

# 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 : SPRN2313249V

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 :

#### I. – Emplois de directeur ou directrice

Centre hospitalier d'Hazebrouck (Nord) (cf. annexe I) ;

Centres hospitaliers de Hirson, du Nouvion-en-Thiérache et de Vervins (Aisne) (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* :

- un dossier de candidature à adresser uniquement par messagerie à : [cng-MOBILITE-DH-CHEF-EF@sante.gouv.fr](mailto: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 ; un membre 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<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° 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 D'HAZEBROUCK (NORD)

#### **Directeur ou directrice**

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

Le centre hospitalier d'Hazebrouck est un établissement public de santé situé sur le territoire de la Flandre intérieure. Il est situé à 40 km de Lille, à 27 km d'Armentières, 15 km de Bailleul.

Le centre hospitalier d'Hazebrouck dispose des autorisations d'activité suivantes :

- médecine (36 lits d'hospitalisation complète et 3 places d'hospitalisation partielle) ;
- chirurgie (26 lits d'hospitalisation complète et 6 places d'hospitalisation partielle) ;
- gynécologie-obstétrique et maternité de niveau I (23 lits d'hospitalisation complète) ;
- soins de suite et réadaptation (non spécialisés : 20 lits d'hospitalisation complète) ;
- service d'accueil des urgences avec unité d'hospitalisation de courte durée ;
- traitement du cancer (chirurgie digestive, chirurgie mammaire en coopération avec le CH armentières, chimiothérapies et autres traitements) ;
- hospitalisation à domicile de 30 places.

L'établissement dispose également d'un scannocraphe 16 barrettes et de l'autorisation pour IRM (autorisation non mise en œuvre à ce jour et prévue en 2024).

L'établissement dispose également d'un EPHAD de 136 lits et un CSAPA.

Par ailleurs, le centre hospitalier d'Hazebrouck dispose depuis avril 2018 d'une antenne du laboratoire de biologie médicale HOSPIBIO (GCS HOSPIBIO).

L'établissement fait partie du GHT Lille Métropole Flandre Intérieure (LMFI) dont l'établissement support est le CHU de Lille.

##### *II. – Description du poste*

Le chef d'établissement du centre hospitalier d'Hazebrouck aura pour missions de :

- maintenir et accentuer les partenariats avec les établissements de santé du territoire ;
- poursuivre la structuration du lien ville-hôpital porté par l'établissement ;
- mener les différentes phases de travaux dans le cadre du schéma directeur immobilier (SDI) ;
- maintenir et poursuivre l'équilibre financier de l'établissement ;
- conduire le travail lié à la mise en place du projet d'établissement et relancer la contractualisation interne.

##### *III. – Profil recherché*

Le candidat devra disposer des compétences suivantes :

- aptitudes techniques et managériales confirmées sur un établissement public de santé dans toutes ses composantes ;
- expérience de la conduite de projets (coopérations, projets d'établissement, projets médicaux, projets architecturaux) ;
- disposer de connaissance techniques dans le domaine financier ;
- savoir-faire en matière de coopérations territoriales avec les partenaires du territoire ;
- capacité à développer une vision stratégique sanitaire et médico-sociale pour l'établissement ;
- aptitude au dialogue social et à la communication en interne et en externe.

## ANNEXE II

CENTRES HOSPITALIERS DE HIRSON,  
DU NOUVION-EN-THIÉRACHE ET DE VERVINS (AISNE)**Directeur ou directrice***I. – Description de l'établissement*

Les centres hospitaliers (CH) de Hirson, Le Nouvion-en-Thiérache et Vervins sont en direction commune (HINOVE) depuis 2016.

Ils sont situés dans le Nord de l'Aisne, à 1 h 15 de Reims, 1 h 15 de Valenciennes, 2 h 15 de Paris et 1 h 45 de Lille.

Le CH de Hirson a un service d'urgences-SMUR, un centre périnatal de proximité (CPP), un service d'imagerie médicale, des services de médecine et de SSR et des consultations spécialisées. Il est niveau II en addictologie.

