



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

MINI-GUIDE

Quelle stratégie pour candidater aux emplois supérieurs ?

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

Membres avec voix délibérative	Membres avec voix consultative
<ul style="list-style-type: none">la directrice générale du Centre national de gestion, Mme Marie-Noëlle GERAIN BREUZARD, Présidente, ou sa suppléante, Christel PIERRAT ;un membre choisi en raison de ses compétences dans le domaine des ressources humaines et qui n'est pas soumis à l'autorité hiérarchique des autorités dont relèvent les emplois à pourvoir : M. Gérard COTELLON, titulaire ; M Michel LOUAZEL, suppléant ;un membre qui a occupé des fonctions d'un niveau de responsabilité au moins équivalent à celui de l'emploi à pourvoir : Mme Nadiège BAILLE, titulaire ; Mme Danielle PORTAL, suppléante ;Membres appartenant à l'administration du Centre national de gestion : Mme Nadia BOULHAROUF, M. Cédric COUTRON, (titulaires) ; M. Philippe TOUZY, Mme Florence GUIRAUD (suppléants).	<ul style="list-style-type: none">Au titre des organisations syndicales représentatives siégeant au CCN (un membre par organisation syndicale) : Pour le SYNCASS-CFDT : Maxime MORIN ou Lionel PAILHÉ Pour le SMPS : Catherine LATGER ou Corinne SENESCHAL Pour le CH-FO : Philippe GUINARD ou Hélène THALMANNAu titre de la Fédération Hospitalière de France : Denis VALZER ou Thierry GEBEL

Un calendrier mensuel

Les publications des emplois de chef et fonctionnels (hors CHR/U) sont mensuelles. Ce rythme, fortement sollicité par les ARS, impacte les stratégies individuelles des candidats. En effet, contrairement aux calendriers trimestriels précédents, une candidature peut ne pas connaître son issue lors des publications suivantes. Ce rythme vient de faire l'objet d'une évaluation d'impact pour les candidats comme pour la gestion par le CNG et les ARS. Le CNG s'est engagé à faire connaître les résultats de l'instance collégiale en amont d'une nouvelle séance de façon à éviter le traitement de dossiers de collègues retenus.

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

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

Il est important de réaliser **une lettre de motivation distincte pour chaque poste** sur lequel une candidature est effectuée. La prise en compte des spécificités du poste est en effet recherchée, d'autant plus que désormais les offres d'emplois sont précisées directement dans l'avis de vacance publié au JO. Plus précises que les précédents profils de poste, notamment sur les questions matérielles dont les éléments de la rémunération, elles décrivent les fonctions, les enjeux fondamentaux de l'établissement, les compétences recherchées et la nature et le niveau des expériences professionnelles attendues.

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

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

Calendrier prévisionnel des publications d'avis de vacances d'emplois de chefs d'établissements DH en 2024													
Mouvement	déc 2023	janv 2024	févr 2024	mars 2024	avril 2024	mai 2024	juin 2024	juil 2024	août 2024	sept 2024	oct 2024	nov 2024	déc 2024
Recueil des demandes de publications	20/11/2023	11/12/2023		05/02/2024	25/03/2024		13/05/2024	05/06/2024		19/08/2024	29/09/2024		18/11/2024
Date de publication JO	21/12/2023	12/01/2024		07/03/2024	25/04/2024		03/06/2024	05/07/2024		19/09/2024	25/10/2024		20/12/2024
Recensement des candidatures (date JO + 3 semaines)	11/01/2024	02/02/2024		28/03/2024	10/05/2024		04/07/2024	26/07/2024		10/10/2024	15/11/2024		10/01/2025
INSTANCES COLLEGALES	29/02/2024	21/03/2024		16/05/2024	13/06/2024		16/07/2024	12/09/2024		21/11/2024	16/01/2025		22/02/2025
Retour des propositions ARS/DG	22/03/24	25/04/2024		06/06/2024	11/07/2024		20/08/2024	17/10/2024		01/01/2025	21/02/2025		22/03/2025
Communication des choix définitifs	29/03/24	30/04/2024		11/06/2024	15/07/2024		26/08/2024	21/10/2024		06/01/2025	25/02/2025		04/04/2025

MINI-GUIDE

Quelle stratégie pour candidater aux emplois supérieurs ?

