

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 fonctionnels)

NOR : SPRN2318727V

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, les emplois de direction ci-après :

Groupe II

I. – Emplois de directeur ou directrice

- EPSM Lille-Métropole à Armentières, EPSM de l'agglomération lilloise à Saint-André-Lez-Lille et EPSM du Val-de-Lys Artois à Saint-Venant (Nord) (*cf* : Annexe I) ;
- Centre hospitalier de Dunkerque (Nord) (*cf* : Annexe II) ;
- Centre hospitalier Agen-Nérac et EHPAD de Puymirol (Lot-et-Garonne) (*cf* : Annexe III) ;
- Centre hospitalier « Alpes-Léman » à Contamine-sur-Arve, de l'hôpital départemental Dufresne-Sommeiller à La Tour et de l'hôpital départemental de Reignier (Haute-Savoie) (*cf* : Annexe IV) ;
- Centre hospitalier Eure-Seine et centre hospitalier de Bernay (Eure) (*cf* : Annexe V).

II. – Emploi de secrétaire général ou secrétaire générale

- Centre hospitalier universitaire de Toulouse et Centre hospitalier de Lavaur (Haute-Garonne) (*cf* : Annexe VI).

Groupe III

I. – Emplois de directeur ou directrice

- Centre hospitalier intercommunal de Cornouaille à Quimper (Finistère) (*cf* : Annexe VII) ;
- Centre hospitalier Georges Sand à Bourges et de l'EHPAD de Saint-Florent-sur-Cher (Cher) (*cf* : Annexe VIII) ;
- Centre hospitalier spécialisé de Castelluccio à Ajaccio (Corse-du-Sud) (*cf* : Annexe IX) ;
- Centre hospitalier national d'ophtalmologie des Quinze-Vingts à Paris (Paris) (Annexe X).

II. – Emplois de directeur général adjoint ou directrice générale adjointe

- Centre hospitalier universitaire d'Amiens, Centre hospitalier de Doullens, Centre hospitalier intercommunal de Montdidier-Roye et EHPAD de Domart-en-Ponthieu (Somme) (*cf* : Annexe XI) ;
- Centre hospitalier universitaire de Nice et Centre hospitalier de Tende (Alpes-Maritimes) (*cf* : Annexe XII).

III. – Emploi de sous-directeur des services centraux de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris

- Adjoint ou adjointe à la direction des ressources humaines de l'AP-HP (Paris) (*cf* : Annexe XIII).

Conditions d'emploi

Ces emplois sont à pourvoir dans les conditions prévues par les articles 6 et 7 du décret n° 2020-959 du 31 juillet 2020 relatif aux emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière.

Les titulaires de ces emplois seront nommés pour une durée de quatre ans, renouvelable dans la limite de huit ans.

Ces emplois sont classés, en application de l'article 24 du décret du 31 juillet 2020 susmentionné, en trois groupes. 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 groupe de l'emploi : pour un groupe II, de 43 243 € à 68 269 €, pour un groupe III, de 41 031 € à 65 417 €.

Les conditions d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire sont fixées par le décret n° 2005-931 modifié du 2 août 2005 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains emplois fonctionnels mentionnés à l'article L. 5 du code général de la fonction publique modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière. En fonction de l'emploi occupé, le montant attribué varie de 60 à 150 points.

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 emplois fonctionnels, le plafond de la part fonctions est de 33 600 € pour un coefficient de 6 et la part résultats de 33 600 €.

Pour les directeurs qui bénéficient d'une concession de logement ou d'une indemnité compensatrice de logement, la cotation de la part fonctions 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 :

- pour les emplois fonctionnels de directeur d'établissement, le directeur général de l'Agence régionale de santé ;
- pour les autres emplois fonctionnels, le directeur d'établissement.

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 par établissement 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 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 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/statuts-textes-de-reference-et-fiches-de-procedure>.

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.

ANNEXES

ANNEXE I

EPSM LILLE-MÉTROPOLE À ARMENTIÈRES, EPSM DE L'AGGLOMÉRATION LILLOISE
À SAINT-ANDRÉ-LEZ-LILLE ET EPSM DU VAL-DE-LYS ARTOIS À SAINT-VENANT (NORD)

Directeur ou directrice*I. – Description de l'établissement*

Les 3 établissements sont spécialisés dans les prises en charge psychiatriques. Ils couvrent 30 secteurs de psychiatrie adulte et 8 secteurs de psychiatrie de l'enfant et de l'adolescent, pour une file active de 85 000 patients/an. Les prises en charge sont réalisées à près de 90 % en ambulatoire.

L'offre de soins de ces 3 établissements repose sur un nombre important de dispositifs (hôpitaux de jour, CMP, antennes de consultation, CATTP, appartements thérapeutiques, équipes mobiles, centres d'accueil et de crise...).

Une offre médico-sociale complète le panel d'activité de ces établissements (MAS et ESAT).

Les 3 établissements sont membres du GHT de psychiatrie Nord Pas-de-Calais, qui intègre aussi l'EPSM des Flandres de Bailleul. L'EPSM Lille-Métropole d'Armentières est l'établissement support de ce GHT.

A ce titre, les directions de la qualité et de la gestion des risques, du système d'information, de la fonction achat, et de la communication et de la culture sont mutualisées entre les 4 établissements membres du GHT.

Un nouveau projet médical partagé devra être élaboré à horizon début 2024. Les filières prioritaires suivantes ont d'ores et déjà été identifiées :

- prévention et égal accès aux soins ;
- continuité et permanence des soins ;
- parcours coordonné du patient ;
- amélioration de la qualité, de la sécurité des soins et gestion des risques psychosociaux ;
- prise en charge des populations spécifiques ;
- prises en charges spécifiques ;
- information, formation, recherche ;
- attractivité, fidélisation, conditions de travail et risque psychosociaux.

Les 3 établissements ont été certifiés par la HAS en 2022. Les résultats sont les suivants :

- EPSM Lille-Métropole (certifié avec mention) : établissement=96/100 ; patient=94/100, équipes de soins=91/100 ;
- EPSM de l'agglomération lilloise : établissement = 97/100 ; patient=97/100 ; équipes de soins=98/100 ;
- EPSM Val-de-Lys Artois : établissement=92/100 ; patient=97/100 ; équipes de soins=96/100.

II. – Description du poste

Il sera attendu du chef de ces établissements la poursuite de la réalisation des objectifs du SROS spécifiques au champ de la santé mentale, à savoir notamment :

- repérer et prendre en charge précocement le risque suicidaire ;
- développer les prises en charge ambulatoire en adaptant l'offre dans le champ sanitaire, social et médico-social ;
- coordonner les démarches de soins et d'accompagnement social et médico-social ;
- assurer la prise en charge des enfants et des adolescents à risque ;
- promouvoir l'insertion des personnes souffrant de troubles psychiques dans la cité.

De même, les orientations stratégiques inscrites dans les CPOM des 3 établissements devront être pérennisées.

Les coopérations construites dans le cadre du GHT devront être poursuivies et renforcées, alors même qu'un nouveau projet médical partagé est en cours d'élaboration.

Les projets médicaux des 3 établissements devront également être réactualisés.

III. – Profil recherché

L'emploi s'adresse à un cadre de haut niveau fonctionnaire, ou agent contractuel, 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.

Expérience professionnelle appréciée :

- aptitudes managériales confirmées via une expérience solide au sein d'un établissement sanitaire ;
- expérience en conduite de projets de coopération, mise en oeuvre de projets médicaux et médico-sociaux, conduite du dialogue social et du dialogue de gestion ;
- si possible, expérience en management de plusieurs établissements (direction commune ou intérim).

