

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 non fonctionnels)

NOR : TSSN2511872V

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 :

I. – Emploi de directeur ou de directrice

- centre hospitalier « François Dunan » à Saint-Pierre et Miquelon (Saint-Pierre-et-Miquelon) (cf. annexe I).

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 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^{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.

ANNEXE I

CENTRE HOSPITALIER « FRANÇOIS DUNAN » À SAINT-PIERRE ET MIQUELON (SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Le CH de Saint-Pierre et Miquelon, situé à 4 700 km de l'hexagone et à 25 km de la province de Terre-Neuve et Labrador, est le seul établissement public de santé de l'archipel. Il prend principalement en charge les patients de l'île de Saint-Pierre mais aussi de l'île de Miquelon-Langlade dont la population double en période estivale.

Les deux îles sont distantes de moins de 10 km (10 min en avion et 1 h 30 par bateau) mais les conditions climatiques rendent les transports parfois aléatoires en hiver (vent, neige, tempête, glace) comme en été (brume). Si le caractère insulaire est renforcé par un relatif isolement (pas de liaison aérienne directe régulière hormis de juin à début septembre), la proximité des côtes canadiennes à 20 km confère à l'archipel une situation particulière d'exercice dans un environnement géographique nord-américain.

Le centre hospitalier, acteur incontournable en santé, est le premier employeur de l'archipel. Certifié début 2025, l'établissement doit conserver son niveau de qualité de prise en charge et disposer encore de marges de progression.

Le projet d'établissement 2024-2028 a précisé les axes stratégiques suivants :

- axe 1 : Gouvernance - Renforcer le pilotage et la gouvernance des projets de l'établissement ;
- axe 2 : Attractivité - Poursuivre l'attractivité et la fidélisation des professionnels ;
- axe 3 : Parcours patients - développer et consolider les parcours en lien avec les évolutions de la santé ;
- axe 4 : Partenariats - Poursuivre le développement de la connexion de l'établissement avec le Territoire et l'hexagone ;
- axe 5 : Qualité, Sécurité, Performance - Assurer la sécurité des soins et des pratiques ;
- axe 6 : Pertinence et performance - Assurer la performance et la pertinence des organisations.

Si sur le plan sanitaire le centre hospitalier propose une offre adaptée, les développements des prises en charge en psychiatrie adultes, enfants et ados mais également des aînés constituent les principaux enjeux de demain.

II. – Description du poste

Les missions du CHFD définies par le code de la santé lui confèrent certaines particularités telles que la gestion d'une pharmacie d'officine installée à Saint-Pierre, de la PMI, ou des soins en secteur pénitentiaire.

Le CHFD (120 lits et places) est un établissement sous DAF. Il est composé des entités suivantes :

- l'établissement principal : 35 lits de MCO, 18 lits d'USLD, un SAU, un bloc opératoire de 2 salles, un service de dialyse, un secteur de consultations externes, un plateau d'explorations fonctionnelles, une PMI, une PUI, une unité de stérilisation, deux concentrateurs d'oxygène, un laboratoire COFRAC, un service d'imagerie, une unité de production alimentaire, une blanchisserie hospitalière etc. ;
- le site dit de « l'ancien hôpital » en centre-ville abritant : un EHPAD de 25 lits d'hébergement permanent et 17 lits d'USLD, un SSIAD de 25 places et un CMPEA ;
- le CMP adultes situé dans une maison propriété du CHFD ;
- l'antenne de Miquelon du CHFD (Centre médical) comprenant : médecin, infirmiers, AS, ambulancier, secrétaire et préparatrice en pharmacie ;
- l'infirmerie de Langlade (activité en saison estivale).

Pour assurer l'ensemble de ses missions, le Centre hospitalier dispose de 378 ETPR non-médicaux et 24 ETPR de praticiens hospitaliers permanents. Au-delà de cette permanence médicale, l'enjeu est de conserver une offre de spécialités importante par le biais de missions venant de l'hexagone (20 spécialités). Le CHFD doit pouvoir faire face également à la continuité du service public par l'organisation d'EVASAN en lien avec le Canada et la France hexagonale.

Le CHFD s'est inscrit dans plusieurs partenariats par convention et notamment avec le CHU de Rennes, le centre hospitalier universitaire de Saint John's (NHS Canada)...

Le budget du CH tous budgets est de 58 M de recettes. Son EPRD est voté en déficit depuis plusieurs années essentiellement dû à son budget médicosocial déficitaire.

(cf. fiche de poste pour compléments d'information).

III. – Profil recherché

Expérience professionnelles appréciées :

- des fonctions antérieures de chef d'établissement sont hautement souhaitables ;
- une expérience ultramarine constitue un plus.

Connaissances particulières requises :

- capacités managériales indispensables ;
- maîtrise de la gestion de la qualité, des risques et de la gestion financière souhaitable ;
- connaissance des modes de financement des ESMS autonomes ou rattachés à un EPS.

Compétences professionnelles requises :

- sens du travail en équipe : concerter, organiser, déléguer, gestion de projet ;
- capacité de leadership ;
- sens des relations sociales ;
- fortes capacités relationnelles, d'écoute et d'ouverture ;
- sens de la négociation et esprit de décision ;
- réactivité et respect des échéances ;
- polyvalence indispensable ;
- fortes capacités d'adaptation ;
- capacité à exercer en milieu isolé ;
- appropriation des spécificités locales.

Les candidats doivent pouvoir démontrer leur capacité à interagir avec les autorités et institutions locales et à piloter le Centre hospitalier dans une démarche de collaboration constructive. Le ou la candidat(e) retenu(e) doit être en capacité de faire preuve d'innovation et de force de proposition en réponse à des situations complexes.

La gouvernance de l'établissement doit pouvoir se conduire dans le respect d'un dialogue social constructif, juste et apaisé.