Les candidatures recevables

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

Les emplois supérieurs sont :

- **ouverts à tous les fonctionnaires** appartenant à des corps de niveau équivalent sans considération du grade. **Ils sont donc désormais statutairement accessibles dès la classe normale.**
 - **Pour les seuls emplois fonctionnels**, il faut cependant, pour être nommé, justifier d'au moins six années d'activités professionnelles diversifiées, qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise.
 - **Pour les seuls emplois non fonctionnels**, ils sont désormais ouverts aux fonctionnaires inscrits sur la liste d'aptitude du tour extérieur de DH.
- **ouverts de manière étendue aux non-fonctionnaires** ayant exercé des responsabilités d'un niveau comparable à celles dévolues aux fonctionnaires des corps et grades d'emplois concernés. Le plafond de 10% des emplois pouvant être pourvus par des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire a été supprimé.

La directrice générale du CNG peut par ailleurs, et en amont de la réunion de l'instance collégiale, écarter toute candidature ne correspondant pas au profil recherché pour l'emploi à pourvoir, au regard notamment des qualifications, compétences attendues et de l'expérience professionnelle acquise. Cette faculté existait déjà précédemment, mais n'a que rarement été utilisée.

La directrice générale du CNG transmet ensuite les candidatures recevables (et non écartées) préalablement analysées par le département de gestion des directeurs pour examen de l'instance collégiale.

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

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

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

Les dispositions spécifiques aux emplois fonctionnels

(CHEFS ET ADJOINTS)

Au nombre de 356, les emplois fonctionnels se répartissent en 3 groupes et comportent des postes de chefs et d'adjoints. Ces derniers ont vu leur nombre augmenter fin 2016, notamment au sein de l'AP-HP, des HCL et de l'AP-HM, ainsi qu'au CHRU de Lille. Les 7 plus gros CH (> 250 M€), ont vu la création d'un poste d'adjoint fonctionnel. L'avis de vacance de ces emplois précise leur groupe d'appartenance.

	Total des emplois	Liste EPS	Liste CHU hors AP-HP	Liste AP-HP
Groupe 1	29 emplois	17 emplois	6 emplois	6 emplois
	17 Chefs EPS	17 emplois		
	12 Adjoints		6 emplois (2 DGA et 1 SG pour les HCL et l'APHM)	6 emplois (1 DGA, 1 directeur de service central et 4 directeurs de GHU)
Groupe 2	123 emplois	93 emplois	21 emplois	9 emplois
	93 Chefs EPS	93 emplois		
	30 Adjoints		21 emplois : 12 DGA des CHU aux budgets les plus élevés et 9 directeurs de groupe ou service central (4 HCL, 3 APHM, 1 CHR le plus important)	9 emplois (3 directeurs de services centraux, 2 directeurs de GHU, 4 adjoints au directeur de GHU)
Groupe 3	204 emplois	169 emplois	17 emplois	18 emplois
	152 chefs EPS	152 emplois		
	52 Adjoints	17 emplois (adjoints au directeur des EPS de groupe 1)	17 emplois (DGA CHU)	18 emplois (14 directeurs adjoints de GHU et 4 sous-directeurs de services centraux)
Total des emplois	356 emplois	279 emplois	44 emplois	33 emplois

La liste de sélection

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

Il n'existe donc plus de limite maximale à six noms pour les emplois de chefs d'établissement mais l'administration souhaite conserver cette limite en gestion. Elle a cependant déjà souffert d'exceptions pour des emplois très demandés.

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

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

La candidature

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

- **L'argumentaire personnel est important pour l'instance.** Il n'est cependant pas démontré qu'il y ait une logique unique. On peut ainsi candidater simultanément sur des établissements très différents en motivant différemment chacune des candidatures.
- **S'il y a un impératif à un changement de poste,** il est recommandé de candidater aussi sur des postes que l'on sait moins demandés.

Les publications mensuelles perturbent sans doute la stratégie de candidature. L'administration et le CNG pourraient être tentés d'attendre l'issue d'une candidature antérieure en cours avant de permettre une nouvelle opportunité à un même candidat. La rédaction de la lettre de motivation revêt alors une importance particulière.

Les responsables du CNG peuvent être sollicités pour prendre conseil, mais il est indispensable de contacter vos représentants du SYNCASS-CFDT pour croiser les éléments d'information.

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

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

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

Attention : Si vous êtes déjà sur un emploi fonctionnel de chef ou d'adjoint, 3 ans de fonctions dans le poste sont nécessaires avant de pouvoir postuler à nouveau sur un autre emploi fonctionnel.