Connaissances particulières requises :

- maîtrise du champ de la santé mentale et de ses enjeux, en vue d'organiser la réponse aux besoins de la population et la mise en oeuvre de la politique régionale et en santé mentale.

Compétences professionnelles requises :

- capacité à développer une vision stratégique sanitaire et médico-sociale pour 3 établissements différents, à définir et porter la stratégie institutionnelle ;
- capacité à entretenir le dialogue social ;
- capacité à fédérer les équipes autour des projets des établissements ;
- savoir-faire en matière de coopérations territoriales avec les acteurs du territoire.

ANNEXE II

CENTRE HOSPITALIER DE DUNKERQUE (NORD)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Le centre hospitalier de Dunkerque est un établissement public de santé situé sur le territoire de la Flandre maritime, à environ 70 km de Lille, et à environ 50 km de Calais et de Saint-Omer. Ce territoire compte plus de 250 000 habitants et constitue la zone de proximité la plus peuplée du littoral.

Le centre hospitalier de Dunkerque est inscrit depuis le 1^{er} janvier 2014 dans un GCS de moyens nommé le Projet Hospitalier du Dunkerquois (GCSM PHD) :

- établissement pivot de la Flandre Maritime, le centre hospitalier de Dunkerque regroupe les activités de médecine spécialisée, de chirurgie et de cancérologie, d'obstétrique et de néonatalogie et dispose d'un plateau technique ;
- pôle d'excellence gériatrique, la Polyclinique de Grande-Synthe anime la filière gériatrique ;
- pôle d'excellence dans les soins de suite et de réadaptation (SSR), l'Hôpital Maritime de Zuydcoote développe des activités de SSR spécialisées et non spécialisées, pour les adultes et les enfants.

Le centre hospitalier de Dunkerque est par ailleurs établissement support du Groupement Hospitalier de Territoire du Dunkerquois et de l'Audomarois (« GHT du Littoral Nord ») qu'il constitue avec le centre hospitalier de la région de Saint-Omer, celui d'Aire-sur-la-Lys et l'Hôpital Maritime de Zuydcoote. Le GHT couvre un bassin de population de 360 000 habitants. Les orientations de son projet médical partagé visent notamment à harmoniser la permanence des soins, à conforter les parcours-patients identifiés comme prioritaires (en cardiologie, gastroentérologie, pneumologie, neurologie, gériatrie) et à organiser la gradation des soins pour les autres parcours-patients.

Le centre hospitalier de Dunkerque entre dans une phase de travaux importants pour les années à venir dans le cadre de son schéma directeur immobilier. Le montant global de ces travaux s'élève à 123.6M€ et accompagné à hauteur de 50M€ dans le cadre du SEGUR Investissement.

II. – Description du poste

L'avis de vacance vise à pourvoir le poste de directeur-chef d'établissement du centre hospitalier de Dunkerque.

Avec l'aide d'une équipe de direction constituée, et en lien étroit avec les responsables médicaux et instances de l'établissement, le directeur nommé aura à conduire les principaux projets du centre hospitalier de Dunkerque :

- conforter la trajectoire financière engagée, de manière notamment à soutenir la politique d'investissement et d'innovation ;
- conduire la politique de travaux engagée dans le cadre schéma directeur immobilier et poursuivre la rénovation du centre hospitalier ;
- assurer la mise en oeuvre du projet d'établissement 2023-2027 ;
- mettre en oeuvre les orientations stratégiques du Projet Hospitalier du Dunkerquois ;
- poursuivre le développement des coopérations dans le cadre de la triple territorialité de l'établissement (à l'échelle du Dunkerquois, du GHT et de la région avec le CHU de Lille) ;
- poursuivre le développement des partenariats avec les acteurs de ville et notamment la CPTS Littoral en Nord et la CPTS Bergues-Bourbourg-Hondschoote (BBH) ;
- accentuer le développement de la télémédecine.

Au delà, il pilotera la mise en oeuvre de l'ensemble des orientations stratégiques inscrites au contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens et oeuvrera notamment à conforter la politique d'attractivité médicale.

III. – Profil recherché

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

Une expérience préalable de chefferie d'établissement sur emploi fonctionnel serait appréciée.

Des compétences de gestion associées au pilotage des projets de développement et de conduite à la mise en œuvre des actions du projet d'établissement sont indispensables.

Le candidat retenu aura en particulier à veiller au maintien de la trajectoire financière de l'établissement.

Femme ou homme de réseau, il devra conduire, dans le dialogue et l'ouverture, l'ensemble des coopérations et très particulièrement assurer le pilotage du GHT du Dunkerquois et de l'Audomarois dans sa principale composante, le projet médical partagé, et ses composantes liées aux fonctions supports.

Le candidat devra disposer d'une très bonne connaissance des organisations. Il ou elle maîtrisera l'évolution de l'environnement réglementaire récent. Sa bonne distance et ses capacités de recul lui permettront de porter les projets et les réorganisations avec écoute, pédagogie, dans le dialogue avec les professionnels.

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

Plus largement, il sera garant de la cohérence des actions avec l'ensemble des partenaires : maire, élus, associations, financeurs, direction générale et services de l'ARS...

ANNEXE III

CENTRE HOSPITALIER AGEN-NÉRAC ET EHPAD DE PUYMIROL (LOT-ET-GARONNE)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Le Centre Hospitalier Agen - Nérac est un établissement de santé composé de trois entités constituant un ensemble de plus de 840 lits et places pour une offre complète de soins.

Un hôpital composé de trois sites :

- le Centre Hospitalier Agen - Nérac avec ses services de Médecine, Chirurgie, Gynécologie-Obstétrique et ses services médico-techniques : l'ensemble comporte 359 lits, 103 places et 26 postes d'hémodialyse ;
- le Centre de Gérontologie de Pompeyrie a une capacité totale de 182 lits, répartis en 146 lits d'hébergement en maison de retraite (EHPAD) et 36 lits en soins de longue durée ;
- le Centre hospitalier de Nérac d'une capacité de 200 lits (dont 15 lits de médecine et 185 lits EHPAD) et 45 lits de Service de Soins Infirmiers à Domicile.

Le CHAN est l'établissement support du Groupement Hospitalier de Territoire Lot-et-Garonne. En sus de l'établissement support, le groupement est composé des établissements suivants :

- le Pôle de Santé du Villeneuveois ;
- le Centre Hospitalier Intercommunal de Marmande-Tonneins ;
- le Centre Hospitalier Départemental la Candélie ;
- le Centre Hospitalier de Casteljaloux.

Le CHAN est identifié comme établissement de recours pour différentes spécialités (Maternité niveau 2b, néphrologie, unité neuro-vasculaire...) à l'échelle départementale. La Haute Autorité de Santé a récemment certifié l'établissement avec mention. Par ailleurs, il est également reconnu comme un hôpital « promoteur de santé publique » et a créé en son sein un département de santé publique. Il dispose également d'un plateau technique important.

II. – Description du poste

En cohérence avec les orientations stratégiques du PRS, les objectifs prioritaires du directeur seront les suivants :

- continuer à conforter la dynamique territoriale reposant sur le GHT en assurant notamment le déploiement du DPI partagé, le développement des collaborations médicales et la gestion territorialisée des lits ;
- poursuivre de la structuration et le déploiement du pôle de santé publique en lien avec les différents acteurs de santé publique du territoire en privilégiant une approche populationnelle ;
- renforcer le lien ville/hôpital dans une logique de fluidité et d'efficacité des parcours de santé ;
- piloter le projet de rénovation de l'établissement sur le site d'Agen et sur le site de Nérac pour ce qui concerne plus particulièrement l'EHPAD ;
- conforter la stratégie de maîtrise de la trajectoire budgétaire sur l'ensemble du périmètre d'activité.

