

# Avis et communications

## AVIS DE CONCOURS ET DE VACANCE D'EMPLOIS

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ ET DES SOLIDARITÉS

### Avis de vacance d'emplois de directeur ou de directrice d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux

NOR : TSSN2419028V

L'avis de vacances d'emplois de directeur ou de directrice d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux publié au *Journal officiel* de la République française du 2 juillet 2024, texte 69 sur 95 (NOR : TSSN2418146V), est modifié comme suit :

Il convient de retirer :

Dans le paragraphe 2 :

- EHPAD et EAM de Champcevrains (Yonne), (*cf.* fiche de poste en annexe I-25).

Dans les annexes :

- l'annexe 25 : Fiche de poste de l'emploi de directeur ou directrice de l'EHPAD « Château de Bouron » et de l'EAM « L'éveil du scarabée » à Champcevrains (Yonne).

Il convient également d'ajouter :

Dans le paragraphe 2 :

- EHPAD de Carsac-Aillac (Dordogne), (*cf.* fiche de poste en annexe I-1 de cet avis) ;
- EHPAD de Nasbinals (Lozère) et de Saint-Urcize (Cantal), (*cf.* fiche de poste en annexe I-2 de cet avis) ;
- EHPAD d'Ambrières-les-Vallès, de Chantrigne, et d'Oisseau (Mayenne), (*cf.* fiche de poste en annexe I-3 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, pour les emplois de directeurs entre 25 608,18 € et 56 570,79 € et pour les emplois donnant accès à l'échelon fonctionnel entre 25 608,18 € et 62 099,83 €.

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 postes de chef ne donnant pas accès à l'échelon fonctionnel, les plafonds de la PF varient en fonction du grade et pour un coefficient de 6, elles se situent entre 21 600 € et 24 000 €. La PR se situe entre 14 400 € et 16 000 €.

Pour les emplois donnant accès à l'échelon fonctionnel, le plafond de la part fonctions est de 27 360 € pour un coefficient de 6 et la part résultats de 18 240 €.

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<sup>o</sup>, 3<sup>o</sup> et 5<sup>o</sup> de l'article L. 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, avant le mardi 23 juillet 2024 23h59 (heure de Paris).

- 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>.

Il est impératif de conserver la preuve de dépôt émanant de *francetransfert* et de contacter le CNG en l'absence d'accusé de réception dans les 7 jours ouvrés.

- 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'établissement sanitaire, social et médico-social ou 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 maximum ;
- les trois dernières fiches d'évaluations.

Pour les fonctionnaires n'appartenant pas au corps des directeurs d'établissement sanitaires social et médico-social :

- 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 maximum ;
- une photocopie intégrale d'une pièce d'identité ;
- 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 directeurs d'établissement sanitaires social et médico-social.

Pour les personnels inscrits sur la liste d'aptitude des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux au titre de l'année 2024 :

- 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 évaluations ;
- un *curriculum vitae* de deux pages maximum ;
- une photocopie intégrale d'une pièce d'identité ;
- une copie de la dernière décision indiciariaire.

Pour les personnels n'ayant pas la qualité de fonctionnaire :

- 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 pour accéder aux fonctions de directeurs d'établissement sanitaires social et médico-social ;
- 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 photocopie intégrale 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 la directrice générale du Centre national de gestion, auquel il adresse copie du contrat signé. La directrice générale 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 1****EMPLOI DE DIRECTEUR DE L'EHPAD « SAINT ROMÉ » À CARSAC (DORDOGNE).****I. – Description de l'établissement**

L'enjeu de l'établissement est de poursuivre et développer son ancrage territorial, en lien avec les partenaires existantes.

Il devra notamment :

- structurer la prise en charge de la personne âgée dans une logique de continuité et de filière, et de maintien à domicile ;
- promouvoir les bonnes pratiques et de la démarche qualité en établissement médicosocial ;
- assurer la sécurité sanitaire au sein de l'établissement dans le respect du bien-être du résident.

**II. – Description du poste**

Outre les missions inhérentes à la fonction de directeur (politique des ressources humaines, et financière/budgétaire) il est attendu du directeur :

Sur le plan stratégique :

- poursuivre et développer l'intégration de l'établissement sur le territoire, au bénéfice des résidents et usagers ;
- renouveler le projet d'établissement ;
- maintenir l'équilibre financier de l'établissement.

Sur le plan de l'organisation :

- consolider le travail engagé.

Sur le plan de la coordination externe et interne :

- renforcer l'existant, et développer la coordination externe.

**III. – Profil recherché**

Expérience professionnelle appréciée :

- rigueur et professionnalisme ;
- sens de la négociation dans le cadre des échanges avec les organisations syndicales et les partenaires du territoire ;
- bon relationnel pour une gestion efficace des relations avec les résidents, leur famille et les personnels de l'établissement ;
- bonne technicité sur le plan budgétaire et financier ;
- esprit d'entreprise pour développer les partenariats.