MINI-GUIDE

Quelle stratégie pour candidater aux emplois supérieurs ?

L'application des critères est d'autant plus difficile que le nombre de candidats est élevé, car les profils sont alors fréquemment comparables. Mais la nécessité de critères précis et stables n'en est que plus grande pour assurer une équité de traitement. L'expérience montre que certains points sont sensibles :

- **Le choix entre « l'expérience réussie » et « le potentiel prometteur »** : comment arbitrer des dossiers sans privilégier systématiquement le nombre d'années, ni tomber dans le « jeunisme » ? L'accélération des carrières et la nomination permise aujourd'hui dès la classe normale accentuent cette question.
- **L'appréciation des responsabilités des adjoints est plus complexe**, en raison d'une hétérogénéité accrue des organisations internes et des partages de responsabilités, voire d'un élargissement des périmètres des postes occupés rendant nécessaire une description plus précise des fonctions exercées et des éléments de contexte. La multiplication des directions communes et la mise en œuvre des GHT renforce cette dimension.
- **L'objectif de nominations équilibrées entre les femmes et les hommes** est également poursuivi sans pour autant en faire un critère prépondérant par rapport aux critères professionnels et de mérite. Toutefois, les candidatures multiples des femmes qui remplissent les conditions de la LDG seront favorisées, le quota de nomination de femmes étant loin d'être atteint. Le renforcement des obligations d'égalité professionnelle issu notamment de la loi du 19 juillet 2023 a entraîné dernièrement une pratique de sélection des dossiers masculins en cas de candidatures multiples : un seul choix du collègue est pris en considération, normalement le premier classé.

Les critères ne peuvent remplacer l'examen des situations individuelles et la vue d'ensemble sur tous les postes publiés lors d'une séance de l'Instance collégiale.

Le commentaire du SYNCASS-CFDT : le SYNCASS-CFDT, siégeant avec voix consultative à l'instance collégiale, dispose de toutes les informations utiles pour vous renseigner sur vos candidatures et les suites données.

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

Les critères de sélection chefs établissement

Les critères LDG seront appliqués en tenant compte de l'objectif de nomination équilibrée femmes-hommes, conformément à la loi n°2012-347 du 12 mars 2012, et de l'application l'article 38 loi 86-33 (priorité pour le rapprochement familial, certains fonctionnaires handicapés, et fonctionnaires ayant la qualité de proche aidant).

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

MINI-GUIDE

Quelle stratégie pour candidater aux emplois supérieurs ?

Les critères de sélection sur les emplois fonctionnels

Les critères LDG seront appliqués en tenant compte de l'objectif de nomination équilibrée femmes-hommes, conformément à la loi n°2012-347 du 12 mars 2012, et de l'application l'article 38 loi 86-33 (priorité pour le rapprochement familial, certains fonctionnaires handicapés, et fonctionnaires ayant la qualité de proche aidant).

Critères relatifs au parcours professionnel du candidat	Observations
Adéquation du profil du candidat et de celui du poste	
Avoir des évaluations positives	
Nature et importance des fonctions exercées	Une attention particulière sera portée sur la nature et l'importance des postes occupés en qualité de chef d'établissement ou d'adjoint Les éléments à prendre en compte dans le parcours professionnel du candidat sont détaillés dans la fiche relative aux «mesures favorisant l'évolution professionnelle des cadres de direction et leur accès à des responsabilités supérieures»
Durée dans chaque poste	Trop de mobilité ou pas assez
Critères relatifs à la situation professionnelle du directeur au moment où il candidate	Observations applicables uniquement aux chefs d'établissement sauf dernier critère, applicable également aux adjoints fonctionnels
Nomination sur place	Incompatibilité pour un adjoint de candidater sur le poste de chef dans un même établissement sauf pour le groupe III, pour les postes situés en zone démographiquement défavorable ou avec des conditions d'exercice particulièrement difficiles
Nomination du directeur intérimaire ou administrateur provisoire	Impossibilité de la nomination du directeur intérimaire pendant tout le processus de vacance de l'emploi
Nomination dans un département ou une région (ressort de la région au moment de l'exercice de la fonction) où l'on a exercé des fonctions d'inspection, de contrôle ou de tutelle sur le champ sanitaire, social ou médico-social	Impossibilité, avant 3 ans révolus, d'être nommé dans un département ou une région où l'on a exercé des fonctions d'inspection, de contrôle ou de tutelle sur le champ sanitaire, social ou médico-social
Nomination dans un établissement où l'on a déjà exercé	Impossibilité, avant 3 ans révolus, d'être nommé dans un établissement où l'on a déjà exercé, sauf pour les groupes II et III pour le directeur ayant perdu son emploi fonctionnel dans le cadre d'un regroupement d'établissements
Nomination d'un chef d'établissement déjà en poste sur un emploi fonctionnel	Possible si en poste depuis au moins 3 ans, sauf situations exceptionnelles