Poursuivre la mise en œuvre des mesures d'attractivité pour les emplois médicaux et paramédicaux pour assurer le développement des projets en cours et soutenir l'activité de l'établissement.

III. – Profil recherché

L'emploi s'adresse à un cadre de haut niveau fonctionnaire, ou agent contractuel, 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.

Expérience professionnelle appréciée :

Expérience dans la gestion d'un centre hospitalier et notamment la chefferie d'établissements.

Expérience en matière de coopération inter-hospitalière et avec les établissements médico-sociaux, (pilotage de projets de coopération, du GHT, de directions communes), partenariat avec les établissements médico-sociaux, réseau ville-hôpital.

Expérience du dialogue en établissement requise.

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

Capacité au travail en équipe de direction.

Aptitude à mener des projets.

Capacité à impulser une dynamique de changement.

Capacité d'analyse de l'environnement de l'établissement.

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

Management d'équipes pluridisciplinaires.

Gestion du corps médical.

Compétences financière et de gestion.

Capacité à la prise de décision.

Aptitudes relationnelles, diplomatie requise.

Capacité de négociation.

Capacité d'organisation.

ANNEXE IV

CENTRE HOSPITALIER « ALPES-LÉMAN » À CONTAMINE-SUR-ARVE, DE L'HÔPITAL DÉPARTEMENTAL DUFRESNE-SOMMEILLER À LA TOUR ET DE L'HÔPITAL DÉPARTEMENTAL DE REIGNIER (HAUTE-SAVOIE)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Le centre hospitalier Alpes Léman est l'établissement public de recours de 1^{er} niveau en Haute-Savoie Nord, territoire de plus de 400 000 habitants en évolution démographique soutenue. Le site principal est situé à Contamine sur Arve à proximité immédiate de l'A40. La Haute-Savoie est un territoire à forte attractivité saisonnière hivernale et estivale. La situation frontalière avec la Suisse entraîne des difficultés de recrutements et fidélisation des professionnels soignants.

Le CHAL dispose de 700 lits et places, dont 440 MCO, bénéficie de locaux modernes et d'un plateau technique étoffé. Il gère un budget de près de 195M€, toujours en équilibre jusqu'en 2021 et présentant en 2022 un déficit de 1,7M€ sur le budget H. Il emploie plus de 2000 professionnels dont 220 médecins. Il a été certifiée la HAS en avril 2022 avec mention « qualité des soins confirmée ». Il gère également trois Résidences EHPAD ainsi qu'un institut de formation en soins infirmiers et d'aides-soignants.

Le CHAL est l'établissement support du GHT Léman Mont-Blanc composé de 7 établissements et qui engage actuellement l'élaboration du nouveau Projet Médical et Soignant Partagé (PMSP).

Les enjeux :

- maintenir l'animation de la démarche territoriale du GHT ainsi que l'articulation avec les professionnels de ville et le secteur médico-social ;
- poursuivre le renforcement des collaborations au sein du GHT et la consolidation des filières prioritaires ;
- maintenir la dynamique d'activité et consolider la trajectoire financière des établissements ;
- poursuivre le déploiement du projet managérial et de la charte de gouvernance ;
- poursuivre les actions visant à favoriser l'attractivité et la fidélisation des professionnels ;
- piloter l'opération d'investissement « Adaptation du plateau technique » ;
- soutenir le déploiement des actions portés dans les projets d'établissement en cohérence avec les axes du GHT et le SRS ;
- poursuivre le renforcement de l'articulation avec le GHT Haute-Savoie Pays de Gex.

II. – Description du poste

Piloter et manager le CHAL, l'HHDS et l'HDR dans le cadre de la direction commune mise en place depuis 2019 en poursuivant le développement de relations de co-construction avec les responsables médicaux et soignants.

Piloter et animer le GHT Léman Mont-Blanc en poursuivant le déploiement de la charte de management avec le président de la CMG. Mener à bien la finalisation du nouveau PMSP et assurer le déploiement des actions identifiées en lien avec la gouvernance du GHT.

Poursuivre le développement d'un dialogue de gestion performant fondé sur la confiance et associant les responsables médicaux et soignants.

Maintenir un dialogue social fluide et responsable avec les partenaires sociaux.

Poursuivre le travail en articulation avec les élus et les pouvoirs publics.

Garantir une trajectoire financière saine en favorisant la responsabilité des chefs de pôle : développement des activités en cohérence avec le schéma régional de santé et les filières identifiées au niveau du GHT.

Conduire les opérations d'investissements prioritaires.

Initier et mettre en œuvre des nouveaux projets d'établissement des trois hôpitaux en direction commune : CHAL, HDDS et HDR.

Poursuivre le développement des coopérations : Haute-Savoie Nord, en inter GHT 74 articulé avec le CHANGE, avec les professionnels de ville, avec les établissements de l'Arc Alpin et Lyon.

III. – Profil recherché

L'emploi s'adresse à un cadre de haut niveau fonctionnaire, ou agent contractuel, 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.

Il est attendu du(de la) futur(e) directeur(trice) de la direction commune CHAL, HDDS, HDR une expérience professionnelle lui ayant permis de développer :

- une solide expérience professionnelle dans le domaine hospitalier, en direction générale ou sur des fonctions à haute responsabilité ;
- des qualités relationnelles affirmées dans une ou plusieurs expériences réussies de conduite du changement ;
- une expérience de gouvernance d'établissements multi-sites ou groupes hospitaliers ;
- une expérience managériale confirmée et des capacités d'écoute lui permettant d'animer et de mobiliser les équipes de direction et les communautés hospitalières, en développant des relations de co-construction avec le corps médical et le corps soignant concernant la stratégie et le pilotage de l'établissement ;
- un sens aigu du dialogue social et de la communication interne et externe (médias, collectivités territoriales, etc.) dans un contexte d'accompagnement au changement ;
- la mise en œuvre de projets stratégiques et d'investissements majeurs ;
- la gestion de la complexité du jeu des acteurs internes et externes ;
- la maîtrise de la conduite de projets complexes, de pilotage interne, de performance et de gestion ;
- une vision stratégique des évolutions du système de santé ;
- la capacité de diriger, arbitrer, expliquer la stratégie, la faire partager et en définir les implications et déclinaisons ;
- la capacité à associer à la vie institutionnelle les différents partenaires, tant les usagers que les élus ;
- la capacité à entretenir des relations fluides et constructives avec l'ARS.

ANNEXE V

CENTRE HOSPITALIER EURE-SEINE ET CENTRE HOSPITALIER DE BERNAY (EURE)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Le CH Eure Seine est l'établissement public de santé de recours pour le territoire de santé d'Evreux Vernon dans le département de l'Eure (27).

Cet établissement bi-site (Evreux et Vernon) dispose de 514 lits et places MCO, et d'un capacitaire de moyen et long séjour en SSR, USLD, EHPAD, SSIAD. Le CH Eure-Seine est l'établissement support du Groupement Hospitalier de Territoire Eure Seine Pays d'Ouche.

