

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 : SPRN2335344V

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 :

I. – Emplois de directeur ou directrice

Centre hospitalier de Figeac, EHPAD de Maurs et la résidence du Pays Capdenacois à Capdenac Gare (Lot) (cf. annexe I).

Centre hospitalier Henri Guérin - Pierrefeu-du-Var (Var) (cf. annexe II).

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 accusé 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 FIGEAC EHPAD DE MAURS ET EHPAD DE CAPDENAC GARE (LOT)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Le centre hospitalier de Figeac est situé en cœur de ville. Il a une capacité totale de 309 lits et places : 64 en médecine, 45 en chirurgie, 37 en SMR et 163 d'hébergement.

L'établissement dispose d'une large offre de soins : services d'urgences, de chirurgies conventionnelles et ambulatoire (viscérale et digestive, orthopédique, urologique, vasculaire, ORL, ophtalmologique), de médecines (unité de soins continus, médecine interne et polyvalente, médecine gériatrique et soins palliatifs), un service de soins médicaux et de réadaptation et un Centre de périnatalité de proximité. Il dispose également d'un plateau technique complet et moderne (bloc opératoire, stérilisation et service d'imagerie médicale). Des services complémentaires complètent le dispositif (EMG, PASS, consultations avancées dans d'autres CH et MSP).

Reconstruction du secteur d'hospitalisation des médecines, des consultations externes, de la pharmacie et de l'entrée principale en 2021. Une autorisation d'IRM a été octroyée par l'ARS avec un projet architectural en cours d'étude au niveau services (APS) et de financement.

Le centre hospitalier gère 2 EHPAD pour un total de 163 lits : l'EHPAD de Montviguier a été reconstruit en novembre 2014 et l'EHPAD Ortabadial. Une autorisation d'implantation d'USLD est en cours pour un déploiement en janvier 2024 ; les EHPAD sont les principaux partenaires d'un futur CRT du secteur.

Le centre hospitalier de Figeac fait partie du Groupement hospitalier de Territoire du Lot composé de 5 établissements publics de santé (Gourdon, Figeac, Gramat, Saint-Céré et Cahors) et au sein duquel l'équipe de direction de Figeac est très investie.

La Résidence du Pays Capdenacois comprend sur 2 sites :

Ehpad : 135 lits.

SSIAD : 25 places.

Portage de repas : 40 environ.

Un projet de reconstruction sur site unique est en cours dans le cadre du Ségur de l'investissement.

L'EHPAD R Jalenques de Maurs comprend :

Ehpad : 122 lits.

SSIAD : 55 places.

Portage de repas : 100 environ.

Une réflexion pour la réhabilitation du bâtiment principal est en cours. La création d'une seconde unité protégée est en cours.

Loin d'être un problème, la présence sur 3 départements et 2 régions est une source de complémentarité inégalée rendant le CH plus proactif vis-à-vis des enjeux d'avenir.

II. – Description du poste

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

Le centre hospitalier est situé sur la commune de Figeac dans le département du Lot. Avec une population de 10 000 habitants, Figeac est la deuxième commune la plus peuplée du département.

Le Centre hospitalier de Figeac est édifié sur les fondations de l'hôpital Saint-Jacques qui date du v^e siècle. L'hôpital est une des composantes du chemin de Saint-Jacques de Compostelle inscrit au patrimoine mondial de l'UNESCO depuis 1998.

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

Gouvernance classique de l'établissement en service et par équipe de direction. Les délégations sont gérées selon le code de la santé publique.

Coordination externe et interne (coopérations, réseaux, décisions et arbitrages, négociation...)

Coopération à maintenir et développer avec les acteurs de santé de territoire dans le cadre du GHT et avec les professionnels de ville.

Le déploiement de consultations avancées aux CH de Gourdon et de St Céré ainsi que dans les MSP de Capdenac Gare et Maurs ou la mise en place de la direction commune démontre le vaste territoire d'implantation du CH. L'équidistance avec Cahors, Aurillac ou Rodez facilite les partenariats avec les établissements de ces aires urbaines. Les partenariats avec le CH de Villefranche de Rouergue sont à encourager.

Conduite générale de l'établissement (domaine ressources humaines, financier...)

Une attention particulière sur les RH existe et est relativement fructueuse (à maintenir). Les coûts du nouveau bâtiment et de la réintégration du site Font Redonde corrélés avec un affaiblissement de l'activité et un contexte inflationniste ont rendu nécessaire un plan de redressement mis en œuvre en fin 2023 pour effet en 2024. Une attention constante sur les recettes et les dépenses doit être apportée.

Principaux projets à conduire :

Implantation de l'IRM dans le cadre du projet architectural Imagerie Urgences.

Reprise de l'équilibre financier.

Assurer la continuité de service des activités notamment sur le plan RH.

Roder et pérenniser le fonctionnement de l'USLD et du SMR.

Déployer une nouvelle unité sécurisée à Maurs.

Assurer la continuité des autorisations au vu de la réforme (USC -> USIP ainsi que les activités de chironcologiet de bariatrie).

