

Avis et communications

AVIS DE CONCOURS ET DE VACANCE D'EMPLOIS

MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DE LA PRÉVENTION

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

NOR : SPRN2318719V

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 du Pays d'Avesnes (Nord) (cf: Annexe I) ;
EPSM de La Roche-sur-Foron (Haute-Savoie) (cf: Annexe II) ;
Centre hospitalier de Millau et Centre hospitalier Emile Borel à Saint-Affrique (Aveyron) (cf: Annexe III) ;
Centre hospitalier Irénée de Bruyn (Saint-Barthélemy) (cf: Annexe IV) ;
Centre hospitalier de Saint-Flour (Cantal) (cf: Annexe V) ;
Centre hospitalier de Brioude, Centre hospitalier de Langeac, EHPAD de Paulhaguet et EHPAD de Saugues (Haute-Loire) (cf: Annexe VI) ;
Centre hospitalier Saint-Cyr-au-Mont-d'Or (Rhône) (cf: Annexe VII) ;
Centre hospitalier de Verneuil d'Avre et d'Iton, EHPAD de Breteuil-sur-Iton et EHPAD de Rugles (Eure) (cf: Annexe VIII) ;

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 susmentionné, qui procède à l'examen des candidatures recevables pour présélectionner les candidats à auditionner.

L'instance collégiale est composée de la manière suivante :

- Membres avec voix délibérative : outre la directrice générale du Centre national de gestion, présidente, ou son suppléant ; un membre choisi en raison de ses compétences dans le domaine des ressources humaines et qui n'est pas soumis à l'autorité hiérarchique des autorités dont relèvent les emplois à pourvoir ; un membre qui a occupé des fonctions d'un niveau de responsabilité au moins équivalent à celui de l'emploi à pourvoir ; un membre du département de gestion des directeurs du Centre national de gestion.
- Membres avec voix consultative : un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives siégeant au Comité consultatif national, un représentant de la Fédération hospitalière de France.

Audition des candidats et choix du candidat retenu :

L'autorité de recrutement procède ensuite à l'audition des candidats présélectionnés.

A l'issue des auditions, l'autorité de recrutement transmet à l'autorité de nomination une liste de candidats susceptibles d'être nommés classés par ordre de préférence, après avis du conseil de surveillance de l'établissement.

Lorsque l'autorité de recrutement retient prioritairement une personne qui n'a pas la qualité de fonctionnaire, de militaire ou de magistrat de l'ordre judiciaire pour pourvoir un poste vacant, il procède au recrutement de celle-ci par contrat, après avis du président du conseil de surveillance de l'établissement. Il en informe le directeur général du Centre national de gestion, auquel il adresse copie du contrat signé.

Le directeur général du Centre national de gestion informe les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature.

Formation

Les directeurs suivent, dans le cadre de leur première prise de fonction de chef, une formation adaptée à leur mission.

La formation doit permettre l'acquisition des connaissances et des compétences nécessaires à l'exercice de ses fonctions par le directeur.

La formation mentionnée à l'article 1^{er} du 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 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.

ANNEXES

ANNEXE I

CENTRE HOSPITALIER DU PAYS D'AVESNES (NORD)

Directeur ou Directrice

I. – Description de l'établissement

Le centre hospitalier du Pays d'Avesnes est un établissement public de santé situé sur le territoire du Hainaut, dans le bassin de vie de la Sambre-Avesnois. A 100 km de Lille, 55 km de Valenciennes et 23 km de Maubeuge, cet hôpital de proximité dispose du capacitaire suivant :

- 72 lits et 10 places de médecine ;
- 37 lits et 19 places en SSR ;
- 30 lits de soins de longue durée.

L'établissement a spécialisé son activité sur les filières de gériatrie, d'addictologie, de médecine générale, de cardiologie et sur la prise en charge en soins palliatifs.

Il dispose également d'un SSIAD, de plusieurs équipes mobiles de liaison (soins palliatifs, gériatrie et addictologie) et d'un EHPAD de 92 lits.

L'établissement fait partie du GHT Hainaut-Cambrésis dont l'établissement support est le CH de Valenciennes.

