

Avis et communications

AVIS DE CONCOURS ET DE VACANCE D'EMPLOIS

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ ET DES SOLIDARITÉS

Avis de vacance d'un emploi de direction de la fonction publique hospitalière (emploi non fonctionnel)

NOR : TSSN2401081V

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 :

Emploi de directeur ou directrice

- Centre hospitalier de Saint-Flour (Cantal) (*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 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.

ANNEXE I

CENTRE HOSPITALIER DE SAINT-FOUR (CANTAL)

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 montagnoux, 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.