Connaissances particulières requises/prévues :

- très bonne connaissance de la réglementation médico-sociale ;
- très bonnes connaissances budgétaires et financières.

Compétences professionnelles requises/prévues :

- compétences en matière de management ;
- compétences budgétaires et financières ;
- capacité au travail en équipe ;
- aptitude à fixer des objectifs, les suivre et évaluer leur réalisation.

**ANNEXE 2****FICHE DE POSTE**

Emploi de directeur des EHPAD « André Aldebert » à Nasbinals (Lozère) et « Saint-Joseph » à Saint-Urcize (Cantal).

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

Les deux établissements sont positionnés dans un territoire rural, situés dans le sud du Cantal pour l'EHPAD de Saint-Urcize et Nord de la Lozère pour l'EHPAD de Nasbinals. Le territoire est couvert par 4 établissements, les 2 EHPAD de Nasbinals et Saint-Urcize couvrent la moitié de la capacité avec 73 places cumulées. Une convention de direction « commune » datée du 29 mars 2019 porte uniquement sur le partage du temps d'intervention du directeur.

Le taux d'équipement en places d'EHPAD est élevé sur le secteur. Pour autant le taux d'occupation sur l'EHPAD de Nasbinals est important, traduisant son attractivité. En revanche, du fait de ses 4 chambres doubles, l'EHPAD de Saint-Urcize connaît une baisse d'activité importante. L'EHPAD de Saint-Urcize travaille en lien avec le secteur psychiatrique ce qui lui permet d'accueillir des personnes en situation de handicap, plus jeunes que les autres résidents.

Depuis 2020, aucun des deux établissements n'a eu recours à l'intérim, ce qui démontre l'attractivité de ces deux établissements. Cela s'explique par le fort investissement des équipes et de l'encadrement (moins de 5 % de taux d'absentéisme à Saint-Urcize), mais aussi par une politique de santé et de qualité de vie au travail volontariste. Les établissements disposent de la présence d'un médecin coordonnateur à temps partiel.

Le dialogue social est à la fois serein et très constructif. A Saint-Urcize, à des fins d'économies, les effectifs ont été réduits de près de 10 % en quatre ans, sans conflit social.

Pour autant, le directeur devra avoir une attention particulière à la gestion des emplois et compétences et à la formation professionnelle ainsi qu'à la maîtrise des coûts financiers.

À Nasbinals, le CPOM doit être signé fin 2024 et le projet d'établissement, renouvelé. Le CPOM permettra d'engager l'établissement dans une nouvelle période de gouvernance, avec des objectifs rénovés. A Saint-Urcize, le CPOM a été signé début 2024, pour la période 2024-2028, et le projet d'établissement doit être renouvelé.

Un projet architectural a été réalisé sur l'EHPAD de Saint-Urcize et inclut une maison de santé de proximité dans laquelle le médecin traitant réalise des consultations dans le cadre de son activité libérale.

## II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

EHPAD de Nasbinals :

Le projet d'établissement a couvert la période 2015-2019, il sera à renouveler.

Le CPOM est prévu pour 2024. Le PRS 2023-2028 permettra d'y intégrer des objectifs cohérents avec le diagnostic qui aura été fait par l'établissement sur ses priorités.

Le taux d'occupation est assez important et la situation financière est saine mais reste fragile car la structure affiche des résultats déficitaires sur les derniers exercices.

EHPAD de Saint-Urcize :

Le CPOM a été signé début 2024, pour la période 2024-2028, et le projet d'établissement doit être renouvelé.

Depuis 2019, les 2 EHPAD sont en direction commune. Cette convention prévoit une mutualisation de la direction (0,6 ETP sur l'EHPAD de Nasbinals et 0,4 ETPS sur l'EHPAD de Saint-Urcize)

Les 2 établissements pratiquent une politique de partenariat en particulier avec les centres hospitaliers et gériatro-psychiatriques de la Lozère et du Cantal. Des professionnels de santé interviennent à temps partiel.

Les domaines RH et financiers sont des paramètres majeurs de la fonction de direction.

Principaux projets à conduire :

- projets d'établissement et CPOM ;
- structuration du plan d'amélioration continue de la qualité ;
- télé médecine ;
- poursuite de la mise en place du projet ESMS numérique (retenu en lien avec GHT Lozère) ;
- nouvelle évaluation.

## III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- conduite du projet d'établissement avec prise en compte des évolutions de la structure et définition des orientations stratégiques de l'établissement ;
- capacités managériales, de dialogue et d'écoute, de rigueur ;
- gestion administrative avancée telle que l'élaboration de CPOM, de dossiers de réponse aux AAC, AAP et AMI ;
- projet de coopération, dynamique de réseau (les 2 EHPAD fait parties du GHT Lozère) ;
- conduite du dialogue social ;
- communication interne et externe.

