

# Avis et communications

## AVIS DE CONCOURS ET DE VACANCE D'EMPLOIS

MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DE LA PRÉVENTION

### Avis de vacance d'emploi de directeur d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux (emploi fonctionnel)

NOR : *SPRN2328319V*

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 :

- établissement public départemental pour soutenir, accompagner, éduquer (EPDSAE) à Lille (Nord), (*cf.* fiche de poste en annexe de cet avis).

#### *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 43 243 € et 62 100 €. 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 emplois fonctionnels, le plafond de la part fonctions est de 29 880 € pour un coefficient de 6 et la part résultats de 19 920 €. 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 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, 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 par établissement à adresser uniquement par messagerie à : [cng-mobilite-d3s@sante.gouv.fr](mailto:cng-mobilite-d3s@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 site : <https://francetransfert.numerique.gouv.fr>.

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 des 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 maximums ;
- les trois dernières fiches d'évaluations.

Pour les fonctionnaires n'appartenant pas au corps des directeurs d'établissement sanitaires social et médico-social ou des 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 ;
- les trois dernières fiches d'évaluation ;
- un *curriculum vitae* de deux pages maximums ;
- une copie d'une pièce d'identité ;
- une copie de la dernière décision indiciaire ;
- 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 n'ayant pas la qualité de fonctionnaire :

- une lettre de motivation pour accéder aux fonctions de directeurs d'établissement sanitaires social et médico-social ;
- 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 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 :

1. La directrice générale du Centre national de gestion, présidente, qui désigne en outre ;
2. 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 ;
3. Un membre qui a occupé des fonctions d'un niveau de responsabilité au moins équivalent à celui de l'emploi à pourvoir ;
4. 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 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, 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<sup>er</sup> 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.

## ANNEXES

### ANNEXE I

#### FICHE DE POSTE

### **Emploi fonctionnel de directeur ou directrice général(e) de l'Établissement public départemental pour soutenir, accompagner, éduquer du Nord (EPDSAE) à Lille (Nord)**

#### *I. – Description de l'établissement*

Premier établissement public social et médico-social de France, l'établissement public départemental pour soutenir, accompagner, éduquer (EPDSAE) a été créé en 1982, par le département du Nord, dans la continuité de la loi du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et medicosociales et des lois de décentralisation.

L'EPDSAE est composé de 4 pôles : 16 établissements et services, implantés sur l'ensemble du département du Nord.

Le siège est situé à Lille.

L'EPDSAE est financé suivant les dispositions de la loi du 2 janvier 2002, rénovant l'action sociale et médico-sociale et relève de la fonction publique hospitalière. Il est doté de la personnalité morale.

Ses champs d'expertise :

#### 1. La protection de l'enfance :

Dans le cadre de sa mission de service public, l'EPDSAE accueille sans discrimination, les enfants et adolescents de la naissance à 21 ans, relevant de l'aide sociale à l'enfance (ASE). Ses missions consistent à accueillir, évaluer, orienter, accompagner les enfants dans le cadre de la protection de l'enfance qu'il soit administratif ou judiciaire et de la prévention ;

#### 2. La protection de l'enfance comprend :

- des actions de prévention ;
- l'organisation du repérage et l'accompagnement des situations ;
- les décisions administratives et judiciaires ;
- les mises en œuvre des décisions.

Les établissements sont des foyers de l'enfance et des centres parentaux. Les services sont diversifiés, allant de l'hébergement en internat à l'accompagnement à domicile. Le CPOM de troisième génération est en cours d'élaboration avec le département du Nord. De nombreux projets innovants sont actuellement menés pour repenser l'accompagnement, avec une forte implication et participation des équipes et des personnes concernées ;

#### 3. L'inclusion autonomie :

L'EPDSAE accueille des enfants et des adultes en situation de handicap.

Les établissements et services adaptés couvrent les champs de la déficience intellectuelle, de la déficience sensorielle (visuelle et auditive), ainsi que celui du handicap moteur et du handicap psychique. Le prochain CPOM avec le département concernant les foyers de vie est en cours d'élaboration. Un nouveau CPOM avec l'ARS est également prévu en 2023. Les projets concernent la transformation de l'offre des établissements ARS enfants dans le cadre du virage inclusif, et concernent également des évolutions architecturales importantes ;

#### 4. La prévention parentalité :

L'EPDSAE propose un soutien et un accompagnement aux parents et familles afin de prévenir les risques et les difficultés qui pourraient subvenir.

