

Avis et communications

AVIS DE CONCOURS ET DE VACANCE D'EMPLOIS

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Additif à l'avis de vacance d'emplois de direction de la fonction publique hospitalière (emplois fonctionnels)

NOR : TSSN2515461V

L'avis de vacance d'emplois de direction de la fonction publique hospitalière (emplois fonctionnels) publié au *Journal officiel* le 23 mai 2025, texte n° 69 (NOR : TSSN2514958V), est modifié comme suit :

Il convient d'ajouter les postes suivants :

Groupe II

II. – *Emploi directeur général adjoint ou de directrice générale adjointe*

- centre hospitalier universitaire de Nancy et des centres hospitaliers de Dieuze et de Pont-à-Mousson et de Toul, centre hospitalier intercommunal de Pompey-Lay-Saint-Christophe les EHPAD de Vezelise, de Mars-la-Tour et de Labry (Meurthe-et-Moselle) (cf. annexe I) ;

Groupe III

II. – *Emploi d'adjoint ou d'adjointe au directeur*

- groupe hospitalier du Havre, centre hospitalier de Pont-Audemer et EHPAD de Beuzeville et centre hospitalier intercommunal Caux Vallée de Seine (Seine-Maritime) (cf. annexe II) ;

Conditions d'emploi

Ces emplois sont à pourvoir dans les conditions prévues par les articles 6 et 7 du décret n° 2020-959 du 31 juillet 2020 relatif aux emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière.

Les titulaires de ces emplois seront nommés pour une durée de quatre ans, renouvelable dans la limite de huit ans.

Ces emplois sont classés, en application de l'article 24 du décret n° 2020-959 susmentionné, en trois groupes.

La rémunération dépend de l'expérience du titulaire de l'emploi et pour les personnes fonctionnaires de son classement dans la grille indiciaire des fonctionnaires. La rémunération brute annuelle varie en fonction du groupe de l'emploi : pour un groupe I, de 46 095 € à 74 438 € pour un groupe II, de 43 243 € à 68 269 €, pour un groupe III, de 41 031 € à 65 417 €.

Les conditions d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire sont fixées par le décret n° 2005-931 modifié du 2 août 2005 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains emplois fonctionnels mentionnés à l'article L. 5 du code général de la fonction publique modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière. En fonction de l'emploi occupé, le montant attribué varie de 60 à 150 points.

Elle est complétée par un régime indemnitaire fixé par le décret n° 2012-749 du 9 mai 2012 relatif à la prime de fonctions et de résultats (PFR) des corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction et des directeurs des soins de la fonction publique hospitalière.

Le barème des plafonds indemnitaires PFR applicables au corps ou statut d'emploi des directeurs d'hôpital figure dans l'annexe I-A de l'instruction n° DGOS/RH4/DGCS/SD4-B/2019/124 du 24 mai 2019 relative à la mise en place de la prime de fonctions et de résultats pour les personnels des corps de direction de la fonction publique hospitalière. Pour les emplois fonctionnels, le plafond de la part fonctions est de 33 600 € pour un coefficient de 6 et la part résultats de 33 600 €.

Pour les directeurs qui bénéficient d'une concession de logement ou d'une indemnité compensatrice de logement, la cotation de la part fonctions est affectée d'un coefficient maximal de 3.

Procédure de recrutement

La procédure de recrutement se déroule selon les modalités fixées par les articles 8 à 13 du décret n° 2020-959 du 31 juillet 2020 relatif aux emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière.

L'autorité de recrutement est :

- pour les emplois fonctionnels de directeur d'établissement, le directeur général de l'Agence régionale de santé ;
- pour les autres emplois fonctionnels, le directeur d'établissement.

L'autorité de nomination est :

- pour les fonctionnaires, militaires et magistrats de l'ordre judiciaire, le directeur général du Centre national de gestion ;
- pour les personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaires, de militaire ou de magistrat de l'ordre judiciaire, l'autorité de recrutement.

