

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 : SPRN2330761V

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 :

GROUPE III

I. – Emplois de directeur ou directrice

- Centre Hospitalier de Millau et Centre Hospitalier Emile BOREL à Saint-Affrique (cf : Annexe I).

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.

Le titulaire de cet emploi sera nommé pour une durée de quatre ans, renouvelable dans la limite de huit ans.

Cet emploi est classé, 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 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 L. 5 du code général de la fonction publique 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* de la République française :

- 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 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 susmentionné, 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 relatif à la formation des personnels de direction lors de leur prise de fonctions en qualité de directeur dans un établissement public de santé, 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-reference-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 L. 5 du 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.

ANNEXE I

CENTRE HOSPITALIER DE MILLAU ET CENTRE HOSPITALIER EMILE BOREL À SAINT-AFFRIQUE

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).

Etant 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.