

# 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 : *SPRN2329883V*

L'avis de vacance d'emplois de direction de la fonction publique hospitalière (emplois fonctionnels) publié au *Journal officiel* de la République française le 31 octobre 2023, texte n° 102 (NOR : *SPRN2329230V*), est modifié comme suit :

Il convient d'ajouter le poste suivant :

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

- Centre hospitalier Sud Charente, EHPAD « Talleyrand » à Chalais (*cf.* : Annexe I) ;

#### *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](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 indiciare ;
- 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 ; 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.

## ANNEXE I :

### CENTRE HOSPITALIER SUD CHARENTE, EHPAD « TALLEYRAND »

#### **Directeur ou directrice**

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

L'établissement est autorisé en médecine, Soins de Suite et de Réadaptation et soins de longue durée. Il dispose d'un plateau technique d'imagerie, d'un scanner, d'un service d'accueil des urgences, d'un SMUR et d'un service de soins continus. Il abrite un centre périnatal de proximité, une permanence d'accès aux soins de santé et une équipe mobile de soins palliatifs ainsi que 3 LISP.

Il comporte également un important secteur médico-social pour l'accueil de personnes âgées (EHPAD, USLD, équipe mobile de gériatrie) et de personnes en situation de handicap (FAM).

Membre du Groupement Hospitalier de Territoire de la Charente, la Centre Hospitalier est implanté sur la ville de Barbezieux-Saint-Hilaire, située à proximité de la Nationale 10 au sud-ouest de la Charente, à la frontière du département de la Charente-Maritime. Il est proche du Centre Hospitalier de Jonzac (17), et se situe à environ 60 minutes du CHU de Bordeaux et 30 minutes d'Angoulême, où est situé l'établissement support de son territoire. Il dessert un bassin de population de 40 000 habitants environ, au sein d'une zone rurale.

L'établissement est labellisé « hôpital de proximité ». Son offre permet ainsi un accès en proximité aux soins urgents, aux soins de médecine polyvalente et de rééducation, notamment pour les mentions affections neurologiques, du système locomoteur ainsi qu'à de nombreuses consultations avancées. Son secteur « personnes âgées » lui a permis le développement d'une filière de soins très étoffée lui permettant d'étayer non seulement son offre médico-sociale, mais encore l'offre de son bassin de population.

Acteur important du soin et de la prévention, il établit et conforte son ouverture auprès des autres acteurs du territoire, et assure une expertise auprès des acteurs de premier recours. Il développe les dispositifs « aller-vers » sur la gériatrie et la précarité.

Le rôle et l'ouverture de l'établissement, en coopération avec les autres acteurs, est une composante essentielle pour la prise en soin des usagers du sud Charente.

##### *II. – Description du poste (missions et activités)*

En lien avec sa gouvernance, le directeur général définit et met en œuvre la stratégie de l'établissement.

En externe, Il est l'interlocuteur privilégié de tout partenaire ainsi que des autorités institutionnelles. Il oriente l'action de son établissement au regard des stratégies définies nationalement et régionalement, il accompagne la mise en œuvre des politiques de santé en adaptant son offre de soin.

Il poursuit et conforte les coopérations avec l'établissement support de GHT dans différentes spécialités mais aussi avec la médecine de ville (MSP, CPTS) ; il poursuit également les relations établies au cœur de ce territoire transfrontalier avec les acteurs publics et privés du département de Charente Maritime.

Il appuie avec ses ressources les structures secteur médico-sociales du territoire et notamment le développement et le recours à la télé-médecine avec les EHPAD de la zone géographique du Sud Charente ou du secteur social, avec l'appui de sa PASS.

Il participe au contrat local de santé du Sud Charente.

En interne, le directeur général anime les dialogues avec sa communauté soignante, l'ensemble des instances, ainsi que la politique de dialogue de gestion.

Il met en œuvre le projet d'établissement et les différents projets de réorganisation et il doit développer tous les projets d'amélioration de l'offre de soins du secteur, et notamment poursuivre le développement de la filière gériatrique et consolider la filière de rééducation.

III. – *Profil recherché (compétences recherchées, nature et niveau des expériences professionnelles attendus)*

Pour les emplois fonctionnels, le paragraphe suivant sera obligatoirement inséré dans la rubrique :

« L'emploi s'adresse à un cadre de haut niveau fonctionnaire, ou agent contractuels, avec une expérience minimale de six années d'activités professionnelles diversifiées en tant que cadre supérieur sur des fonctions de direction, d'encadrement ou d'expertise et ayant une excellente connaissance des politiques de santé. »

Doté d'une expérience dans le domaine des finances et des ressources humaines médicales et paramédicales, le candidat aura participé activement au développement de projets de coopération territoriale avec des établissements sanitaires, médico-sociaux et avec des partenaires des soins de premier recours.

Il aura participé à des projets relatifs à la mise en place de parcours de soins ou de filières. Il connaît les contraintes propres au fonctionnement du secteur médico-social et souhaite inscrire son action dans le développement de ces secteurs et leur ouverture sur le territoire au travers de la mise en place de projets ou d'une offre adaptée à de nouveaux types de publics.

Il devra en outre démontrer :

- des aptitudes pour le déploiement de projets techniques et architecturaux ;
- des connaissances dans le domaine de la communication interne et externe ;
- des aptitudes à la construction de réseaux de prises en charge avec les acteurs du soin de premier recours.

Ses compétences professionnelles devront permettre une bonne maîtrise des enjeux financiers et des politiques d'investissement, une connaissance solide de la gestion des ressources humaines médicales et paramédicales, conjuguées à un goût affirmé pour le travail en coopération avec des partenaires institutionnels et une bonne maîtrise de l'environnement et des enjeux territoriaux.