Dossier de candidature

Les candidats doivent adresser pour chaque emploi, dans un délai de trois semaines à compter de la date de publication du présent avis au *Journal officiel* de la République française :

- un dossier de candidature (sous forme de pièces jointes en format PDF) à adresser uniquement par messagerie à l'adresse mail suivante : cng-mobilite-dh-chef@sante.gouv.fr, en mettant en copie leur supérieur hiérarchique ;
- pour les candidatures multiples, il est demandé d'établir un classement par ordre préférentiel.

Le dossier de candidature se compose :

Pour les personnels appartenant au corps des directeurs d'hôpital :

- une lettre de motivation ;
- un *curriculum vitae* de deux pages maximums ;
- les trois dernières fiches d'évaluations.

Pour les fonctionnaires n'appartenant pas au corps des directeurs d'hôpital :

- une lettre de motivation ;
- un *curriculum vitae* de deux pages maximums ;
- les trois dernières fiches d'évaluation ;
- une copie de la dernière décision indiciare ;
- l'avis motivé de l'autorité investie du pouvoir de nomination sur leur aptitude à occuper un emploi de directeur d'hôpital.

Pour les personnels n'ayant pas la qualité de fonctionnaire :

- une lettre de motivation pour accéder aux fonctions de directeur d'hôpital ;
- un *curriculum vitae* de deux pages maximums ;
- les documents attestant l'occupation effective des emplois mentionnés dans le *curriculum vitae* ;
- une photocopie des diplômes ;
- une copie de la carte nationale d'identité ;
- le dernier contrat de travail ;
- les trois derniers bulletins de salaire.

Recevabilité des candidatures :

L'autorité de nomination procède à l'examen de la recevabilité des candidatures, en accuse réception et informe les candidats non éligibles.

Examen des candidatures :

L'autorité de nomination réunit l'instance collégiale prévue à l'article 9 du décret du 31 juillet 2020, qui procède à l'examen des candidatures recevables pour présélectionner les candidats à auditionner.

L'instance collégiale est composée de la manière suivante :

- membres avec voix délibérative : outre la directrice générale du Centre national de gestion, présidente, ou son suppléant ; 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 ; un membre qui a occupé des fonctions d'un niveau de responsabilité au moins équivalent à celui de l'emploi à pourvoir ; deux membres appartenant à l'administration du centre national de gestion ;
- membres avec voix consultative : un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives siégeant au Comité consultatif national, un représentant de la Fédération hospitalière de France.

Audition des candidats et choix du candidat retenu :

L'autorité de recrutement procède ensuite à l'audition des candidats présélectionnés.

A l'issue des auditions, l'autorité de recrutement transmet à l'autorité de nomination une liste de candidats susceptibles d'être nommés classés par ordre de préférence, après avis du président du conseil de surveillance de l'établissement pour les directeurs des établissements.

Lorsque l'autorité de recrutement retient prioritairement une personne qui n'a pas la qualité de fonctionnaire, de militaire ou de magistrat de l'ordre judiciaire pour pourvoir un poste vacant, il procède au recrutement de celle-ci par contrat, après avis du Président du conseil de surveillance de l'établissement. Il en informe le directeur général du Centre national de gestion, auquel il adresse copie du contrat signé.

Le directeur général du Centre national de gestion informe les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature.

Formation

Les directeurs suivent, dans le cadre de leur première prise de fonction de chef, une formation adaptée à leur mission.

La formation doit permettre l'acquisition des connaissances et des compétences nécessaires à l'exercice de ses fonctions par le directeur.

La formation mentionnée à l'article 1^{er} du décret n° 2009-1761 du 30 décembre 2009 est effectuée par le directeur concerné dans un délai maximal d'un an à compter de sa prise de fonction. Ce délai peut être porté à dix-huit mois sur décision du directeur général de l'agence régionale de santé.

