

Avis et communications

AVIS DE CONCOURS ET DE VACANCE D'EMPLOIS

MINISTÈRE DE LA SANTÉ, DES FAMILLES,
DE L'AUTONOMIE ET DES PERSONNES HANDICAPÉES

Avis de vacance d'emplois de direction de la fonction publique hospitalière (emplois non fonctionnels)

NOR : SFHN2532649V

Sont vacants ou susceptibles de le devenir en vue d'être pourvus 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 de directrice

Centre hospitalier Valvert (Bouches-du-Rhône) (cf. annexe I).

Etablissement public de santé mentale – Institut Albert Calmette de Camiers (Pas-de-Calais) (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 chaque 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 :

Pour les personnels appartenant au corps des directeurs d'hôpital :

- une lettre de motivation ;
- un *curriculum vitae* de deux pages maximums ;
- 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 maximums ;
- 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 maximums ;
- 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 appartenant à l'administration 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 président du conseil de surveillance de l'établissement pour les directeurs des établissements.

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.

Déontologie

L'accès à cet emploi est soumis au dépôt d'une déclaration d'intérêts préalablement à la nomination. Le formulaire de la déclaration d'intérêts peut être téléchargé à l'adresse suivante : <https://www.cng.sante.fr/directeurs/reglementation>

Ce formulaire sera demandé par l'autorité de nomination au candidat retenu préalablement à sa nomination.

Pour les personnes ayant exercé une activité dans le secteur privé au cours des trois dernières années qui précèdent la nomination sur cet emploi, un contrôle de la compatibilité de cette activité avec les fonctions exercées sera effectué préalablement à la nomination par l'autorité de nomination qui pourra, le cas échéant, saisir pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue compétent ou la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

Références

Code général de la fonction publique.

Décret n° 2005-927 du 2 août 2005 relatif au classement indiciaire applicable aux emplois fonctionnels des établissements mentionnés à l'article L. 5 du 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 VALVERT (BOUCHES-DU-RHÔNE)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Le centre hospitalier Valvert est un établissement public de santé mentale ouvert en 1975. Constitué d'un site principal, situé boulevard des Libérateurs (13011), et de 16 sites extra hospitaliers répartis sur les territoires de Marseille (11^e et 12^e arrondissement), Allauch, Aubagne, La Destrousse, La Ciotat, il couvre une population d'environ 400 000 habitants à l'Est de Marseille.

Son offre de soins est très large : évaluation et soins de l'autisme, psychiatrie périnatale, psychiatrie de l'enfant et de l'adolescent (2 inter secteurs) psychiatrie adulte (4 secteurs) un service d'addictologie, un pôle de psychiatrie de la personne âgée. Il dispose également d'une unité spécialisée dans la prise en charge de la crise suicidaire et d'une offre de thérapies complémentaires brèves, ainsi que d'une équipe de réhabilitation psychosociale.

L'ensemble des unités d'hospitalisation sont ouvertes et un travail collectif est conduit pour la promotion des alternatives à l'isolement. La contention mécanique est proscrite dans les pratiques soignantes de l'établissement.

L'hôpital est également réputé pour son engagement dans une politique de partenariat avec les acteurs de la culture à Marseille.

Dans le champ de la pédopsychiatrie, plusieurs dispositifs ont été créés afin de développer une intervention précoce : unité de soutien au développement des bébés, équipe mobile de psychiatrie périnatale, équipe mobile pour les enfants confiés à l'aide sociale à l'enfance, équipe de dépistage des psychoses émergentes adolescents/jeunes adultes, hôpital de jour ados, dispositif de prévention jeunes adolescents sport santé à Aubagne. Un projet d'hospitalisation complète pour adolescent est en cours de préparation.

II. – Description du poste

Le chef d'établissement coordonne avec l'appui de l'équipe de direction, l'élaboration et la mise en œuvre du projet d'établissement, en cohérence avec le projet territorial de santé mentale et le projet stratégique du groupement hospitalier de territoire des Bouches-du-Rhône.

Il anime, en étroite articulation avec la présidente de la Commission médicale d'établissement, la réflexion collégiale avec la communauté hospitalière au sein du Directoire mensuel, des instances et du cycle annuel de dialogue de gestion avec les pôles d'activités médicales.

L'hôpital a été certifié par la Haute Autorité de santé en février 2024. Il est engagé dans un projet de rénovation complète de ses structures prenant en compte les besoins définis par le projet d'établissement, notamment une organisation sectorielle, favorable à l'accès aux soins et à une moindre coercition mais aussi sa responsabilité sociale et environnementale.

