qui lui ont été proposés, l'autorité investie du pouvoir de nomination de l'établissement concerné procède à son recrutement à la demande de l'autorité administrative compétente de l'État ».

Le Conseil d'État a également jugé que tout fonctionnaire dont le détachement arrive à expiration, a droit à se voir proposer les postes vacants correspondant à son grade, y compris lorsqu'il s'agit d'une anticipation de vacance de poste dont il est patent que le titulaire va le libérer (**Conseil d'État, 17/11/2008, Première espèce : La non-réintégration engage la responsabilité de l'hôpital CE, CH Rober-Ballanger d'Aulnay-sous-Bois n° 306670**).

Dans la première espèce, le Conseil d'État rappelle que la non-réintégration, alors qu'il y avait un emploi potentiellement vacant par le départ annoncé d'un agent, est une faute de l'administration hospitalière engageant sa responsabilité.

De même, la fin prématurée du détachement d'une directrice détachée sur un emploi de direction territoriale n'impose pas sa réintégration dans le poste de son établissement d'origine, mais s'ouvre au poste vacant que son corps de directeur d'hôpital lui permet d'occuper sur l'ensemble du territoire national (**Conseil d'État, 17 juin 2005, Ville de Biarritz c/ Mlle Perez, n° 245401**).

Pour le SYNCASS-CFDT, depuis la loi HPST et l'obligation de détenir un accord de l'autorité de recrutement pour toute nomination effectuée par le CNG, les moyens à sa disposition pour concrétiser le droit des directeurs à la réintégration à la fin du détachement sont particulièrement limités. Il est urgent d'y remédier car les situations fréquentes auxquelles il doit faire face sont la plupart du temps lourdes de conséquences pour les directeurs concernés

La réintégration du fonctionnaire doit se faire en tenant compte **du grade et de l'échelon qu'il a atteints** dans le corps ou cadre d'emplois de détachement sous réserve qu'ils lui soient plus favorables. La réintégration dans son corps d'origine du fonctionnaire détaché est prononcée **à équivalence de grade et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur** à celui qu'il détenait dans son grade de détachement.

Lorsque le corps d'origine **ne dispose pas d'un grade équivalent** à celui détenu dans le corps ou cadre d'emplois de détachement, il est classé dans le grade dont l'indice sommital est le plus proche de **l'indice sommital du grade de détachement et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur** à celui qu'il détenait dans son grade de détachement.

GUIDE PRATIQUE

Les différentes formes de mobilité des directeurs de la FPH

Le fonctionnaire conserve, dans la limite de l'ancienneté moyenne exigée pour une promotion à l'échelon supérieur, l'ancienneté d'échelon acquise dans son grade de détachement, lorsque l'augmentation de traitement consécutive à sa réintégration est inférieure ou égale à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans son grade de détachement ou à celle qui aurait résulté de sa promotion au dernier échelon lorsqu'il a déjà atteint l'échelon terminal de son grade de détachement ([article 15-1](#) du décret n° 88-976).

Le cas particulier de la fin du détachement sur emploi fonctionnel

Dans le cas du détachement sur statut d'emploi fonctionnel, le droit à la réintégration est plus affirmé. En effet, le détachement sur emploi fonctionnel est non seulement à durée limitée, mais il est révocable en anticipation de son échéance.

Les directeurs sont détachés dans ces emplois depuis l'emploi qu'ils occupent dans l'établissement dans lequel ils sont affectés. Ils bénéficient d'un droit à la réintégration dans cet établissement, y compris en surnombre si tous les emplois équivalents à leur grade sont pourvus. C'est une sécurité certaine qui peut cependant être difficile en pratique tant pour le directeur concerné que l'établissement d'origine.

Il arrive parfois qu'un directeur enchaîne plusieurs détachements sur emploi fonctionnel dans son parcours, c'est alors l'établissement dans lequel il était affecté au moment de son premier détachement qui supporte l'obligation de le réintégrer.

Pour le SYNCASS-CFDT, il est indispensable que l'accompagnement du CNG dans le cadre de la fin du détachement sur emploi fonctionnel soit encore renforcé. Cela est d'autant plus important que :

- la loi HPST a réduit les possibilités de prolongation du détachement au-delà des huit ans (dix pour les directeurs des soins) à la seule hypothèse de départ à la retraite dans les deux ans ;
 - l'extension du nombre d'emplois fonctionnels des DH, la création de ceux de D3S et de DS ont créé une vague de nominations aux mêmes dates qui pour beaucoup de ces nominations, arriveront à l'échéance dans la même période.
-

L'intégration a l'issue du détachement : un droit affirmé

L'intégration est un droit et doit être proposée par l'administration d'accueil au fonctionnaire détaché, **au terme d'une durée de cinq ans**.

- **Il s'agit de la durée totale de détachement**, renouvellements inclus. Au terme de la période de détachement en cours, une proposition d'intégration doit être effectuée. Il s'agit du détachement auprès de la même autorité de nomination, quelles que soient les fonctions occupées durant cette période.
- **Ce droit n'est opposable** que si l'organisme ou l'administration d'accueil souhaite poursuivre la relation de travail avec la personne détachée.
- **Il est possible que l'intégration prenne effet avant la date d'échéance** si les deux parties en sont formellement d'accord.
- La proposition d'intégration doit être formulée dans un délai de **2 mois avant la fin du détachement**.

Le renouvellement du détachement au-delà de cinq ans, alors que l'agent ne s'est pas opposé à l'intégration, serait illégal, l'intégration étant de droit. L'administration d'origine ne peut s'opposer à l'intégration dans ce cas qu'en raison des nécessités de service ou encore d'un avis d'incompatibilité rendu par la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP).

Pour le SYNCASS-CFDT, depuis qu'il a obtenu la reconnaissance de la comparabilité des corps de D3S et de DH, l'intégration est possible dès deux ans révolus de détachement. Il suffit même, depuis plusieurs situations, de deux évaluations annuelles transmises par l'évaluateur, même si la durée de deux ans calendaires n'est pas acquise. Elle dépend de la demande conjointe de l'évalué et de l'évaluateur.

L'assimilation du détachement de deux ans de certains évaluateurs (ARS ou chefs d'établissement) comme une période d'essai prolongeable est inacceptable. Cela ne se passe pas ainsi pour les directeurs d'hôpital affectés dans les établissements. Les directeurs dans la situation de voir leur détachement non prolongé ou d'une prolongation limitée peuvent faire appel à l'équipe de permanents du SYNCASS-CFDT pour défendre leur situation.