Confronté à des difficultés financières majeures et à une situation de trésorerie fortement dégradée, le CH a été placé sous administration provisoire le 15 mai 2023. Son projet d'établissement est en cours de renouvellement, et s'appuiera sur le renforcement des coopérations avec le CHU de Rouen, avec les établissements membres du GHT et avec les établissements privés de sa proximité. Le CH Eure Seine actualise également son schéma directeur immobilier, dont l'un des axes majeurs sera la modernisation de ses capacités de soins critiques.

Le CH de Bernay est l'établissement de premier recours de son territoire. Il est doté d'un service d'urgences, de capacités de médecine, de chirurgie, de SSR et de capacités médico-sociales. Le CH actualise son projet médical dans une logique d'établissement de premier recours centré sur les besoins gériatriques de son territoire. Le CH a été retenu dans le cadre de la stratégie régionale d'investissement Ségur pour la restructuration - rénovation de ses capacités médico-sociales et de celle de son service de médecine. Sa situation budgétaire et financière nécessite la formalisation d'un plan de restauration de ses capacités financières.

II. – Description du poste

Il est attendu du chef d'établissement qu'il :

- sécurise la gouvernance des établissements de la direction commune et dans ce cadre en précise les règles de fonctionnement et renouvelle le pilotage médico-administratif des établissements membres ;

- renouvelle le projet d'établissement du CH Eure Seine et des autres établissements de la direction commune, ainsi que le projet médical partagé du GHT ;
- formalise un schéma directeur immobilier cohérent pour chacun des établissements (et le cas échéant des sites) de la direction commune. En effet, diverses opérations majeures sont en cours de programmation ou de réalisation dont une partie ont fait l'objet d'un accompagnement dans le cadre de la stratégie régionale des investissements Ségur en Normandie :
 - réaménagement de l'unité de chirurgie ambulatoire du CH de Vernon ;
 - extension du service de réanimation et de soins continus du CH d'Evreux ;
 - création d'un pôle de gériatrie sur le CH d'Evreux ;
 - regroupement des lits de médecine sur le site de Bernay ;
 - reconstruction de l'EHPAD du CH Bernay.
- assainisse la situation financière des établissements de la direction commune. Les fondamentaux de gestion devront être rétablis et un plan pluriannuel de restauration des capacités financières de ces établissements formalisé.

III. – Profil recherché

L'emploi s'adresse à un cadre de haut niveau fonctionnaire, ou agent contractuel, 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.

Expérience professionnelle appréciée par ailleurs :

- expérience dans la gestion d'établissement de santé et médico-sociaux ;
- expérience dans la conduite de projets immobiliers majeurs ;
- expérience dans la conception et la conduite de plans d'amélioration des fondamentaux de gestion.
- connaissance de la rédaction, du pilotage et de la mise en œuvre de projets tel que le CPOM, le projet d'établissement / projet médical / projet médico-social ;
- capacité à initier, animer et accompagner le changement des organisations et le positionnement stratégique des activités ;
- projets de coopération et ouverture sur l'extérieur ;
- management d'équipes ;
- conduite du dialogue social ;
- nécessité de compétences en gestion financière et budgétaires ainsi qu'en gestion des ressources humaines.

ANNEXE VI

CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE TOULOUSE ET CENTRE HOSPITALIER DE LAVAU (HAUTE-GARONNE)

Secrétaire général ou secrétaire générale

I. – Description de l'établissement

Au cœur de la région Occitanie Ouest et d'une agglomération au taux de croissance démographique soutenu, le Centre Hospitalier Universitaire de Toulouse est la structure sanitaire de référence. Constitué de plusieurs sites répartis au nord et au sud de la ville (Purpan, Rangueil, Larrey, Oncopôle outre l'Hôtel-Dieu et La Grave) le CHU de Toulouse est un des premiers employeurs de la région, accomplissant ses missions de soins, prévention, enseignement et recherche grâce à 4 000 médecins et 12 000 personnels hospitaliers (soit 16 000 personnes au service de la santé).

Il prend en charge environ 280 000 malades et 800 000 consultants chaque année, ce qui le situe au 4^e rang des hôpitaux français en ce qui concerne son activité. Seul CHU de la région Occitanie Ouest, les soins de recours représentent plus de 50 % de son activité, grâce à des plateaux techniques et des équipes de haute qualité.

Le CHU de Toulouse est établissement support du groupement hospitalier de territoire de la Haute-Garonne et du Tarn Ouest. Le GHT est le premier des 14 GHT de la région Occitanie en termes d'activité et de masse budgétaire.

Le directeur général et la présidente de la CME ont engagé une démarche d'actualisation du projet d'établissement pour la période 2023-2027. Dans ce cadre, l'élaboration du projet médical et du projet de management ainsi que la poursuite de la dynamique projet au sein du CHU constituent une priorité. Cette démarche de projet se complète d'une dimension territoriale à consolider par des actions de coopération dans le cadre de projets communs ou d'équipes médicales communes avec les établissements du GHT comme avec ceux de l'hémi-région Ouest d'Occitanie. Enfin, le partenariat avec les acteurs de la ville sera développé.

Le CHU de Toulouse mène enfin une restructuration d'envergure, avec la réalisation des opérations majeures du Grand Hôpital Régional des Enfants et du Nouvel Hôpital Rangueil, opérations majeures retenues dans le cadre du Ségur.

II. – Description du poste

Le (la) secrétaire général(e) est en charge d'assister le directeur général dans la conduite générale du CHU et d'assurer la continuité de la fonction de direction générale.

A ce titre, le SG assure les missions suivantes :

- conduire, accompagner et sécuriser la transformation du CHU ;
- coordonner les actions d'optimisation en matière d'organisation soignante et hospitalière ;
- promouvoir les politiques RSE et Qualité au cœur des pratiques ;
- assurer la sécurité des biens et des personnes et relations patients.

Principaux projets et missions à mener avec coordination et suivi de certaines directions, fonctions centrales et/ou transversales :

- coordination et appui à la mise en œuvre du Projet d'Établissement (PE) et des grands projets (Grand Hôpital Régional des Enfants, Nouvel Hôpital Rangueil, Oncopôle) et à la gestion du patrimoine historique ;
- définition et suivi du programme pluriannuel d'investissement dans le cadre de l'actualisation du PGFP ;
- mise en œuvre de la transformation des organisations et suivi des projets en phase travaux. Coordination des ingénieries ;
- services numériques (DPI...) ;
- suivi de dossiers stratégiques et transversaux (IHU, Institut St-Jacques et Fondation, politique de prévention...) ;
- pilotage de la procédure de certification HAS : préparation et suivi de la visite ;
- pilotage des procédures de certification et de labellisation de l'établissement : ISO 27001, THQSE... ;
- conduite de la politique de gestion des risques environnementaux ;
- pilotage des actions et procédures de sécurisation du CHU ;
- présidence de la commission des marchés ;
- coordination de la démarche de renforcement du contrôle interne (*cf.* réforme de la responsabilité des gestionnaires publics).

Appui au fonctionnement de la commission des hospitalisations.

Appui au fonctionnement de la commission du numérique.

Accompagnement de la direction déléguée du CH de Lavaur.

Toute action permettant de traiter les difficultés ou de faciliter l'instruction des dossiers.

III. – Profil recherché

L'emploi s'adresse à un cadre de haut niveau fonctionnaire, ou agent contractuel, 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.

Compétences professionnelles requises/prévues :

Le poste nécessite à la fois des aptitudes en management et en conduite de projet. Le parcours professionnel doit pouvoir comprendre des expériences sur diverses directions fonctionnelles.

