

# 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 : SPRN2329232V

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

Centre hospitalier de Bastia (Haute-Corse) (*cf.* annexe I).  
Centre hospitalier de Dunkerque (Nord) (*cf.* annexe II).  
Centre hospitalier de Boulogne-sur-Mer (Pas-de-Calais) (*cf.* annexe III).  
Centre hospitalier intercommunal de Créteil Centre hospitalier intercommunal de Villeneuve-Saint-Georges (Val-de-Marne) (*cf.* annexe IV).  
Centre hospitalier Sud-Gironde, centre hospitalier de Bazas, centre hospitalier spécialisé de Cadillac, ESPASS de Podensac, Pôle Public médicosocial de Monségur (Gironde) (*cf.* annexe V).

#### GROUPE III

##### I. – Emploi de directeur ou de directrice

Centre hospitalier Intercommunal de Redon-Carentoir (Ille-et-Vilaine) (*cf.* annexe VI).  
Etablissement public de santé Barthélemy Durand à Etampes (Essonne) (*cf.* annexe VII).  
Centre hospitalier Alès-Cevennes, Centre hospitalier de Ponteils, (Gard) (*cf.* annexe VIII).  
Centres hospitaliers Lucien Hessel à Vienne, de Beaurepaire, de Condrieu, du Pilat Rhodanien (Isère) (*cf.* annexe IX).

##### II. – Emploi d'adjoint au directeur ou adjointe au directeur

Centres hospitaliers de Valenciennes et de Fourmies (Nord) (*cf.* annexe X).  
Groupe hospitalier de la région de Mulhouse et Sud-Alsace (Haut-Rhin) (*cf.* annexe XI).

##### III. – Emploi de sous directeur des services centraux de l'AP-HP

Directeur de l'hospitalisation à domicile de l'AP-HP (Paris) (*cf.* annexe XII).

#### 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 n° 2020-959 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 du 2 août 2005 modifié 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<sup>er</sup> 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

CENTRE HOSPITALIER DE BASTIA, CENTRE HOSPITALIER DE CORTÉ,  
CENTRE HOSPITALIER DE CALVI (HAUTE-CORSE)

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

Etablissement stratégique dans l'organisation sanitaire publique en Corse, l'établissement couvre une population qui dépasse le département et concerne également la Corse-du-Sud (filiales régionales et situation particulière de l'extrême sud).

Rayonnement régional sur certaines activités : neurochirurgie, endométriose, chirurgie pédiatrique, neuroradiologie interventionnelle.

C'est un établissement leader sur le département en médecine, 45 % de part de marchés (secteurs de cardiologie et pneumologie dynamiques) et en obstétrique (67 %).

L'activité de chirurgie est très dynamique dans toutes les spécialités (25 % parts de marché, + 2 % en 2019). Le taux de chirurgie ambulatoire est encore peu élevé.

Nombre de séjours et rémunération T2A en augmentation globale constante sur les dernières années.

Projet de restructuration prioritaire au niveau régional en cours.

Des bâtiments qui ne répondent pas aux standards d'accueil des patients et ne permettent pas la réalisation des projets de développement.

Une attractivité des personnels médicaux et paramédicaux à développer : volume important d'intérim médical et métiers paramédicaux spécialisés en tension.

Le directeur peut s'appuyer sur une équipe de direction structurée et solide et sur une dynamique de projets porteurs.

*II. – Description du poste*

Le CH de Bastia est un établissement comptant 300 lits et places de MCO, 90 lits et places de SSR, une USLD, un EHPAD et une activité de psychiatrie (hospitalisation complète de 38 lits, HDJ et activité sectorielle infanto-juvénile et adultes). Il gère également un IFSI et un IFAS.

Il met en œuvre des activités de recours (SAMU Haute-Corse, neurochirurgie, NRI, maternité de niveau 2). Il pilote l'organisation des soins urgents autour d'un pôle territorial des Urgences.

Il est siège du GHT de Haute-Corse qui fédère les 3 établissements publics du département et associe des établissements privés.

Le directeur devra mettre en place une direction commune avec les CH de Corté et de Calvi.

Son projet médico-soignant est en cours de révision et devra prendre en compte les orientations du schéma régional de santé :

- développer la pratique ambulatoire et l'aller vers ;
- offrir une prise en charge de l'AVC par l'installation d'une UNV et le développement de la NRI ainsi que l'animation de la filière de prise en charge de l'AVC au sein des SAU et AMNP de Haute-Corse ;
- améliorer l'accès aux soins des personnes en situation de précarité et des personnes handicapées ;
- développer l'éducation thérapeutique du patient ;
- travailler une offre de soins en complémentarité avec les offreurs du territoire et de recours continentaux pour améliorer l'accès à des soins spécialisés et réduire les fuites sur des domaines spécialisés (ORL, ophtalmologie, médecine spécialisée – rhumatologie, endocrinologie, oncologie, ...) ainsi que pour structurer les filières régionales.

