

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 directeur ou de directrice d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux

NOR : TSSN2512253V

L'avis de vacances d'emplois de directeur ou de directrice d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux publié au *Journal officiel* de la République française du 15 avril 2025, texte 45 sur 66 (NOR : TSSN2511542V), est modifié comme suit :

Dans le paragraphe II :

Il convient de retirer l'emploi suivant :

- EHPAD de Corconne et de Quissac (Gard), (cf. fiche de poste en annexe I-18).

Dans les annexes :

- l'annexe I-5 « *Fiche de poste Emploi de directeur du centre hospitalier Sainte Croix à Baume-les-Dames et de l'EHPAD de Rougemont (Doubs)* » est remplacé par l'annexe I de cet avis.

Il convient également de retirer :

- l'annexe I-18 « *Fiche de poste Emploi de directeur des EHPAD "Le Brestalou" à Corconne et "Devillas" à Quissac (Gard)* ».

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, pour les emplois de directeurs entre 25 608,18 € et 56 570,79 € et pour les emplois donnant accès à l'échelon fonctionnel entre 25 608,18 € et 62 099,83 €.

Elle est complétée par un régime indemnitaire fixé par le décret n° 2012-749 du 9 mai 2012 modifié 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'établissement sanitaire, social et médico-social figure dans l'annexe I-B 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 FPH.

Pour les postes de chef ne donnant pas accès à l'échelon fonctionnel, les plafonds de la PF varient en fonction du grade et pour un coefficient de 6, elles se situent entre 21 600 € et 24 000 €. La PR se situe entre 14 400 € et 16 000 €.

Pour les emplois donnant accès à l'échelon fonctionnel, le plafond de la part fonctions est de 27 360 € pour un coefficient de 6 et la part résultats de 18 240 €.

Pour les directeurs qui bénéficient d'une concession de logement ou d'une indemnité compensatrice de logement, la cotation de la PF 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 de directeur d'établissements mentionnés aux 1°, 3° et 5° de l'article L. 5 du code général de la fonction publique, 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 chaque emploi, avant le mardi 6 mai 2025, 23 h 59 (heure de Paris) à compter de la date de publication du présent avis au *Journal officiel*.

- un dossier de candidature par établissement à adresser uniquement par messagerie à cng-mobilite-d3s-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 (1 dossier de candidature par établissement demandé) :

Pour les personnels appartenant au corps des directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social ou directeurs d'hôpital :

- une fiche de candidature par établissement, établie selon le modèle en annexe II (modèle également disponible sur le site internet du centre national de gestion à la page : <https://www.cng.sante.fr/directeurs/etapes-ma-carriere/publications-postes-mouvements>, rubrique : « Directeurs d'établissements sanitaires sociaux et médico-sociaux ») ;
- une lettre de motivation ;
- un *curriculum vitae* de deux pages maximum ;
- les trois dernières fiches d'évaluations.

Pour les fonctionnaires d'un corps ou d'un cadre d'emplois de même catégorie et de niveau comparable au corps des directeurs d'établissement sanitaires social et médico-social, tel que disposé par l'article L. 513-8 du code général de la fonction publique :

- une fiche de candidature par établissement, établie selon le modèle en annexe II (modèle également disponible sur le site internet du centre national de gestion à la page : <https://www.cng.sante.fr/directeurs/etapes-ma-carriere/publications-postes-mouvements>, rubrique : « Directeurs d'établissements sanitaires sociaux et médico-sociaux ») ;
- une lettre de motivation ;
- les trois dernières fiches d'évaluation ;
- un *curriculum vitae* de deux pages maximum ;
- une photocopie intégrale d'une pièce d'identité ;
- 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 directeurs d'établissement sanitaires social et médico-social.

Pour les personnels inscrits sur la liste d'aptitude des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux au titre de l'année 2025 :

- une fiche de candidature par établissement, établie selon le modèle en annexe II (modèle également disponible sur le site internet du centre national de gestion à la page : <https://www.cng.sante.fr/directeurs/etapes-ma-carriere/publications-postes-mouvements>, rubrique : « Directeurs d'établissements sanitaires sociaux et médico-sociaux ») ;
- une lettre de motivation ;
- les trois dernières évaluations ;
- un *curriculum vitae* de deux pages maximum ;
- une photocopie intégrale d'une pièce d'identité ;
- une copie de la dernière décision indiciariaire.

Pour les personnels n'ayant pas la qualité de fonctionnaire :

- une fiche de candidature par établissement, établie selon le modèle en annexe II (modèle également disponible sur le site internet du centre national de gestion à la page : <https://www.cng.sante.fr/directeurs/etapes-ma-carriere/publications-postes-mouvements>, rubrique : « Directeurs d'établissements sanitaires sociaux et médico-sociaux ») ;
- une lettre de motivation pour accéder aux fonctions de directeurs d'établissement sanitaires social et médico-social ;
- 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 photocopie intégrale d'une pièce 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 :

I. – Cinq membres avec voix délibérative :

- I. – La directrice générale du Centre national de gestion, présidente, qui désigne en outre :
 - II. – 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 ;
 - III. – Un membre qui a occupé des fonctions d'un niveau de responsabilité au moins équivalent à celui de l'emploi à pourvoir ;
 - IV. – Deux membres appartenant à l'administration du Centre national de gestion.

II. – Quatre membres avec voix consultative :

1. Membres avec voix consultative : un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives siégeant au Comité consultatif national ;
2. 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 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 la directrice générale du Centre national de gestion, auquel il adresse copie du contrat signé. La directrice générale 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, 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° 2007-1930 du 26 décembre 2007 modifié portant statut particulier du corps des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux de la fonction publique hospitalière.

