

Avis et communications

AVIS DE CONCOURS ET DE VACANCE D'EMPLOIS

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

Avis de vacance d'emplois de direction de la fonction publique hospitalière (emplois fonctionnels)

NOR : TSSN2503009V

Sont vacants ou susceptibles de le devenir en vue d'être pourvus en application du décret n° 2020-959 du 31 juillet 2020 relatif aux emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière, les emplois de direction ci-après :

Groupe II

I. – *Emploi de directeur ou de directrice*

- centre hospitalier de Roubaix (Nord) (cf. annexe I).

Groupe III

II. – *Emploi de directeur ou de directrice*

- centre hospitalier de Thiers, centre hospitalier d'Ambert, EHPAD de Courpière, EHPAD de Saint Germain l'Herm et EHPAD de Saint Amant Roche Savine (Puy-de-Dôme) (cf. Annexe II) ;
- centre hospitalier intercommunal des Vallées de l'Ariège et l'établissement médico-social public autonome « La Résidence Jules Rousse » à Tarascon sur Ariège (Ariège) (cf. annexe III).

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 maximum ;
- 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 maximum ;
- les trois dernières fiches d'évaluation ;
- une copie de la dernière décision indicielle ;
- 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 maximum ;
- 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 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

CENTRE HOSPITALIER DE ROUBAIX (NORD)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Le centre hospitalier de Roubaix se situe au sein de la région des Hauts-de-France, dans le territoire de démocratie sanitaire Métropole-Flandre Intérieure, et plus précisément le territoire de proximité Roubaix-Tourcoing.

C'est un établissement à vocation sanitaire générale qui offre la plupart des compétences hospitalières aiguës à une population de 300 000 habitants en proximité et de 500 000 habitants en recours, en collaboration avec les hôpitaux de Tourcoing et Wattrelos.

Le territoire de proximité Roubaix-Tourcoing se distingue, dans la zone urbaine hétérogène dans laquelle il se situe, par une situation sociale qui fait partie des plus défavorable de la région. La population du territoire, à l'image de la situation sanitaire régionale, se caractérise par un fort besoin de soins.

Le centre hospitalier de Roubaix est implanté au cœur de la ville de Roubaix, et a intégré en juin 2016 le groupement hospitalier de territoire (GHT) Lille Métropole Flandre Intérieure, devenu en 2024 le GHT hôpitaux Publics Grand Lille, dont l'établissement support est le centre hospitalier Universitaire de Lille.

Les différentes activités cliniques et médicotechniques assurées par le centre hospitalier de Roubaix se répartissent autour de 7 pôles, et coordonnées par un trio composé d'un chef de pôle praticien hospitalier, un cadre supérieur de santé et un cadre administratif de pôle.

L'établissement, comprenant 1221 lits, dispose des activités de soins suivantes :

- médecine ;
- chirurgie ;
- gynécologie-obstétrique-néonatalogie de niveau IIB ;
- soins médicaux et de réadaptation ;
- réanimation et unité de soins intensifs polyvalents adultes ;
- urgences adultes et pédiatriques et SMUR ;
- pharmacie à usage intérieur et unité de stérilisation ;
- plateau complet d'imagerie ;
- laboratoire de biologie médicale.

II. – Description du poste

Le chef d'établissement du centre hospitalier de Roubaix aura pour missions de :

- maintenir le positionnement territorial de l'établissement ;
- conforter les partenariats avec les acteurs publics et privés ;
- poursuivre la dynamique d'activité, en lien avec les objectifs du projet d'établissement 2024-2029 ;
- poursuivre la conduite de projets structurants pour l'établissement ;
- poursuivre les actions permettant d'améliorer l'efficacité de l'établissement ;
- maintenir les équilibres budgétaires et financiers des investissements.

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'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.

Le candidat devra faire preuve de :

- aptitudes managériales confirmées ;
- expérience de conduite de projets ;
- disposer de connaissances techniques dans le domaine financier ;
- savoir-faire en matière de coopérations territoriales avec les autres établissements ;
- capacité à développer une vision stratégique sanitaire et médico-sociale pour l'établissement ;
- capacité à positionner l'établissement dans son rôle territorial ;
- aptitudes de développement de coopérations avec l'offre de premier recours.

