

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 (emplois non fonctionnels)

NOR : TSSN2414825V

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. – Emploi de directeur ou directrice

- centre hospitalier intercommunal de Lombez-Samatan, EHPAD de l'Isle Jourdain et centre hospitalier de Gimont (Gers) (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 (sous forme de pièces jointes en format PDF) à adresser uniquement par messagerie à l'adresse mail suivante : CNG-MOBILITE-DH-CHEF-EF@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 (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 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, 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 INTERCOMMUNAL DE LOMBEZ-SAMATAN, EHPAD DE L'ISLE JOURDAIN ET CENTRE HOSPITALIER DE GIMONT (GERS)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Les CH de Gimont et Lombez-Samatan accueillent essentiellement des personnes âgées dépendantes ou à risques de dépendance, atteintes de poly pathologies, de maladies chroniques (en particulier affections liées au diabète et des pathologies vasculaires). Le CH de Lombez-Samatan prend en charge des personnes en fin de vie ou en inter-cure de chimiothérapie et de radiothérapie, en relation avec les services d'oncologie de la Clinique Pasteur et de la Clinique des Cèdres, de l'Oncopôle de Toulouse et du CH d'Auch.

Les 3 établissements représentent 594 lits et places répartis de la manière suivante :

Au CH de Lombez-Samatan : 28 lits de médecine dont 4 de soins palliatifs, 30 lits de SMR, 30 lits d'USLD, 136 lits d'EHPAD : 77 lits d'EHPAD Lombez dont un PASA et 59 lits d'EHPAD Samatan, ESA de 5 places, 33 places de SSIAD soit un total de 262 lits et places.

Au CH de Gimont : 15 lits de médecine (hospitalisation complète dont 2 lits dédiés aux soins palliatifs), 15 lits de SMR (dont 3 lits de soins palliatifs), 30 lits d'USLD, 157 lits d'EHPAD : 95 lits d'EHPAD à Gimont dont un PASA et 6 places d'accueil de jour, 62 lits d'EHPAD St Hippolyte, 30 places de SSIAD soit un total de 253 lits et places.

EHPAD l'Isle-Jourdain : 79 lits.

II. – Description du poste

Au-delà des activités de conduite générale des deux établissements (gouvernance, politique financière, gestion des ressources humaines, animation du dialogue social, ...), ce poste de chef d'établissement présente de forts enjeux compte tenu des projets de restructuration et de coopération d'envergure qui sont en cours. Un nouveau positionnement stratégique au niveau partenarial et territorial doivent être travaillés conjointement.

Le chef d'établissement devra porter le projet de restructuration/construction en bi-site.

Principaux projets à conduire :

Projets GHT en cours :

- déploiement du DPI ;
- développement du PMT et des actions de mutualisation (Achats, DIM, ...).

Mise en œuvre des attendus d'un hôpital de proximité.

Projets architecturaux en cours :

Lombez-Samatan : projet SEGUR avec réhabilitation de l'EHPAD et reconstruction de la partie sanitaire avec inclusion cabinets de médecine générale, antenne de la MSP de Samatan, l'installation des équipements lourds autorisés et la mise en place de SNP.

L'Isle-Jourdain : reconstruction totale de l'EHPAD et cession ancien site.

EHPAD de Gimont mise en œuvre de l'unité de vie protégée.

Evaluations internes médico-sociales prenant en compte le nouveau référentiel.

Projet PUI commune avec le CH de Mauvezin et le CH d'Auch.

Projet RH en cours :

- finalisation des LDG ;
- projets réorganisation temps de travail et optimisation des cycles ;
- assurer la pérennité du dialogue social.

III. – Profil recherché

Le candidat ou la candidate devra disposer d'une forte aptitude au management et à l'animation d'équipes pluridisciplinaires ainsi que des capacités de dialogue, de concertation et de négociation.

Le candidat ou la candidate devra posséder de grandes capacités relationnelles, d'écoute, un sens aigu de l'organisation et un esprit d'initiatives et d'innovation.

Connaissances et compétences requises :

- des qualités relationnelles affirmées dans une ou plusieurs expériences réussies de conduite de changement avec une attention portée à la place des usagers ;
- capacité à renforcer le positionnement de l'établissement dans son environnement en lien avec les partenaires institutionnels, les élus et les acteurs de santé du territoire ;
- des qualités de management stratégique et expérience d'animation territoriale ;
- expérience en conduite de projet et en opérations d'investissement majeures ;
- capacité à impliquer et fédérer la communauté médicale et soignante dans la gestion des projets de l'établissement ;
- capacité à donner du sens et à manager les équipes ;
- aptitude à la gestion de l'information et de la communication ;
- agilité dans le dialogue social avec la communauté hospitalière et les instances représentatives du personnel.

Ce poste nécessite disponibilité personnelle et implication professionnelle très importante compte tenu du contexte local et des projets en cours.