Les critères constituent des garanties à l'égal accès aux emplois. Le SYNCASS-CFDT est extrêmement vigilant sur leur application, ce qui l'a conduit à aller au contentieux lors d'une nomination y ayant dérogé.

La liste de sélection

La liste des candidats est transmise aux ARS par le CNG. Le DG d'ARS examine les candidatures, auditionne les candidats et recueille l'avis du président de l'assemblée délibérante, lequel n'est pas transmis au CNG. Il n'est pas mentionné que le président reçoit les candidats, mais il est probable qu'il le souhaitera. Il faut veiller à préparer ces entretiens.

Chaque ARS a des pratiques différentes. Il serait logique que l'autorité convoque mais cela n'est pas observé à chaque fois. **Aussi, il est nécessaire de l'anticiper après la réunion de l'Instance collégiale**, par exemple par courriel ou appel au secrétariat, mentionnant que l'on se tient à disposition pour l'entretien. C'est notamment utile en période de congés ou de grande distance (outre-mer...) ou pour obtenir un renseignement. Il est recommandé d'adresser son CV, sa lettre de motivation et les dernières évaluations du dossier aux DG ARS ainsi qu'au président du conseil de surveillance car le CNG ne les transmet pas systématiquement.

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

Le commentaire du SYNCASS-CFDT : il est indispensable de rencontrer le président du conseil de surveillance, pour s'assurer de la collaboration possible en cas de nomination et parce que son avis départage souvent des candidats. Son rôle n'est donc jamais vain : l'avis d'un élu a du poids pour un DG d'ARS. La transmission systématique des avis des présidents au CNG n'a pas été obtenue mais, dans la majorité des cas, il y a consensus

MINI-GUIDE

Quelle stratégie pour candidater aux emplois supérieurs ?

entre le DGARS et le président. Un contact et/ou entretien avec le président de CME est souvent d'usage, il n'est évidemment pas prévu par la procédure mais est utile et éclairant, notamment s'il précède les entretiens avec le DG de l'ARS et le président du conseil de surveillance.

Les cas particuliers

Les politiques publiques ont renforcé la dynamique des coopérations, dont les directions communes et, depuis 2016, les GHT. La loi permet une intervention forte pour inciter à la coopération ou au regroupement.

- **La proposition de nomination** à la direction commune de plusieurs établissements de statuts juridiques différents relève du DG ARS, autorité compétente quand il y a un établissement sanitaire.
- **La proposition de nomination à la direction d'un établissement membre d'un GHT non-support** reste de la responsabilité de l'autorité de recrutement (DG de l'ARS). Pour ce cas d'espèce, la prudence amènerait à se présenter au directeur de l'établissement support, pour s'assurer du futur.

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

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

La proposition de nomination

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

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

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

Le commentaire du SYNCASS-CFDT : le SYNCASS-CFDT restera particulièrement attentif à ce que l'inscription en liste courte de non-fonctionnaires ne porte pas préjudice à des collègues titulaires remplissant les mêmes conditions de compétences et de niveau d'expérience attendus.

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

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

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

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

Conformément à son engagement, le CNG transmet par ailleurs aux organisations syndicales représentatives, les décisions de nominations prises, 24 heures avant la publication officielle des résultats sur le site du CNG.

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

Ce processus, parmi d'autres éléments, a été formalisé au sein des lignes directrices de gestion négociées avec vos représentants. Ces dernières regroupent tant le fonctionnement des CAPN, que les modalités et les critères de la mobilité et des promotions et avancements de grade. Soumises à avis du CCN des directeurs, elles sont rendues publiques par le CNG.

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



Lionel PAILHÉ
Secrétaire général adjoint
lionel.pailhe@syncass-cfdt.fr



Marie Andrée PORTIER
Permanente nationale
ma.portier@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