Le schéma directeur, défini sur la base des évolutions du nouveau projet médico-soignant, appuiera la restructuration globale de l'établissement.

Le CH est engagé dans un processus de restauration des marges financières.

*III. – Profil recherché*

Il est à noter que 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 goût affirmé pour la négociation et l'échange avec les personnels et les médecins ;
- ayant réussi des regroupements d'activités, des fusions d'établissements, si possible entre public et privé.

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, réduction de l'intérim médical et enjeu d'attractivité médicale en vue d'une restauration des capacités financières, indispensable pour mener à bien son plan d'investissement.

La dimension de la région crée une exigence d'une articulation étroite entre la direction et l'ARS.

## 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<sup>er</sup> 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, gastro-entérologie, 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 123,6 M€ et accompagné à hauteur de 50 M€ 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 œuvre du projet d'établissement 2023-2027 ;
- mettre en œuvre 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 œuvre de l'ensemble des orientations stratégiques inscrites au contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens et œuvrera notamment à conforter la politique d'attractivité médicale.

##### 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.

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 DE BOULOGNE-SUR-MER (PAS-DE-CALAIS)

#### Directeur ou directrice

##### I. – Description de l'établissement

Etablissement support du GHT Côte d'Opale, le CH de Boulogne-sur-Mer dessert en proximité un bassin de population de 140 000 habitants et, en recours infra régional, un bassin de plus de 350 000 habitants du fait de la présence de sur spécialités médicales et chirurgicales.

Le maintien de cette expertise doit passer dans les prochaines années par le renforcement médical de certaines spécialités et la constitution d'équipes médicales de territoire communes avec le CH Calais, second établissement MCO du GHT, pour consolider la couverture de la permanence de soins et conforter la mise en œuvre du projet médical du GHT.

De nombreuses coopérations lient le CH aux recours régionaux (CHU de Lille et CLCC). L'établissement a fait l'objet, ces 10 dernières années d'un plan complet de reconstruction-modernisation. L'organisation spatiale de deux entités pourrait encore faire l'objet d'une réflexion : les urgences pour rapprocher les urgences pédiatriques des urgences adultes, et le circuit du patient en chirurgie ambulatoire.

L'établissement présente une offre quasi-complète en oncologie sur toutes les modalités y compris en radiothérapie dans le cadre d'un GCS. La solidité du plateau d'imagerie et de médecine nucléaire et de l'équipe médicale de 11 praticiens radiologues temps plein et 3 nucléaristes est un des points d'excellence de l'établissement.

Les indicateurs financiers et budgétaires sont défavorables, avec une augmentation déficitaire sur les 2 dernières années d'exercice. En terme de management le niveau de maturité atteint doit permettre une accentuation de la déconcentration de la décision vers les pôles médicaux ainsi que la mise en œuvre d'une politique de communication de proximité plus efficace. Le projet d'établissement 2023-27 a été approuvé en juin 2023.

##### II. – Description du poste

Les enjeux essentiels du CH de Boulogne-sur-Mer sont les suivants :

- veille permanente sur la démographie médicale ;
- vigilance particulière sur les urgentistes et les médecins anesthésistes réanimateurs ;
- maintien de la trajectoire budgétaire - création d'une UVA (réhabilitation d'un bâtiment) ;
- réflexion sur l'organisation spatiale des urgences et sur le chemin du patient en chirurgie ambulatoire - projet de construction d'un bâtiment permettant la restructuration du service des urgences et de l'hôpital de jour de médecine (dossier déposé dans le cadre du Ségur Investissement) ;
- consolidation des coopérations avec la médecine de ville (impulsion d'une CPTS).

##### 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.

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 à une aptitude avérée au pilotage des projets et à la mise en œuvre des actions du projet d'établissement sont indispensables.

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

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

Le candidat devra disposer d'une très bonne connaissance des organisations hospitalières, de l'évolution de l'environnement réglementaire récent et des outils de coopération. Il veillera à préserver le dialogue social ainsi que les conditions de qualité de vie au travail.

## ANNEXE IV

### CENTRE HOSPITALIER INTERCOMMUNAL DE CRÉTEIL ET CENTRE HOSPITALIER INTERCOMMUNAL DE VILLENEUVE-SAINT-GEORGES (VAL-DE-MARNE)

#### Directeur ou directrice

##### I. – Description de l'établissement

Ces deux établissements majeurs du sud-est de Paris sont rassemblés au sein d'un GHT très intégré (CMG installée en septembre 2022). Ils partagent le territoire avec le GHU Mondor (AP-HP) avec lequel un partenariat est à renforcer.

Le CHI de Créteil (CHIC) répond aux besoins en soins des habitants du Val-de-Marne avec 70 % des séjours en MCO qui concernent des patients originaires du département.

Bien implanté dans son territoire avec une offre polyvalente de qualité, il dispose d'une capacité d'accueil de 563 lits et places dont 42 lits de SSR et 43 places de pédopsychiatrie.