Démarrer la reconstruction sur site unique de la Résidence du Pays Capdenacois.

Proposer un projet de réhabilitation du secteur 1 de l'EHPAD de Maurs.

III. – Profil recherché

Connaissances et compétences requises :

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...)

Compétences en lien avec la gestion de projets :

- capacité à mettre en œuvre le projet d'établissement et de saisir les opportunités ;
- capacité à développer les projets de coopération dans le secteur sanitaire, médico-social et ambulatoire ;
- capacité à impulser la stratégie et les projets de l'établissement en lien avec le projet médicosoignant partagé du GHT.

Compétences managériales :

- capacité à mobiliser la communauté médicale et soignante dans les différents projets de coopération ;
- capacité à recruter du personnel médical et à promouvoir l'attractivité de l'établissement et de l'environnement ;
- capacité à associer l'ensemble des parties prenantes aux décisions stratégiques (ARS, conseil de surveillance, directoire, CME, CPTS, commission des usagers...);
- capacité à développer un projet de territoire avec les partenariats locaux (tissu associatif, collectivités territoriales, etc...);
- sens du dialogue social.

Compétences financières et organisationnelles :

- maîtrise des dépenses dans un contexte budgétaire très contraint ;
- maîtrise de l'analyse financière et du contrôle de gestion.

ANNEXE II

CENTRE HOSPITALIER HENRI GUÉRIN - PIERREFEU-DU-VAR (VAR)

Directeur ou directrice*I. – Description de l'établissement*

La ville de Saint-Flour possède un hôpital depuis le xv^e siècle.

La ville de Saint-Flour, située à l'Est du Cantal, est un territoire rural à caractère montagneux, désenclavé par la proximité immédiate de l'autoroute A75.

Le centre hospitalier se situe à 1 h 15 de distance de Clermont-Ferrand (par autoroute) et à 1 h 10 d'Aurillac, il est composé de plusieurs sites :

- le site historique du centre-ville ;
- le site de Volzac où sont implantés les services de psychiatrie et de soins de longue durée ;
- le CMP situé cours Spy des Ternes ;
- l'hôpital de jour de psychiatrie.

Il dispose d'une capacité de 330 lits et places dont : 113 en MCO comprenant des autorisations de médecine, médecine d'urgence, chirurgie, gynécologie obstétrique, 49 en psychiatrie, 10 en long séjour et 58 en SSIAD.

La vocation du centre hospitalier de Saint-Flour est de dispenser des soins de proximité dans le territoire de l'Est du Cantal.

Il emploie environ 600 personnes dont une trentaine de médecins.

Le centre hospitalier de Saint-Flour fait partie du GHT Cantal qui regroupe le CH d'Aurillac, établissement pivot, le CH de Condat, le CH de Chaudes-Aigues, le CH de Murat et le CH de Mauriac.

L'établissement était en direction commune avec les autres établissements sanitaires du département et l'EHPAD de Chaudes-Aigues jusqu'à début juin 2023.

II. – Description du poste

Management général du centre hospitalier de Saint-Flour.

Préparer, actualiser la mise en œuvre du projet d'établissement.

Remédier à une démographie médicale fragile.

Mettre en place les conditions favorables au recrutement de nouveaux praticiens et à la fédération des équipes existantes.

Poursuivre la recherche des équilibres financiers.

Dans le cadre du GHT :

- poursuivre le développement et la structuration des fonctions mutualisées ;
- développer les coopérations avec les établissements privés et médico-sociaux dans la mise en œuvre du PMP ;
- poursuivre la structuration et optimiser les filières de soins (soins palliatifs, santé publique, gériatrie, imagerie, addictologie, traitement du cancer...)
- mettre en œuvre toute mesure en faveur de l'amélioration de la qualité et de la sécurité des prises en charge.

III. – Profil recherché

Expériences professionnelles :

- gestion d'un centre hospitalier, notamment en chefferie ;
- conduite de projets de réorganisation, coopération, projet d'établissement, projets architecturaux.

Connaissances particulières :

- secteur sanitaire, médico-social ;
- fondamentaux en matière de gestion d'un établissement relevant de la fonction publique hospitalière ;
- conduite des projets d'établissements ;
- politique, cadre du développement continu de la qualité des soins ;
- principes de mise en œuvre d'une démarche qualité et gestion des risques.

Compétences professionnelles :

- pratiques de management adaptées à la conduite du changement dans un contexte réglementaire en constante évolution et dans un cadre budgétaire défini ;
- aptitude à conjuguer les approches techniques, stratégiques et politiques ;
- capacité à animer une équipe de direction ;
- aptitude à mener les projets, piloter une équipe et être en capacité d'impulser une dynamique dans le cadre de changement, de coopération ;

- capacité d’analyse de l’environnement, d’anticipation des évolutions du territoire de santé, de construction de la stratégie territoriale au regard des enjeux ;
- compétences en matière d’arbitrage ou de médiation, sens du dialogue et du compromis, aptitude relationnelle.