

Avis et communications

AVIS DE CONCOURS ET DE VACANCE D'EMPLOIS

MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DE LA PRÉVENTION

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

NOR : *SPRN2233033V*

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 directrice :

- Centres hospitaliers d'Argenteuil et Taverny (Val-d'Oise) (*cf.* : Annexe I).

Groupe III

I. – Emploi d'adjoint ou adjointe au directeur :

- Groupe hospitalo-universitaire AP-HP Hôpitaux universitaires Paris-Seine-Saint-Denis (Seine-Saint-Denis) (*cf.* : Annexe II) ;

Conditions d'emploi

Cet emploi est 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 2 (et 2°) de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 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* :

- un dossier de candidature par établissement à adresser uniquement par messagerie à :
CNG-MOBILITE-DH-CHEF-EF@sante.gouv.fr, en mettant en copie leur supérieur hiérarchique ;
- l'ensemble des documents composant le dossier de candidature doit nous être adressé sous forme de pièces jointes en format PDF en utilisant uniquement le logiciel France transfert, téléchargeable sur <https://france-transfert.numerique.gouv.fr/upload> ;
- 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'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 indiciare ;
- 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-referance-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 2 (1° et 2°) de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Décret n° 2005-931 du 2 août 2005 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains emplois des établissements mentionnés à l'article 2 (1° et 2°) de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à 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 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

CENTRES HOSPITALIERS D'ARGENTEUIL ET DE TAVERNY (VAL-D'OISE)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Le CHA propose une offre complète de proximité et de spécialités sur un bassin de vie à forte densité urbaine (> 300 000 hbts). Doté de 786 lits et places (438 lits MCO), il se distingue par une activité non programmée élevée, (> 100 000 passages aux urgences), une maternité de niveau 3 (3 200 accouchements), une offre médicale et chirurgicale complète en cancérologie et un plateau technique important.

Il développe des coopérations pour répondre aux besoins de santé du territoire et en tant qu'hôpital support du GHT Sud 95 - Nord 92 (CHA, Simone Veil Eaubonne-Montmorency, SSR Le Parc Taverny, EPS Roger Prévot

et CASH Nanterre). Le GHT déploie des filières de soins décrites dans son PMP, en cours de réévaluation, avec de nombreuses actions de coopération et de mutualisation.

Le dynamisme du CHA a permis d'améliorer sa situation financière. Les plans d'efficience déployés en 2014 et 2016 (dont - 12 % du capacitaire MCO) ont permis de clôturer 6 exercices en excédent depuis 2016 (taux de marge brute autour de 6%), et in fine, de relancer son projet immobilier.

Le projet validé par le ministère de la santé en décembre 2021 vise à achever la construction du bâtiment Madeleine Brès (1^o tranche de 20 000 m² livrée en 2013), dans un ensemble monobloc plus ambitieux qu'envisagé initialement, pour réunir l'ensemble des services cliniques MCO, SSR et les services médicotecniques, logistiques et administratifs (extensions de 55 000 m², livrées en 2 phases entre 2027 et 2031).

L'ampleur, la complexité et la durée du projet de construction en milieu occupé impliqueront un pilotage très rigoureux de l'opération. Au-delà de la mobilisation des aides de l'ARS et d'un programme d'emprunt très conséquent, le plan de financement du projet nécessitera de conduire un programme soutenu de réorganisation des activités, en phase avec la livraison des nouveaux locaux, pour parvenir au niveau d'efficience requis pour l'équilibre du cycle d'exploitation.

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

Stratégie (positionnement au sein du territoire, projet d'établissement, politique financière...) :

Direction générale du centre hospitalier d'Argenteuil et de l'hôpital de Taverny en direction commune.

Assurer la conduite générale des deux établissements dans les domaines financiers, des ressources humaines, de la qualité et sécurité des soins, du fonctionnement des instances dans le cadre d'un dialogue permanent et d'une gouvernance apaisée.

Mettre en œuvre la stratégie des établissements et au niveau du territoire du GHT Val-d'Oise sud et Hauts-de-Seine nord, en lien avec les autres acteurs et dans le cadre de la déclinaison du projet régional de santé.

Maîtriser et améliorer la trajectoire financière des deux établissements.

Mettre en œuvre de mesures d'attractivité médicale et paramédicale.

Direction de l'établissement support du GHT Val-d'Oise sud et Hauts-de-Seine nord.

Assurer le fonctionnement et le développement du GHT Val-d'Oise sud et Hauts-de-Seine nord (projets médicaux et de soins partagés, consolidation des fonctions mutualisées, tenue des instances).

Piloter le groupement hospitalier de territoire en cohérence avec les objectifs du PMP et du Projet régional de santé.

Animer et coordonner l'ensemble des instances du GHT.

Poursuivre le travail engagé de ré-évaluation du projet médical partagé et sa mise en œuvre

Poursuivre et consolider la mise en œuvre des fonctions mutualisées du GHT.