II. – Description du poste

Le chef d'établissement du centre hospitalier Pays d'Avesnes aura pour missions de :

- assoir la reconnaissance de l'établissement en tant qu'hôpital de proximité ;
- maintenir et accentuer les partenariats avec les établissements de santé du territoire ;
- poursuivre la structuration du lien ville-hôpital déjà porté par l'établissement ;
- retrouver une trajectoire financière vertueuse ;
- améliorer l'attractivité du centre hospitalier.

III. – Profil recherché

Le candidat devra faire preuve de :

- aptitudes managériales confirmées ;
- expérience de conduite de projets ;
- disposer de connaissances techniques dans le domaine financier au regard de la situation financière de l'établissement ;
- savoir-faire en matière de coopérations territoriales avec les autres établissements ;
- capacité à développer une vision stratégique sanitaire et médico-sociale pour l'établissement ;
- capacité à positionner l'établissement dans son rôle territorial et d'hôpital de proximité ;
- aptitudes au développement de coopérations avec l'offre de premiers recours.

ANNEXE II

EPSM DE LA ROCHE-SUR-FORON (HAUTE-SAVOIE)

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

Etablissement spécialisé en psychiatrie, 208 lits d'hospitalisation complète et 83 places d'hospitalisation de jour autorisés, l'EPSM 74 est le principal opérateur public de Haute-Savoie. Il couvre quatre secteurs de psychiatrie générale et trois inter-secteurs de psychiatrie infanto-juvénile, desservant la Vallée de l'Arve : de la frontière Suisse à Chamonix et le Chablais pour une population de plus de 500 000 habitants.

Anciennement EPSM de la Vallée de l'Arve, les secteurs du Chablais (Thonon et Evian-les-Bains) ont été rattachés au 1^{er} janvier 2020 pour constituer l'EPSM 74.

Le site principal se situe à La Roche-sur-Foron et une vingtaine de sites extra-hospitaliers se situent dans les différentes communes du territoire.

L'EPSM 74 est membre du GHT Léman Mont-Blanc dont le CH Alpes Léman est établissement support et est associé par convention au GHT Haute-Savoie Pays de Gex, supporté par le CH Annecy Genevois où se situe l'autre activité publique de psychiatrie du département. Le travail partenarial avec les établissements privés, détenteurs des autorisations d'hospitalisation en pédopsychiatrie, et avec tout le secteur médico-social d'amont et d'aval est essentiel.

Le projet d'établissement 2023-2027 a été voté à l'unanimité en décembre 2022. Outre le volet médico-psycho-soignant orienté vers le rétablissement des patients, il comporte un volet social et managérial issu du diagnostic des RPS mené. Des projets de travaux, de rénovation et de regroupement/construction figurent au plan directeur, notamment concernant la pédopsychiatrie du Chablais.

L'établissement constate depuis de nombreuses années un excédent budgétaire mais des difficultés RH liées au contexte transfrontalier avec la Suisse et une démographie médicale en forte pénurie dans la spécialité psychiatrique sont présentes et fragilisent la situation de l'établissement. Le capacitaire a dû être adapté aux ressources disponibles.

II. – Description du poste

Le directeur est assisté d'une équipe de 3 directeurs adjoints et un directeur des soins, coordonnateur général des soins. L'équipe de direction élargie comprend l'ensemble des responsables et cadres assurant des astreintes de direction. La contractualisation avec les pôles est mise en œuvre en routine et une charte de gouvernance a été signée mi 2022. Les pratiques réflexives (supervision, coaching) sont favorisées pour tous les professionnels.

Le directeur ou la directrice aura pour mission de :

- définir et mettre en œuvre la stratégie notamment de parcours patient au sein du territoire, en lien avec les partenaires publics et privés, du sanitaire et du médico-social afin de guider l'établissement vers l'avenir en consolidant son rôle dans la prise en charge des soins pour la population du territoire ;
- privilégier les orientations de prise en charge ambulatoire et inclusive ;
- poursuivre la mise en œuvre opérationnelle des orientations du projet d'établissement 2023-2027 et du PTSM 74 en lien avec les objectifs du PRS ;
- définir la stratégie de renforcement de l'attractivité pour répondre à la concurrence de la Suisse et à la pénurie de ressources humaines ;
- contribuer au repérage précoce et à l'orientation territoriale en matière de santé mentale : lien avec les SAU, la médecine de ville, les CPTS ;
- poursuivre et intensifier le travail partenarial avec les services de la Justice et pénitentiaires ;
- accompagner la réforme des autorisations et du financement de la psychiatrie pour préserver la trajectoire financière positive avec une vigilance particulière sur le compartiment file active dans un contexte de réduction capacitaire ;
- poursuivre et adapter les projets inscrits au PGFP ;
- consolider la gouvernance voire adapter le découpage en pôles découlant du rattachement des secteurs du Chablais.

