

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 fonctionnels)

NOR : SPRN2329230V

Est vacant ou susceptible de le devenir en vue d'être pourvu, en application du décret n° 2020-959 du 31 juillet 2020 relatif aux emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière, l'emploi de direction ci-après :

Emplois de directeur ou directrice

Centre hospitalier de Millau et centre hospitalier Emile Borel à Saint-Affrique (Aveyron) (cf. : annexe I).
Centre hospitalier Gabriel Déplante - Rumilly (Haute-Savoie) (cf. : annexe II).
Centre hospitalier Irénée de Bruyn Gustavia - Saint-Barthélemy (Guadeloupe) (cf. : annexe III).

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 entre 45 604 € et 71 921 €.

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, 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 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° 2005-931 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.

ANNEXES

ANNEXE I

CENTRE HOSPITALIER DE MILLAU ET CENTRE HOSPITALIER EMILE BOREL À SAINT-AFFRIQUE (AVEYRON)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Sur le territoire du Sud-Aveyron, l'activité sanitaire est répartie sur 3 centres hospitaliers : les centres hospitaliers de Millau et de Saint-Affrique, distants de 30 km, et l'hôpital Maurice Fenaille proposant 81 lits de SSR et USLD/UHR. Le bassin de santé comprend 75 000 habitants. Il présente une vaste étendue géographique, une population âgée (24 % de la population du bassin a plus de 65 ans) et une démographie faible.

Le rapport de la chambre régionale des comptes pointe une offre de soins redondante : maternité, USC, chirurgie qui, en l'absence d'approche commune et de gradation des prises en charge, a été préjudiciable aux 2 établissements (y compris lors de la fusion entre 2000 et 2007).

Étant tous membres du GHT de l'Est-Hérault et du Sud-Aveyron, les établissements ont construit des partenariats durables avec le CHU de Montpellier, hôpital support du GHT et ont pour objectif de pérenniser une offre de soins attractive sur le territoire.

Les deux hôpitaux MCO du Sud-Aveyron ont un projet de construction d'un hôpital commun qui vise la réunification des activités MCO et des plateaux techniques sur un bâtiment neuf qui sera situé sur la commune de Saint-Georges-de-Luzençon d'ici 2029. Les activités dédiées aux personnes âgées resteront sur les deux villes de Millau et Saint-Affrique.

Ce projet ambitieux est porté par un projet médical commun validé en décembre 2021. Le CH Maurice Fenaille intègre le projet médical du Sud-Aveyron sur sa composante SSR.

Les 3 établissements ont d'ores et déjà mis en place des coopérations médicales au bénéfice des patients du territoire qui devraient se renforcer dans l'attente de l'hôpital commun.

Le centre hospitalier de Millau dispose des autorisations MCO, Urgences, SMUR, USC, Psychiatrie, SSR, et USLD. Il comprend également un IFSI-IFAS.

- nombre de lits et places : 90 lits et places MCO, 51 lits et places en psychiatrie, 40 lits de SSR dont 20 lits de PAP, 50 lits d'USLD ;
- effectifs : 700 dont 60 personnels médicaux.

Suite à la visite de certification 2022, le CH de Millau est certifié sans recommandation avec un score global de satisfaction de 94,33 %.

Le centre hospitalier de Saint-Affrique dispose enfin des autorisations MCO, SSR dont PAP, USLD et hébergement (EHPAD).

- nombre de lits et places : 60 lits et places MCO, 30 lits de SSR, 40 lits d'USLD et 130 lits d'EHPAD ;
- effectifs : 300 dont 25 personnels médicaux.

Le CH de Saint Affrique n'a pas été certifié par l'HAS en 2022 et ce malgré un score global de satisfaction de 86,27 %. Une nouvelle visite est prévue en début d'année 2024.

Malgré la mise en place de 2 plans de performance (en 2014 sur le CH Emile Borel et en 2018 sur le CH de Millau), la situation financière est particulièrement dégradée avec une dette sociale et fiscale conséquente.

II. – Description du poste

Au-delà des activités de conduite générale des deux établissements (gouvernance, politique financière, gestion des ressources humaines, animation du dialogue social, ...), ce poste de chef d'établissement présente de forts enjeux compte tenu des projets de restructuration et de coopération d'envergure qui sont en cours.

Compte tenu de la situation financière très dégradée des 2 établissements, les centres hospitaliers se situent à une étape où une nouvelle vision et un nouveau positionnement stratégique au niveau partenarial et territorial doivent être travaillés conjointement.