L'activité médicale est organisée autour de 5 pôles et 5 disciplines hospitalo-universitaires.

Doté d'un centre de périnatalité de type III, le CHIC assure depuis plusieurs années la prise en charge de plus de 3 000 accouchements annuels, les IVG et le dépistage de la surdité néo-natale.

Le CHI de Villeneuve Saint Georges (CHIV) est un établissement implanté dans le sud du Val-de-Marne, à la frontière du département de l'Essonne (60 % de la patientèle). Il répond aux besoins d'un bassin de population de plus de 350 000 habitants marqué notamment par la précarité. La commune est inscrite en Zone d'Intervention Prioritaire Plus (ZIP+) au regard de sa démographie médicale déficitaire.

L'établissement a une capacité d'accueil de 589 lits et places dont 30 lits de SSR et 30 lits de psychiatrie. L'établissement assure aussi l'activité médico-sociale d'EHPAD et de Soins de Longue Durée sur le site des Vignes.

Il offre de bonnes conditions de prise en charge périnatale (maternité de type II B) et pédiatrique au sein du Pôle Femme-Enfant.

Le CHIV est tête de pont de la filière gériatrique « Sud du 94 et nord du 91 » (couvre 18 communes sur deux départements).

Sur le plan foncier, l'établissement a obtenu l'aide de l'ARS pour entamer une opération majeure de réhabilitation de son Immeuble de Grande Hauteur.

##### II. – Description du poste

En concertation avec les présidents des CME de chaque établissement membre et sous le contrôle des présidents des conseils de surveillance, le directeur du GHT Hôpitaux Confluence Val-de-Marne Essonne est chargé de la politique générale du GHT. Il prend les mesures d'organisation interne pour assurer la continuité des soins et de la permanence pharmaceutique au sein des établissements membres du GHT. Il est aussi responsable de la gestion de l'administration générale.

Les fonctions essentielles et permanentes du directeur du GHT sont :

- la définition et la conduite du projet d'établissement ;
- l'animation et la gestion des ressources humaines ;
- la gestion économique et financière ;
- la gestion technique et logistique ;
- la meilleure utilisation des ressources humaines, moyens matériels et financiers en vue d'atteindre les objectifs fixés.

Les principaux projets à conduire :

1. Poursuivre les opérations des travaux de sécurisation et d'humanisation du CHIV et ceux du CHIC ;
2. Revenir à une situation financière à l'équilibre sur les 2 établissements du GHT et réaliser des investissements sans fragiliser la trésorerie ;
3. Mettre en œuvre les opérations du Projet stratégique validé en juin 2022 ;
4. Renforcer le partenariat intégré avec le GHU Henri-Mondor, et mettre au point le projet médical partagé (enseignement et recherche) et de gradation de soin avec le CHU ;
5. Renforcer la participation des usagers et des proches à la vie des établissements ;
6. Rapprocher la médecine de ville et hospitalière pour désengorger les urgences, et accélérer le partenariat avec le secteur ambulatoire ;

7. Développer le partage des données de santé entre les professionnels de santé et les patients ainsi que les échanges entre les médecins de ville et l'Hôpital, et renforcer la sécurité informatique ;

8. Maintenir un climat de confiance au sein des équipes médico-soignantes et administratives et maintenir un dialogue social de qualité avec les représentants du personnel.

### 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 :

- rigueur dans la gestion financière ;
- maîtrise du management, de l'animation et la coordination d'équipes pluridisciplinaires ;
- expérience de gouvernance d'établissements multi-sites ;
- assurer de façon rigoureuse la GPEC ;
- capacité de travail et d'adaptation, agilité et capacité à gérer la complexité, grande réactivité pour intervenir dans la gestion au quotidien de chaque site.

Connaissances particulières requises :

- assurer le leadership adéquat dans le pilotage des instances de gouvernance ;
- connaissance en gestion des ressources humaines médicales et non médicales ;
- techniques de gestion de projets et de négociations ;
- capacité de conduite d'un projet immobilier ;
- au regard de la dimension universitaire du GHT, connaissance des CHU afin de maintenir et développer les liens avec l'Université Paris Est Créteil (UPEC).

Compétences professionnelles requises/prévues :

- expérience managériale confirmée et capacités d'écoute permettant d'animer et de mobiliser les équipes de direction et des communautés hospitalières ;
- capacité d'écoute, de concertation, et de négociation en vue de développer des partenariats notamment avec les établissements sanitaires, médico-sociaux, les réseaux, les associations, la médecine de ville ;
- contribuer à la cohésion d'équipe et entretenir un climat social serein par le biais notamment d'un dialogue social soutenu ;
- capacité à communiquer en interne et en externe sur les projets et les réalisations (médiats, collectivités territoriales, élus etc.).

Les relations de ce directeur avec l'ARS s'inscriront dans un schéma partenarial, incontournable pour la réussite du projet.

