

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 non fonctionnel)

NOR : SPRN2233034V

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 :

Emplois de directeur ou directrice

Centre hospitalier de Privas et EHPAD Yves Perrin de Chomérac (Ardèche) (cf. : annexe I).

Conditions d'emploi

Cet emploi est 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 26 830 € et 74 438 €.

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 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 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 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 précité, 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 ; un membre 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° 2005-927 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.

ANNEXE I

CENTRE HOSPITALIER PRIVAS ARDÈCHE ET EHPAD YVES PERRIN DE CHOMÉRAC (AUVERGNE-RHÔNES-ALPES)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Le centre hospitalier des Vals d'Ardèche est un établissement public de santé de 416 lits et places (dont 204 lits d'EHPAD), implanté sur 3 sites (2 à Privas, 1 à la Voulte-sur-Rhône) qui dessert un bassin de population étendu mais faiblement peuplé de 50 000 habitants, rural et vieillissant. L'orientation de l'établissement, même si elle est majoritairement gériatrique, doit être une réponse aux besoins de proximité. L'établissement assure également les consultations spécialisées en réponse à l'absence d'offre libérale sur le secteur.

Privas est siège de la préfecture d'Ardèche et du conseil départemental. La population est en diminution régulière depuis 10 ans (8 321 en 2015 portée à 8 000 en 2018).

Le CH de Privas est membre du GHT Sud Drôme Ardèche, composé notamment de 3 centres hospitaliers MCO : le groupement hospitalier des portes de Provence (GHPP) de Montélimar, établissement support, et le centre hospitalier d'Ardèche Méridionale (CHARME) à Aubenas, et de plusieurs centres hospitaliers de proximité à Villeneuve-de-Berg, Bourg-St-Andéol-Viviers, Vallon-Pont-D'Arc, Joyeuse ou encore Largentière.

Des opérations d'envergure sont en cours et attendues pour cet établissement, à savoir :

- la réorganisation de l'offre de soins pour une meilleure qualité des prises en charge (gériatrie, chirurgie, obstétrique...);
- sa certification ;
- une offre médico-sociale reconstruite et réorganisée dans le cadre d'un schéma directeur immobilier ambitieux soutenu par l'ARS et le conseil départemental ;
- le lancement des opérations immobilières essentielles et nécessaires à la modernisation de l'offre de soins pour le bassin de Privas ;
- une offre de soins de premier recours articulée avec la ville pour favoriser l'exercice mixte ville/hôpital de ses praticiens et notamment des spécialistes ;
- la restauration des fondamentaux de fonctionnement (gouvernance par pôle, gestion du temps de travail, sécurisation du processus RH...) et de gestion.

II. – Description du poste

Stratégie :

Le directeur devra s'attacher à positionner l'établissement sur son territoire. Pour ce faire, il devra participer aux projets de coopérations à engager dans le cadre d'un GHT Sud Drôme Ardèche.

Sur la base des travaux engagés, il devra finaliser le projet d'établissement ainsi que le plan global de financement associé et finaliser la certification de l'établissement.

Organisation :

La mise en place d'une gouvernance interne est à finaliser dans la continuité des travaux engagés.

Coordinations :

Des coopérations existent et devront être poursuivies, en particulier avec le groupement hospitalier Portes de Provence, le centre hospitalier d'Ardèche méridionale et le centre hospitalier de Valence, notamment sur les sujets de filière de prise en charge des soins critiques, périnatale, des urgences, en cardiologie, de l'AVC, en cancérologie et également en chirurgie.

Conduite générale de l'établissement :

- restaurer les fondamentaux de fonctionnement en matière de procédures et de processus, en particulier du contrôle de gestion, de suivi budgétaire et comptable ;

- poursuivre le plan d'action visant à restaurer et sécuriser le fonctionnement du système d'information (refonte en cours du fichier structure et du SI RH) ;
- maintenir la dynamique projet initiée, en portant une attention particulière au maintien d'un climat social apaisé.

Principaux projets à conduire :

- sécurisation de la qualité des prises en charges :
 - suivi des plans d'action suite à audit bloc opératoire et des urgences ;
 - sécurisation des ressources médicales, de la permanence et de la continuité des soins ;
 - finalisation et déploiement du projet médical.
- certification de l'établissement en 2023 ;
- développement de la filière gériatrique ;
- développement des mutualisations et des coopérations territoriales permettant la prise en charge globale du patient (téléconsultations de spécialistes, télémédecine...)
- renforcer l'articulation entre la ville et l'hôpital ;
- veiller à la bonne organisation des services.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- conduite d'établissement ;
- élaboration et mise en œuvre de projet d'établissement, en particulier des volets médicaux et médico-sociaux structurants ;
- élaboration et déploiement de schéma directeur ;
- conduite de dialogue social.

Connaissances particulières requises/prévues :

- maîtrise des fondamentaux de gestion d'un établissement ;
- maîtrise du référentiel de gestion des ressources humaines ;
- démarche qualité gestion des risques de l'établissement, certification, projets transversaux ;
- capacité à savoir impulser une dynamique de projet de territoire visant à restaurer l'image de l'établissement et son attractivité médicale ;
- capacité à savoir s'impliquer dans l'amélioration de la qualité des soins.

Compétences professionnelles requises/prévues :

- sens du dialogue ;
- aptitude à définir la stratégie de l'établissement au sein de son territoire ;
- aptitude à mener une gestion optimisant les moyens et développant la performance de l'établissement ;
- aptitude à assurer le pilotage des établissements en direction commune ;
- compétences en matière de management et de dialogue social ;
- capacité à négocier et décider ;
- compétences en matière de communication ;
- aptitude relationnelle et diplomatie.