L'engagement de l'établissement dans le partenariat avec le secteur social et médico-social, conduit le directeur à participer à l'administration de deux GCSMS (Aquaduc et CMSMH) porteurs de solutions innovantes.

Le chef d'établissement est également membre de plusieurs comités de pilotage au niveau local (conseil local de santé mentale) et départemental (Programme territorial de santé mentale/CTS/DAC) et il contribue à l'animation de la filière psychiatrique du groupement hospitalier de territoire ainsi qu'à la coordination des hôpitaux psychiatriques marseillais (COMEXIH).

Au niveau régional, il participe aux travaux de la FHF et de l'ADESM et est membre du comité de gestion du GCS Psynovia créé pour le développement de la recherche en psychiatrie et santé mentale.

Le chef d'établissement consacre également au regard de la taille de l'établissement, de la gestion des risques et des enjeux de management propres à la psychiatrie, beaucoup d'attention au dialogue et social et au suivi de l'accord SEGUR, des instances CSE et F3SCT qu'il préside.

III. – Profil recherché

Une connaissance des aspects juridiques et financiers spécifiques aux établissements spécialisés en psychiatrie facilitera la prise de fonction.

Le candidat doit pouvoir développer des compétences d'animation territoriale afin d'inscrire son établissement dans de nombreux partenariats avec le secteur social, sanitaire et médico-social mais aussi l'éducation nationale et différents services de l'Etat et des collectivités publiques. Pour initier ou participer au portage de ces différentes coopérations, il doit disposer d'une culture de santé publique.

Il est un chef d'orchestre des différentes directions fonctionnelles de son établissement, attentif aux relations avec les usagers, au dialogue social et à la pédagogie nécessaire pour la mise en sens et en cohérence des arbitrages de gestion et des évolutions organisationnelles en favorisant un management participatif. Il est aussi le garant d'une démarche éthique dans le management et l'organisation des soins.

ANNEXE II

ÉTABLISSEMENT PUBLIC DE SANTÉ MENTALE – INSTITUT ALBERT CALMETTE DE CAMIERS (PAS-DE-CALAIS)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

L'EPSM – Institut Départemental Albert Calmette (IDAC) est le seul EPSM du territoire littoral dans le département du Pas-de-Calais.

L'IDAC offre une prise en charge en pédopsychiatrie de secteur sur le boulonnais et le montreuillois-ternois. Il dispose de 6 hôpitaux de jour d'une capacité totale de 50 places réparties sur ces secteurs, de 8 CMP et de 10 lits d'hospitalisation complète dont 5 lits de centre d'accueil et de crise (CAC).

Son activité de psychiatrie adulte n'est pas sectorisée ; elle s'établit en étroite collaboration avec les services de psychiatrie des centres hospitaliers du Littoral (CH de Calais, CH de Boulogne et le CH de l'arrondissement de Montreuil).

L'établissement assure également une importante activité médico-sociale (SESSAD, IME, MAS et EHPAD).

L'IDAC fait partie du groupement hospitalier de territoire Côte d'Opale avec le CH de Calais et le CH de Boulogne, établissement support.

II. – Description du poste

Les enjeux essentiels de l'IDAC sont les suivants :

- travailler l'attractivité médicale de l'établissement dans un contexte de démographie médicale particulièrement défavorable en pédopsychiatrie ;
- assurer un suivi rapproché de la trajectoire financière ;
- maintenir un dialogue social de qualité ;
- poursuivre les coopérations et la structuration des filières de soins au sein du GHT Côte d'Opale et hors GHT ;
- mettre en œuvre et suivre les projets immobiliers ;
- animer et piloter les travaux PTSM ;
- s'intégrer dans les travaux de transformation de l'offre MS de sa zone de proximité.

III. – Profil recherché

Le candidat doit proposer une expérience confirmée en management et direction hospitalière.

Des compétences de gestion associées à une aptitude avérée au pilotage des projets et à la mise en œuvre des projets d'établissement sont indispensables.

Le candidat retenu aura à veiller au maintien de la trajectoire financière de l'établissement et devra à ce titre maîtriser les sujets financiers.

Femme ou homme de réseau, il devra conduire, dans le dialogue et l'ouverture, l'ensemble des partenariats, et en particulier dans le cadre du GHT Côte d'Opale, sur la base du projet médical partagé.

Le candidat devra disposer d'une très bonne connaissance des organisations hospitalières, de l'évolution de l'environnement réglementaire récent et des outils de coopération.

Il veillera à préserver le dialogue social ainsi que les conditions de qualité de vie au travail.