## ANNEXE V

CENTRE HOSPITALIER SUD-GIRONDE, CENTRE HOSPITALIER DE BAZAS, CENTRE HOSPITALIER SPÉCIALISÉ DE CADILLAC, ESPASS DE PODENSAC, PÔLE PUBLIC MÉDICOSOCIAL DE MONSÉGUR (GIRONDE)

### Directeur ou directrice

#### I. – Description de l'établissement

La direction commune (avec le CH de Cadillac, Bazas et Podensac) comprend cinq établissements, 1 594 lits et 296 places, 2 913,82 ETP pour un budget de 218 M€.

Le CH sud Gironde compte 572 lits et places qui couvrent toute la palette du MCO, de la santé mentale et du médico-social. Il est en direction commune avec :

- le CH de Cadillac (psychiatrie) ;
- le CH de Bazas (méd-SSR et 1 EHPAD) ;
- le CSMR de Podensac (USLD, EHPAD) ;
- PPMS de Monségur (EHPAD, FAM, SSIAD).

Le CH Sud Gironde a sur Langon 1 EHPAD et une offre sanitaire MCO HAD et sur La Réole 1 EHPAD, 1 MAS, 1 FAM et 1 CEAP (centre pour enfants et adolescents polyhandicapés) et une offre sanitaire à orientation gériatrique en médecine et SSR.

Médecine	105 lits 6 places HDJ
Chirurgie	30 lits 5 places HDJ
Obstétrique	18 lits
SSR	39 lits 2 lits HDJ
Autres	HAD : 40 places EHPAD Val de Brion : 90 lits EHPAD La Réole : 88 lits FAM : 73 lits, 2 places MAS : 48 lits CEAP : 26 lits

## II. – Description du poste

Responsable de la gestion d'un établissement public, le directeur organise la vie de la structure sur les plans financiers, économiques et humains. Il dirige et coordonne les services de l'établissement. Il impulse les projets de développement pour garantir l'efficacité des services proposés.

Pilote de l'activité de l'établissement, il participe à la définition et à la mise en œuvre du projet de restructuration majeure de la structure (aidé dans le cadre des projets structurants SEGUR). Il met en œuvre les politiques publiques pour répondre au mieux aux objectifs définis avec les autorités de tutelle et le conseil d'administration.

Il assure également le développement de l'établissement (définition des stratégies d'avenir, mise en œuvre de projets innovants) et veille à la qualité et à l'efficacité des prestations proposées.

Il devra assurer les missions suivantes :

Dans le cadre du renforcement de la direction commune :

- poursuivre l'ancrage de la direction commune sur le territoire ;
- mettre en place et développer une politique médico-soignante cohérente à l'échelle de la direction commune sur les secteurs Handicap et Personnes Agées ;
- favoriser la transversalité à travers les projets médico-soignants des établissements de la direction commune.

Dans le cadre des coopérations :

- renforcer le lien Ville/Hôpital et mettre en œuvre le Centre public de santé de Captieux ;
- renforcer les coopérations entre le CH de Cadillac et le CH Charles Perrens à Bordeaux ;
- poursuivre et développer les projets stratégiques au sein du PTSM 33 et le GCS PP33, en particulier la restructuration des filières à l'échelle du département (gérontopsychiatrie, accès aux soins somatiques, case-management pour réduire les prises en charge au long cours,...) ;
- promouvoir le développement des coopérations avec le CHU de Bordeaux (postes partagés, projets de filières).

Dans le cadre des projets d'activités de soins :

- décliner de façon opérationnelle les axes stratégiques du projet d'établissement (accélération du virage ambulatoire par la mise en œuvre des 3 CMP pivots, schéma directeur immobilier, travailler à une meilleure attractivité de l'établissement, concrétiser les projets innovants : case management et prise en charge au long cours, accès aux soins somatiques en lien avec les CPTS, déploiement de la télé psychiatrie, ...) ;
- mettre en place le projet SMR de territoire porté par le centre hospitalier Sud Gironde et le centre hospitalier de Bazas ;
- réorganiser et optimiser l'activité de biologie du centre hospitalier Sud Gironde et positionner l'établissement comme le site de référence du territoire sur cette activité.

Dans le cadre des projets immobiliers :

- mener à bien le projet immobilier du centre hospitalier Sud Gironde financé dans le cadre du Ségur ;
- mener à bien le projet du centre hospitalier de Cadillac financé dans le cadre du Ségur (UMD et unités BROCA/PINEL) ;
- mener à bien la fin de la restructuration immobilière du CSMR de Podensac ;
- mener à bien le regroupement de l'EHPAD de Villandraut et de l'EHPAD de Bazas ;
- mener à bien le projet de rénovation/réhabilitation des EHPAD de Langon et La Réole.

Dans le cadre de la situation financière :

- dessiner une trajectoire financière saine pour le centre hospitalier Sud Gironde et le centre hospitalier de Bazas ;
- maintenir une situation financière équilibrée pour le CH Cadillac.