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 modifié 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

FICHES DE POSTE

**Emploi de directeur du centre hospitalier Sainte Croix à Baume-les-Dames
et de l'EHPAD de Rougemont (Doubs)****I. – Description de l'établissement**

Le centre hospitalier de Baume-les-Dames est un établissement sanitaire de proximité (milieu rural 30 minutes de Besançon) qui exerce les activités sanitaires et médico-sociales suivantes :

- médecine : 10 lits d'hospitalisation complète ;
- soins médicaux et de réadaptation (SMR) : 28 lits d'hospitalisation complète, 6 places d'hospitalisation de jour ;
- soins palliatifs : 4 lits identifiés ;
- unité de soins de longue durée (USLD) : 20 lits ;
- EHPAD : 120 places d'hébergement permanent et 5 places d'hébergement temporaire ;
- direction commune avec l'EPHAD Château Vorget à Rougemont depuis 2012 : EPHAD de 48 places d'hébergement permanent et 1 place d'hébergement temporaire, 1 PASA et 6 places d'AJ. C'est un établissement public autonome situé à proximité du centre hospitalier.

Le centre hospitalier de Baume-les-Dames est bien implanté sur son territoire et collabore activement avec les acteurs libéraux des MSP environnantes et de la CPTS locale afin de répondre aux besoins d'une population vieillissante. Il est rattaché au GHT Centre-Franche-Comté. Acteur stratégique du territoire du Doubs Central, il remplit un rôle de premier et second recours dans l'offre de soins. En complément le territoire dispose d'une offre libérale en radiologie, qui sera complétée par un scanner dès 2026 puis d'une IRM.

Les enjeux principaux :

Un projet important de restructuration (15 millions €) de l'EPHAD du centre hospitalier de Baume-les-Dames est à engager en 2025. Cette opération d'investissement a été priorisée conjointement par l'ARS et le conseil départemental du Doubs dans le cadre du SEGUR de la santé en 2021. Il est prévu aussi la création d'un nouveau PASA et d'un tiers-lieu. Des tensions de ressources médicales notamment au sein du SMR du centre hospitalier conduisent à des difficultés pesant sur l'activité et l'offre de soins. Un travail sur l'attractivité et la fidélisation des personnels médicaux, paramédicaux et non médicaux est à mener.

II. – Description du poste*Organisation :*

Le centre hospitalier de Baume-les-Dames et l'EHPAD de Rougemont ont, dans le cadre de la direction commune, mutualisé partiellement ou totalement un certain nombre d'activité (blanchisserie, restauration, service technique) et constitué une filière qui fluidifie les flux de patients et résidents.

Le directeur est accompagné d'une équipe structurée et expérimentée : cadre supérieur de santé, DAF, responsable qualité, responsable RH, médecin salarié, IDEC...

Missions principales :

Le directeur a pour mission de garantir une gestion efficace des établissements en cohérence avec le projet d'établissement. Il doit superviser et coordonner les activités sanitaires et médico-sociales, en veillant à la qualité des soins. Il est également responsable de la mise en œuvre de la stratégie de développement et de restructuration, de la gestion des ressources humaines, du suivi des projets en cours, en lien avec les tutelles.

Les principaux projets à poursuivre ou engager sont :

- élaborer le projet d'établissement ;
- porter la restructuration immobilière de l'établissement de Baume-les-Dames avec un démarrage des travaux prévu début 2027 ;
- renforcer la dynamique de coopération avec les médecins de ville ;
- renforcer la filière de soins SMR et sécuriser la ressource médicale ;
- finalisation de l'annexe 1 du CPOM sanitaire relative aux objectifs prioritaires de l'établissement ;
- poursuivre les travaux à la suite de la 2^e visite de certification- S'impliquer dans le réseau de coordination avec la CPTS ;
- garantir le suivi des inspections des 2 EHPAD ;
- veiller au suivi des CPOM médico-sociaux ;
- établir un diagnostic et un chiffrage concernant l'état du toit de l'EHPAD de Rougemont ;
- s'impliquer dans le projet médical partagé du GHT Centre-Franche-Comté ;
- conforter sa place dans la filière gériatrique dans le cadre du GHT CFC ;
- développer un dialogue social constructif, continu et apaisé.

III. – Profil recherché

Expériences professionnelles attendues : directeur d'établissement médico-social, si possible ayant déjà dirigé un établissement sanitaire (médecine gériatrique, USLD, SMR).

Connaissances requises :

- connaissance du secteur sanitaire médico-social et gériatrique ;
- conduite de projets ;
- expérience reconnue en management notamment d'équipes pluridisciplinaires et en sites distants ;
- stratégie et organisation/conduite du changement ;
- maîtrise des règles et des enjeux liés au financement des activités de médecine, USLD, SMR et EHPAD ;
- maîtrise budgétaire et financière et gestion RH.

Compétences professionnelles recherchées :

- avoir une vision stratégique des évolutions du système de santé et savoir positionner l'établissement au sein de son territoire ;
- savoir diriger, arbitrer, et prendre des décisions en s'appuyant sur les expertises requises ;
- savoir expliquer la stratégie, la faire partager, en définir les implications et les déclinaisons ;
- savoir adapter son établissement aux contraintes financières dans un objectif de maintien de la qualité des prestations et des conditions de vie au travail des agents ;
- avoir une aptitude à exercer plusieurs compétences (faire preuve de poly-compétences) afin de maîtriser les grands domaines d'activité des établissements.