Les CH de Vervins et du Nouvion-en-Thiérache avec leurs services de médecine et de SSR (avec des soins palliatifs à Vervins), les EHPAD et le SSIAD offrent un panier de soins diversifiés et de proximité pour leur population, en lien avec les professionnels de santé de ville, regroupés dans les maisons de santé et/ou CPTS.

Les enjeux de ces 3 établissements sont donc une offre de proximité dans un territoire rural en lien avec une forte proportion de personnes âgées. Ces trois CH sont labellisés « hôpital de proximité ».

Ces établissements font partie du groupement hospitalier de territoire Aisne Nord-Haute Somme, dont le CH de Saint-Quentin est l'établissement support.

Ces trois CH sont en cours de définition de leur projet d'établissement suite au projet médical partagé à l'échelle de la direction commune.

Ces établissements font partie intégrante du Pacte Sambre-Avesnois-Thiérache (SAT) 2, signé en présence du Président de la République le 19 novembre 2021. L'objet de ce Pacte, sur son volet « santé », est de proposer à l'échelle du territoire SAT une offre de soins graduée entre les CH HINOVE et Fourmies et la polyclinique de Wignehies. Les CH HINOVE ont à ce titre été pré-fléchés dans la stratégie régionale « SEGUR investissements » de l'agence régionale de santé des Hauts-de-France.

Les CH HINOVE font aussi partie d'une ZOAST (zones organisées d'accès aux soins transfrontaliers) et sont donc amenés à collaborer avec les établissements belges (CHU de Charleroi et CH de Chimay notamment).

*II. – Description du poste*

## Activités principales :

Le directeur ou la directrice devra mettre en œuvre les projets stratégiques des trois centres hospitaliers (HINOVE), le projet médical partagé SAT et devra déposer et porter les projets d'investissements dans le cadre du PACTE SAT 2, en lien avec les orientations validées par l'agence régionale de santé (ARS) des Hauts-de-France.

Il ou elle devra assurer la conduite des établissements au quotidien et être en mesure d'en animer la mise en œuvre stratégique et le pilotage.

Les principaux projets à mener dans le périmètre du poste seront de :

- veiller à la régularité des process fonctionnels ;
- mettre en place et suivre le futur pôle de santé en lien avec le PACTE SAT ;
- participer aux différents volets du Ségur de la santé, actuellement en cours ;
- développer les volets numériques des trois CH ;
- assurer le pilotage institutionnel général et quotidien des trois CH ;
- développer les partenariats en territoire, notamment le lien « ville-hôpital » ;
- améliorer la situation financière des CH dans la perspective d'un retour à l'équilibre ;
- maintenir un climat favorable au dialogue social ;
- participer aux projets transfrontaliers.

*III. – Profil recherché*

Le candidat ou la candidate devra être expérimenté dans la mise en place de projets. Impliqué dans la conduite du changement, il ou elle doit :

- savoir animer, mobiliser, convaincre et construire avec les acteurs concernés les voies du projet médical et soignant de territoire ;
- avoir la capacité à renforcer le positionnement des 3 établissements dans leur environnement en lien avec les partenaires institutionnels, les élus et les acteurs du territoire, notamment au travers de la mise en œuvre du projet médical partagé HINOVE ;
- organiser les activités et les moyens liés aux projets ;
- analyser l'impact des projets sur l'organisation et proposer des solutions d'accompagnement au changement.

Il/elle dispose d'une solide connaissance des règles de la gestion hospitalière et médicosociale (droit, finances, gestion des ressources humaines).

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

- conduite du changement et son management opérationnel ;
- gestion de projet ;
- capacités à piloter et à animer des réseaux d'acteurs pluridisciplinaires ;
- capacités à développer des partenariats hospitaliers et extra-hospitaliers (ville-hôpital notamment dans le cadre de la labellisation « hôpital de proximité » des 3 CH) ;
- connaissance du secteur sanitaire et médico-social ;
- bonne connaissance de la gestion hospitalière et médico-sociale, et des mécanismes de coopération entre établissements.

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

- aptitude en gestion de projets ;
- capacité de synthèse et d'analyse ;
- autonomie ;
- initiative ;
- réactivité ;
- polyvalence.