ANNEXE II

CENTRE HOSPITALIER DE THIERS, CENTRE HOSPITALIER D'AMBERT, EHPAD DE COURPIÈRE, EHPAD DE SAINT GERMAIN L'HERM ET EHPAD DE SAINT AMANT ROCHE SAVINE (PUY-DE-DÔME)

Directeur ou de directrice

I. – Description de l'établissement

Les centres hospitaliers de Thiers et d'Ambert sont des établissements qui prennent en charge ensemble les besoins de santé de 64 000 habitants dans un territoire rural et socialement défavorisé. Tous deux sont membres du GHT « Territoires d'Auvergne » et s'inscrivent dans les différentes filières mises en œuvre dans le cadre du projet médical partagé de ce groupement.

La direction commune comprend cinq établissements : les centres hospitaliers de Thiers et d'Ambert ainsi que les EHPAD de Saint-Amand-Roche-Savine, Saint-Germain-l'Herm et de Courpière confortant ainsi dans une logique territoriale « Livradois-Foréz » l'ancrage des hôpitaux de Thiers et d'Ambert dans leur environnement, dans une logique de rapprochement avec le CHU.

Le CH d'Ambert a été labellisé hôpital de proximité en avril 2023.

Le retour à l'équilibre budgétaire reste la priorité de Thiers par un développement d'activité avec un potentiel d'accroissement en médecine/court séjour gériatrique et chirurgies orthopédique et digestive.

Le sujet central, tant à Thiers qu'à Ambert, est celui des mises en sécurité et des réhabilitations bâtimementaires. Un schéma directeur immobilier a été arrêté à Thiers. Le PGFP prévoit pour les 5 années à venir des investissements à

hauteur de 41 M€. Au centre hospitalier d'Ambert, la question des mises en sécurité est primordiale dans un établissement à rénover. Un schéma directeur immobilier est en cours de finalisation.

II. – Description du poste

Principaux projets à conduire :

Pour le CH de Thiers :

- suivi de l'exécution du SDI sanitaire ;
- suivi du projet de reconstruction de l'EHPAD le Belvédère sur le site de l'AQUARELLE par extension de ce dernier ;
- travail de redressement de la trajectoire financière.

Pour le CH d'Ambert :

- finaliser les orientations du SDI avec un projet de reconstruction d'un EHPAD ;
- actualiser le projet médical et du projet d'établissement ;
- renforcer et pérenniser les effectifs médicaux ;
- renforcer la relation ville hôpital autour du projet de la CPTS ;
- être référent en matière de filière gérontologique (fusion avec 2 EHPAD, projet de CRT).

Pour les 2 établissements hospitaliers :

- à garantir le financement du cycle d'exploitation dans le cadre d'une tension extrême en trésorerie ;
- à conforter la place des établissements au sein du GHT (partenariat dans le cadre des opérations de travaux, coopérations médicales, SIH) ;
- travailler sur le CPOM direction commune 2025-2029.

Pour les EHPAD :

- à veiller à apporter une réponse adaptée dans un contexte économico-financier en tension ;
- à renforcer les mutualisations pertinentes avec les hôpitaux référents de chaque bassin (Thiers pour Courpière, Ambert pour Saint Germain l'Herm et Saint Amant Roche Savine) ;
- à poursuivre le déploiement du projet ESMS numérique.

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'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.

Le candidat ou La candidate devra bénéficier d'une expérience d'une direction d'établissement et de conduite de coopérations entre établissements de santé, ainsi qu'en suivi d'investissement foncier.

Il devra en outre disposer de capacités à :

- piloter les enjeux budgétaires et financiers d'une structure complexe ;
- mettre en œuvre le projet d'établissement ;
- maintenir et à développer les projets de coopération entre le secteur sanitaire, médico-social et ambulatoire ;
- inscrire la stratégie et les projets de l'établissement en lien avec la mise en place du GHT ;
- mettre en œuvre et à organiser l'offre de soins en psychiatrie du territoire ;
- mobiliser la communauté médicale et soignante dans les nouveaux projets de coopération ;
- associer l'ensemble des parties prenantes aux décisions stratégiques (ARS, conseils de surveillance, directoires, CME, conseils de la vie sociale, commissions des usagers...) ;
- développer un projet de territoire avec les partenariats locaux (tissu associatif, collectivités territoriales, professionnels libéraux etc...).