Connaissances particulières requises/prévues :

- compétences dans le domaine du sanitaire et du médicosocial (EHPAD, HAD, DAC, gériatro-psychiatrie, équipe mobile en soins palliatifs, centre de ressources territoriales, ...).

Compétences professionnelles requises/prévues :

- capacités relationnelles et aptitudes au management requises sur ce poste : animation d'équipe, conduite de projet, dialogue qualitatif avec les autorités, sens relationnel affirmé ;
- gestion budgétaire et financières des établissements médico-sociaux ;
- aptitudes au travail d'équipe et de réseau ;

- rigueur et organisation.

### ANNEXE 3

#### FICHE DE POSTE

Emploi de directeur des EHPAD « La Varenne » à Ambrières-les-Vallées, « La Charmille » à Chantrigne, et « La Colmont » à Oisseau (Mayenne).

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

Direction commune comprenant l'EHPAD « La Varenne », l'EHPAD « La Charmille », l'EHPAD « La Colmont » et un partenariat avec le SSIAD du « Bocage Mayennais ».

- EHPAD « La Varenne » à Ambrières-les-Vallées : 99 places dont 1 place en hébergement temporaire ;
- EHPAD « La Charmille » à Chantrigne : 26 places ;
- EHPAD « La Colmont » à Oisseau : 35 places dont 3 places de temporaires ;
- SSIAD SIMAD du « Bocage Mayennais » en partenariat : 61 places.

Principaux projets à mener dans le périmètre du poste :

- conduite générale des établissements en mutualisant les fonctions supports ;
- maintenir le bon climat social ;
- mise en œuvre du projet de travaux sur l'EHPAD « La Varenne » ;
- finalisation des CPOM en cours ;
- finaliser les coupes PATHOS en cours ;
- mise en œuvre de la réforme des SAD ;
- poursuivre les coopérations et l'ouverture de l'établissement sur le territoire.

#### II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

Missions diversifiées dans l'ensemble des domaines.

- expertise ;
- relationnel ;
- management ;
- gestion financière ;
- gestion RH ;
- relations avec les familles ;
- relations avec les partenaires.

Le directeur est le représentant légal de l'établissement. Il met en œuvre le projet d'établissement et coordonne l'exécution des délibérations du conseil d'administration. Il a la responsabilité des actions conduites par l'établissement. Il est ordonnateur des dépenses et procède à la nomination du personnel. Il est chargé de la conduite générale de leur établissement dans les domaines sanitaires, social et médico-social, de l'animation et de la coordination des actions, du management et de la gestion des ressources humaines de leur établissement et de l'évaluation des politiques et des actions conduites dans le cadre du projet d'établissement. Il est responsable de la bonne marche de leur établissement et en assure la gestion administrative et financière.

Stratégie :

- construire un pôle ressource gérontologique avec le nouvel EHPAD.

Organisation :

- direction commune avec des mutualisations entre les établissements.

Conduite générale de l'établissement :

- équilibre financier pour les EHPAD « La Colmont » et « La Varenne » ;
- fragilité sur l'EHPAD « La Charmille » ;
- RH au complet.

#### III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

L'emploi s'adresse à un directeur D3S expérimenté, ayant de bonnes connaissances dans les différents domaines de gestion et ayant la capacité de fédérer 4 entités juridiques différentes au sein d'un même organisme gestionnaire.

Qualités requises :

- vision stratégique et prospective ;
- capacité au management, afin de faire aboutir les projets ;



- capacité d’analyse, de synthèse, d’anticipation et de réponse à des problématiques complexes ;
- capacité d’écoute et dialogue social de qualité, reconnue et éprouvée ;
- communication adaptée à l’intérêt des personnes accueillies, des usagers, des professionnels et bénévoles.

Compétences professionnelles requises/prévues :

- connaissances approfondies des politiques sanitaires et sociales ;
- savoir appliquer et faire appliquer le cadre législatif et réglementaire et les grandes priorités sanitaires, médico- sociales et sociales nationales et territoriales ;
- savoir diriger, arbitrer et prendre des décisions en s’appuyant sur une capacité de jugement ;
- savoir expliquer la stratégie, la faire partager, en définir les implications et les déclinaisons ;
- savoir adapter son établissement aux contraintes financières dans un objectif de maintien de la qualité des prestations et des conditions de vie au travail des agents ;
- savoir susciter l’adhésion des équipes en interne comme de celui des partenaires en externe ;
- savoir se diriger dans un environnement complexe ;
- savoir expliquer la stratégie, la faire partager, en définir les implications et les déclinaisons ;
- savoir être attentif et prendre en compte les attentes des usagers ;
- avoir une aptitude à exercer plusieurs compétences (faire preuve de poly-compétence) afin de maîtriser les grands domaines d’activité des établissements ;
- avoir le sens du service public, de l’intérêt général et de l’utilité sociale ;
- avoir le sens de l’autorité ;
- avoir une grande aptitude à l’écoute, à la concertation et à la négociation.



## 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 2024 :** 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) :.....