Il est attendu des expériences professionnelles ayant permis de mettre en exergue :

- un sens élevé des responsabilités et de la loyauté ;
- des qualités relationnelles affirmées dans une ou plusieurs expériences réussies de conduite de changement ;
- des qualités de management stratégique et opérationnel lui permettant de prendre en compte les enjeux internes et externes de l'établissement ;
- un esprit d'équipe ;
- un sens de la discrétion.

Qualités professionnelles requises/prévues :

Le secrétaire général doit pouvoir travailler en parfaite collaboration et confiance avec le directeur général et le directeur général adjoint. Il possède des aptitudes à la coordination d'équipes importantes. Des qualités d'écoute et de négociation sont également attendues. Enfin, le profil du poste justifie des qualités managériales importantes.

Contraintes particulières :

Participation à tour de rôle à la continuité de la fonction de direction générale en semaine, week-end et vacances.

ANNEXE VII

CENTRE HOSPITALIER INTERCOMMUNAL DE CORNOUAILLE À QUIMPER (FINISTÈRE)

Directeur ou directrice*I. – Description de l'établissement*

Le centre hospitalier intercommunal de Cornouaille est situé au sud du territoire de santé Finistère Penn Ar Bed et dessert un bassin de population d'environ 330.000 habitants.

Premier opérateur de santé de Cornouaille, le CHIC dispose de 593 lits et 91 places (court séjour - Médecine, Chirurgie, Obstétrique et soins de longue durée), répartis sur deux sites principaux : Quimper et Concarneau

Autres activités : services d'accueil des urgences (Quimper, Concarneau), SMUR ; centre périnatal de proximité (Concarneau) ; imagerie médicale : radiologie conventionnelle et imagerie en coupe à Quimper et Concarneau, laboratoire, pharmacie.

L'établissement propose par ailleurs une offre médico-sociale diversifiée (EHPAD : 409 places, SSIAD : 13 places, CAMSP : 50 places) et participe aux dispositifs de coordination du territoire de santé (filière gériatrique Est-Cornouaille).

Il est organisé en 6 pôles d'activités médicales et médico-techniques (341,39 ETP de personnels médicaux et 2.028 ETP de personnels non médicaux employés en 2021).

De par ses missions de proximité (MCO, urgences, USLD, EHPAD, SSIAD...), le CHIC est partie prenante pour la majorité des programmes d'actions définis au niveau territorial. En tant que chef de file sur la Cornouaille, il contribue à la mise en œuvre des orientations régionales de l'ARS au sud du territoire de santé Finistère Penn Ar Bed (gradation des soins, développement des alternatives à l'hospitalisation complète, territorialisation de l'offre).

Par ailleurs :

- le CHIC dispose d'un pôle de Santé Publique qui doit, par ses actions notamment au sein des contrats locaux de santé, contribuer à la réduction des inégalités en santé sur le territoire ;
- il est membre fondateur du GCS Alliance Cornouaille Santé et porte, avec la CPTS Union pour la Santé du Pays de Quimper, des expérimentations « article 51 » en matière de responsabilité populationnelle (diabète de type 2 et insuffisance cardiaque).

II. – Description du poste

Principaux projets à conduire :

- coopérations : renforcement des coopérations territoriales au sein du GHT et développement des coopérations avec les autres acteurs du territoire, notamment du secteur médico-social (EHPAD) ;
- schéma directeur immobilier : finalisation de l'élaboration du schéma directeur immobilier et mise en œuvre des projets accompagnés dans le cadre du Ségur Investissement sur les sites de Quimper et Concarneau (en cours d'instruction) ;
- site de Concarneau : développement du site par la concrétisation du projet immobilier accompagné dans le cadre du Ségur Investissement et des missions dévolues aux hôpitaux de proximité (labellisation en 2021) ;
- efficacité de l'établissement : poursuite de l'amélioration de la trajectoire budgétaire et financière ;
- projet médico-soignant : mise en œuvre des orientations retenues dans le cadre du PMSP en cours d'élaboration ;
- filière médico-sociale : CPOM EHPAD et SSIAD en cours de négociation pour l'année 2023. Le SSIAD sera impacté par la réforme de transformation en service autonomie à domicile.

III. – Profil recherché

L'emploi s'adresse à un cadre de haut niveau fonctionnaire, ou agent contractuel, 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.

Il est attendu du futur directeur du Centre Hospitalier Intercommunal de Cornouaille des expériences professionnelles lui ayant permis de mettre en exergue :

- un sens élevé des responsabilités ;
- des qualités relationnelles affirmées dans une ou plusieurs expériences réussies de conduite de changement ;
- des qualités de management stratégique lui permettant de prendre en compte les enjeux internes et externes de l'établissement afin de :
 - poursuivre et améliorer la dynamique de recherche d'efficacité en interne notamment dans le cadre du virage ambulatoire et du développement des alternatives à l'hospitalisation (médecine et chirurgie ambulatoire, recours à l'HAD) ;
 - structurer l'organisation interne de l'établissement en adéquation avec les objectifs du GHT de l'Union Hospitalière de Cornouaille ;

- mettre en œuvre le schéma directeur immobilier du CHIC (dossiers Ségur investissement Concarneau et Quimper)
- affirmer le positionnement de l'offre du CHIC de Brest dans l'offre hospitalière globale publique et privée et veiller à renforcer les liens de collaboration avec la médecine de ville et le secteur médico-social ;
- une personnalité expérimentée, déterminée, autonome, faisant preuve d'initiatives, volontaire, et sachant :
 - être attentif à la qualité du dialogue social avec les instances représentatives des personnels pour faire accepter les choix concrets et opérationnels dans un cadre de maîtrise des dépenses, nécessaire à l'atteinte de l'équilibre budgétaire ;
 - donner une ligne politique claire en s'inscrivant dans la mise en œuvre des objectifs du PRS.

ANNEXE VIII

CENTRE HOSPITALIER GEORGES SAND À BOURGES ET DE L'EHPAD DE SAINT-FLORENT-SUR-CHER (CHER)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

L'hôpital George Sand est issu de la fusion réussie de trois établissements en 2003 (Bourges, Chezal Benoît et Dun sur Auron). Il s'organise donc sur trois sites.

Le CH fait partie du GHT du Cher dont l'établissement support est le CH Jacques Cœur de Bourges.

Le GHT déploie actuellement un important programme informatique : dossier patient informatisé, logiciel de gestion des ressources humaines médicales et non médicales et démarre les travaux de son 2ème projet médico-soignants partagé. George Sand est impliqué dans ces travaux en mettant à disposition du GHT des moyens humains

En 2021, le projet d'établissement 2021-2025 et le projet territorial de santé mentale 2021-2025 ont été adoptés avec les partenaires du territoire et sont tous les deux en cours de déploiement.

II. – Description du poste

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

Appartenance au G.H.T. du Cher.

Direction Commune avec l'EHPAD de Saint-Florent-sur-Cher.

G.C.S. Cuisine George Sand / EHPAD Bellevue.

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

Cf. Chiffres.

Principaux projets à conduire :

Ouverture du nouveau service d'addictologie sur le site de Bourges début 2024 et de façon concomitante sur le site de Chezal-Benoît dernière phase d'ouverture d'un foyer médicalisé à 24 lits (20 actuellement) + travaux sur le site.

Visite de certification début 2024.

Poursuite du déploiement des projets d'établissement et médical partagé 2021-2025.

Participation à l'élaboration du second projet médico-soignant du GHT et déploiement des logiciels informatiques.

Mise en œuvre sur le territoire du Cher du PRS 3 et des objectifs quantifiés de l'offre de soins pour le volet psychiatrie.

Rétablissement financier du budget E.

