

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 : TSSN2514960V

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

- centres hospitaliers de Saint-Martin, de Saint-Barthélemy et EHPAD de Saint-Martin (Guadeloupe) (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 indiciariaire ;
- 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

CENTRES HOSPITALIERS DE SAINT-MARTIN, DE SAINT-BARTHÉLEMY ET EHPAD DE SAINT-MARTIN (GUADELOUPE)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Le CHLCF est l'établissement de santé MCO de recours de l'île de Saint-Martin. Devenue une collectivité d'outre-mer depuis 2007, Saint-Martin compte aujourd'hui environ 35 107 habitants. Ce territoire est confronté à d'autres défis sanitaires tels que les inégalités d'accès aux soins, des besoins de santé accrus en lien avec des pathologies chroniques...

Le CHLCF dispose d'un service de médecine de 16 lits et 5 places, de 17 lits et 5 places en chirurgie, 17 lits et 2 places en gynécologie-obstétrique et 12 lits de psychiatrie générale.

L'offre repose également sur un service d'urgences/SMUR, un service de radiologie, un bloc opératoire avec 3 salles d'intervention. Prochainement le CIMIN aura un scanner implanté au sein de cet établissement.

L'hôpital est aussi l'établissement de référence pour le CH de Saint-Barthélemy. Le CHLCF s'organise en deux pôles : urgences/médecine/psychiatrie/services transversaux, et chirurgie/anesthésie/femme, mère, enfant.

Par décision du 25 octobre 2023, la HAS a décidé de la non-certification du CH, la qualité des soins ayant été jugée insuffisante. Les principaux motifs sont liés au circuit des médicaments, la gestion des risques, le manque de pilotage de la gouvernance qualité et la traçabilité des soins.

Le CHLCF est l'établissement support du GHT des Iles du Nord et coopère avec l'hôpital de Saint-Barthélemy. Un projet médico soignant existe.

Il dispose de 357,4 ETPR au 31 décembre 2023 pour le personnel non médical et 35 ETP pour le personnel médical.

Cet établissement supporte actuellement une crise majeure de gouvernance. Sur les dix dernières années, il est constaté une rotation importante des directeurs. Le climat social est instable.

Le CHLCF est un établissement fortement endetté suivi en COREVAT depuis de nombreuses années.

L'établissement est en pleine restructuration architecturale (travaux de réorganisation de la psychiatrie, du bloc opératoire et des services administratifs et logistiques).

II. – Description du poste

Les missions stratégiques du poste consistent à :

1. Pilotage stratégique et gestion hospitalière :

- élaborer et mettre en œuvre le projet d'établissement en cohérence avec le schéma régional de santé ; ;
- maîtriser la situation financière de l'établissement, optimiser les ressources financières de l'établissement ;
- garantir la qualité et la sécurité des soins pour les patients ;
- superviser la modernisation des infrastructures et la résilience face aux risques naturels ;
- définir la nouvelle organisation de l'établissement ;
- porter et faire aboutir les projets immobiliers en cours ;

2. Ressources humaines et organisation des soins :

- recruter et fidéliser les professionnels de santé, en collaboration avec l'ARS et les partenaires locaux ;
- recruter des professionnels de direction pour conforter la gouvernance de cet établissement ;
- promouvoir une politique de formation continue et d'attractivité des métiers hospitaliers ;
- stabiliser les effectifs de l'établissement notamment les effectifs médicaux et paramédicaux ;
- favoriser un climat social apaisé ;

3. Coopérations et partenariats :

- redynamiser la logique GHT ;
- renforcer la coopération sanitaire avec la Guadeloupe, Saint-Barthélemy et Sint Maarten ;
- développer des conventions avec les établissements privés et les professionnels libéraux ;
- encourager l'intégration du CHLCF dans les réseaux de soins régionaux et internationaux ;

4. Réponse aux urgences sanitaires et aux crises :

- assurer la préparation et la gestion des crises sanitaires (cyclones, épidémies, tensions hospitalières) ;
- poursuivre la structuration des EVASAN ;
- développer des dispositifs de continuité des soins en cas de catastrophe naturelle ;
- participer activement aux plans de prévention et d'intervention de l'ARS et des autorités locales.

III. – Profil recherche

Compétences particulières attendues :

Savoir-faire :

- définition et pilotage des objectifs stratégiques ;
- connaissance en matière de projet immobilier hospitalier ;
- bonne connaissance des politiques de santé publique et du cadre réglementaire hospitalier ;
- capacité à déléguer ;
- sens de la négociation ;
- conduite du dialogue social et accompagnement au changement ;
- conduite de projets de coopération avec les acteurs de santé ;
- capacité à animer le territoire ;
- contribution et implication dans le fonctionnement de l'établissement et du GHT ;
- connaissance du milieu géopolitique de l'île de Saint-Martin et des Iles du Nord ;
- maîtrise de l'anglais ;
- connaissance des spécificités ultramarines, notamment en matière de coopération régionale et d'adaptation aux risques climatiques.

Savoir-être :

- sens des relations humaines et diplomatie ;
- sens de l'autonomie dans l'exercice des responsabilités.

Contraintes et avantages liés :

- astreintes : oui ;
- logement de fonction : oui.