### III. – Profil recherché

Avoir mené à bien un plan performance, un projet d'investissement d'envergure et une expertise établie en termes de dialogue social de qualité seraient de vrais atouts dans le cadre des missions du futur directeur de la direction commune.

Avoir une expérience probante de chefferie de direction commune serait également un plus.

## ANNEXE VI

### CENTRE HOSPITALIER INTERCOMMUNAL DE REDON-CARENTOIR (ILLE-ET-VILAINE)

#### Directeur ou Directrice

##### I. – Description de l'établissement

Le centre hospitalier intercommunal de Redon-Carentoir (CHIRC) est situé au sud du territoire de santé Haute-Bretagne. Il est implanté au carrefour de trois départements (Ille-et-Vilaine, Morbihan, Loire-Atlantique) et deux régions administratives (Bretagne, Pays de la Loire).

Il compte 539 lits et places répartis sur plusieurs sites. Il assure la couverture sanitaire de 100 000 habitants, dont environ 68 000 habitants du territoire de Redon Agglomération, en proposant une offre de proximité et un niveau de technicité reconnu dans les activités de médecine, de chirurgie, de gynécologie-obstétrique, de psychiatrie, d'addictologie et de gériatrie.

Premier opérateur de santé de Redon Agglomération, le CHIRC dispose en 2022 d'une capacité totale de 553 lits et places répartis sur les sites de Redon et de Carentoir :

- médecine : 89 lits ;
- chirurgie : 30 lits et 18 places ;
- obstétrique : 15 lits ;
- soins de suite et de réadaptation : 70 lits, dont 20 à Carentoir ;
- psychiatrie : 30 lits et 20 places ;
- unité de soins de longue durée : 30 lits ;
- médico-social (EHPAD, foyer de vie, SSIAD) : 179 lits et 72 places, dont 71 lits d'EHPAD à Carentoir.

Il est membre du groupement hospitalier de territoire Haute Bretagne et de plusieurs Groupements de coopération sanitaire. D'autres coopérations sont effectives avec d'autres établissements de santé publics et privés et médico sociaux.

Il participe à la communauté professionnelle territoriale en santé de Redon.

Il est organisé en 3 pôles d'activités médicales et médico-techniques (environ 56 ETP de personnels médicaux et 800 ETP de personnels non médicaux employés en 2023).

##### II. – Description du poste

Missions d'ordre général visant à assurer la continuité de la direction générale :

- représentation du DG en tant que de besoin sur l'ensemble des dossiers qui lui sont dévolus et dans la vie courante de l'établissement ;
- représentation de l'établissement auprès des interlocuteurs institutionnels, y compris l'ARS ;
- contribution à la définition de la ligne stratégique du CHU ;
- interlocuteur sur représentation DG des établissements du territoire et membres du GHT ;
- participation systématique CME et conseil de surveillance. Membre permanent invité du directoire ;
- présidence des instances de dialogue social sur délégation du DG si nécessaire ;
- fonction managériale de co-animation et coordination de l'équipe de direction sur orientation du DG.

Missions de pilotage du projet d'établissement :

- coordination de la mise en œuvre des projets médicaux prioritaires au projet d'établissement ;
- supervision de la définition et mise en œuvre des programmes d'investissement et schémas directeurs.

Missions en lien avec le pilotage opérationnel et quotidien de l'établissement :

- supervision de la démarche de contractualisation interne et dialogue de gestion ;
- pilotage des fonctions supports.

Gestion de projets stratégiques et transversaux :

- pilotage du projet managérial ;
- pilotage de la démarche Lean ;
- autres projets en fonction de l'actualité ;
- nature des délégations associées au poste : bénéfice d'une délégation générale.

### 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 Redon Carentoir des expériences professionnelles lui ayant permis de mettre en exergue :

- des qualités de management stratégique lui permettant de prendre en compte les enjeux internes et externes de l'établissement afin de :
  - mettre en œuvre le schéma directeur immobilier du CHIRC (dossiers Ségur investissement) ;
  - assurer le positionnement de l'offre du CHIRC au regard des besoins de santé et veiller à renforcer les liens de collaboration avec la médecine de ville et le secteur médico-social ;
  - poursuivre et améliorer la dynamique de recherche d'efficience 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) ;
- des qualités relationnelles affirmées dans une ou plusieurs expériences réussies de conduite de changement ;
- 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 ;
- un sens élevé des responsabilités.

## ANNEXE VII

### ÉTABLISSEMENT PUBLIC DE SANTÉ BARTHÉLÉMY DURAND À ETAMPES (ESSONNE)

#### Directeur ou directrice

##### I. – Description de l'établissement

L'établissement public de santé Barthélémy dessert 158 communes, soit 84 % de la surface du département de l'Essonne. Il est situé dans un département dont la population est très jeune : plus de 30 % ont moins de 20 ans.