L'intégration directe dans un corps : une voie d'accès statutaire

L'article L 511-6 du CGFP prévoit la possibilité d'accéder à un corps comparable par l'intégration directe, sans détachement préalable. Le champ d'application de l'intégration directe est le même que celui du détachement. Deux exclusions demeurent néanmoins :

GUIDE PRATIQUE

Les différentes formes de mobilité des directeurs de la FPH

- entre les fonctions civiles et militaires (dans les deux sens) ;
- pour les corps d'inspection de la fonction publique de l'État figurant sur la liste du décret n°85-344 du 18 mars 1985 modifié.

L'intégration du fonctionnaire dans son nouveau corps ou cadre d'emplois est prononcée, par l'administration d'accueil, avec l'accord de l'intéressé et celui de son administration d'origine, dans les mêmes conditions de classement que celles afférentes au détachement (article L 511-7 du CGFP).

Le cas particulier de l'intégration directe des D3S dans le corps de DH et le refus du CNG

La loi prévoit l'intégration directe comme un voie d'accès aux corps déclarés comparables. Elle ne prévoit aucune restriction à cette possibilité autre que l'accord du fonctionnaire et de l'autorité de recrutement.

- **Le CNG impose un détachement d'une durée minimum deux ans avant intégration**, même lorsque les demandes sont exprimées pour une intégration directe et que l'accord dans cette forme était accepté par l'autorité de recrutement.
- **La position de l'administration** était à l'origine motivée par l'obligation statutaire de formation de 12 semaines dans les 2 ans. Le défaut de formation (ou l'échec) entraînait la fin du détachement alors que l'intégration directe est définitive. **Mais cette obligation de formation a été supprimée depuis longtemps pour les directeurs issus des corps de DH et de D3S, achevant ainsi de reconnaître la comparabilité des deux corps.**

Pour le SYNCASS-CFDT, la possibilité de l'intégration directe pour les D3S, dès lors qu'elle respecte les conditions que le statut prévoit, doit être acceptée par le CNG, lequel est autorisé de nomination et non de recrutement. Il le défend dans tous les cas qui se présentent et continuera de demander au CNG de l'appliquer.

La mise à disposition

Le cadre général

Définition

La mise à disposition n'est pas une position statutaire : c'est une modalité particulière d'exercice de la position d'activité. Elle représente aussi une voie de mobilité, dans certains cas inter-

fonctions publiques, en sus du détachement ou de l'intégration. C'est également une voie de mobilité intra-fonction publique hospitalière. Elle est ouverte au fonctionnaire titulaire mais pas au stagiaire.

L'[article L 512-6 du CGFP](#) précise que « la mise à disposition est la situation du fonctionnaire réputé occuper son emploi qui, demeurant dans son corps ou son cadre d'emplois d'origine, continue à percevoir la rémunération correspondante mais exerce ses fonctions hors de l'administration où il a vocation à servir ».

De même, l'[article L 512-7](#) du CGFP précise que :

« La mise à disposition ne peut avoir lieu que dans les conditions suivantes :

1° elle doit recueillir l'accord du fonctionnaire ;

2° elle doit être prévue par une convention conclue entre l'administration d'origine et l'organisme d'accueil ».

Les différentes formes de mise à disposition accessibles à un directeur de la FPH

La mise à disposition est reconnue comme une modalité commune de la mobilité entre les trois fonctions publiques, comme le détachement. La mise à disposition est possible auprès :

- des administrations de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, y compris ceux mentionnés à l'article L. 5 du code général de la fonction publique et des groupements dont ils sont membres ;
- des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;
- des groupements d'intérêt public ;
- des organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'État, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs, pour l'exercice des seules missions de service public confiées à ces organismes ;
- des organisations internationales intergouvernementales ;
- d'une institution ou d'un organe de l'Union européenne ;
- des États étrangers, de l'administration d'une collectivité publique ou d'un organisme public relevant de ces États ou des États fédérés, à la condition que l'intéressé conserve, par ses missions, un lien fonctionnel avec son administration d'origine.

GUIDE PRATIQUE

Les différentes formes de mobilité des directeurs de la FPH

Un fonctionnaire hospitalier peut également être mis à disposition pour y effectuer tout ou partie de son service auprès des entreprises liées à l'établissement public employeur en vertu :

- soit d'un contrat soumis au code de la commande publique ;
- soit d'un contrat de délégation de service public.

La mise à disposition d'une organisation syndicale est également admise et prévue par le protocole d'accord du 10 mai 1999 portant sur l'exercice du droit syndical pour les corps de direction.

Voir les organismes d'accueil des [DH](#) et [DS](#) en MAD.

Les dispositions communes

La mise à disposition d'un directeur de la FPH est prononcée par le CNG. Elle n'est valable en droit qu'à cette condition. Cela conditionne la régularité des actes de gestion du directeur durant sa MAD dans l'organisme d'accueil.

Elle peut être déterminée pour toute quotité du temps de travail inférieure ou égale à 100%. La décision mettant un fonctionnaire à disposition indique expressément le ou les organismes auprès desquels le fonctionnaire accomplit son service (hypothèse d'une mise à disposition à temps partiel répartie entre plusieurs organismes) et la quotité de travail qu'il effectue le cas échéant dans chacun d'eux. Une convention règle les conditions de la mise à disposition dans la plupart des cas ; dans d'autres, la lettre de mission vaut convention.

Le directeur en situation de MAD reste rémunéré par son organisme d'origine selon la situation administrative. Il bénéficie des avancements d'échelon et de grade que son statut lui confère. C'est bien la convention qui détermine les modalités du remboursement des émoluments à l'établissement d'origine.

La convention de mise à disposition et, le cas échéant, ses avenants sont transmis, **avant leur signature**, au fonctionnaire intéressé dans des conditions lui permettant d'exprimer son accord sur la nature des activités qui lui sont confiées et sur ses conditions d'emploi.

La décision prononçant la mise à disposition en fixe la durée qui ne peut **être supérieure à 3 ans**, renouvelable par période ne pouvant pas excéder cette durée.

La mise à disposition peut prendre fin, avant le terme fixé, à la demande du fonctionnaire ou à la demande de l'établissement ou de l'administration d'accueil à celle de l'établissement d'origine.

En cas de faute disciplinaire, il peut être mis fin sans préavis à la mise à disposition par accord entre l'établissement dont relève l'intéressé et l'organisme d'accueil. L'autorité investie du

pouvoir de nomination exerce le pouvoir disciplinaire à l'encontre du fonctionnaire mis à disposition.

Lorsque la mise à disposition cesse, le fonctionnaire reprend les fonctions qu'il exerçait précédemment. En cas d'impossibilité, il est affecté dans son établissement d'origine à l'un des emplois que son grade lui donne vocation à occuper, y compris en surnombre.