Le chef d'établissement devra porter le projet de construction d'un centre hospitalier commun au Sud Aveyron.

III. – Profil recherché

Ce poste 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.

Connaissances et compétences requises :

- mise en œuvre des opérations de restructuration et des opérations d'investissement ;
- capacité à renforcer le positionnement de l'établissement dans son environnement en lien avec les partenaires institutionnels, les élus et les acteurs de santé du territoire ;
- capacité à impliquer et fédérer la communauté médicale et soignante dans la gestion des projets de l'établissement ;
- mise en œuvre de coopérations sur le champ sanitaire et médico-social (y compris psychiatrique) en particulier avec le CHU de Montpellier, hôpital support du GHT, ainsi qu'avec les acteurs libéraux qui se structurent en CPTS et avec les collectivités territoriales et les associations dans le cadre d'un contrat local de santé en projet ;
- animation et gestion du dialogue social ;
- gestion de projet et conduite au changement ;
- capacité à donner du sens et à manager les équipes ;
- connaissance des processus financiers et budgétaires ;
- aptitude à la gestion de l'information et de la communication ;
- maîtrise de l'équilibre budgétaire ;
- développement de la qualité et de la sécurité des soins.

Ce poste nécessite disponibilité personnelle et implication professionnelle très importante compte tenu du contexte local et des projets en cours.

ANNEXE II

CENTRE HOSPITALIER GABRIEL DÉPLANTE - RUMILLY (HAUTE-SAVOIE)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Etablissement de 430 lits constitué de 4 bâtiments différents implantés à une rue d'écart permettant des mutualisations et économies de logistique.

Le bâtiment sanitaire de 120 lits a été construit en 2015 avec des professionnels libéraux au rez-de chaussé et le CMP du CHANGE : un laboratoire d'analyse médicale (sous-traitant par marchés publics), radiologues privés, cabinet de médecins.

L'activité se partage entre la médecine (polyvalente et pneumologie et un service de cardio-gériatrie en filière avec le CHANGE) et des SMR (polyvalents et spécialisés). Le SMR neuro est reconnu expert.

Il s'agit dans les années à venir de poursuivre les consultations avancées de spécialistes et d'organiser un fonctionnement en entrée programmée pour les services de médecine en lien avec les médecins traitants et centre de soins infirmiers du territoire. L'implantation d'un scanner viendra compléter la radiologie conventionnelle, la salle d'endoscopie et les différentes EFR. L'activité d'hospitalisation de jour en médecin sera à développer et à compléter avec la gastro-entérologie et aussi une proposition pour les femmes en adéquation avec le bassin de santé.

Les services de SSR sont reconnus et une spécialisation sera à rechercher sur les SMR polyvalents, une extension et innovation sur les SMR de cardiologie, une création d'hôpitaux de jour en neurologie et gériatrie.

A noter un bassin de population en croissance composé d'une population rurale vieillissante et isolée, d'ouvriers en lien avec des emplois industriels nombreux et de jeunes actifs s'installant à Rumilly.

Un travail important est à mener sur le secteur hébergement visant à rénover les bâtiments en lien avec des projets territoriaux dans le cadre du lien avec la ville.

L'enjeu majeur est celui du recrutement de professionnels. L'établissement est à l'équilibre budgétaire, en cours de désendettement, sans ligne de trésorerie depuis 3 ans.

II. – Description du poste

Mission stratégique :

Coopérations inter-hospitalières, médicales et logistiques au sein du GHT et en inter-GHT.

Développer les hôpitaux de jour et reconstruire le médico-social en lien avec une vision des EHPAD de demain.

Maintenir l'équilibre et la pérennité financière EPRD PGFP.

III. – Profil recherché

- bonne connaissance des secteurs fonctionnels d'un établissement et de la médecine de ville ;

- capacité à agir et décider sur le pilotage stratégique, médical et financier ;
- travail en réseau ;
- connaissances générales du système sanitaire intra et extra et spécifiques sur les prises en charge des personnes âgées et soins post-aigus ;
- bon contact avec les médecins que le directeur gère en direct ;
- autonomie et capacité à la gestion et à la décision dans un process collaboratif et participatif ;
- manager et décideur ;
- intérêts marqués pour les secteurs sanitaires et médico-sociaux ainsi que les coopérations ville-hôpital.

