

Avis et communications

AVIS DE CONCOURS ET DE VACANCE D'EMPLOIS

MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DE L'ACCÈS AUX SOINS

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

NOR : MSAN2434467V

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 local du Sud-Ouest mayennais à Craon (Mayenne) (cf. annexe).

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 (sous forme de pièces jointes en format PDF) à adresser uniquement par messagerie à l'adresse mail suivante : cng-mobilite-dh-chef@sante.gouv.fr, en mettant en copie leur supérieur hiérarchique ;
- pour les candidatures multiples, il est demandé d'établir un classement par ordre préférentiel.

Le dossier de candidature se compose (un 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 indiciaire ;
- 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 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 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.

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

CENTRE HOSPITALIER LOCAL DU SUD-OUEST MAYENNAIS À CRAON (MAYENNE)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Le Centre hospitalier local du Sud-Ouest mayennais est un hôpital de proximité en application des dispositions de l'article R. 6111-25 (arrêté ARS/PDL du 21 décembre 2021).

Les activités sont réparties sur 2 sites sur CRAON et RENAZE. Il est l'unique établissement de santé public installé sur le territoire de la communauté de communes du Pays de Craon. Il est reconnu comme un maillon essentiel du territoire de Santé, particulièrement pour la prise en soins des populations âgées et poly pathologiques.

Il possède une offre complète d'activités sanitaires et médico-sociales :

- service de médecine (35 lits dont 5 identifiés soins palliatifs, LISP) ;
- service de soins de suite et de réadaptation - SSR (35 lits) ;
- unité de soins de longue durée - USLD (30 lits) ;
- établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes - EHPAD (218 lits d'hébergement permanent, dont 13 lits au sein d'une unité dédiée aux personnes désorientées) ;
- équipe mobile de soins palliatifs ;
- équipe d'appui d'adaptation & réadaptation
- équipe de coordination des parcours (Co portée avec le GCS pôle de Santé).

Une offre de consultations de spécialités est organisée afin de permettre l'accès de la population à une expertise médicale.

L'HAS a attribué au CHLSOM, la certification avec mention en avril 2024.

Membre du GHT de la Mayenne et du Haut-Anjou, le CHLSOM participe activement à la construction d'une réponse adaptée aux besoins de la population du territoire. Il fonctionne en réseau avec les autres établissements et professionnels de santé du groupement pour proposer une offre de soins graduée. Il dispose d'une activité clinique de proximité, complémentaire des plateaux techniques accessibles sur d'autres sites et de consultations spécialisées.

Côté sanitaire : membre du groupement de coopération sanitaire (GCS) Pôle de santé du sud-ouest mayennais.

Côté médico-social : membre du groupement de coopération social et médico-social (GCSMS) du Pays de Craon (6 EHPAD et 1 SSIAD).

II. – Description du poste

Missions dans les domaines suivants :

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

- poursuivre les actions de mise en œuvre du projet de santé de territoire (participation au comité de pilotage) ;
- conforter avec l'hôpital de proximité, la réponse aux besoins du territoire ;
- participer au fonctionnement du GHT ;
- fédérer tous les acteurs autour de la mise en œuvre du projet ;
- s'assurer du maintien de l'équilibre financier de l'établissement en lien avec tous les acteurs ;
- être garant de la bonne conduite des instances ;
- s'assurer du développement de partenariats avec les CH de recours.

Organisation (gouvernance, organigramme, délégations...) :

- animer la réunion de direction hebdomadaire qui regroupe l'ensemble des cadres sectoriels et contribuer à la cohésion et au travail pluridisciplinaire ;
- contribuer à la dynamique de coopération en lien avec les acteurs libéraux implantés dans le territoire ;
- préparer avec la présidente de CME et médecin coordonnateur les projets médicaux ;
- participer aux instances de gouvernance territoriales.

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

- être garant de la coordination et de la participation active de l'établissement au GCS/CPTS, GCSMS, CPTS.

Conduite générale de l'établissement (ressources humaines, finances...) :

- être garant de la qualité du dialogue social dans l'accompagnement du changement ;
- décliner tous les domaines l'objectif de la qualité de la prise en charge des usagers du territoire ;
- conforter la trajectoire financière en particulier EHPAD.

Principaux projets à conduire :

- mettre en œuvre les différents axes du projet d'établissement sur la période 2024-2028 ;
- participer activement au projet de redéfinition de l'offre médico-sociale territoriale en lien avec le CD53 et l'ARS ;
- actualiser le règlement intérieur de l'établissement ;
- actualisation de la politique des temps partiels.

III. – Profil recherché

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...)

- connaissance d'un hôpital de proximité et du fonctionnement du secteur sanitaire et médico-social ;
- compétences managériales développées ;
- expérience démontrée dans le domaine de la coopération entre professionnels de ville et professionnels hospitaliers dans la conduite des « Parcours » ;
- aptitude à travailler avec des partenaires multiples (élus, usagers, libéraux, collectivités territoriales) ;
- expérience de coopérations inter-établissements (sanitaires et médico-sociaux) ;
- compétences financières et budgétaires ;
- compréhension des enjeux liés au positionnement d'un hôpital local dans son territoire, par rapport aux établissements hospitaliers, aux acteurs de premier recours mais aussi dans le cadre des évolutions réglementaires à venir.

Connaissances particulières requises/prévues : (en lien avec les spécificités du poste) :

- connaissances du fonctionnement et des enjeux stratégiques de l'hôpital ;
- facultés d'adaptation et de conduite du changement ;
- connaissance des structures de coopérations territoriales ;
- intérêt pour les démarches de prévention et de santé publique.
- connaissances des montages de coopérations public/public et public/privé.

Compétences professionnelles requises/prévues : (en lien avec les spécificités du poste) :

- management de projets transversaux avec multiplicité d'acteurs ;
- management opérationnel de long terme et de la conduite du changement.