La mise à disposition a un caractère précaire et révocable pour les deux parties. Mais l'affectation principale dans l'établissement d'origine reste de droit dans tous les cas, quelle que soient les stipulations de la convention de mise à disposition. Le retour dans l'établissement d'origine doit cependant être anticipé pour éviter les difficultés.

La MAD est indispensable dans le cadre de la réglementation GHT et des fonctions mutualisées.

Cela est particulièrement important dès lors que la quotité est de 100%, et même en deçà. La responsabilité directe des actes de gestion et des signatures dans le cadre de la fonction mutualisée, notamment « achats », appartient au directeur de l'établissement support, comme le code de la santé publique le prévoit. L'exercice de cette responsabilité au sein du GHT ne peut intervenir si les directeurs des établissements parties en sont délégués. Pour cela, la mise à disposition des adjoints en charge de ces domaines est impérative. Elle n'est pas possible pour les chefs d'établissement, notamment lorsqu'ils sont détachés sur emploi fonctionnel. Les deux positions de MAD et détaché n'étant pas compatibles, cette mise à disposition ne peut concerner les chefs d'établissements.

Si la quotité est au choix des établissements, le SYNCASS-CFDT tient à rappeler qu'une quotité qui ne serait le reflet que du temps donné à signer les parapheurs pourrait être assimilée à un contournement de la loi. Elle doit cependant être validée par un acte du CNG, seul habilité à prononcer les mises à dispositions, quelles qu'en soient la nature et la quotité de temps.

Lorsqu'un fonctionnaire est mis à disposition d'un établissement mentionné à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 pour y effectuer **la totalité de son service** et qu'il y exerce **des fonctions que son grade lui donne vocation à remplir**, l'établissement d'accueil **est tenu de lui proposer de l'intégrer par la voie du changement d'établissement** au terme d'une durée qui ne peut excéder **trois ans**.

Pour le SYNCASS-CFDT, cette disposition n'est pas applicable en cas de MAD décidée concomitamment avec un intérim de chefferie d'établissement à la décision de l'ARS. L'accès à la chefferie est en effet soumis à une procédure de sélection et de nomination spécifique et réglementairement précisée.

Mise à disposition et gestion de la carrière

La rémunération

Le fonctionnaire mis à disposition ne peut percevoir aucun complément de rémunération, sauf dans le cas où il accomplit une mission d'intérêt public de coopération internationale. C'est donc sa rémunération indiciaire et indemnitaire dévolues au sein de l'établissement d'affectation qui fait droit.

La convention de mise à disposition précise les conditions de remboursement de la rémunération par l'organisme d'accueil ou les éventuelles dérogations.

L'administration d'accueil gère les congés annuels (y compris ceux bonifiés) sauf :

- si la mise à disposition est prononcée auprès d'un organisme contribuant à la mise en œuvre d'une politique publique,
- si la mise à disposition concerne un temps partiel égal ou inférieur à 50 % ; dans ce cas, c'est l'administration d'origine qui gère ces congés,
- en cas de pluralité d'organismes d'accueil, les congés sont gérés par l'administration d'origine ou par l'organisme choisi dans la convention de mise à disposition.

Elle informe l'administration d'origine des absences pour fait de grève, pour le calcul de la rémunération.

La question du logement par nécessité absolue de service en situation de MAD :

Depuis le [**décret n° 2010-30**](#) du 8 janvier 2010 pris en application de l'article 77 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, le logement n'est plus lié au statut du fonctionnaire qui en bénéficie mais à la sujétion effectivement assurée de la continuité de la fonction de direction (gardes administratives). Cet avantage en nature ou en espèce (indemnité de logement) ne peut donc être maintenu que dans le cas où la MAD s'effectue dans un établissement de la fonction publique hospitalière. Dans tous les autres cas, c'est le régime indemnitaire de la PFR qui permet le doublement de la part liée aux fonctions. Cela doit être prévu avec l'établissement d'origine en cas de changement de situation initiale (logement dans le patrimoine, en location ou en versement de l'indemnité compensatrice de logement) pour la part fonction doublée de la PFR. Le remboursement par l'établissement ou organisme d'accueil de la MAD doit être prévu dans la convention.

Exceptionnellement, et par accord entre établissements d'origine et d'accueil, la convention de mise à disposition peut prévoir le maintien du logement par l'établissement d'origine en contrepartie du remboursement de la valeur locative. C'est ce qui pourrait être utilisé conventionnellement dans le cas de responsabilités dans les fonctions mutualisées au sein des GHT nécessitant des implantations géographiques différentes.

L'organisme d'accueil gère les congés de maladie ordinaire, sauf :

- si la mise à disposition concerne un temps partiel égal ou inférieur à 50 % ; dans ce cas, c'est l'administration d'origine qui gère ces congés,
- en cas de pluralité d'organismes d'accueil, les congés sont gérés par l'administration d'origine ou par l'organisme choisi dans la convention de mise à disposition.

L'administration d'origine gère les congés de longue durée, de maternité ou d'adoption.

Après avis de l'organisme d'accueil, l'autorité investie du pouvoir de nomination prend les décisions relatives aux droits à congé (sauf pour les congés annuels et de maladie ordinaire) de même pour les autorisations de travail à temps partiel et à l'octroi du congé de formation. L'administration, l'établissement ou l'organisme d'accueil supporte les dépenses occasionnées par cette formation autres que le traitement ou l'indemnité forfaitaire servis au fonctionnaire.

Incidence de la mise à disposition dans la carrière des directeurs FPH

Les articles 21 du [décret n°2005-921](#) (DH) et 22 du [décret 2007-1930](#) (D3S) précisent que les périodes de mise à disposition d'une quotité de travail supérieure ou égale à 50% et d'une durée égale ou supérieure à un an peuvent être considérées comme un changement d'affectation (mobilité géographique), voire pour les DH comme une mobilité interrégionale, si elles ont été effectuées dans une autre région administrative que l'affectation d'origine.

Il faut statutairement une année dans cette position pour remplir la condition de mobilité pour que celle-ci soit prise en compte au titre des conditions de mobilité requises pour l'inscription au tableau d'avancement à la hors classe.

L'article 39-1 du décret n°88-976 du 13 mars 1988 dispose par ailleurs que « l'expérience acquise lors de missions de coopération institutionnelle internationale est prise en compte dans le déroulement de carrière de l'agent ».

GUIDE PRATIQUE

Les différentes formes de mobilité des directeurs de la FPH

Mise à disposition, évaluation et régime indemnitaire

La mise à disposition d'un directeur ne l'exclut pas du dispositif d'évaluation et d'entretien annuel prévu par le 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 dans son chapitre 2.