Il sera notamment doté de :

- rigueur dans la gestion ;
- aptitude au management et à l'animation d'équipes ;
- qualités relationnelles de négociation ;
- capacité à développer les partenariats public/public et public/privé et à mettre en place un projet partagé de territoire.

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

ANNEXE III

CENTRE HOSPITALIER INTERCOMMUNAL DES VALLÉES DE L'ARIÈGE ET L'ÉTABLISSEMENT MÉDICO-SOCIAL PUBLIC AUTONOME « LA RÉSIDENCE JULES ROUSSE » À TARASCON SUR ARIÈGE (ARIÈGE)

Directeur ou directrice*I. – Description de l'établissement*

Situé en Ariège, le centre hospitalier des Vallées de l'Ariège (CHIVA), issu de la fusion de 3 centres hospitaliers (Foix, Pamiers, Lavelanet) est l'hôpital-support du GHT des Pyrénées Ariégeoises. Son site principal est localisé sur la commune de Saint-Jean de Verges, l'autre site est l'hôpital de proximité de Lavelanet.

Sur l'ensemble de ses sites, sanitaires et médico-sociaux, le CHIVA compte un peu plus de 869 lits et places, proposant une prise en charge MCO, SMR, soins critiques, chimiothérapies, centre d'hémodialyse et chirurgie de certains cancers, une HAD, un service d'urgence-SAMU. L'EHPAD est constitué de 4 sites géographiquement distants (Pamiers, Foix, Lavelanet et Laroque d'Olmes).

L'établissement est bien positionné sur les spécialités médicales, il dispose d'un plateau technique complet, d'équipements médicaux de bon niveau, d'une offre de soins diversifiée. Il enregistre des taux de fuite significatifs sur la chirurgie (40 % environ) dans un contexte de recrutement médical difficile voire inexistant sur certaines spécialités (urologie, diabétologie, neurologie, infectiologie). Ces dernières sont couvertes par voie de conventions avec d'autres établissements publics ou privés.

Situé à Saint-Girons, à l'ouest de l'Ariège, l'établissement public de santé mentale est départemental. Une équipe de l'EPSM est présente aux urgences du CHIVA en journée.

Le CHIVA est engagé depuis 2022 dans un projet conséquent de révision du capacitaire des spécialités médicales avec une hausse du nombre de places de ses deux hôpitaux de jour et une augmentation des lits de médecine par transfert des lits d'hospitalisation complète de chirurgie. Le virage ambulatoire est largement pris.

Le plateau technique sera étoffé en 2025-2026 du fait de la mise en service de deux nouveaux équipements lourds en imagerie (2^e scanner en février 2025, puis 2^e IRM à l'issue de travaux d'extension du bâtiment).

Le service d'accès aux soins est opérationnel depuis avril 2023.

II. – Description du poste

Le directeur élabore et met en œuvre le projet d'établissement. Celui en vigueur étant en période de prolongation, le nouveau projet d'établissement devrait être élaboré sur la base des orientations stratégiques adoptées par le conseil de surveillance conformément aux cibles du PRS 3 et du schéma territorial de santé.

Le directeur conduit le dialogue social dans un contexte historiquement tendu et qui ne connaît guère de période d'apaisement.

Le directeur doit mener les grandes opérations de modernisation de l'établissement dans un contexte budgétaire particulièrement fragile et dans une période de revendications sociales fortes autour de demandes d'emplois supplémentaires de soignants en nuit et en journée.

Le directeur de l'établissement-support du GHT doit contribuer à la dynamique autour des projets du territoire, impulser la mise en place de filières de soins et d'équipes de territoire dans le respect des acteurs en présence.

La mise en œuvre des projets de coopération dans les secteurs sanitaires, médico-social et ambulatoire a un fort enjeu.

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.

Connaissances et compétences requises :

- gestion de projet et conduite du changement ;
- maîtrise de l'équilibre budgétaire ;
- compétences managériales attendues ;
- capacité à renforcer le positionnement des établissements dans leur environnement en lien avec les partenaires institutionnels, les élus et les acteurs de santé du territoire ;
- capacité à impliquer la communauté médicale et soignante dans la gestion des projets des établissements ;
- expérience hospitalière (gestion des organisations en particulier) ;
- bonne aptitude à l'animation du dialogue social ;
- capacité à coordonner les actions à mettre en œuvre et développer les projets de coopération dans les secteurs sanitaire, médico-social et ambulatoire ;
- développement de la qualité et de la sécurité des soins.