Il joue un rôle majeur dans la définition et la mise en œuvre de la politique de santé mentale dans l'Essonne. Il assure l'offre de soins de psychiatrie pour une très grande part des secteurs du département (14 secteurs, dont 3 en psychiatrie infanto-juvénile), un service des structures intersectorielles, une filière départementale pour adolescents, un dispositif départemental pour les personnes âgées : l'équipe mobile psychiatrie du sujet âgé (EMPSA).

L'établissement dispose de 705 lits et places plus de 70 structures extra-hospitalières et d'alternatives à l'hospitalisation, et de dispositifs départementaux pour les personnes en situation de précarité.

L'établissement a achevé fin 2013 une mutation importante, en relocalisant 6 unités sur le site de Sainte-Geneviève-des-Bois, au plus près des secteurs desservis. Son offre de soins couvre tous les âges de la vie : périnatalité, parentalité, pédopsychiatrie, adolescents-jeunes adultes, diagnostic de l'autisme, thérapie familiale, prévention des hospitalisations de la personne âgée, prévention du suicide.

C'est un établissement très investi dans l'enseignement et la recherche, en collaboration avec des services universitaires : accueil des internes, gestion d'un institut de formation en soins infirmiers et aides-soignants, coordination de plusieurs enseignements de type DU ou DIU, postes médicaux partagés avec le CHU. Il dispose de deux services universitarisés, et développe des axes originaux autour de la médiation pleine conscience et des thérapies innovantes : serious game, simulation en santé, réalité virtuelle.

##### II. – Description du poste

En concertation avec le président de la CME et sous le contrôle du Président du conseil de surveillance, le Directeur est chargé de la politique générale de l'établissement. Il assure la prise en charge psychiatrique pour un vaste territoire et fonctionne en lien étroit avec les autres structures de soins et d'accompagnement du territoire, en particulier les établissements MCO et leurs structures d'urgence.

**Principales missions :**

## – organisation de l'établissement :

Pérenniser l'engagement dans une gouvernance normalisée, qui concilie respect des règles et management par la confiance.

Développer la contractualisation avec les pôles.

## – développement des coopérations :

Entretenir un réseau de coopérations opérationnelles avec les collectivités locales et les acteurs du social et médicosocial.

Participer durablement aux activités de recherche et d'enseignement, et notamment poursuivre et renforcer les liens avec les établissements du territoires et l'AP-HP.

## – conduite de l'établissement :

Mettre en œuvre des actions pour favoriser l'attractivité de l'établissement et la fidélisation des professionnels.

Préserver le dialogue social et décliner le projet social.

Veiller à l'équilibre financier de l'établissement.

Dégager les marges internes permettant de financer la restructuration complète du site d'Etampes, à partir de la création d'un bâtiment neuf d'hospitalisation, et le regroupement de structures.

**Principaux projets à conduire :**

– projets immobiliers d'envergure sur les sites d'Etampes et Sainte-Geneviève-des-Bois ;

– mise en œuvre des projets prévus dans le cadre du projet territorial de santé mentale de l'Essonne ;

– réviser puis mettre en œuvre le nouveau projet d'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 :**

Solide expérience professionnelle dans le domaine hospitalier, en direction générale ou sur des fonctions à haute responsabilité, de préférence en santé mentale en établissement spécialisé ou polyvalent.

Conduire de démarche de projet de développement multipartenariales, expériences du travail avec les collectivités territoriales.

Expérience dans le pilotage d'opérations immobilières d'envergure.

Expérience de négociation et conduite de dialogue social, conduite et pilotage de politique RH (médicaux et paramédicaux).

**Connaissances particulières requises/prévues :**

Connaissance en gestion des ressources humaines médicales et non médicales.

Technique de gestion de projets et de négociations.

Capacité de conduite d'un projet immobilier.

Connaissances approfondies dans le domaine de la santé publique et du système de santé.

Connaissance des organisations de soins et du pilotage des opérations.

**Compétences professionnelles requises/prévues :**

Expérience managériale confirmée et capacités d'écoute permettant d'animer et de mobiliser les équipes de direction et des communautés hospitalières.

Grandes capacités relationnelles (diplomatie, aptitudes à la négociation...).

Savoir expliquer la stratégie institutionnelle, la partager et en définir les implications et les déclinaisons.

Aisance nécessaire dans le dialogue social.

Aptitude au dialogue avec les différents partenaires (collectivités locales, services de l'Etat, autres établissements de santé, professionnels de santé et du médicosocial).

**ANNEXE VIII****CENTRE HOSPITALIER ALÈS-CEVENNES CENTRE HOSPITALIER DE PONTEILS (GARD)****Directeur ou directrice****I. – Description de l'établissement**

Etablissement d'importance sur le bassin sanitaire des Cévennes, le centre hospitalier Alès-Cévennes est un établissement public de santé qui, outre les soins et l'hébergement de personnes nécessitant une prise en charge

hospitalière ou médico-sociale, assure également la formation des personnels, des actions de prévention et collabore à certaines recherches (réanimation, infectiologie, addictologie, pharmacie, laboratoire).

