

# 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 : TSSN2521875V

L'avis de vacance d'emplois de direction de la fonction publique hospitalière (emplois fonctionnels) publié au *Journal officiel* de la République française le 16 juillet 2025, texte n° 66 (NOR : TSSN2520338V), est modifié comme suit :

Il convient d'ajouter les postes suivants :

#### **Groupe I**

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

– hospices civils de Lyon (Rhône) (cf. annexe I) ;

#### **Groupe III**

II. – *Emploi de directeur ou de directrice*

– centres hospitaliers d'Orange, de Bollène et de Valréas et EHPAD de Piolenc (Vaucluse) (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* :

- 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](mailto: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 indiciaire ;
- 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<sup>er</sup> 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 ces emplois 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/reglementation>

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 déontologue 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*

#### *HOSPICES CIVILS DE LYON (RHÔNE)*

#### **Directeur général adjoint ou directrice générale adjointe**

##### *I. – Description de l'établissement*

Les hospices civils de Lyon, deuxième centre hospitalier universitaire français, assurent des missions de prévention, de soins, de formation et de recherche dans tous les domaines de spécialités médicales et médico-techniques, pour des prises en charge de proximité comme de recours pour l'ensemble de la région Auvergne-Rhône-Alpes, et au-delà.

Organisés en 13 hôpitaux répartis en 4 groupements hospitaliers sur le territoire lyonnais et 1 site hospitalier implanté dans le Var, employant plus de 24 000 salariés médicaux et non médicaux et disposant d'une capacité d'hospitalisation de 5 400 lits et places, ils assurent chaque année une activité représentant plus de 1,4 million de journées d'hospitalisation, plus de 1 000 000 consultations, 200 000 passages aux urgences, 10 500 accouchements et 300 greffes d'organes.

Les HCL collaborent avec les facultés et instituts du territoire et participent ainsi à la formation de 1 700 étudiants et 750 internes par an. Ils comptent également 10 écoles et instituts de formation paramédicale, accueillant plus de 1 600 étudiants en formation.

5 pôles structurent le management institutionnel en relais du directeur général des HCL.

Les 5 groupements des hospices civils de Lyon ont été certifiés en 2023 par la Haute Autorité de santé, quatre d'entre eux ayant obtenu la mention « Haute qualité des soins ».

Le budget des HCL s'élève à plus de 2,3 milliards d'euros par an et leurs comptes financiers sont certifiés sans réserve. Une stratégie d'investissement ambitieuse (représentant environ 1,2 milliard d'euros sur 10 ans) est déployée sur l'ensemble des sites du CHU, pour moderniser les activités de soins, améliorer le confort de séjour des patients et accompagner des conditions d'exercice professionnelles adaptées.

Les HCL sont établissement support du groupement hospitalier de territoire Rhône Val Centre créé le 1<sup>er</sup> mars 2023 et regroupant 9 établissements de santé situés sur la métropole de Lyon et sur le bassin Vienne-Givors.

## II. – Description du poste

La fonction de directeur général adjoint aux hospices civils de Lyon s'exerce dans le contexte d'une direction générale composée de trois postes :

- le directeur général ;
- le directeur général adjoint ;
- le directeur des affaires générales et institutionnelles.

Ses missions générales et principales activités prennent la forme d'instruction, de facilitation, de support, de coordination, de contrôle, d'arbitrage, de représentation.

Elles se déclinent sur 5 axes :

- coordination et suivi des pôles d'activités administratives et des directions, fonctions centrales et/ou transversales sous leur responsabilité, suivantes :
  - pôle métier et attractivité ;
  - pôle stratégie, parcours et territoire ;
  - pôle pilotage et performance ;
  - pôle innovation et recherche ;
  - pôle investissement et ressources matérielles.
- participation à la coordination des directions de groupements hospitaliers ;
- coordination de certains dossiers et/ou projets ;
- représentation de la direction générale ;
- toute initiative (champ non limitatif) permettant soit de traiter des difficultés, soit de faciliter l'instruction de dossiers.

Dans un contexte de transformation profonde du système de santé, le directeur général adjoint joue un rôle clé dans la conduite du changement, l'optimisation de l'offre de soins et la modernisation des organisations. Il devra relever des enjeux majeurs liés à l'attractivité des métiers hospitaliers, à la transformation numérique, à l'efficacité médico-économique et au renforcement des coopérations territoriales. Ce poste exige une vision stratégique, un leadership mobilisateur et une forte capacité à piloter des projets complexes dans un environnement en constante évolution.

Les actions de la direction générale seront notamment mobilisées à ce titre sur la mise en œuvre des 10 grands programmes de transformation du projet stratégique 2035 qui vise à fédérer l'ensemble de la communauté HCL autour d'une vision prospective à 10 ans.

## III. – Profil recherché

L'emploi s'adresse à un cadre de haut niveau fonctionnaire, ou agent contractuel, avec une expérience minimale de six années d'activité 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.

La collaboration entre les membres du comité de direction générale est une condition essentielle au bon fonctionnement de la direction générale : fonctionnement au quotidien (dossiers, directions, opérationnalité de l'organigramme, transversalité...), partage de l'information, vision partagée des objectifs et méthodes...