III. – Profil recherché

Il est attendu du futur directeur une expérience professionnelle lui ayant permis de mettre en exergue :

- un sens élevé des responsabilités ;
- des qualités relationnelles affirmées dans une ou plusieurs expériences réussies de conduite du changement ;
- des qualités de management stratégique permettant de prendre en compte les enjeux internes et externes de l'établissement ;
- la maîtrise des coopérations avec les autres acteurs du système de soins au sein comme en dehors des GHT ;
- une maîtrise approfondie dans le domaine de la santé mentale ;

- une expertise des techniques du management de transition, conduite du changement et/ou de négociation et de gestion de conflits ;
- une capacité de conduite de projets, de pilotage interne et de performance de gestion.

Compétences professionnelles requises :

- avoir une vision stratégique des évolutions du système de santé et savoir positionner l'établissement en matière de coopérations territoriales ;
- savoir diriger, arbitrer, expliquer la stratégie, la faire partager et en définir les implications et déclinaisons ;
- savoir gérer la complexité du jeu des acteurs dans les relations internes comme externes ;
- savoir adapter l'établissement aux contraintes réglementaires et de gestion dans un objectif de qualité des soins et de qualité de vie au travail des agents ;
- savoir gérer les situations d'incidents ou de crise (pouvant mettre en danger les usagers).

ANNEXE III

CENTRE HOSPITALIER DE MILLAU ET DU CENTRE HOSPITALIER EMILE BOREL À SAINT-AFFRIQUE (AVEYRON)

Directeur ou Directrice

I. – Description de l'établissement

Sur le territoire du Sud-Aveyron, l'activité sanitaire est répartie sur 3 centres hospitaliers : les centres hospitaliers de Millau et de Saint-Affrique, distants de 30 km, et l'Hôpital Maurice Fenaille proposant 81 lits de SSR et USLD/UHR. Le bassin de santé comprend 75 000 habitants. Il présente une vaste étendue géographique, une population âgée (24% de la population du bassin a plus de 65 ans) et une démographie faible.

Le rapport de la chambre régionale des comptes pointe une offre de soins redondante : maternité, USC, chirurgie qui, en l'absence d'approche commune et de gradation des prises en charge, a été préjudiciable aux 2 établissements (y compris lors de la fusion entre 2000 et 2007).

Etant tous membres du GHT de l'Est-Hérault et du Sud-Aveyron, les établissements ont construit des partenariats durables avec le CHU de Montpellier, hôpital support du GHT et ont pour objectif de pérenniser une offre de soins attractive sur le territoire.

Les deux hôpitaux MCO du Sud-Aveyron ont un projet de construction d'un hôpital commun qui vise la réunification des activités MCO et des plateaux techniques sur un bâtiment neuf qui sera situé sur la commune de Saint-Georges-de-Luzençon d'ici 2029. Les activités dédiées aux personnes âgées resteront sur les deux villes de Millau et Saint-Affrique.

Ce projet ambitieux est porté par un Projet Médical commun validé en décembre 2021. Le CH Maurice Fenaille intègre le projet médical du Sud-Aveyron sur sa composante SSR.

Les 3 établissements ont d'ores et déjà mis en place des coopérations médicales au bénéfice des patients du territoire qui devraient se renforcer dans l'attente de l'hôpital commun.

Le centre hospitalier de Millau dispose des autorisations MCO, Urgences, SMUR, USC, psychiatrie, SSR, et USLD. Il comprend également un IFSI-IFAS.

- Nombre de lits et places : 90 lits et places MCO, 51 lits et places en psychiatrie, 40 lits de SSR dont 20 lits de PAP, 50 lits d'USLD.
- Effectifs : 700 dont 60 personnels médicaux.

Suite à la visite de certification 2022, le CH de Millau est certifié sans recommandation avec un score global de satisfaction de 94,33 %.

