

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

31/07/2020

Le décret n°2020-959 du 31 juillet 2020 est pris en application du III de l'article 16 et de l'article 53 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui définissent la notion de d'emplois supérieurs hospitaliers comme des emplois qui « peuvent, eu égard aux fonctions exercées et au niveau de recrutement, ne pas être organisés en corps ».

Le décret a pour objet de déterminer, d'une part, les emplois supérieurs hospitaliers, et, d'autre part, les conditions d'emploi et de rémunération des emplois de directeur de centre hospitalier universitaire et régional. Il définit également les modalités de sélection, de nomination, de classement, d'avancement et de rémunération applicables aux personnes fonctionnaires ou non fonctionnaires recrutées sur des emplois, fonctionnels ou non fonctionnels, de directeur d'établissement public de santé et d'établissement sanitaire, social et médico-social.

Sont considérés comme des « emplois supérieurs hospitaliers » les emplois de directeurs de centre hospitalier universitaire (CHU) et de centre hospitalier régional (CHR), l'emploi fonctionnel de directeur du CASH de Nanterre, les emplois fonctionnels des personnels de direction des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux de la fonction publique hospitalière et les emplois de directeurs de ces établissements.

Par ailleurs, le décret introduit l'obligation, pour les candidats aux emplois fonctionnels des personnels de direction de 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 ».

Les candidatures sont adressées au directeur général du Centre national de gestion (CNG) qui juge de leur recevabilité au regard de l'offre d'emploi et 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 ». Les candidatures présélectionnées font l'objet d'un examen préalable par une instance collégiale - en lieu et place de l'ancien comité de sélection - placée auprès du directeur général du CNG dont il fixe la composition. L'instance comprend au moins trois personnes dont l'une d'elle n'est pas placée sous l'autorité hiérarchique de l'autorité dont relève l'emploi à pourvoir et est sélectionnée au regard de ses compétences dans le domaine des ressources humaines. De plus une autre de ces personnes occupe ou doit avoir occupé « des fonctions d'un niveau de responsabilités au moins équivalent à celui de l'emploi à pourvoir ».

Par la suite, l'instance collégiale arrête la liste des candidats présélectionnés, puis la transmet à l'autorité de recrutement. Après audition des candidats et après avoir reçu l'avis du président du conseil d'administration ou du conseil de surveillance de l'établissement ou de l'organe délibérant de la collectivité publique de rattachement de l'établissement, l'autorité de recrutement transmet au directeur général du CNG une liste de candidats susceptibles d'être nommés et classés par ordre de préférence. Si le candidat retenu prioritairement n'a pas la qualité de fonctionnaire, il est procédé au recrutement par contrat, après consultation des instances précitées. Le refus de nomination opposé par le directeur général du CNG doit faire l'objet d'un avis motivé.

S'agissant des conditions d'emploi :

- les fonctionnaires, les militaires et les magistrats de l'ordre judiciaire sont placés en position de détachement ;
- les autres personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire sont recrutées par contrat ;
- les personnes qui avaient la qualité d'agent public contractuel bénéficient de plein d'un congé de mobilité d'une durée identique à celle prévue par leur nomination.

Les personnes nommées ou recrutées sur ces emplois ne peuvent l'être que pour une durée de maximale de quatre ans, renouvelable dans la limite d'une durée totale de huit ans. De plus, les personnes nommées sur ces emplois peuvent se voir retirer leur emploi dans l'intérêt du service, sur décision motivée et après entretien préalable. Le retrait de l'emploi conduit, selon le cas, à la fin du détachement, à la fin du congé de mobilité ou au licenciement.

Les dispositions du décret entrent en vigueur au 1er septembre 2020. Toutefois, les recrutements aux emplois de directeur de CHU ou de CHR dont la vacance a fait l'objet d'une publicité sur le portail de l'emploi public ou au journal officiel avant cette date restent régis par les dispositions antérieurement applicables aux nominations dans ces emplois.

Par ailleurs, les agents occupant, au 1er septembre 2020, l'un des emplois mentionnés par ce décret demeurent régis jusqu'au terme de leur détachement dans ces emplois ou de leur contrat par les dispositions qui leur étaient antérieurement applicables.