Dans ce contexte, le candidat doit présenter les principales qualités suivantes :

- expérience dans la gestion des grandes organisations ;
- capacité d'adaptation, de travail, de force de proposition, d'esprit d'initiative, de représentation, de communication, d'animation ;
- capacité à décider et à négocier en interne (personnels médicaux) et externe (ARS, diverses institutions...) ;
- disponibilité.

## ANNEXE II

CENTRES HOSPITALIERS D'ORANGE, DE BOLLÈNE  
ET DE VALRÉAS ET EHPAD DE PIOLENC (VAUCLUSE)**Directeur ou directrice***I. – Description de l'établissement*

CH d'Orange : établissement de 261 lits et places, le centre hospitalier d'Orange est l'établissement pivot de la coopération hospitalière du nord Vaucluse avec les CH de Valréas et de Vaison-la-Romaine.

L'établissement est autorisé pour les activités de soins de MCO, USLD, SSR, urgences, cancérologie (digestif). Le CH dispose également d'une autorisation de scanner et de 2 IRM dont un dans le cadre d'un GIE.

Il dispose d'une unité de surveillance continue et de 5 LISP.

Les effectifs médicaux du service d'accueil des urgences SMUR du CH d'Orange assurent les gardes sur les CH de Vaison et de Valréas. Cette FMI fonctionne bien mais le CH doit recourir à l'intérim pour couvrir certaines plages durant la période estivale.

Le CH de Montfavet est installé sur le site du CH d'Orange avec une Unité d'accueil des urgences psychiatriques (UAUP).

L'ATIR (association de dialyse) est également installée sur le site géographique, avec un centre de dialyse, une unité de dialyse médicalisée et d'autodialyse.

Le personnel de l'activité sanitaire représente 830 ETP.

La situation financière est dégradée due principalement à une forte augmentation des ETP, en raison notamment de personnel supplémentaire dans le cadre des travaux (Urgences), d'un absentéisme important, d'activités liées à la crise (vaccination, dépistage), également, de renfort dans les services.

L'établissement a lancé en 2023 une normalisation des effectifs et une stratégie de retour en l'équilibre est en cours malgré un résultat 2024 déficitaire

Certification HAS : V2020 certifié.

Projets'investissements réalisés ou en cours :

- extension des urgences (financement partiel ARS et Conseil régional) ;
- restructuration du secteur d'anesthésie chirurgie ambulatoire (financé par ARS), permettant une réduction capacitaire de chirurgie en hospitalisation complète ;
- modernisation de l'unité de surveillance continue (financement ARS) ;
- modernisation du plateau technique et du service d'hospitalisation du SMR.

*II. – Description du poste*

Le directeur :

- prépare les travaux du conseil de surveillance et veille à la bonne exécution des délibérations de ce dernier ;
- préside le directoire et lui présente les dossiers soumis à concertation ;
- prépare les axes de politique générale de l'établissement dans le respect des orientations du schéma régional d'organisation sanitaire et sociale ;
- dans le cadre des orientations arrêtées par le conseil de surveillance, il conduit les négociations relatives au projet d'établissement, aux contrats d'objectifs et de moyens ;
- définit et oriente les partenariats avec les différents intervenants publics et privés du secteur sanitaire et social ;
- représente l'établissement à l'extérieur, tant auprès des interlocuteurs institutionnels que de l'environnement général ;
- définit les modalités d'insertion du centre hospitalier dans la cité et dans la zone d'attraction ;
- veille à la cohérence interne de l'établissement dans le respect des compétences et des prérogatives des différents niveaux de responsabilité ;
- définit et oriente la gestion du corps médical en liaison avec le président de la commission médicale d'établissement ;
- participe à la définition de la politique médicale dans ses aspects stratégiques, en partenariat avec le président de la commission médicale d'établissement et la communauté médicale ;
- représente l'établissement en justice et dans tous les actes de la vie civile ;
- assure la gestion et la conduite générale de l'établissement.

*III. – Profil recherché*

L'emploi s'adresse à un cadre de haut niveau fonctionnaire, ou agent contractuel, avec une expérience minimale de six années d'activité 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.

Expérience professionnelle appréciée :

- capacités managériales ;
- expérience professionnelle de conduite de projets, idéalement de grande ampleur ;
- expérience dans la gestion du dialogue social indispensable ;
- coopérations et partenariats public-ESPIC-privé ;
- contexte d'évolution de l'offre de soins ;
- connaissances particulières requises/prévues : (en lien avec les spécificités du poste) ;
- connaissance des politiques de santé ;
- expertise financière ;
- projets immobiliers ;
- appétence pour l'innovation en santé.

Compétences professionnelles requises/prévues :

- qualités relationnelles importantes pour animer, mobiliser et convaincre les acteurs multidisciplinaires set partenaires institutionnels du territoire de santé ;
- disposer d'une vision stratégique pour positionner l'établissement dans son territoire et dans son rôle d'établissement support du GHT ;
- compétences en gestion de crise.