Le centre hospitalier de Saint-Affrique dispose enfin des autorisations MCO, SSR dont PAP, USLD et hébergement (EHPAD).

- Nombre de lits et places : 60 lits et places MCO, 30 lits de SSR, 40 lits d'USLD et 130 lits d'EHPAD.
- Effectifs : 300 dont 25 personnels médicaux.

Le CH de Saint-Affrique n'a pas été certifié par l'HAS en 2022 et ce malgré un score global de satisfaction de 86,27 %. Une nouvelle visite est prévue en début d'année 2024.

Malgré la mise en place de 2 plans de performance (en 2014 sur le CH Emile Borel et en 2018 sur le CH de Millau), la situation financière est particulièrement dégradée avec une dette sociale et fiscale conséquente.

II. – Description du poste

Au-delà des activités de conduite générale des deux établissements (gouvernance, politique financière, gestion des ressources humaines, animation du dialogue social, ...), ce poste de chef d'établissement présente de forts enjeux compte tenu des projets de restructuration et de coopération d'envergure qui sont en cours.

Compte tenu de la situation financière très dégradée des 2 établissements, les centres hospitaliers se situent à une étape où une nouvelle vision et un nouveau positionnement stratégique au niveau partenarial et territorial doivent être travaillés conjointement.

Le chef d'établissement devra porter le projet de construction d'un centre hospitalier commun au Sud Aveyron.

III. – Profil recherché

Connaissances et compétences requises :

- mise en oeuvre 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 oeuvre de coopérations sur le champ sanitaire et médico-social (y compris psychiatrique) en particulier avec le CHU de Montpellier, 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 ;
- capacité à donner du sens et à manager les équipes ;
- connaissance des processus financiers et budgétaires ;
- aptitude à la gestion de l'information et de la communication ;
- maîtrise de l'équilibre budgétaire ;
- développement de la qualité et de la sécurité des soins.

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

ANNEXE IV

CENTRE HOSPITALIER IRÉNÉE DE BRUYN (SAINT-BARTHÉLEMY)

Directeur ou Directrice

I. – Description de l'établissement

Le CHDB est le seul établissement public de santé de l'île de Saint-Barthélemy. Devenue une collectivité d'Outre-Mer le 15 juillet 2007, Saint-Barthélemy compte aujourd'hui 10 248 habitants.

La situation économique de l'île est axée sur le tourisme.

Le CHDB a été labellisé hôpital de proximité en début d'année 2023.

Le CHDB dispose d'un service de médecine 10 lits et de 7 lits de SSR.

Le service des urgences est une antenne du CH Louis Constant Fleming (CHLCF) de Saint-Martin.

Le fonctionnement et l'organisation de l'établissement reposent sur une forte mutualisation des moyens (ressources humaines, pharmacie, plateau technique, spécialités médicales...) dans le cadre de la direction commune et du GHT.

L'imagerie médicale est assurée par un cabinet privé dans le cadre du GCS imagerie Saint-Barthélemy. De même, l'hospitalisation à domicile est assurée par une clinique privée.

Les examens de laboratoire sont pratiqués en ville par un laboratoire privé lié par contrat avec l'hôpital, le laboratoire de biologie médicale multi site bio pôle.

L'EHPAD Louis Vialenc est rattaché à l'hôpital Irénée de Bruyn en qualité de budget annexe. Sa capacité est de 30 places.

Le CHDB est membre du GHT des les du Nord.

La direction commune effective entre le CHLCF et le CHDB depuis juillet 2020 a fait l'objet d'une dénonciation fin mars 2023.

Le CHDB dispose de 42,51 équivalent temps plein rémunérés (ETPR) au 31 décembre 2021 pour le personnel non médical dont 26,55 ETPR pour le personnel soignant. Concernant le personnel médical, l'établissement dispose de 6,20 ETPR.

La situation financière du CHDB présentée à l'équilibre en 2021, pourrait se dégrader par la mise en place de la réforme SSR, défavorable à l'établissement notamment en l'absence de codage de son SSR et par la prise en compte de l'amortissement résiduel de l'extension des bâtiments.

II. – Description du poste

Le directeur assure le management stratégique et la gestion opérationnelle de l'établissement. En binôme avec le PCME, il assure le pilotage de l'établissement en matière de qualité et de sécurité des soins, de définition de la stratégie médicale, d'organisation des pôles d'activités cliniques et de nomination des responsables médicaux.

