

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'un emploi de direction de la fonction publique hospitalière (emploi non fonctionnel)

NOR : TSSN2503029V

Est vacant ou susceptible de le devenir en vue d'être pourvu, en application du décret n° 2020-959 du 31 juillet 2020 relatif aux emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière, l'emploi de direction ci-après :

I. – Emploi de directeur ou directrice

- centre hospitalier de la Vallée de la Maurienne à Saint-Jean-de-Maurienne et EHPAD d'Aiguebelle (Savoie) (cf. annexe I)

Conditions d'emploi

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

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 grade : elle est comprise entre 45 604 € et 71 921 €.

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 postes de chef non fonctionnels, les plafonds de la part fonction varient en fonction du grade et pour un coefficient de 6, elles se situent entre 29 880 € et 35 280 €. La part résultats se situe entre 19 920 € et 23 520 €.

Pour les directeurs qui bénéficient d'une concession de logement ou d'une indemnité compensatrice de logement, la cotation de la part fonction 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 : le directeur général de l'agence régionale de santé.

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 cet 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 (Un dossier de candidature par établissement demandé) :

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 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 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 du département de gestion des directeurs 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 conseil de surveillance de l'établissement.

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.

Références

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.

ANNEXE I

CENTRE HOSPITALIER DE LA VALLÉE DE LA MAURIENNE À SAINT-JEAN-DE-MAURIENNE ET EHPAD D'AIGUEBELLE (SAVOIE)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Le centre hospitalier Vallée de la Maurienne (CHVM) se situe au centre de la vallée de la Maurienne, principal axe vers l'Italie. Il est issu de la fusion entre les CH de Saint-Jean-de-Maurienne et Modane en 2019 et représente le seul établissement de santé entre Chambéry et la frontière italienne. La vallée de la Maurienne s'étend sur près de 120 kilomètres et couvre près de 45 000 habitants. Cette vallée a de nombreuses stations de ski, et une accessibilité difficile avec des dénivélés jusqu'à 1500 mètres. La population connaît pendant 4 à 5 mois de fortes variations liées au tourisme d'hiver mais aujourd'hui aussi en été, pouvant atteindre les 150 000 personnes.

Le CH a une place essentielle en termes d'aménagement du territoire, en tant qu'établissement de proximité, devant assurer l'accessibilité, la qualité, la sécurité et la continuité des soins et également jouer un rôle social.

Pour assurer ses missions, il développe de nombreuses coopérations avec les centres référents : le centre hospitalier Métropole Savoie (établissement support du GHT Savoie-Belley) et le CHU de Grenoble.

Classé établissement isolé pour une partie de ses activités, l'établissement dispose d'une offre de médecine, chirurgie, obstétrique et soins médicaux et de réadaptation, un service d'urgence avec deux SMUR routiers et un SMUR hélicoptéré. Le CH est en cours d'installation d'un IRM pour mars 2025 afin de disposer d'une offre d'imagerie améliorée (imagerie classique, échographie, scanner et IRM).

Le niveau d'activité très variable en fonction de la saison touristique est à consolider après une année 2024 marquée par la fermeture du bloc opératoire durant 5 mois à la suite d'intempéries.

Le CHVM doit également mener un programme d'investissement d'ampleur inscrit dans le cadre du SEGUR investissement. Le périmètre du projet couvre la rénovation du bloc opératoire, de la stérilisation, de la médecine et d'une nouvelle cuisine centrale sur le site de Modane.

II. – Description du poste

Poursuivre l'élaboration du nouveau projet d'établissement 2026-2030, développer les parcours et filières de prise en charge en fonction du projet médical partagé du GHT Savoie Belley.

Consolider le positionnement de l'établissement comme CH de proximité pour la vallée de la Maurienne et les stations de montagne, en coopération avec les établissements du GHT Savoie-Belley.

Poursuivre la consolidation des équipes médicales et fédérer les équipes existantes afin de remédier à une démographie médicale fragile.

Poursuivre l'animation de la filière gériatrique de la Maurienne et les liens ville-hôpital notamment avec les médecins de station.

Mettre en œuvre et suivre les projets immobiliers :

- restauration : nouvelle unité de production unique pour les sites de Modane et de Saint-Jean de Maurienne ;
- mise aux normes des installations de stérilisation et du bloc opératoire ;
- modernisation du service de médecine.

Poursuivre la recherche des équilibres financiers en adaptant l'organisation en fonction des variations saisonnières d'activité et avec des pertes structurelles sur les activités d'urgence et de maternité qui doivent être maintenues étant donné l'isolement de l'établissement, mais dont les volumes d'activité restent limités.

Maintenir le dialogue social et stabiliser la gouvernance de l'établissement.

Préparer la certification de l'établissement prévue en juin 2025.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- expérience dans la gestion d'un centre hospitalier et notamment en chefferie d'établissement, conduite de projets, de coopération, de projets architecturaux, aptitude au dialogue social, au pilotage et à l'élaboration et

la mise en œuvre du projet d'établissement dans toutes ses composantes projet médical, médico-soignant, schéma directeur etc. ;

- capacité à travailler en réseau (médecine de ville, GHT).

Connaissances particulières requises :

- connaissance du secteur sanitaire et médico-social ;
- maîtrise des fondamentaux en matière de gestion d'un établissement ;
- travail en réseau et filière ;
- conduite de projet et travail en équipe ;
- capacité à savoir impulser une dynamique visant à restaurer l'attractivité médicale de l'établissement.

Compétences professionnelles requises :

- aptitude à définir la stratégie de l'établissement au sein de son territoire ;
- aptitude à conjuguer les approches techniques, stratégiques et politiques ;
- aptitude à mener une gestion rigoureuse en optimisant les moyens et développant la performance de l'établissement ;
- aptitude à construire et animer une équipe de direction et à assurer le pilotage des établissements en direction commune ;
- aptitude à mener les projets, à piloter une équipe projet ;
- capacité à impulser une dynamique de changement ;
- compétences en matière de management et de dialogue social ;
- capacité à négocier et décider ;
- compétences en matière d'arbitrage ou de médiation, sens du dialogue et du compromis ;
- aptitude relationnelle requise et diplomatie ;
- compétences en matière de communication.