Organisation (gouvernance, organigramme de direction, délégations...)

Maintenir un dialogue social constructif et apaisé.

Maintenir des relations régulières et de confiance avec les élus.

Développer des relations de co-construction avec le corps médical et le corps soignant concernant la stratégie et le pilotage de l'établissement.

Associer à la vie institutionnelle les différents partenaires (usagers, élus).

Coordination externe et interne (coopérations, réseaux).

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.

Expérience professionnelle appréciée :

(Projets de coopération, mise en œuvre de projets médicaux, médico-sociaux et sociaux structurant, conduite du dialogue social, conduite du dialogue de gestion...).

Solide expérience professionnelle dans le domaine hospitalier, de préférence en direction générale ou sur des fonctions à haute responsabilité.

Mise en œuvre de projets stratégiques et de projets d'investissements majeurs.

Expérience de dialogue de gestion.

Conduite de projets complexes.

Dialogue social.

Gestion de conflits.

Connaissances particulières requises/prévues : (en lien avec les spécificités du poste).

Parfaite connaissance juridique, financière, sociale et sociologique du fonctionnement des établissements de santé.

Bonne connaissance de l'organisation de la santé en général, au niveau national, régional et territorial et des articulations entre les différents acteurs de santé et médicosociaux.

Compétences professionnelles requises / prévues : (en lien avec les spécificités du poste).

Compétence en management, en particulier management de cadres de direction et responsables médicaux.

Gestion de projets stratégiques à l'échelle d'un territoire.

Gestion de la complexité.

Compétence en matière de dialogue multilatéral.

Capacité à déléguer.

Capacité à fédérer.

ANNEXE II

GROUPE HOSPITALO-UNIVERSITAIRE AP-HP HÔPITAUX UNIVERSITAIRES PARIS-SEINE-SAINT-DENIS (SEINE-SAINT-DENIS)

Adjoint ou adjointe au directeur

II. – Description de l'établissement

Le Groupe Hospitalo-Universitaire Paris Seine-Saint-Denis est l'un des 6 groupes Hospitaliers Universitaires de l'AP-HP, CHU d'Ile-de-France.

Constitué en 2010 par la réunion des trois hôpitaux Avicenne (Bobigny), Jean Verdier (Bondy) et René Muret (Sevran), il occupe une place centrale dans le département et travaille en collaboration avec l'EPSM de Ville-Evrard et les deux groupements hospitaliers de territoire Grand Paris Nord-Est et Plaine de France.

Le GHU comporte 1 100 lits et emploie près de 5 000 professionnels. Ses activités médicales et médicotechniques sont regroupées en sept pôles (Départements Médico-Universitaires) qui structurent une offre de soins à tous les âges de la vie.

Le GHU assure une activité de proximité importante avec 2 SAU adultes, des services d'aval ainsi qu'une filière gériatrique complète et un SAU pédiatrique. Le GHU est le siège du SAMU 93. Des urgences gynécologiques et obstétricales adossées à un grand service de pédiatrie sont accueillies dans la maternité de niveau 2B, qui comprend un service de gynécologie et un centre d'AMP.

Le projet médical 2022/2025 met l'accent sur le développement des activités opératoires et interventionnelles et le GHU propose des soins de haute technicité en chirurgie (thoracique, digestive et bariatrique, orthopédique, plastique et reconstructive, ophtalmologique), anesthésie et réanimation grâce à un plateau technique adapté (imagerie, radiologie interventionnelle, médecine nucléaire, biologie, anapath, pharmacie, bloc opératoire, plateau d'endoscopies, explorations fonctionnelles respiratoires et neurologiques).

II. – Description du poste

L'adjoint au directeur du Groupe Hospitalier assiste le directeur du Groupe Hospitalier dans toutes ses missions.

Il participe à l'animation du comité de direction. Il est membre du Comité exécutif.

Il le représente à chaque fois que nécessaire et assure l'intérim de direction du GH en cas d'absence du directeur du GH.

Il assure la chefferie de plusieurs projets de restructuration du plan stratégique.

Il coordonne la politique et les actions de sécurité des biens et des personnes sur l'ensemble du GH.

Il préside la Commission locale d'appréciation des offres.

L'adjoint au directeur du GH assure également la direction de l'hôpital Avicenne. A ce titre, il exerce une fonction de gestion de proximité et de coordination de l'action des différentes directions fonctionnelles du GH sur le site.

Il préside le CHSCTL ainsi que la CDU du site

Il assure le pilotage de projets de toute nature (organisationnelle, médicale, immobilière) localisés sur le site d'Avicenne, en cohérence avec le projet d'établissement du GH.

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.

Capacité à animer et diriger des équipes pluri-professionnelles.

Capacité à travailler en équipe.

Aptitude à l'écoute, au dialogue social, à la négociation.

Capacité à prendre des décisions.

Pédagogie.

Esprit de synthèse et de rigueur.

Réactivité.