Il est simplement adapté à la situation de MAD. Un rapport sur la manière de servir du fonctionnaire est établi par l'organisme d'accueil et transmis à l'autorité investie du pouvoir de nomination (CNG) ; transmis au fonctionnaire, il peut y porter des observations.

Pour le SYNCASS-CFDT, l'entretien annuel est bien obligatoire et le support prévu pour les directeurs de la FPH peut tout à fait servir à cet effet. L'autorité de l'organisme d'accueil y joindra le rapport annuel.

Il est important de respecter au plus près la procédure annuelle d'évaluation (délai, support...) organisée par le CNG afin de ne pas manquer les calendriers d'élaboration des tableaux d'avancement tant à la hors classe qu'à la classe exceptionnelle et son échelon spécial pour les DH et DS.

Pour le régime indemnitaire, le directeur en MAD relève du régime indemnitaire de son corps d'appartenance quelle que soit la quotité de la MAD et l'organisme d'accueil. Dans les cas d'une MAD à temps complet :

Auprès des directions des ministères

La cotation de la part liée aux fonctions et de la part liée aux résultats est effectuée par le directeur général de la direction concernée.

La notification de la PFR est transmise à l'établissement de rattachement et à l'intéressé par la direction concernée, avec copie au CNG.

Auprès d'autres établissements de santé ou autres administrations ou organismes

La cotation de la part liée aux fonctions et de la part liée aux résultats est effectuée par l'établissement d'accueil.

La notification de la PFR est transmise à l'établissement de rattachement par l'organisme d'accueil, avec copie au CNG.

Pour le logement par nécessité absolue de service, la MAD en dehors d'un autre établissement de la FPH, c'est le doublement de la part liée aux fonctions qui peut être appliqué.

En effet, la limitation de la cotation à 3 dans le dispositif PFR des directeurs de la FPH est liée au principe du logement par nécessité absolue de service. Puisque la sujétion de la garde administrative n'existe pas dans l'organisme d'accueil, cette limitation n'a plus lieu d'être. Il convient donc de déterminer la cotation en conséquence. C'est le doublement qui est d'usage, mais il peut être discuté lors de la mise en place de la MAD.

La disponibilité

Le cadre général

Définition

L'[article L. 514-1](#) du CGFP définit ainsi la disponibilité :

« La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors son administration d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite ».

Par dérogation à l'article L. 514-1, un fonctionnaire bénéficiant d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle ou d'une disponibilité pour élever un enfant, conserve, pendant une durée maximale de cinq ans, ses droits à l'avancement.

Cette période est assimilée à des services effectifs dans son corps ou son cadre d'emplois.

Les droits à l'avancement conservés bénéficient au fonctionnaire lors de sa réintégration dans son corps d'origine. La conservation de ces droits est subordonnée à la transmission par l'intéressé à son autorité de gestion des pièces justifiant de l'exercice d'une activité professionnelle. La liste des pièces et les conditions de leur transmission sont fixées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique.

Les différentes formes de disponibilités accessibles à un directeur de la FPH

La disponibilité accordée sous réserve des nécessités de service

- disponibilité pour convenances personnelles ;
- disponibilité pour études ou recherches présentant un intérêt général ;
- disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise ;
- disponibilité pour exercer une activité dans un organisme international.

GUIDE PRATIQUE

Les différentes formes de mobilité des directeurs de la FPH

La disponibilité de droit

- disponibilité pour élever un enfant âgé de moins de douze ans, pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, à un ascendant à la suite d'un accident, d'une maladie grave, ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;
- disponibilité pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions du fonctionnaire ;
- disponibilité pour se rendre dans les départements d'outre-mer, les collectivités d'outre-mer et la Nouvelle-Calédonie ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants ;
- disponibilité pour exercice d'un mandat d'élu local.

La disponibilité d'office

Disponibilité d'office pour raisons de santé

Le fonctionnaire peut être placé en disponibilité d'office, après avis du comité médical ou de la commission de réforme, lorsqu'il a épuisé ses droits à congé de maladie ordinaire, de longue maladie ou de longue durée et qu'il ne peut pas reprendre son activité, en raison de son état de santé ou lorsqu'il a été reconnu inapte aux fonctions correspondant à son grade et que son administration ne peut pas immédiatement le reclasser dans un autre emploi. La durée de la disponibilité est fixée à **1 an maximum, renouvelable deux fois**.

Disponibilité d'office en attente de réintégration

Le fonctionnaire peut être placé en disponibilité d'office à l'issue d'un détachement, d'une disponibilité sur demande ou d'une mise hors cadres, en l'absence d'emploi vacant ou en cas de refus de l'emploi proposé.

Le fonctionnaire mis en disponibilité qui refuse successivement trois postes qui lui sont proposés en vue de sa réintégration peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire.

Le fonctionnaire mis en disponibilité doit pouvoir justifier à tout moment que son activité ou sa situation correspond réellement aux motifs pour lesquels il a été placé dans cette position.

Les dispositions communes*La décision de disponibilité*

La disponibilité est prononcée par l'autorité investie du pouvoir de nomination, soit d'office, soit à la demande du fonctionnaire.

Diverses dispositions renforcent le droit à mobilité du fonctionnaire. L'AIPN ne peut notamment s'opposer à la demande de disponibilité de droit, et aucun préavis n'est réglementairement opposable pour le départ de l'agent. Si la disponibilité n'est pas de droit, la décision n'est plus soumise à l'avis de la CAPN depuis le 1^{er} janvier 2020.

Le refus ne peut être motivé qu'en raison des nécessités de service ou, depuis le 8 août 2019, en raison des conditions imposées pour un départ (délai opposable de quatre ans à compter de la titularisation en cas d'engagement de servir) et à l'avenir des conditions de renouvellement plus strictes, avec une obligation de retour.

L'administration ne peut imposer un délai de préavis supérieur à trois mois et un silence de deux mois à compter de la réception de la demande vaut accord.

Contrôle déontologique

La disponibilité est une interruption temporaire du service. Le contrôle déontologique durant les trois ans suivant la date de départ s'applique donc, ce qui peut conduire à un refus de l'activité envisagée et de la disponibilité sollicitée, en cas de doute sérieux sur la compatibilité du projet et en fonction de l'avis défavorable du référent déontologue ou de la HATVP depuis le 1^{er} février 2020.