Il garantit une gestion efficiente des ressources humaines et un dialogue social harmonieux, à ce titre il s'implique dans la présidence du comité social d'établissement.

Il procède aux arbitrages nécessaires pour toute décision comportant un impact particulier.

Il initie les négociations sur les projets structurants avec les acteurs hospitaliers, médico-sociaux et de ville concernés afin de faciliter leur adhésion à l'évolution de l'établissement.

Enfin, il veille au respect des équilibres budgétaires et doit, pour les années à venir, développer l'attractivité des postes médicaux et non médicaux.

Les axes stratégiques de développement consistent à :

- stabiliser les effectifs de l'établissement notamment les effectifs médicaux mener la procédure de certification en V2020 pour le GHT des Iles du Nord maîtriser la situation financière de l'établissement, ainsi que celle de l'EHPAD, améliorer l'offre de soins du territoire en favorisant la venue de spécialistes de Guadeloupe (libéraux ou publics) définir la nouvelle organisation de l'établissement positionner l'établissement au sein du GHT, assurer les missions dévolues à un hôpital de proximité, améliorer l'organisation des services et la qualité de vie au travail ;
- engager le programme de restructuration dans le cadre du financement prévu au titre du SEGUR afin d'atteindre des principaux objectifs d'amélioration et de sécurisation du traitement des urgences et des soins d'attente.

III. – Profil recherché

L'emploi s'adresse à un cadre supérieur sur des fonctions de direction, d'encadrement ou d'expertise et ayant une connaissance certaines des politiques de santé et du milieu de la santé.

Il doit disposer de connaissance du milieu géopolitique de Saint-Barthelémy et des Iles du Nord.

Compétences particulières attendues :

Savoir-faire :

Définition et pilotage des objectifs stratégiques.

Capacité à déléguer.

Conduite du dialogue social et accompagnement au changement.

Conduite de projets de coopération avec les acteurs de santé et médicosociaux.

Capacité à animer le territoire.

Contribution et implication dans le fonctionnement de l'établissement et du GHT.

Maîtrise de l'anglais.

Savoir-être :

Sens des relations humaines et diplomatie.

Sens de l'intérêt général.

Sens de l'autonomie dans l'exercice des responsabilités.

Contraintes et avantages liés :

Astreintes : Oui

Logement de fonction : Oui

ANNEXE V

CENTRE HOSPITALIER DE SAINT-FOUR (CANTAL)

Directeur ou Directrice

I. – Description de l'établissement

La ville de Saint-Flour possède un hôpital depuis le XV^e siècle.

La ville de Saint-Flour, située à l'est du Cantal, est un territoire rural à caractère montagneux, désenclavé par la proximité immédiate de l'autoroute A75.

Le centre hospitalier se situe à 1h15 de distance de Clermont-Ferrand (par autoroute) et à 1h10 d'Aurillac, il est composé de plusieurs sites :

- le site historique du centre-ville ;
- le site de Volzac où sont implantés les services de psychiatrie et de soins de longue durée ;
- le CMP situé cours Spy des Ternes ;
- l'hôpital de jour de psychiatrie.

Il dispose d'une capacité de 330 lits et places dont : 113 en MCO comprenant des autorisations de médecine, médecine d'urgence, chirurgie, gynécologie obstétrique, 49 en psychiatrie, 10 en long séjour et 58 en SSIAD.

La vocation du centre hospitalier de Saint-Flour est de dispenser des soins de proximité dans le territoire de l'Est du Cantal.

Il emploie environ 600 personnes dont une trentaine de médecins.

Le centre hospitalier de Saint-Flour fait partie du GHT Cantal qui regroupe le CH d'Aurillac, établissement pivot, le CH de Condat, le CH de Chaudes-Aigues, le CH de Murat et le CH de Mauriac.

L'établissement était en direction commune avec les autres établissements sanitaires du département et l'EHPAD de Chaudes-Aigues jusqu'à début juin 2023.

II. – Description du poste

Descriptif du poste :

- management général du centre hospitalier de Saint-Flour ;
- préparer, actualiser la mise en œuvre du projet d'établissement ;
- remédier à une démographie médicale fragile ;
- mettre en place les conditions favorables au recrutement de nouveaux praticiens et à la fédération des équipes existantes ;
- poursuivre la recherche des équilibres financiers.