Etablissement de construction récente (fin 2011) qui rayonne sur une zone d'attractivité de l'ensemble du bassin alésien (180 000 habitants). Peu de concurrence (clinique de taille moyenne en ville) et le CHU de Nîmes est situé à 46 km (43 min de route), celui de Montpellier à 75 km (1 h 30 de route).

Chiffres clés :

- capacité de 880 lits et places ;
- 2 000 agents dont 160 médecins et internes ;
- IFSI rattaché : 222 étudiants en soins infirmiers/élèves aides-soignants ;
- 5 EHPAD – USLD pour une capacité de 346 lits et places ;
- 46 608 passages aux urgences en 2022 ;
- 138 822 journées et venues d'hospitalisation en 2022 ;
- 1 195 naissances en 2022 ;
- budget de 170 M€ budget principal (150 M€) et budgets annexes (20 M€).

Le centre hospitalier de Ponteils :

Le CH de Ponteils est en direction commune avec le CH Alès-Cévennes depuis 2016 : il dispose de 75 lits (MCO, SSR, et EHPAD), d'une place d'hôpital de jour en médecine et de 43 places de SSIAD.

Budget : 6,7 M€ (budget principal) et 2,6 M€ (budget annexe).

Il est situé à 45 km d'Alès et 68 km de Mende, à proximité des départements de la Lozère et de l'Ardèche. Enfin, il est labellisé hôpital de proximité depuis décembre 2021.

Le centre hospitalier du Mas Careiron à Uzès :

Le CH Mas Careiron, situé à Uzès, est un établissement public de santé, autorisé en Psychiatrie générale et Infanto-juvénile, responsable des secteurs 5, 6 et 7, (317 038 habitants) et de l'inter-secteur I03 (44 022 habitants). Egalement établissement partie au groupement hospitalier de territoire (GHT), une réflexion de refonte des inter-secteurs et de réorganisation commune avec le CH d'Alès sera à mener au niveau territorial.

Chiffres clés :

- capacité de 182 lits, 127 places et 26 places d'appartements familiaux thérapeutiques (AFT) ;
- 1 maison d'accueil spécialisée (MAS) de 43 places d'hébergement permanent, 2 places d'hébergement temporaire et 1 place d'accueil de jour ;
- 1 foyer d'accueil médicalisé (FAM) de 21 places d'hébergement permanent ;
- 741 agents dont 44 médecins ;
- en 2022 : 8 270 patients pris en charge, 50 023 journées d'hospitalisation complète, 23 905 journées en médico-social, 13 886 venues, 94 989 actes en centres médico-psychologiques (CMP) ;
- budget de 50,4 M€ soit 46,1 M€ en budget principal et 4,3 M€ en budgets annexes.

## II. – Description du poste

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

Mise en œuvre des orientations stratégiques et axes de coopération du CPOM lorsqu'il aura été négocié et signé (2024). Le projet d'établissement 2023-2027 devra faire l'objet d'une évaluation au regard du CPOM.

Evaluer la situation et arrêter des orientations concernant la gestion des tensions en termes de volume capacitaire, tenant compte d'une insuffisance de solutions d'aval.

Etre particulièrement vigilant à l'évolution organisationnelle du service des urgences, et de la maternité actuellement en proie à des difficultés de recrutements médicaux.

Confirmer la stratégie de recrutements médicaux dans un contexte de loi RIST aux effets contrastés afin d'éviter une rupture dans la continuité des soins sur les spécialités en tension et conforter la stratégie d'augmentation d'activité.

Evolution/adaptation des autorisations d'activité selon les orientations du PRS à venir.

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

Suivi d'activité et du système d'aide à la gestion des pôles en lien étroit avec le contrôle de gestion, le DIM, la direction des finances et les directions concernées.

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

Formaliser des axes de collaboration avec la clinique en revoyant notamment, avec l'ARS, l'organisation et le positionnement des deux services d'urgences (CHAC/NCB) sur le bassin alésien.

Poursuivre les partenariats publics avec le CHU au premier rang desquels devra figurer le sujet du partage de temps médical.

Soutenir le CH de Ponteils dans les coopérations médicales et les fonctions support.

Réorganiser les filières de Psychiatrie générale et Infanto-juvénile des secteurs et inter-secteurs du CH d'Alès, en travaillant les coopérations avec le CH Mas Careiron.

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

Projet d'établissement, construit autour du projet médical, qui s'articule autour de cinq thématiques forces : Prise en charge du patient, accompagnement des professionnels, fonction d'appui aux soins, préservation des ressources/immobilier et la personne âgée en EHPAD.

Le niveau d'endettement élevé impose une dynamique de maîtrise des équilibres budgétaires et financiers adossée à une politique d'investissement à adapter en conséquence.

Analyse des projections d'activité en regard du volume capacitaire.

Préservation du dialogue social.

Principaux projets à conduire :

Opération de restructuration/construction des urgences.