Déontologie

L'accès à cet emploi est soumis au dépôt d'une déclaration d'intérêts préalablement à la nomination. Le formulaire de la déclaration d'intérêts peut être téléchargé à l'adresse suivante : <https://www.cng.sante.fr/directeurs/statuts-textes-de-reference-et-fiches-de-procedure>

Ce formulaire sera demandé par l'autorité de nomination au candidat retenu préalablement à sa nomination.

Pour les personnes ayant exercé une activité dans le secteur privé au cours des trois dernières années qui précèdent la nomination sur cet emploi, un contrôle de la compatibilité de cette activité avec les fonctions exercées sera effectué préalablement à la nomination par l'autorité de nomination qui pourra, le cas échéant, saisir pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologie compétent ou la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

Références

Code général de la fonction publique ;

Décret n° 2005-927 du 2 août 2005 relatif au classement indiciaire applicable aux emplois fonctionnels des établissements mentionnés à l'article L. 5 du code général de la fonction publique.

Décret n° 2005-931 du 2 août 2005 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains emplois des établissements mentionnés à l'article L. 5 du code général de la fonction publique.

Décret n° 2009-1761 du 30 décembre 2009 relatif à la formation des personnels de direction lors de leur prise de fonctions en qualité de directeur dans un établissement public de santé.

Décret n° 2012-749 du 9 mai 2012 relatif à la prime de fonctions et de résultats des corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction et des directeurs des soins de la fonction publique hospitalière.

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

ANNEXES

ANNEXE I

CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE NANCY ET DES CENTRES HOSPITALIERS DE DIEUZE ET DE PONT-À-MOUSSON ET DE TOUL, CENTRE HOSPITALIER INTERCOMMUNAL DE POMPEY-LAY-SAINT-CHRISTOPHE LES EHPAD DE VEZELISE, DE MARS-LA-TOUR ET DE LABRY (MEURTHE-ET-MOSELLE)

Directeur général adjoint ou directrice générale adjointe

I. – Description de l'établissement

Le CHRU de Nancy a mis en place un plan de refondation ambitieux depuis 2015, qui a permis un redressement financier significatif et a été accompagné d'un pacte local de confiance avec les partenaires sociaux. La feuille de route actuelle se situe dans la continuité de ce plan de refondation et le pacte local de confiance a été reconduit.

Le CHRU est doté d'un nouveau projet d'établissement 2024-2028 issu d'une démarche collective et dénommé « PULSATIONS ».

Les missions fondamentales du CHRU de Nancy sont le soin, la recherche, la formation et l'organisation de la démographie médicale. Pour renforcer et cultiver son capital culturel, le CHRU a identifié des valeurs clés : la bienveillance, le respect, l'engagement et le travail en équipe.

Le CHRU de Nancy et les hôpitaux en général, doivent relever de nombreux défis : des difficultés d'attractivité auprès des personnels soignants, des besoins de santé publique qui évoluent et augmentent, une offre de soins territoriale durablement fragilisée et des contraintes financières croissantes.

Pour répondre à ces défis, le projet d'établissement du CHRU repose sur cinq piliers fondamentaux : les pathologies et les modalités de prise en charge, les patients et les aidants, les professionnels de santé, la recherche clinique et l'organisation territoriale des soins. Chaque pilier a été analysé pour anticiper les évolutions à 10 ans et définir les engagements nécessaires pour l'avenir.

Le schéma directeur immobilier du CHRU vise à moderniser et regrouper les activités sur deux sites principaux : Brabois et Nancy. Les opérations préalables (2021-2026) incluent la réorganisation des fonctions logistiques et techniques, tandis que les opérations principales (2027-2031) prévoient la construction de nouveaux bâtiments hospitaliers.

Le CHRU de Nancy se prépare à relever les défis futurs en modernisant ses infrastructures et en renforçant ses valeurs et missions fondamentales.