Dans le cadre du GHT :

- poursuivre le développement et la structuration des fonctions mutualisées ;
- développer les coopérations avec les établissements privés et médico-sociaux dans la mise en œuvre du PMP ;
- poursuivre la structuration et optimiser les filières de soins (soins palliatifs, santé publique, gériatrie, imagerie, addictologie, traitement du cancer, ...) ;
- mettre en œuvre toute mesure en faveur de l'amélioration de la qualité et de la sécurité des prises en charge.

III. – Profil recherché

Expériences professionnelles :

- gestion d'un centre hospitalier, notamment en chefferie ;
- conduite de projets de réorganisation, coopération, projet d'établissement, projets architecturaux.

Connaissances particulières :

- secteur sanitaire, médico-social, ;
- fondamentaux en matière de gestion d'un établissement relevant de la fonction publique hospitalière ;
- conduite des projets d'établissements ;
- politique, cadre du développement continu de la qualité des soins ;
- principes de mise en œuvre d'une démarche qualité et gestion des risques.

Compétences professionnelles :

- pratiques de management adaptées à la conduite du changement dans un contexte réglementaire en constante évolution et dans un cadre budgétaire défini ;
- aptitude à conjuguer les approches techniques, stratégiques et politiques ;
- capacité à animer une équipe de direction ;
- aptitude à mener les projets, piloter une équipe et être en capacité d'impulser une dynamique dans le cadre de changement, de coopération ;
- capacité d'analyse de l'environnement, d'anticipation des évolutions du territoire de santé, de construction de la stratégie territoriale au regard des enjeux ;
- compétences en matière d'arbitrage ou de médiation, sens du dialogue et du compromis, aptitude relationnelle.

ANNEXE VI

CENTRE HOSPITALIER DE BRIOUDE, CENTRE HOSPITALIER DE LANGEAC,
EHPAD DE PAULHAGUET ET EHPAD DE SAUGUES (HAUTE-LOIRE)

Directeur ou Directrice

I. – Description de l'établissement

4 établissements constituent la direction commune : les CH de Brioude et Langeac, les EHPAD de Paulhaguet et de Saugues. Ils représentent la partie ouest du département de la Haute-Loire (43). Le CH de Brioude, deuxième établissement sanitaire du département, en est l'établissement principal. Il est situé à 65 km de Clermont-Ferrand, VHRU de référence, et 70 km du Puy-en-Velay, établissement pivot du GHT. La direction commune, membre et acteur majeur au sein du GHT Haute-Loire, est constituée d'environ 700 lits et places et emploie environ 800 personnes, dont une quarantaine de praticiens.

1. Le site de Brioude est un établissement sanitaire, en pleine restructuration par la constitution d'un nouveau projet médico-soignant regroupant l'ensemble des services de Médecine, Chirurgie, en hospitalisation complète et ambulatoire, SMR, USLD, EHPAD, CSG, SSIAD, SAU, SMUR, UHCD. Le tout représente un capacitaire de 170 lits et places, ainsi que 50 places de SSIAD sur 2 antennes. 5 places (+3 à venir en 2024) de

- dialyse sont installées en partenariat avec AURA Santé. Un plateau d'imagerie numérisé et un scanner sont implantés. Une IRM (autorisation 2022) est prévue en 2025. Un bloc Opérateur de 4 salles et une SSPI de 8 places sont intégrés à l'établissement. Un service de consultations externes doté d'une spécialité d'Handi-Consultation est présent sur l'établissement. Les dernières constructions immobilières datent de 2007 ;
2. Le site de Langeac, situé à 25 km de Brioude, est labellisé « Hôpital de Proximité » depuis 2022. Il est constitué de 25 lits de médecine, 40 lits d'USLD, de 160 lits d'EHPAD, 80 places de SSIAD sur 4 antennes. La dernière tranche de construction remonte à 2014. Il existe un service de consultations externes et un service de radiologie numérisée ;
 3. L'EHPAD de Paulhaguet (15 km de Brioude) est constitué de 80 places ;
 4. L'EHPAD de Saugues (50 km de Brioude) constitué de 82 places, d'un PASA et d'un accueil de jour.