*La durée de la disponibilité en fonction des motifs de demande***Disponibilité sur demande du fonctionnaire**

Le **décret n°88-976 du 13** octobre 1988 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires hospitaliers, à l'intégration et à certaines modalités de mise à disposition précise la durée et les conditions de renouvellement des disponibilités sur demande du fonctionnaire :

GUIDE PRATIQUE

Les différentes formes de mobilité des directeurs de la FPH

Motifs	De droit ou sur autorisation	Durée maximale	Renouvellement
Élever un enfant de moins de 12 ans	De droit	3 ans	Tant que l'enfant à moins de 12 ans
Donner des soins, au conjoint, partenaire...		3 ans	Sans limitation, tant que les conditions requises sont réunies
Suivre son conjoint ou son partenaire		3 ans	Sans limitation, tant que les conditions requises sont réunies
Disponibilité pour se rendre dans les départements d'outre-mer, les collectivités d'outre-mer et la Nouvelle-Calédonie ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants		6 mois par agrément	
Pour exercer un mandat d'élu local (pendant la période du mandat)		Durée du mandat	
Études ou recherches d'intérêt général	Sur autorisation	3 ans	Une fois pour la même durée
Activité dans un organisme international		5 ans	Impossible
Convenances personnelles		5 ans	Pour 10 ans au maximum sur la durée de la carrière
Création ou reprise d'entreprise*		2 ans	Impossible

* Le cumul avec une disponibilité pour convenances personnelles ne peut excéder une durée maximale de cinq ans lorsqu'il s'agit de la première période de disponibilité

Disponibilité d'office

La disponibilité d'office intervient notamment lorsque le fonctionnaire n'a pas pu retrouver de poste à l'issue d'un détachement (Cf partie du détachement). Mais elle intervient aussi pour raison de santé après que le fonctionnaire ait épuisé ses droits sociaux.

Lorsqu'elle est prononcée pour raison de santé après épuisement des droits sociaux des fonctionnaires, sa durée est d'un an. Elle peut être renouvelée deux fois pour un an. Un troisième renouvellement est toutefois possible pour une année si le [conseil médical](#) estime que l'évolution de l'état de santé devrait permettre de reprendre les fonctions ou d'être reclassé avant la fin de la 4^e année.

Dans les autres cas, la mise en disponibilité d'office n'est pas limitée dans le temps ; elle peut durer jusqu'à la réintégration effective de l'intéressé ou son licenciement lequel ne peut survenir que si l'agent refuse trois emplois qui lui sont proposés.

L'engagement de servir

Les conditions de départ des disponibilités pour certains motifs, en cas d'engagement de servir, sont réglementées depuis la publication du **décret n° 2019-234** du 27 mars 2019 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique.

En cas d'engagement de servir « dans la FPH pendant une durée minimale », le fonctionnaire qui sollicite une disponibilité pour convenances personnelles pour exercer une des activités au titre du III de l'article 25 octies du titre I, c'est-à-dire « toute activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise privée ou un organisme de droit privé, ou de toute activité libérale », doit attendre d'avoir effectué quatre années de services effectifs après sa titularisation dans le corps au titre duquel l'engagement de servir a été signé.

Pour une disponibilité pour convenances personnelles sans exercice d'une activité privée lucrative, la disponibilité est accordée sans attendre et donc l'engagement de servir est suspendu tant que la disponibilité court.

Pour les directeurs de la FPH issus du concours d'entrée à l'EHESP et ayant satisfait aux épreuves comptant pour l'inscription sur la liste d'aptitude, l'obligation de servir est de 10 ans pour les DH et D3S. Il n'y a pas d'obligation de servir pour les directeurs des soins.

La fin de la disponibilité

Deux mois au moins avant l'expiration de la période de disponibilité en cours, le fonctionnaire doit solliciter soit le renouvellement de sa disponibilité, soit sa réintégration. Faute d'une telle demande, l'intéressé **est rayé des cadres, à la date d'expiration de la période de disponibilité**.

La réintégration est de droit à la première vacance lorsque la disponibilité **n'a pas excédé trois ans**.

Le fonctionnaire qui refuse l'emploi proposé est maintenu en disponibilité. Le fonctionnaire qui ne peut être réintégré faute de poste vacant est maintenu en disponibilité jusqu'à sa réintégration et au plus tard jusqu'à ce que trois postes lui aient été proposés.

À l'issue de la période de mise en disponibilité pour reprendre une entreprise, ou avant cette date s'il sollicite sa réintégration anticipée, ce fonctionnaire est réintégré et réaffecté dans son emploi antérieur.

GUIDE PRATIQUE

Les différentes formes de mobilité des directeurs de la FPH

Si, à l'issue de sa disponibilité ou lorsqu'il sollicite sa réintégration de manière anticipée, **le fonctionnaire ne peut être réintégré pour cause d'incapacité physique**, il est :

- soit reclassé dans les conditions prévues par la loi,
- soit mis en disponibilité d'office,
- soit, en cas d'incapacité définitive à l'exercice des fonctions, admis à la retraite ou, s'il n'a pas droit à pension, licencié.

Pour les corps de direction et les directeurs des soins

Le droit à réintégration s'exerce au niveau national. Dans l'ensemble des situations de disponibilité, la procédure de réintégration est tributaire de la vacance d'un poste dans l'établissement antérieur. À défaut, la reprise est en réalité subordonnée à la procédure normale de mutation. Il est donc nécessaire de prévoir à l'avance le retour en établissement.

L'exercice d'une autre activité professionnelle lors d'une disponibilité

Dans une autre administration en tant que contractuel

Si disponibilité

- pour convenances personnelles ;
- pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité.

Dans le secteur privé

Si disponibilité

- pour convenances personnelles ou pour suivre son conjoint ou partenaire de Pacs ;
- pour élever un enfant de moins de 12 ans. Il est possible d'exercer une activité accessoire avec l'autorisation de l'administration d'origine si cette activité permet d'assurer normalement l'éducation de son enfant. L'exercice d'une activité rémunérée pendant les heures de travail scolaire n'est possible que lorsque la disponibilité a été accordée pour élever un enfant en âge scolaire.

Cela suppose, depuis le 1^{er} février 2020, un avis favorable du référent déontologue ou de la HATVP.

La protection sociale

Si activité salariée

Le fonctionnaire en disponibilité exerçant une activité salariée relève du régime de protection sociale de sa nouvelle activité professionnelle.

Sans activité rémunérée

Le fonctionnaire en disponibilité sans activité, bénéficie d'un maintien de ses droits aux prestations en espèces (indemnités journalières) et en nature (remboursement de frais médicaux) du régime spécial d'assurance maladie des fonctionnaires pendant 1 an. L'organisme versant les prestations maladie est le même que celui qui les versait avant la disponibilité.