II. – Description du poste

Le DGA a en responsabilité un portefeuille de départements, comprenant notamment le pilotage du projet du nouveau CHU, qui représentera entre 30 et 50 % du poste, voire 70 % dans les trois années précédant le transfert des activités sur le nouveau CHU (2031 et 2032). La répartition des autres départements métiers et projets entre les deux DGA se fera en fonction de la candidature retenue et en discussion au sein de la direction générale.

Le DGA a des liens directs avec le PCME, le Doyen et l'ensemble des interlocuteurs internes comme externes.

Le portefeuille du DGA comporte le pilotage du projet immobilier du nouveau CHU.

Le pilotage comprend évidemment l'acte de construire, mais aussi l'ensemble des autres pans du projet, notamment organisationnel, urbain, environnement, technique, etc.

Ce pilotage se fait en lien étroit avec la chefferie de projet et les départements compétents, notamment le département territorial architecture ingénierie nouvel hôpital.

Cela requiert des capacités fortes de polyvalence, de compréhension des enjeux, de coordination, de sens politique, d'assertivité, et de capacité de discussion avec la communauté médicale et soignante.

Une part significative du pilotage comprend aussi la relation avec les collectivités territoriales et leurs services d'urbanisme.

Le pilotage au niveau direction générale repose aujourd'hui sur le DGA libérant le poste et par le directeur général.

Le reste du portefeuille du DGA sera déterminé en fonction du candidat retenu et en discussion avec le directeur général et le second DGA.

Pour le pilotage du projet et le reste des responsabilités, les bonnes articulation et coordination entre le directeur général et les deux DGA, ainsi qu'avec l'ensemble des responsables du CHRU, médecins, soignants et directeurs, sont des conditions de réussite du poste très importantes.

III. – Profil recherché

L'emploi s'adresse à un cadre du corps des directeurs d'hôpitaux ou à un cadre de haut niveau fonctionnaire, ou agent contractuel, avec une expérience minimale de 6 années d'activités professionnelles diversifiées en tant que cadre supérieur sur des fonctions de direction, d'encadrement ou d'expertise et ayant une excellente connaissance des politiques de santé.

Profil d'un directeur général adjoint sur emploi fonctionnel de niveau II, avec un haut niveau de pilotage stratégique et opérationnel.

Expérience de conduite de projet immobilier appréciée, mais le candidat devra avoir des compétences de directeur d'hôpital sur des portefeuilles métiers classiques.

Les compétences suivantes sont particulièrement recherchées :

- polyvalence, capacité forte à comprendre et synthétiser des enjeux très divers ;
- capacité et expérience de coordination, à un fort niveau d'intensité ;
- sens politique, assertivité ;
- capacité de discussion avec la communauté médicale et soignante ;
- expérience de nombreuses réorganisations hospitalières ;
- capacité de travail.

ANNEXE II

GROUPE HOSPITALIER DU HAVRE, CENTRE HOSPITALIER DE PONT-AUDEMER, EHPAD DE BEUZEVILLE ET CENTRE HOSPITALIER INTERCOMMUNAL CAUX VALLÉE DE SEINE (SEINE-MARITIME)

Adjoint ou adjointe au directeur*I. – Description de l'établissement*

Le groupe hospitalier du Havre (GHH) constitue l'un des plus importants centres hospitaliers français non universitaires avec un budget annuel de 436 M€ (tous budgets confondus, 2024). A ce titre, la direction de cet établissement appartient au groupe 1 des emplois fonctionnels. Il est en direction commune avec le CH de la Risle (Pont-Audemer) depuis le 1^{er} janvier 2015 et avec le CH Caux Vallée de Seine (Lillebonne) depuis le 1^{er} juillet 2023. Il est établissement support du GHT de l'Estuaire de la Seine qui comprend, outre les trois établissements de la direction commune : le CH de Fécamp, le CH de St Romain et le groupe d'Ehpad public Les Escales pour un budget global de 645M€.