II. – Description du poste

Le directeur, la directrice de la direction commune aura pour mission de :

Stratégie :

- conforter le positionnement de l'établissement sur les filières sanitaires (MCO) et médico-sociales (PA/PH) ;
- poursuivre la croissance des activités par le soutien à l'attractivité des offres de soins ;
- finaliser et faire vivre le projet médico-soignant du centre hospitalier de Brioude, favorisant ainsi son retour à l'équilibre budgétaire et financier ;
- construire et formaliser le projet d'établissement pour 2024.

Coordination externe et interne :

- poursuivre la participation active des établissements au sein du GHT 43 ; un des projets phares sera la convergence des systèmes d'informations débutée en 2021, et se terminant en 2025 (DPI, GAM, GEF, GRH, ...) ;
- poursuivre et amplifier la structuration du lien ville-hôpital sur les deux territoires de CPTS dont les deux CH sont acteurs et membres du conseil d'administration.

Conduite générale de l'établissement :

- poursuivre la dynamique positive constituée par la direction commune au sein de ses territoires ;
- poursuivre et développer le dialogue social en place sur les 4 établissements.

Principaux projets à conduire :

- construire un PPI et PGFP adaptés aux capacités de l'établissement ;
- construire un schéma directeur immobilier répondant aux objectifs du projet d'établissement ;
- développer une nouvelle offre d'imagerie avec l'installation de l'IRM prévue en 2025.

III. – Profil recherché

Il sera demandé au candidat :

- capacités de pilotage et de management ;
- qualités dans la gestion de projet et conduite du changement ;
- capacités à conforter le positionnement de l'établissement dans son environnement en lien avec les partenaires institutionnels, les élus et les acteurs de santé du territoire ;
- capacités à coordonner les actions à mettre en oeuvre dans le cadre du GHT en lien avec l'établissement support ;
- maîtrise de l'équilibre budgétaire, expérience sur la gestion financière, comptable et de contrôle de gestion ainsi que sur les problématiques des services économiques et logistiques ;
- capacités à impliquer et mobiliser la communauté médicale et soignante dans la gestion des projets de l'établissement ;
- l'animation du dialogue social.

ANNEXE VII

CENTRE HOSPITALIER SAINT-CYR-AU-MONT-D'OR (RHÔNE)

Directeur ou Directrice

I. – Description de l'établissement

Le centre hospitalier de Saint-Cyr au Mont d'Or est un hôpital public de psychiatrie pour adultes, enfants et adolescents. C'est un établissement de proximité de 158 lits d'hospitalisation complète, répartis en huit unités, pour adultes implantés sur le site de Saint-Cyr au Mont d'Or, commune limitrophe de Lyon.

L'hôpital, dans le cadre de la politique de sectorisation, est présent sur le territoire du Rhône, à travers plus de 35 structures extrahospitalières situées dans le 9^e arrondissement de Lyon (Vaise et Duchère) à Ecully, Champagne au

Mont d'Or, dans les communes de l'Ouest Rhodanien (L'Arbresle, Tarare, Thizy) et du Nord du Département (Villefranche, Gleizé, Belleville, Beaujeu). L'hôpital rayonne sur un territoire de 1 800 km² et 370 000 habitants pour une vingtaine de site.

Au sein de ses structures, sont réalisées, aussi bien pour les adultes, les enfants et les adolescents, des activités de consultation, de prévention et de soins en psychiatrie et santé mentale. La file active est d'environ 11 000 patients. 110 000 actes ambulatoires sont par ailleurs réalisés chaque année.

L'établissement intègre également un établissement d'accueil médicalisé de 50 places.

Le CHS de Saint Cyr est membre du GHT Rhône Nord Beaujolais Dombes dont l'établissement support est le centre hospitalier de Villefranche.

Le centre hospitalier de Saint-Cyr-au-Mont-d'Or est membre du comité de pilotage du projet territorial de santé mentale (PTSM) du Rhône, et de la communauté psychiatrique de territoire (CPT) qui réunit les trois établissements en charge du service public de psychiatrie et santé mentale du Rhône (avec le centre hospitalier du Vinatier à Bron et le centre hospitalier Saint-Jean-de-Dieu à Lyon).