À l'issue du délai d'un an, il doit demander la qualité d'ayant droit de son conjoint ou partenaire de pacs. S'il est célibataire, il doit demander la **protection universelle maladie (PUMa)**.

Un fonctionnaire placé en disponibilité d'office faute d'emploi vacant, bénéficie du régime spécial de protection sociale des fonctionnaires pendant la durée de versement des allocations chômage.

La disponibilité et la retraite

La disponibilité est une position statutaire qui n'ouvre aucun droit à constitution du droit à pension de retraite des fonctionnaires, à l'exception de la disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans.

À compter du 1^{er} janvier 2004, les périodes d'interruption de fonction pour élever les enfants légitimes, naturels ou adoptifs, nés ou adoptés à partir du 1^{er} janvier 2004, sont prises en compte dans la constitution du droit à pension et la liquidation de la pension, dans la durée d'assurance et le calcul du minimum garanti, dans la limite de trois ans par enfant au total des interruptions (congé parental, disponibilité, congé de présence parentale). Les deux parents peuvent en bénéficier s'ils interrompent leur activité tous les deux pour élever leur enfant.

Par ailleurs, si le fonctionnaire a exercé une autre activité professionnelle rémunérée pendant la disponibilité, il a cotisé et acquis des droits à pension auprès du régime de retraite concerné.

GUIDE PRATIQUE

Les différentes formes de mobilité des directeurs de la FPH

La gestion nationale des corps et les mobilités

Le suivi des délais par le CNG

Une exigence pour la gestion des situations individuelles.

La création du droit à l'intégration après une période de cinq ans s'applique pour **les détachements en cours** et la date d'appréciation du délai de cinq ans est celle du début du détachement dans le corps ou cadre d'emploi.

Pour le SYNCASS-CFDT, la gestion prévisionnelle des délais liés à des mobilités, quelle qu'en soit la nature doit être réalisée par le CNG.

Les demandes de mobilité qui reçoivent un accord de l'administration ou de l'organisme d'accueil doivent respecter le délai de préavis de trois mois.

Pour le SYNCASS-CFDT, il appartient là aussi au CNG de faire respecter le droit des directeurs dans le cas, souvent observé de refus au départ ou d'exigence d'un délai plus important par l'établissement d'origine. L'usage veut que les deux employeurs et le directeur concerné se mettent d'accord sur la date mais il arrive que cela ne soit pas possible.

Le CNG doit assurer la recherche du compromis et faire respecter le droit à la mobilité par son intervention.

Le renforcement de la mobilité professionnelle

La mobilité analysée globalement a toujours été importante pour les corps de direction : exercice en ministère, mise à disposition puis détachement dans les ARS, corps à compétence juridictionnelle, EHESP... Selon les chiffres disponibles, cette mobilité sortante des établissements et/ou du corps reste assez stable.

C'est la mobilité par détachement entre les deux corps de DH et de D3S qui s'est considérablement accrue ces dernières années. Elle s'explique pour une large partie, du fait des écarts entre les statuts de direction qui incitent davantage de collègues D3S à demander leur détachement, puis leur intégration dans le corps de DH, et notamment :

- lorsqu'ils sont déjà en poste dans un établissement public de santé dirigé par un DH, en cas de vacance d'un poste dans cet établissement et/ou de modification significative du périmètre de leur emploi ;
- lorsqu'ils candidatent sur les postes de chefs et d'adjoints DH, dont la vacance est publiée.

Des collègues DH peuvent aussi être intéressés par un détachement dans le corps de D3S, tant pour des considérations d'intérêt professionnel que géographique. Cette mobilité est moindre mais régulière.

La gestion des emplois et des effectifs

Ces évolutions ont des répercussions évidentes qu'il faut anticiper et gérer pour éviter les déséquilibres :

- **des transformations d'emplois de D3S dans les établissements publics de santé** interviennent régulièrement, d'autant que les organigrammes sont à l'initiative des établissements. La gestion des postes devra être prévue (publication préalable, détachement, intégration sur le poste occupé) ;
- **les recrutements de D3S sur des postes de DH sont significativement importants du fait de la pyramide des âges et des départs à la retraite**, non compensés par les promotions de l'EHESP. Ce phénomène est amené à s'accélérer (voir pyramides des âges des deux corps ci-dessous).

La gestion des emplois dans les deux corps en est affectée, par des déséquilibres : postes restant durablement vacants, difficultés à la sortie de l'EHESP... Le détachement de D3S contribue à éviter un recours accru aux contractuels.

GUIDE PRATIQUE

Les différentes formes de mobilité des directeurs de la FPH

Pour le SYNCASS-CFDT, c'est non seulement par l'unification des corps de DH et de D3S et la revalorisation pour les DS qu'il réclame, que cette complexité et ces déséquilibres seront résolus. Mais cela passe aussi par :

- une gestion prévisionnelle reposant sur une cartographie des effectifs et des emplois des trois corps de direction. Il nous faut un diagnostic sérieux ;
 - une adaptation en conséquence des effectifs à mettre au concours qui doit rester prépondérante dans le recrutement ;
 - et une gestion plus dynamique des autres voies d'accès au corps par le tour extérieur notamment mais aussi par des dispositions plus favorables et organisée pour permettre aux très nombreux contractuels d'intégrer les corps de direction par le concours mais aussi par le tour extérieur.
-

Les conséquences pour la gestion des corps de direction

La gestion nationale des corps de direction doit permettre à la fois d'éviter une désaffectation des postes des plus petits établissements et des déséquilibres régionaux accrus. Pour cela, une politique active est nécessaire :

- il serait paradoxal de maintenir un écart entre les effectifs des promotions DH et D3S, une part de ces derniers postulant ensuite sur des emplois de DH : la logique conduit à envisager plus rapidement un seul corps de direction ;
- les emplois sont pour un nombre grandissant devenus eux-mêmes comparables par les regroupements intervenus ces dernières années. D'autres regroupements sont sans doute encore à opérer, non seulement des directions communes d'établissements médico-sociaux, mais dans une logique territoriale globale des complémentarités sanitaires, médico-sociales et sociales.

Le SYNCASS-CFDT demande une discussion urgente avec le ministère et le CNG sur ce point, tenant compte à la fois des incidences de la loi mobilité et des observations d'ores et déjà exploitables des données de la démographie des corps de direction.

Les outils d'information pour la mobilité

La mobilité est mieux assurée par l'information en temps réel des possibilités, qui passe depuis le 15 février 2019 par le support national de « Place de l'emploi public », commun aux trois fonctions publiques. Ces procédures n'ont pas vocation à remplacer la publication des postes au Journal officiel, mais à les compléter.