Le GHH est un établissement multi-sites et multi-activités : l'Hôpital Monod (MCO), l'Hôpital Flaubert (SSR-USLD-Médecine-CAMSP), l'Hôpital Pierre Janet (Psychiatrie), les structures extérieures de Psychiatrie, l'institut des formations paramédicales (IFP). Il comprend 10 pôles cliniques et médico-techniques. Il compte 545 ETPR médicaux et 3800 ETPR non-médicaux.

Le GHH porte une dynamique d'universitarisation, en collaboration avec le CHU de Rouen, l'UFR médecine et la communauté urbaine du Havre. L'établissement compte 3 filières universitaires avec des PU nommés à temps plein au GHH, 2 filières en cours d'universitarisation, et 4 services managés par un PU rouennais.

Le modèle de gouvernance avec les pôles repose sur la délégation de projets. Le directeur général adjoint anime le dialogue stratégique avec les pôles et accompagne les pôles dans la préparation et la mise en œuvre de leurs projets. Le directeur général adjoint pilote le plan d'efficacité de l'établissement et participe à l'animation du dialogue social.

II. – Description du poste

Le directeur général adjoint est en charge de :

1. Seconder le chef d'établissement et assurer l'intérim pendant ses absences ;
2. Remplacer ou représenter le chef d'établissement auprès de l'ARS, de la Ville du Havre et de toute autre institution, ainsi que dans les démarches de communication externe de l'établissement (médias) ;
3. Participer directement à la préparation des orientations stratégiques et budgétaires ;
4. Participer directement à l'élaboration et la gestion des grands projets :
 - l'élaboration et la mise en œuvre du projet d'établissement ;
 - l'animation du dialogue de gestion et de la politique de performance avec les pôles et les directions fonctionnelles ;
 - le suivi des projets stratégiques du GHH ;
 - l'élaboration et la mise en œuvre du projet managérial de l'établissement ;
5. Conduire les instances :
 - la préparation du conseil de surveillance ;
 - le CSE (appui au directeur général, assurant la présidence) ;
 - présider le F3SCT ;
 - le suivi de la commission des usagers ;
6. Préparer et animer les réunions de la Cellule Projets et Innovations :
 - accompagner les équipes projets de l'établissement dans la réflexion stratégique et opérationnelle sur leur projet ;
 - proposer des modèles médico-économiques équilibrés pour la réalisation de ces projets ;
 - coordonner les directions fonctionnelles à impliquer sur les projets ;
7. Coordonner et conduire le fonctionnement quotidien de l'établissement :
 - coordonner l'équipe de direction ;
 - conduire la vie quotidienne de l'établissement en lien direct avec les directions fonctionnelles et techniques ;
 - coordonner, le cas échéant, la gestion de crise au sein de l'établissement ;
 - le directeur général adjoint peut assurer des fonctions d'administrateur de groupement de coopération sanitaire ;
8. Encadrer le service des affaires juridiques et des relations avec les usagers ;
9. Préparer et suivre les dossiers de renouvellement d'autorisations de soins, assurer le suivi du CPOM.

III. – Profil recherché

L'emploi s'adresse à un cadre du corps des directeurs d'hôpitaux ou à un cadre de haut niveau fonctionnaire, ou agent contractuel, avec une expérience minimale de 6 années d'activités professionnelles diversifiées en tant que cadre supérieur sur des fonctions de direction, d'encadrement ou d'expertise et ayant une excellente connaissance des politiques de santé.

Compétences professionnelles requises :

- diplomatie et capacité de négociation ;
- capacité à gérer des projets transversaux ;
- gestion de l'innovation et du changement ;
- rigueur, esprit de synthèse ;
- leadership et fortes capacités managériales ;
- savoir gérer des situations complexes et sociales délicates ;
- savoir gérer des situations de crise.