III. – Profil recherché

L'emploi s'adresse à un cadre de haut niveau fonctionnaire, ou agent contractuel, 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.

Expérience professionnelle appréciée :

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

Participation à un GHT.

Expérience de direction d'un centre hospitalier.

Connaissance du domaine de la psychiatrie.

Expérience dans le travail collaboratif avec les acteurs hospitaliers, de la ville et du médico-social.

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

Management.

Culture de l'amélioration de la qualité.
Vision stratégique et opérationnelle des évolutions du système de santé, et des leviers d'amélioration de la performance.
Connaissance des acteurs intervenants dans la politique de santé au sens large (y compris sur les champs sociaux, premier recours, prévention...).
Compétences professionnelles requises / prévues : (en lien avec les spécificités du poste).
Conduite de projet.
Conduite du changement.
Vision stratégique.
Mobilisation d'équipes médicales et non médicales pour favoriser une dynamique collective. Communication / relationnel.
Innovation.
Négociation.
Sens de l'intérêt général.
Force de conviction.

ANNEXE IX

CENTRE HOSPITALIER SPÉCIALISÉ DE CASTELLUCCIO À AJACCIO (CORSE-DU-SUD)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Etablissement psychiatrique référent régional avec la particularité d'héberger la filière oncologique pour la Corse du Sud.

L'établissement est référent sur ces deux activités sur l'ensemble du territoire.

La partie oncologique connaît des difficultés RH médicales prégnantes.

Dans un contexte de reconstruction de l'hôpital d'Ajaccio, l'activité oncologique doit être transférée dans l'établissement MCO référent sur le territoire.

En contrepartie, un transfert d'une partie du cpaitaire du SSR (vocation gériatrique) est prévu du CH d'Ajaccio vers le CH de Castelluccio.

Dans ce cadre, le schéma directeur prévoit une reconfiguration des locaux.

Le CH est centre référent régional et de proximité pour la réhabilitation psychosociale (appui du CH Bastia, des établissements privés et des libéraux)

Il doit structurer la filière urgences psychiatriques en proposant une offre graduée pour les situations de crise afin notamment de ne pas emboliser les urgences.

L'établissement doit asseoir la mobilité, dans un objectif "d'aller vers" (chronodistances, évolution démographique du secteur Ajaccien, territoire d'Extrême Sud...) en développant notamment la télé expertise.

L'établissement une situation financière dégradée et devra identifier puis mettre en place des actions de performance afin de redresser la trajectoire financière dans un climat social sensible.

Le CH doit poursuivre la réalisation du schéma directeur et le plan pluriannuel d'investissement et notamment finaliser un plan global de financement pluriannuel.

En 2023, l'établissement s'inscrit dans le cadre du renouvellement à venir du projet médical du GHT de Corse du Sud qui fédère les établissements publics du département et associe des établissements privés.

II. – Description du poste

Le CH de Castelluccio est un établissement comptant 167 lits de psychiatrie, 28 lits de SSR et 28 lits de médecine (Oncologie).

Son projet médico-soignant comporte les principaux thèmes ci dessous, et devra prendre en compte les orientations du schéma régional de santé :

- renforcement de la filière addictologie ;
- psychiatrie du sujet âgé ;
- création d'un centre d'accueil et de crise ;
- création d'une unité de réhabilitation psychosociale ;
- valorisation et coordination de la filière cancérologie et SSR ;
- projet UCC ;
- délocalisation oncologie vers CH Ajaccio.

Projets d'investissement :

- restructuration de l'amphithéâtre (travaux en cours) ;

- restructuration et extension du bâtiment d'hospitalisation complète en pédopsychiatrie (bâtiment ALBA) : (choix de la maîtrise d'œuvre en cours) ;
- restructuration du pavillon F pour l'hébergement d'une MAS soins complexes et d'une unité sanitaire de prise en charge du handicap psychique lourd (étude de faisabilité en cours) ;
- restructuration et extension du pavillon ABE pour accueillir l'extension du capacitaire en SSR et de l'activité de géronto-psychiatrie (définition du besoin architectural en cours) ;
- relocalisation de l'HDN et HDJ en pédopsychiatrie (ouverture en mars 2024, location auprès d'un bailleur privé).

III. – Profil recherché

L'emploi s'adresse à un cadre de haut niveau fonctionnaire, ou agent contractuel, 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.

Directeur d'hôpital confirmé :

- manager, sachant donner sens et confiance, fin diplomate, ayant un gout affirmé pour la négociation et l'échange avec les personnels et les médecins ;
- ayant réussi des regroupements d'activités ;
- ayant une expérience dans la gestion de projets architecturaux.

C'est un poste exposé, où l'on attend un directeur dirigeant, qui devra maintenir et animer un dialogue social constructif, et mettre en place, avec le corps médical, une stratégie de transformation et de rénovation de l'établissement : révision des organisations de travail, réduction de l'absentéisme, enjeu d'attractivité médicale en vue d'une restauration des capacités financières, indispensable pour mener à bien son schéma directeur.

La dimension de la région crée une exigence d'une articulation étroite entre la direction et l'ARS qui apporte à l'établissement un soutien sans faille.

ANNEXE X

CENTRE HOSPITALIER NATIONAL D'OPHTALMOLOGIE DES QUINZE-VINGTS À PARIS (PARIS)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Le centre hospitalier intercommunal de Cornouaille est situé au sud du territoire de santé Finistère Penn Ar Bed et dessert un bassin de population d'environ 330 000 habitants.

Premier opérateur de santé de Cornouaille, le CHIC dispose de 593 lits et 91 places (court séjour - Médecine, Chirurgie, Obstétrique et soins de longue durée), répartis sur deux sites principaux : Quimper et Concarneau.

Autres activités : services d'accueil des urgences (Quimper, Concarneau), SMUR ; centre périnatal de proximité (Concarneau) ; imagerie médicale : radiologie conventionnelle et imagerie en coupe à Quimper et Concarneau, laboratoire, pharmacie.

L'établissement propose par ailleurs une offre médico-sociale diversifiée (EHPAD : 409 places, SSIAD : 13 places, CAMSP : 50 places) et participe aux dispositifs de coordination du territoire de santé (filière gériatrique Est-Cornouaille).

Il est organisé en 6 pôles d'activités médicales et médico-techniques (341,39 ETP de personnels médicaux et 2.028 ETP de personnels non médicaux employés en 2021).

De par ses missions de proximité (MCO, urgences, USLD, EHPAD, SSIAD...), le CHIC est partie prenante pour la majorité des programmes d'actions définis au niveau territorial. En tant que chef de file sur la Cornouaille, il contribue à la mise en œuvre des orientations régionales de l'ARS au sud du territoire de santé Finistère Penn Ar Bed (gradation des soins, développement des alternatives à l'hospitalisation complète, territorialisation de l'offre).

Par ailleurs :

- le CHIC dispose d'un pôle de Santé Publique qui doit, par ses actions notamment au sein des contrats locaux de santé, contribuer à la réduction des inégalités en santé sur le territoire :
 - il est membre fondateur du GCS Alliance Cornouaille Santé et porte, avec la CPTS Union pour la Santé du Pays de Quimper, des expérimentations « article 51 » en matière de responsabilité populationnelle (diabète de type 2 et insuffisance cardiaque).