II. – Description du poste

L'établissement a été placé sous administration provisoire en novembre 2022 pour 6 mois renouvelés en mai 2023, jusqu'au 14 novembre.

Des enjeux importants de consolidation de la gouvernance, de consolidation de l'équipe de direction et de cohésion de la communauté hospitalière sont identifiés. La situation financière apparaît saine.

Un projet d'établissement 2021-2026 a été adopté. Un séminaire stratégique a dessiné les axes d'une réactivation de ce projet. Une directrice adjointe a été recrutée à cet effet (septembre 2023) et sera chargée de l'élaboration d'un projet stratégique immobilier, puis de la mise en œuvre d'un schéma directeur immobilier.

Des contrats de pôles sont en perspective (second semestre 2023), et devraient être assortis d'importantes délégations de gestion.

L'effectif du personnel de l'établissement est d'environ 760 ETP dont 55 médecins (essentiellement psychiatres).

Le CHS de Saint Cyr devra poursuivre et renforcer ses partenariats avec les établissements hospitaliers et les libéraux. Il est par ailleurs investi dans le PTSM qui présente un fort enjeu.

Le CHS a également un rôle à jouer dans l'évolution des pratiques afin d'intégrer et renforcer les prises en charge ambulatoires et de limiter au strict nécessaire l'hospitalisation à temps plein, cela notamment par le renfort et le développement des CMP.

La prise en charge des patients en urgence représente également un enjeu territorial important, l'établissement devra s'inscrire dans une réflexion commune avec les deux autres CHS du département et les Hospices civils de Lyon (HCL).

L'établissement devra également s'investir dans le GHT dont il est membre, afin de venir en appui des établissements MCO de ce GHT sur le volet psychiatrique.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- management d'équipe d'établissements de taille similaire, dans une relation de proximité avec les équipes ;
- capacité à porter la gestion de projet et la cohésion de la communauté hospitalière ;
- qualité de négociation et ouverture sur l'extérieur pour le développement des coopérations et l'intégration de l'établissement dans son environnement tant hospitalier qu'avec la médecine de ville.

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

- connaissances et compétences approfondies dans le domaine des finances et de la gestion budgétaire ;
- connaissances approfondies dans la conduite de projet ;
- connaissances approfondies dans le champ de la performance (PHARE...) ;
- connaissances du champ psychiatrique et de ses enjeux, et notamment le développement de l'ambulatoire ;
- connaissances en matière de gestion des risques, des enjeux de sécurité et politique qualité.

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

- savoir positionner l'établissement et son offre dans un territoire de santé, et accompagner les évolutions, en lien avec des partenaires ;
- avoir la capacité à définir et à partager des orientations claires et structurantes ;
- avoir une capacité à développer une culture du changement au sein de l'établissement ;
- avoir des qualités de communicant (interne et externe) de manière à susciter l'adhésion, la mobilisation et la cohésion des équipes. La production d'un projet médical est attendue ;
- construire une nouvelle trajectoire budgétaire et financière (nouvelle trajectoire d'investissement PGFP) dans un contexte de mise en place de la réforme de financement de la psychiatrie et d'investissements immobiliers nécessaires.

ANNEXE VIII

CENTRE HOSPITALIER DE VERNEUIL D'AVRE ET D'ITON,
EHPAD DE BRETEUIL-SUR-ITON ET EHPAD DE RUGLES (EURE)

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

Le CH Verneuil est un établissement public de santé de proximité situé dans le sud du département de l'Eure (27).

Cet établissement dispose de 34 lits de médecine, 30 lits SMR, 50 lits USLD, 25 places d'HAD et d'un capacitaire d'EHPAD et SSIAD. L'établissement est en direction commune avec les EHPAD de Rugles (73 lits) et Breteuil sur Iton (135 lits).

Le CH est confronté à des difficultés financières et à une situation de trésorerie tendue dans un contexte d'extension-restructuration. Son projet d'établissement est en cours de renouvellement et s'appuiera sur le renforcement des coopérations avec les établissements membres du GHT et avec les partenaires de santé de proximité.

II. – Description du poste

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

- renouvelle le projet d'établissement du CH Verneuil ;
- assainisse la situation financière de l'établissement. Les fondamentaux de gestion devront être rétablis et un plan pluriannuel de restauration des capacités financières de ces établissements formalisés.

*III. – Profil recherché**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.