

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 direction de la fonction publique hospitalière (emplois non fonctionnels)

NOR : TSSN2406960V

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 de la Ciotat et EHPAD public de Cassis (Bouches-du-Rhône) (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, 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 ; 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 DE LA CIOTAT ET EHPAD PUBLIC DE CASSIS

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Le centre hospitalier de la Ciotat assure des activités MCO de proximité et dispose d'un secteur médico-social important. Le centre hospitalier est membre d'une direction commune avec l'EHPAD public de CASSIS.

Il dispose d'un effectif de 59 ETP pour le personnel médical et de 551 ETP pour le PNM.

Sa capacité se décompose comme suit :

- 57 lits de médecine ;
- 28 lits de chirurgie et 6 places de chirurgie ambulatoire ;
- 20 lits de gynécologie-obstétrique ;
- 6 lits de surveillance continue ;
- un service d'urgence et une ligne SMUR ;
- 20 places d'HAD.

Le secteur médicosocial comprend trois EHPAD, dont celui de Cassis, ainsi qu'un SSIAD et un accueil de jour.

Le centre hospitalier de La Ciotat porte un ambitieux projet immobilier de restructuration dont le plan de financement n'est pas encore finalisé.

Le centre hospitalier de La Ciotat est membre du GHT 13 « groupement hospitalier et universitaire des Bouches du Rhône ». Dans ce contexte il développe une stratégie de développement de filières et de coopération sur le territoire de l'Est des Bouches du Rhône, dans une logique de gradation des soins avec l'APHM et le centre hospitalier d'Aubagne.

Le centre hospitalier de La Ciotat est engagé depuis plusieurs années dans la gestion d'un pôle public-privé avec la clinique de La Ciotat. Ce pôle constitué sous forme de GCS de moyens est dédié à l'utilisation des blocs opératoires et de la stérilisation. Les modalités de cette coopération sont susceptibles d'évoluer dans le sens d'une optimisation de l'offre.

II. – Description du poste

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

- établissement du GHT 13 ;
- lien étroit avec le CH d'Aubagne ;
- projet d'établissement 2023-2027 en cours d'évaluation ;
- maîtrise financières au cours des objectifs.

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

- gouvernance médico administrative en cours de réorganisation ;
- organigramme de direction *cf supra* ;
- délégations et contractualisation en cours dans le cadre de la mise en œuvre du projet d'établissement.

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

- bonne coopération avec les CPTS (réunion, EPU, déploiement d'outils pour échange de données.) ;
- bonne participation aux réseaux (urgences, périnatalité, endométriose etc...) ;
- processus de décision interne bien identifié ;
- bonne coordination avec les syndicats ;
- liens développés avec les élus du territoire.

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

- secteur des finances rattaché directement au directeur ;
- cellule projet en cours de constitution ;

- particularité d'une direction des ressources supports regroupant DRH ; DAM, SERVICES ;
- éco, travaux, logistique, technique et informatique ;
- direction des soins et qualité regroupées ;
- direction affaires générales et juridique, des usagers. Directeur administrateur du GCS.

Principaux projets à conduire :

- finaliser la construction de l'EHPAD de cassis ;
- remettre le GCS dans un fonctionnement normalisé : feuille de route validée par l'ARS ;
- finaliser la mise en place de la nouvelle gouvernance et de la contractualisation ;
- mettre en œuvre le projet d'établissement notamment dans sa dimension architecturale ;
- achever le déploiement du SIH sur l'ensemble des secteurs.

III. – Profil recherché

Expériences professionnelles :

(Projets de coopération, mise en œuvre de projets médicaux, médico-sociaux et sociaux structurant, conduite du dialogue social, conduite du dialogue de gestion...) :

- expérience en chefferie d'établissement ;
- pilotage de projet ville hôpital ;
- projet de coopération avec le public et le privé ;
- conduite du dialogue de gestion et de la contractualisation ;
- conduite du dialogue de gestion ;
- maîtrise du fonctionnement des GCS ;
- maîtrise du fonctionnement d'un GHT ;
- pilotage de contractualisation ;
- maîtrise de projets architecturaux.

Connaissances particulières :

- mise en œuvre des opérations de restructuration et des opérations d'investissement ;
- 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 ;
- capacité à impliquer et fédérer la communauté médicale et soignante dans la gestion des projets de l'établissement ;
- mise en œuvre de coopérations sur le champ sanitaire et médico-social, en particulier avec le CH d'Aubagne et l'AP-HM, hôpital support du GHT, ainsi qu'avec les acteurs libéraux qui se structurent en CPTS et avec les collectivités territoriales et les associations dans le cadre d'un contrat local de santé en projet ;
- animation et gestion du dialogue social ;
- gestion de projet et conduite au changement.

Compétences professionnelles :

- sens de l'animation ;
- capacité à motiver et à évaluer une équipe de direction ;
- sens de la négociation et de la communication ;
- aptitude au dialogue.