II. – Description du poste

Principaux projets à conduire :

- coopérations : renforcement des coopérations territoriales au sein du GHT et développement des coopérations avec les autres acteurs du territoire, notamment du secteur médico-social (EHPAD) ;

- schéma directeur immobilier : finalisation de l'élaboration du schéma directeur immobilier et mise en œuvre des projets accompagnés dans le cadre du Ségur Investissement sur les sites de Quimper et Concarneau (en cours d'instruction) ;
- site de Concarneau : développement du site par la concrétisation du projet immobilier accompagné dans le cadre du Ségur Investissement et des missions dévolues aux hôpitaux de proximité (labellisation en 2021) ;
- efficacité de l'établissement : poursuite de l'amélioration de la trajectoire budgétaire et financière ;
- projet médico-soignant : mise en œuvre des orientations retenues dans le cadre du PMSP en cours d'élaboration ;
- filière médico-sociale : CPOM EHPAD et SSIAD en cours de négociation pour l'année 2023. Le SSIAD sera impacté par la réforme de transformation en service autonomie à domicile.

III. – Profil recherché

L'emploi s'adresse à un cadre de haut niveau fonctionnaire, ou agent contractuel, 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.

ANNEXE XI

CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE D'AMIENS, CENTRE HOSPITALIER DE DOULLENS, CENTRE HOSPITALIER INTERCOMMUNAL DE MONTDIDIER-ROYE ET EHPAD DE DOMART-EN-PONTHIEU (SOMME)

Directeur général adjoint ou directrice générale adjointe

I. – Description de l'établissement

Le CHU Amiens Picardie est l'établissement support du GHT Somme Littoral Sud qui comporte 10 établissements de santé et le CHU de référence des GHT de l'ex-Picardie.

Le CHU Amiens-Picardie assure toutes les missions d'un CHU (soins, enseignement, recherche) auxquelles il convient la mission de gestion de la démographie médicale sur le territoire (pour son GHT et les 4 GHT associés).

A ce titre, il pilote et anime une forte dynamique de coopération territoriale dans un territoire médicalement sous-dense.

Ces dernières années, le CHU Amiens Picardie s'est engagé dans une politique de regroupement de ses différents sites pour passer de 4 sites principaux à deux sites. Ce regroupement est quasi-finalisé. La dernière étape consiste au regroupement des sites administratifs sur le site principal puis la rénovation des sites d'hébergement des personnes âgées.

Le CHU Amiens Picardie doit finaliser les opérations de construction, d'organisation et de recrutement des personnels lui permettant de disposer d'une UFR d'Odontologie opérationnelle à compter de septembre 2023.

Le projet d'établissement actuel du CHU Amiens-Picardie couvre la période 2018-2023. Un nouveau projet d'établissement devra être élaboré pour la période 2024-2029 en cohérence avec le Projet régional de Santé en cours d'élaboration et le Projet Médico-Soignant Partagé du GHT finalisé en décembre 2022 pour la période 2023-2028.

Le CHU Amiens Picardie conduit actuellement un schéma directeur immobilier conséquent : extension des lits de soins critiques, extension de la radiothérapie, construction de l'UFR d'Odontologie, construction d'un nouveau bâtiment SSR dans le cadre d'un GCS public-privé au titre des opérations majeures de ce SDI.

La situation financière du CHU AMiens Picardie demeure délicat même si elle s'est considérablement améliorée depuis 2019. Le CHU AMiens Picardie ne remplit pas encore l'ensemble des conditions lui permettant de recourir à l'emprunt.

II. – Description du poste

Missions principales : en lien avec le DG, le (la) DGA est chargé d'assurer la coordination des travaux de l'équipe de direction.

Il (elle) est amené à représenter le(la) directeur(trice) général (e) dans la vie courante de l'établissement. Il (elle) assure en coordination avec le(la) DG le portage des dossiers stratégiques du CHU Amiens-Picardie. Il (elle) participe, sous l'autorité du (de la) DG, à la définition de la ligne stratégique du CHU.

Le (la) DGA :

- anime et coordonne les travaux de l'équipe de direction sous l'autorité de le(la) directeur(trice) général(e) ;
- dirige les services dans son périmètre et par délégation, met en œuvre, régule, contrôle et évalue les plans d'actions dont il a la charge ;
- assure la continuité de la direction générale ;
- participe à la définition des orientations stratégiques du CHU et des différents projets parties au projet d'établissement ;
- met en œuvre des politiques préalablement définies dans sa sphère de délégation ;

- impulse et coordonne des projets stratégiques et transversaux, mobilise et optimise les ressources humaines et l'ensemble des moyens d'actions nécessaire à leur avancement ;
- assure la coordination et le suivi des projets architecturaux (extension des Réanimations et de la Radiothérapie, urgences psychiatriques, UFR Odontologie, crèche hospitalière, réhabilitation du bâtiment Saint-Vincent, restructuration de Saint-Victor,...) ;
- assure le suivi et coordination des instances : ordres du jour, notes de présentation en lien avec le secrétariat général ;
- coordonne les réunions de communication avec la communauté hospitalière et l'encadrement ;
- assure le suivi des instances de dialogue social (CSE et F3SCT) en coordination avec le(la) directeur(trice) général (e) et la DRH ;
- assure le suivi des affaires générales et juridiques ;
- assure le suivi des marchés ;
- participe à la gestion des situations de tensions/crises ;
- prépare et suit l'ensemble des visites de certification, inspections et contrôles.

III. – Profil recherché

L'emploi s'adresse à un cadre de haut niveau fonctionnaire, ou agent contractuel, 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.

Compétences professionnelles requises/prévues :

Parcours professionnel : le poste nécessite à la fois des aptitudes en management et en conduite de projet. Le parcours professionnel doit pouvoir comprendre des expériences sur diverses directions fonctionnelles (Coopérations / RH (PM-PNM) / Coordination de projets d'investissements / Affaires générales et juridiques / Services financiers...).

Il est attendu des expériences professionnelles lui ayant permis de mettre en exergue :

- un sens élevé des responsabilités et de la loyauté ;
- des qualités relationnelles affirmées dans une ou plusieurs expériences réussies de conduite de changement ;
- des qualités de management stratégique et opérationnel lui permettant de prendre en compte les enjeux internes et externes de l'établissement ;
- une personnalité expérimentée, réfléchie, faisant preuve d'initiatives et de reporting, volontaire, et sachant être politique, discret, attentif à la qualité du dialogue social ;
- une vision stratégique des évolutions du système sanitaire, social et médicosocial pour accompagner le développement de l'établissement au sein des territoires ;
- un esprit d'équipe ;
- un sens de la discrétion.

Connaissances particulières requises/prévues : les enjeux liés à ce poste nécessitent un profil expérimenté sur des fonctions diverses. La capacité à pouvoir mobiliser les équipes autour de projets majeurs ou de situations de crises, et des compétences particulières en matière de coopérations et de ressources humaines médicales et non médicales sont attendues.

Qualités professionnelles requises/prévues : le(la) DGA doit pouvoir travailler en parfaite collaboration et confiance avec le (la) DG. Il possède des aptitudes à la coordination d'équipes importantes, des qualités d'écoute et de négociation, des qualités managériales prouvées.

ANNEXE XII

CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE NICE
ET CENTRE HOSPITALIER DE TENDE (ALPES-MARITIMES)

Directeur général adjoint ou directrice générale adjointe

I. – Description de l'établissement

Le CHU de Nice, qui est l'un des deux CHU de la région PACA, répond pour les missions de recours à une population chiffrée à environ 1,4 million d'habitants. Il est l'établissement support du GHT 06

Il est engagé dans un schéma directeur immobilier ambitieux, qui doit s'élaborer en lien avec les acteurs du territoire.