L'EPDSAE développe, dans le cadre de sa mission de prévention, des services d'accompagnement parental visant à :

- comprendre et favoriser la relation entre les parents et leurs enfants ;
- aider les parents à investir leur place dans la relation avec leurs enfants ;
- mobiliser les ressources parentales en vue d'améliorer les liens familiaux.

L'EPDSAE a déployé dans ce cadre-là quatre « maisons des parents » sur le territoire du Nord, dans le cadre du schéma directeur des services aux familles.

Quelques chiffres clés :

- 16 établissements regroupés en 4 pôles ;
- 28 communes d'implantation ;
- 4 500 accompagnements ;
- 1 700 professionnels ETP ;
- 100 M€ de budget de fonctionnement ;
- 80 métiers.

## II. – Description du poste

*Objectifs du poste :*

- représentant légal de l'établissement (établissement autonome FPH doté de la personnalité morale).

*Stratégie institutionnelle/conduite générale de l'établissement :*

- cohérence institutionnelle/projet global d'établissement ;
- politique de gestion des ressources humaines et de formation ;
- dialogue social et instances réglementaires ;
- politique économique et financière dans le cadre des deux CPOM Département et ARS ;
- investissements ;
- démarche qualité et évaluation interne (autorisations et agréments) ;
- gestion du patrimoine, stratégie immobilière, politique des travaux, hygiène et sécurité, gestion des risques.

*Communication interne et externe :*

- coordination avec les partenaires/réseaux et partenariats ;
- liens avec les élus et les autorités administratives et judiciaires ;
- transformation et diversification de l'offre de service en lien avec la politique départementale et nationale.

*Objectifs de la mission :*

- plan de retour à l'équilibre dans le cadre de la mise en œuvre d'un CPOM de transformation de l'offre et d'économie de gestion ;
- résorption des déficits ;
- maîtrise de la masse salariale ;
- mise en œuvre et formalisation d'une politique économique et sociale pluriannuelle ;
- transformation et développement de l'offre de service ;
- consolider la place du premier établissement public social et médico-social des Hauts-de-France et de France dans son environnement départemental et national.

## III. – Profil recherché

*S'agissant d'un emploi fonctionnel :*

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.

*S'agissant du poste de directeur général de l'EPDSAE :*

Il est exigé, en plus des expériences de management idéalement acquises dans des organisations complexes multi sites et activités, dans diverses fonctions de direction, une très bonne connaissance des politiques publiques en matière de protection de l'enfance et de handicap.

De plus, il est requis :

- adaptabilité ;
- résistance au stress ;
- capacité de manager des directeurs ;
- rompu au dialogue de gestion et à la logique des CPOM ;
- capacité de dialoguer avec des élus et des autorités administratives et judiciaires ;
- capacités d'apporter des réponses et des solutions à des problématiques complexes ;
- vision stratégique et prospective ;
- compréhension et écoute du « terrain » ;
- capacité de dialogue, notamment social, particulièrement reconnue et éprouvée.

## ANNEXE II

### FICHE DE CANDIDATURE

#### **Emploi de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social**

*(Deux pages maximum)*

Poste demandé :

Date de publication au *Journal officiel* :

#### **A. – Informations personnelles**

Nom et prénom(s) :

Date et lieu de naissance : ..... Situation familiale : .....

Adresse personnelle complète : .....

Téléphone personnel : ..... Portable : .....

Courriel : .....

Diplômes universitaires et professionnels : .....

Actions de formation continue suivies (au cours des cinq dernières années) : .....

.....

#### **B. – Situation professionnelle**

D3S : Oui  Non

DH : Oui  Non

Autre fonctionnaire :

Oui  précisez le corps ou cadre d'emploi : .....

Non

Inscrit sur la liste d'aptitude D3S au titre de l'année 2023 : Oui  Non

Non fonctionnaire : Oui  Non  Type de contrat : CDD  CDI

Poste et fonctions actuellement occupés : .....

Déroulement de carrière (\*) (préciser les fonctions exercées, les postes occupés avec leurs périodes respectives) :

.....

Autres actions menées (intérim, missions spécifiques, formations données) : .....

.....