Quelques éléments statistiques

Les effectifs des corps de direction au 1^{er} janvier 2021

	Effectif	Établissement	Détachement	Mis à disposition	Disponibilité
DH	2 928	2 415	338	68	91
D3S	1 677	1 319	255	10	84
DS	716	666	16	31	3

*données issues du bilan d'activité 2021 - CNG

Les départs à la retraite des années 2015 à 2020

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
DH	154	124	159	151	160	131
D3S	62	74	64	74	60	50
DS	52	42	56	72	52	45

* données transmises par le CNG

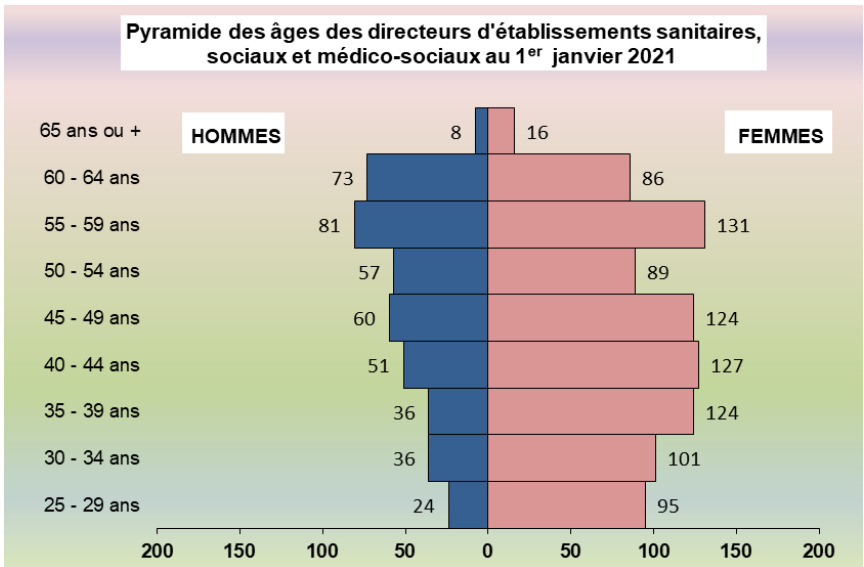
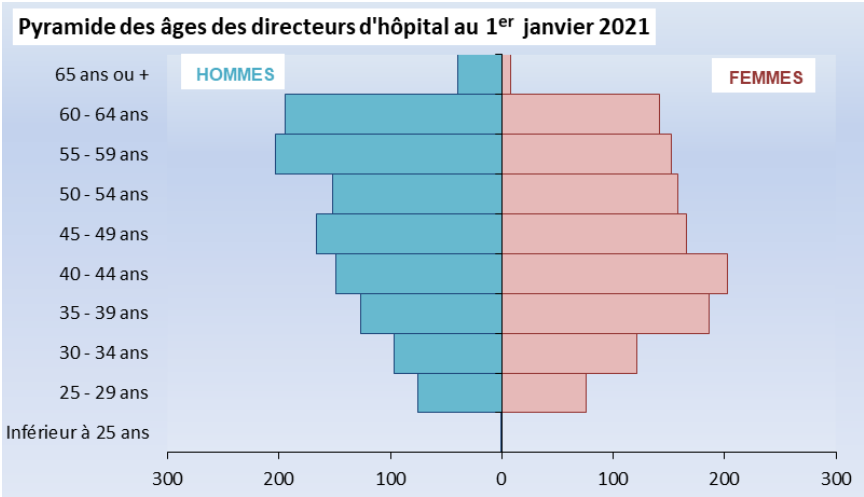
Évolution des effectifs de 2011 à 2020

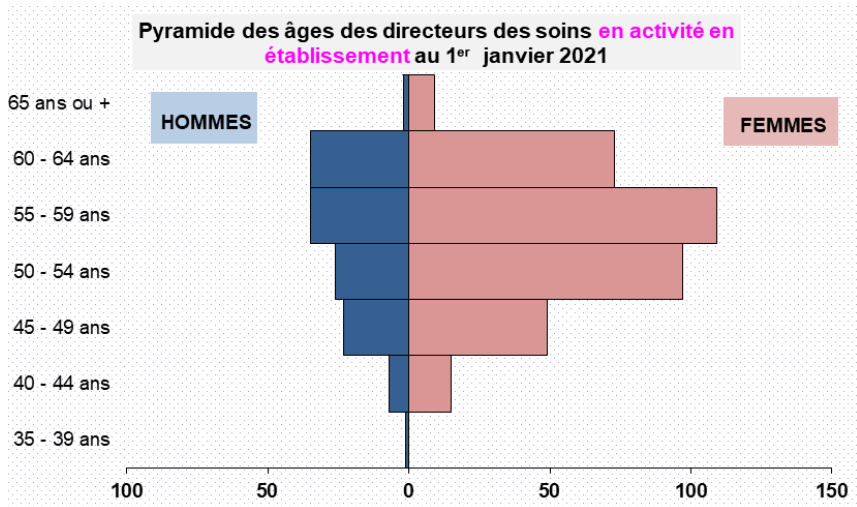
	Effectifs au 01/01/2021	Entrées de 2011 à 2020	Départs entre 2011 et 2020	Dont départs en retraite	Solde	Âge moyen du départ en retraite en 2021	Âge moyen du corps en 2020	% H/F
DH	2 928	1 255	1 699	1 498	- 444	64,1	47,5	50,1 % F
D3S	1 677	995	1 184	679	- 189	64,1	46,6	67,7 % F
DS	716	385	496	457	- 111	63,4	48,5	73,6 % F

GUIDE PRATIQUE

Les différentes formes de mobilité des directeurs de la FPH

Les pyramides des âges des corps de DH de D3S et de DS





Les principaux sites d'information

Plusieurs sites institutionnels permettent d'accéder aux publications « au fil de l'eau ». On peut ainsi citer :

- Place de l'emploi public, espace destiné à la mise en ligne des emplois vacants proposés par les ministères et leurs établissements publics afin de favoriser la mobilité des agents. www.place-emploi-public.gouv.fr. Ce site d'emploi public a été créé en lien avec l'obligation de publicité des créations et vacances d'emplois. Tous les employeurs publics sont tenus de la respecter depuis le décret du 28 décembre 2018. Le portail Place de l'emploi public présente d'ailleurs des possibilités de mobilité interministérielle et inter-fonction publique.

Il propose un espace informatif aux candidats et aux recruteurs. Il est ouvert aux agents des trois fonctions publiques et aux personnes handicapées postulant pour un recrutement par contrat ouvrant à titularisation.