Au-delà des éléments de contexte, le positionnement stratégique du CHU doit faire face à différents facteurs de complexité :

- le CHU de Nice est un établissement qui partage plusieurs activités de référence avec d'autres établissements de santé, se plaçant dans une situation liée, qu'il s'agisse de la pédiatrie avec la Fondation Lenval, de la cancérologie avec le Centre Antoine Lacassagne, de la chirurgie cardiaque avec l'Institut Arnault Tzanck ou de la psychiatrie avec le Centre Hospitalier Sainte-Marie Nice notamment ;

- le CHU de Nice s’inscrit dans un contexte concurrentiel fort qu’il s’agisse des EPS sur l’ouest du département, d’ESPIC avec un rôle de recours et de référence (HPNCL – CAL notamment), de cliniques privées de taille importante (groupe KANTYS – groupe Saint Jean – groupe Almayva notamment) mais également de la proximité des établissements monégasques.

Le programme d’investissement le plus structurant pour le CHU de Nice est la livraison de la phase 2 de Pasteur 2 en 2025 (travaux en cours).

Le CHU de Nice porte également un projet de regroupement de ses laboratoires de biologie médicale et d’anatomo-cyto-pathologie, intégrant une dimension territoriale. Le projet est en cours d’instruction par le Comité Régional de l’Investissement (phase validation), pour une livraison prévue en 2028.

L’ensemble des instances a validé la mise en place d’une nouvelle gouvernance médicalisée polaire. Cette mise en œuvre est en cours d’instruction pour être opérationnelle au 1^{er} janvier 2024.

II. – Description du poste

- remplace le DG en cas d’absence ou d’indisponibilité ;
- exerce les délégations de signature de tous les actes, notes, correspondances, et autorisations en cas d’absence du DG ;
- participe aux instances décisionnelles ;
- gère l’équipe de direction selon délégation DG et notamment la gestion des contentieux et des conflits ;
- assiste le DG pour la définition des orientations stratégiques de l’établissement en lien avec l’ARS et en conformité avec le CPOM ;
- assiste le DG dans la politique territoriale de l’établissement en accord avec le CS et en conformité avec les orientations nationales et territoriales ;
- impulse les projets stratégiques avec les pôles et les directions fonctionnelles, notamment le projet d’établissement, projet médical, projet sécurité, projet qualité, projet de RSE... ;
- impulse avec la CME, l’activité de recherche et d’innovation ainsi que l’universitarisation de l’établissement notamment avec l’Université Côte d’Azur et l’AP-HM ;
- participe à la politique de communication et valorise l’image de l’établissement ;
- élabore et propose au DG avec l’aide des directions concernées une stratégie financière et économique d’exploitation et d’investissement et la met en œuvre ;
- coordonne la définition des instruments de pilotage et de contrôle ;
- mobilise et optimise les RH et l’ensemble des moyens d’actions ;
- conduit l’évaluation des résultats et de l’efficacité des moyens mis en œuvre ;
- veille au dialogue social, participe aux négociations avec les partenaires sociaux et coordonne la gestion des mouvements de grève avec les pôles et les directions concernées ;
- participe et coordonne la gestion des crises ;
- prend en compte les attentes des usagers, des tutelles, des personnels et des élus ;
- conduit la transformation de l’établissement ;
- participe à l’évolution et à la promotion du modèle de délégation polaire médicalisé ainsi qu’à la mise en œuvre du modèle d’hôpital magnétique et d’hôpital hors les murs.

III. – Profil recherché

L’emploi s’adresse à un cadre de haut niveau fonctionnaire, ou agent contractuel, 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.

Ce poste nécessite une expérience significative de plusieurs années dans un ou plusieurs Centres Hospitaliers (et/ou Universitaire) ainsi que des responsabilités nationales. Une expérience dans une collectivité territoriale serait un plus.

Il aura, dans l’idéal, déjà exercé des fonctions de management au sein d’un hôpital et plus particulièrement avec un management polaire décentralisé et des responsabilités dans des secteurs tels que le secteur financier et budgétaire, le secteur du système d’information et la coordination de pôle.

Connaissances particulières requises / prévues :

- compréhension et maîtrise du système de santé et culture de santé publique ;
- connaissance et maîtrise des organisations hospitalières publiques et privées ;
- connaissance et intelligence du fonctionnement des instances et des tutelles ;
- connaissance approfondie de la loi HPST ;
- connaissance approfondie des processus financiers et budgétaires ;
- connaissance et expérience en système d’information ;
- connaissance et pratique de terrain des techniques de conduite de changement et de gestion de projets.

Qualités professionnelles requises / prévues :

- grande rigueur professionnelle ;
- esprit d'équipe et sens de l'effort ;
- loyauté et honnêteté intellectuelle ;
- autonomie ;
- capacité d'arbitrage et de prise de décision ;
- aptitude à la promotion de l'innovation ;
- sens du reporting hiérarchique ;
- savoir-faire relationnel et sens de la communication ;
- esprit de synthèse ;
- réactivité et agilité professionnelles ;
- ténacité dans le suivi, le respect des délais et des engagements ;
- grand sens de la confidentialité.

ANNEXE XII

ADJOINT OU ADJOINTE À LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DE L'AP-HP (PARIS)

Sous-directeur des services centraux de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris

I. – Description de l'établissement

L'Assistance Publique-Hôpitaux de Paris est un centre hospitalier universitaire à dimension européenne mondialement reconnu. Ses 39 hôpitaux accueillent chaque année 8 millions de personnes : en consultation, en urgence, lors d'hospitalisations programmées ou en hospitalisation à domicile.

Elle assure un service public de santé pour tous, 24h/24.

L'AP-HP est le premier employeur d'Ile-de-France : 95 000 personnes – médecins, chercheurs, paramédicaux, personnels administratifs et ouvriers – y travaillent <http://www.aphp.fr>

II. – Description du poste

Mission générale :

L'adjoint à la directrice des ressources humaines, sous l'autorité de la directrice, seconde et supplée la directrice des ressources humaines. Il assure ainsi des missions de représentation interne et externe, de coordination de projets internes à la filière RH et de gestion des affaires générales de la direction. Il peut également contribuer à des projets institutionnels.

Missions principales :

1. Coordonner l'action de certains départements de la DRH.

Sous l'autorité de la directrice des ressources humaines, coordonne plus particulièrement l'activité des départements suivants de la DRH :

- le département de la gestion des personnels et le Centre de services partagés RH ;
- le département des relations sociales et de la politique sociale.

2. Assurer la représentation de la DRH de l'AP-HP dans les commission RH régionales et nationale (commission des DRH de CHU, réseau ARS et FHF régional).

3. Gérer les ressources et affaires générales de la DRH.

Dans ce cadre, et en lien avec la Directrice des projets et des moyens de la DRH, il :

- assure le suivi des moyens de la DRH : humains, financiers, plan de formation. Il est dans ce cadre l'interlocuteur privilégié de la direction des ressources du siège ;
- coordonne et facilite l'animation interne des départements de la DRH. Il permet toutes les actions facilitatrices d'une circulation de l'information et d'un travail en transversalité.

III. – Profil recherché

L'emploi s'adresse à un cadre de haut niveau fonctionnaire, ou agent contractuel, 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.

Savoir faire requis :

- expérience professionnelle RH confirmée ;
- aptitudes, expérience et goût pour le management et le dialogue social.

Connaissances associées :

- connaissances particulières :
- compréhension du fonctionnement d'un CHU.

Qualités requises :

- rapidité, réactivité et sens des responsabilités ;
- excellent savoir-être et capacité à travailler en équipe, ainsi qu'en partenariat constructif avec des interlocuteurs d'horizons variés.