ANNEXE III

CENTRE HOSPITALIER IRÉNÉE DE BRUYN GUSTAVIA-SAINT-BARTHÉLEMY (GUADELOUPE)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Le CHDB est le seul établissement public de santé de l'île de Saint-Barthélemy. Devenue une collectivité d'outre-mer le 15 juillet 2007, Saint-Barthélemy compte aujourd'hui 10 248 habitants. La situation économique de l'île est axée sur le tourisme.

Le CHDB a été labellisé hôpital de proximité en début d'année 2023.

Le CHDB dispose d'un service de médecine 10 lits et de 7 lits de SSR.

Le service des urgences est une antenne du CH Louis Constant Fleming (CHLCF) de Saint-Martin.

Le fonctionnement et l'organisation de l'établissement reposent sur une forte mutualisation des moyens (ressources humaines, pharmacie, plateau technique, spécialités médicales...) dans le cadre de la direction commune et du GHT.

L'imagerie médicale est assurée par un cabinet privé dans le cadre du GCS Imagerie Saint-Barthélemy. De même, l'hospitalisation à domicile est assurée par une clinique privée.

Les examens de laboratoire sont pratiqués en ville par un laboratoire privé lié par contrat avec l'hôpital, le laboratoire de biologie médicale multi site Bio Pôle.

L'EHPAD Louis Vialenc est rattaché à l'hôpital Irénée de Bruyn en qualité de budget annexe. Sa capacité est de 30 places.

Le CHDB est membre du GHT des Iles du Nord.

La direction commune effective entre le CHLCF et le CHDB depuis juillet 2020 a fait l'objet d'une dénonciation fin mars 2023.

Le CHDB dispose de 42,51 équivalent temps plein rémunérés (ETPR) au 31 décembre 2021 pour le personnel non médical dont 26,55 ETPR pour le personnel soignant. Concernant le personnel médical, l'établissement dispose de 6,20 ETPR.

La situation financière du CHDB présentée à l'équilibre en 2021, pourrait se dégrader par la mise en place de la réforme SSR, défavorable à l'établissement notamment en l'absence de codage de son SSR et par la prise en compte de l'amortissement résiduel de l'extension des bâtiments.

II. – Description du poste

Le directeur assure le management stratégique et la gestion opérationnelle de l'établissement. En binôme avec le PCME, il assure le pilotage de l'établissement en matière de qualité et de sécurité des soins, de définition de la stratégie médicale, d'organisation des pôles d'activités cliniques et de nomination des responsables médicaux.

Il garantit une gestion efficiente des ressources humaines et un dialogue social harmonieux, à ce titre il s'implique dans la présidence du comité social d'établissement.

Il procède aux arbitrages nécessaires pour toute décision comportant un impact particulier.

Il initie les négociations sur les projets structurants avec les acteurs hospitaliers, médico-sociaux et de ville concernés afin de faciliter leur adhésion à l'évolution de l'établissement.

Enfin, il veille au respect des équilibres budgétaires et doit, pour les années à venir, développer l'attractivité des postes médicaux et non médicaux.

Les axes stratégiques de développement consistent à :

- stabiliser les effectifs de l'établissement notamment les effectifs médicaux ;
- mener la procédure de certification en V2020 pour le GHT des Iles du Nord ;
- maîtriser la situation financière de l'établissement, ainsi que celle de l'EHPAD ;
- améliorer l'offre de soins du territoire en favorisant la venue de spécialistes de Guadeloupe (libéraux ou publics) ;
- définir la nouvelle organisation de l'établissement ;
- positionner l'établissement au sein du GHT ;
- assurer les missions dévolues à un hôpital de proximité ;

- améliorer l'organisation des services et la qualité de vie au travail ;
- engager le programme de restructuration dans le cadre du financement prévu au titre du SEGUR afin d'atteindre des principaux objectifs d'amélioration et de sécurisation du traitement des urgences et des soins d'attente.

III. – Profil recherché

L'emploi s'adresse à un cadre supérieur sur des fonctions de direction, d'encadrement ou d'expertise et ayant une connaissance certaines des politiques de santé et du milieu de la santé.

Il doit disposer de connaissance du milieu géopolitique de Saint-Barthélemy et des Iles du Nord.

Compétences particulières attendues :

Savoir-faire :

- définition et pilotage des objectifs stratégiques ;
- capacité à déléguer ;
- conduite du dialogue social et accompagnement au changement ;
- conduite de projets de coopération avec les acteurs de santé et médicosociaux ;
- capacité à animer le territoire ;
- contribution et implication dans le fonctionnement de l'établissement et du GHT ;
- maîtrise de l'anglais.

Savoir-être :

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

Contraintes et avantages liés :

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