GUIDE PRATIQUE

Les différentes formes de mobilité des directeurs de la FPH

- Depuis le 1^{er} janvier 2010, le CNFPT (Centre national de la fonction publique territoriale) assure pour ses cadres de direction (administrateurs, ingénieurs en chef, conservateurs des bibliothèques, conservateurs du patrimoine) le recensement des offres et des demandes d'emploi et la publicité légale des créations et vacances d'emplois. Il propose en complément une offre de services en matière d'emploi et de mobilité. www.cnfpt.fr et www.fncdg.com.
- La mission des fonctionnaires internationaux (Portail de l'emploi dans les organisations internationales) permet de poser sa candidature dans les organisations impliquant la France. Site : www.diplomatie.gouv.fr/mfi
- Le site emploipublic.fr assure une large information pour les trois fonctions publiques, par fonction publique, par secteurs d'activité, par région, par fonction et également les offres d'emplois publics handi-accessibles. Le site permet de publier des offres, de déposer son CV, d'être avisé des offres par mail, de disposer de conseils... C'est un site privé du groupe Le Moniteur.
- Le CNG a mis en place sa [bourse à l'emploi](#), qui renvoie également sur d'autres sites et a prévu de la développer. La coopération avec le CNFPT, par une convention conclue en 2010, renforcera les possibilités dans la fonction publique territoriale.

Ajoutons que la FHF publie des offres d'emplois sur son site et, bien entendu, le SYNCASS-CFDT.

Conclusion

Les questions soulevées, nombreuses, ne couvrent pas la totalité du sujet. Les réponses du SYNCASS-CFDT constituent notre analyse syndicale, selon l'état actuel du dossier et l'interprétation du droit tel qu'il s'établit aujourd'hui. Les perspectives d'évolutions sont déjà importantes et se renforceront.

Les réalités sont changeantes : les conditions de la mobilité évolueront et se préciseront pour tous les directeurs à partir de l'expérience acquise, puis elles se créeront concrètement pour les directeurs des soins, selon les évolutions de leur statut.

Le SYNCASS-CFDT actualisera périodiquement ses informations sur le dossier de la mobilité, notamment à l'occasion de ses communications statutaires. Il vous fera bénéficier des informations et des possibilités de mobilité qui apparaîtront dans l'avenir.

La loi de transformation de la fonction publique a restreint les compétences des CAPN en supprimant son avis sur toutes les mobilités décrites dans ce guide (mutations, détachements entrant et sortant, MAD, disponibilité). Le SYNCASS-CFDT a demandé et obtenu du CNG une transmission à périodicité régulière de tous les mouvements. Mais un accompagnement personnalisé est utile sinon nécessaire dans certaines situations. C'est aussi une mission syndicale, dans la conception du SYNCASS-CFDT.

Le SYNCASS-CFDT agit pour la modernisation des statuts et la reconnaissance de nos responsabilités, en vue d'un exercice professionnel conforté pour tous les directeurs. Rejoignez-le.

Les textes de référence

La mutation

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Code général de la fonction publique : articles **L311-2**, **L322-5**, **L511-3** et **L512-29**.

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 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, articles 17 et 19.

Décret n° 2007-1930 du 26 décembre 2007 modifié portant statut particulier du corps des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux de la fonction publique hospitalière articles 18 et 19.

Décret n°2002-550 du 19 avril 2002 portant statut particulier du corps de directeur des soins de la fonction publique hospitalière, article 22.

Décret n° 2020-959 du 31 juillet 2020 relatif aux emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière.

Article L6143-7-2 du code de la santé publique : nomination de directeurs généraux de CHU/CHR.

GUIDE PRATIQUE

Les différentes formes de mobilité des directeurs de la FPH

Le détachement

Code général de la fonction publique :

- [Articles L. 511-3 à L. 511-8.](#)
- [Articles L. 513-1 à L. 513-15 et L. 513-27 à L. 513-31.](#)
- [Article L. 621-4.](#)

[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.

[Circulaire du 19 Novembre 2009](#) relative aux modalités d'application de la loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique.

La mise à disposition

Code général de la fonction publique :

- [Article L. 511-4.](#)
- [Articles L. 512-6 à L. 512-9, et L. 512-16 à L. 512-17.](#)
- [Article L. 334-1](#) : mise à disposition de salariés de droit privé lorsque des fonctions exercées nécessitent une qualification technique spécialisée.
- [Article L. 444-1](#) : Situation des agents hospitaliers en cas de transfert ou de regroupement d'activités à caractère sanitaire ou social.

[Article 1](#) du décret n°2005-921 du 2 août 2005 modifié.

[Article 1](#) du décret n° 2007-1930 du 26 décembre 2007 modifié.

[Article 3](#) du décret n°2002-550 du 19 avril 2002 modifié.

[Décret n°88-976](#) du 13 octobre 1988 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires hospitaliers, à l'intégration et à certaines modalités de mise à disposition :

- [Articles 1 à 11](#) : conditions de la mise à disposition des fonctionnaires, durée et cessation de la mise à disposition, règles particulières applicables aux fonctionnaires mis à disposition, règles particulières applicables aux personnels de droit privé mis à disposition des établissements de la FPH.

- **Article 38-1** : prévention de la corruption et la transparence de la vie économique et des procédures publiques.
- **Article 39-1** : prise en compte dans le déroulement de carrière des missions de coopération internationale.

La disponibilité

Article 62 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 (disponibilité sur demande du fonctionnaire)

Code général de la fonction publique :

- **Articles L. 514-1, à L. 514-5 et L. 514-8.**

Décret n° 88-976 du 13 octobre 1988 modifié :

- **Articles 28, 31 à 33** : disponibilité sur demande du fonctionnaire.
- **Article 29 à 30** : disponibilités d'office.
- **Article 34** : disponibilités de droit.
- Articles **36, 36-1, 36-2** et **36-3** : activité salariée et conservation des droits à avancement.
- **Article 37** : fin de la disponibilité.

Décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 modifié relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique.

Article 87 de la loi n° 93-122 du 29 janvier 1993 relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique et des procédures publiques.

Toute l'info du **SYNCASS-CFDT** sur les réseaux sociaux



syncass-cfdt.fr/facebook



syncass-cfdt.fr/youtube



syncass-cfdt.fr/linkedin

Nous restons à votre disposition pour répondre à toutes vos questions et pour vous apporter toutes les précisions dont vous pourriez avoir besoin.

N'hésitez pas à nous contacter ou à visiter notre site internet : www.syncass-cfdt.fr



SYNCASS-CFDT - 14 rue Vésale 75005 Paris

Tel : 01 40 27 18 80 - www.syncass-cfdt.fr - contact@syncass-cfdt.fr

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