Améliorer la performance de l'établissement (optimisation de la DMS/gestion des lits, des taux d'occupation, de l'activité au bloc opératoire) qui devrait permettre un retour progressif à l'équilibre financier.

Renforcer le positionnement stratégique de l'établissement sur son territoire, conforter les parcours des patients sur le territoire, augmenter les parts de marché, réduire les taux de fuite, principaux leviers de redressement de la situation financière.

Objectiver l'offre de soins de l'établissement en fonction des moyens humains et financiers.

Poursuivre les travaux avec le CHU de Nîmes en termes de coopérations autour des ressources médicales en tension, de la territorialisation de l'offre de soins au sein du GHT, le tout devant être inséré au projet médical partagé du GHT.

### 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...)

Parfaite maîtrise des fonctionnements de l'hôpital public.

Conduite de projets hospitaliers et accompagnement au changement, en adéquation avec une offre de soin cohérente et adaptée aux besoins de la population.

Expérience du dialogue dans un contexte de climat social susceptible de se tendre, nécessitant un constant accompagnement au changement. Ecoute et fermeté dans l'application des décisions et orientations.

Analyse stratégique et financière.

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

Aptitude personnelle à la concertation et à la négociation avec les acteurs externes et internes de l'établissement.

Plan de retour à l'équilibre.

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

Sens de l'écoute et du dialogue (hôpital à taille humaine).

Maîtrise des techniques de conduite du changement et de gestion des projets.

Maîtrise des éléments de gestion financière, d'objectivation et d'analyse d'activité nécessaire à la définition et à l'évolution de la stratégie de l'établissement.

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

## ANNEXE IX

CENTRES HOSPITALIERS LUCIEN HUSSEL À VIENNE,  
DE BEAUREPAIRE, DE CONDRIEU, DU PILAT RHODANIEN (ISÈRE)

### Directeur ou directrice

#### I. – Description de l'établissement

Le CH de Vienne pilote une direction commune de 4 établissements CH L Husssel, CH Beaurepaire, CH Condrieu, CH du pilat rhodanien, établissements de tailles variables, situés dans des départements différents (Isère, Rhône, Loire).

Le centre hospitalier de Vienne est un établissement de recours infra régional inséré dans un territoire à la démographie importante et croissante mais vieillissante dans le bassin de vie. Ce territoire est également caractérisé par des flux importants de personnes pour des trajets domicile-travail entre Vienne et Lyon mais également pour des trajets dans la direction nord-sud.

Il a intégré en 2023 le GHT Val Rhône Centre dont les hospices civils de Lyon sont l'établissement support et qui comprend au total 9 établissements.

Au sein de ce GHT, le CH de Vienne conserve une place d'établissement pivot en charge de la structuration de l'offre de proximité autour de son bassin.

Appartenance à de nombreux groupements de coopération sanitaire (GCS).

## II. – Description du poste

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

Le CH de Vienne a intégré en 2023 le GHT Val Rhône Centre (par fusion des deux GHT existant initialement).

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

Conduite en tant que directeur général d'établissements en convention de direction commune, d'établissements de tailles diverses, avec une surface financière importante.

Les principaux projets à conduire se déclinent selon trois axes principaux :

1. Poursuite des réorganisations médicales du CH de Vienne : poursuite du virage ambulatoire, mise en place de l'unité de soins intensifs polyvalents dans le cadre des nouvelles autorisations d'activité, poursuite du développement de nouvelles activités sur le bloc opératoire (chirurgie vasculaire, urologie, neuro modulation etc.);

2. Restructuration architecturale du CH de Vienne (projet architectural majeur soutenu dans le cadre du Ségur) et du CH de Beaurepaire (reconstruction du centre hospitalier intégrant la fusion avec l'EHPAD du dauphin bleu déjà réalisée);

3. Mise en œuvre du Projet médical du GHT Val Rhône centre et animation du partenariat stratégique ec les HCL (équipe territoriale d'anesthésie, de gynécologie-obstétrique, de gastro-entérologie, ...).

## 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, projets architecturaux, conduite du dialogue social...)

Expérience de la conduite d'établissement (l'ensemble des établissements de la direction commune totalise 661 lits et 61 places).

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

Maîtrise de la technicité du poste (notamment en matière financière, juridique), des dispositifs de coopération.

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

- capacités de définition et de pilotage des objectifs stratégiques ;
- capacités de décision et d'arbitrage ;
- capacités de négociation, en interne et en externe ;
- conduite de projet et accompagnement du changement.

Les relations de ce directeur avec l'ARS s'inscriront dans un schéma partenarial, incontournable pour la réussite du projet.

## ANNEXE X

### CENTRES HOSPITALIERS DE VALENCIENNES ET DE FOURMIES (NORD)

#### Adjoint au directeur ou adjointe au directeur

##### I. – Description de l'établissement

Le centre hospitalier de Valenciennes (CHV) est le troisième établissement hospitalier de la région Hauts-de-France, après le CHRU de Lille et le CHU d'Amiens. Il répond aux besoins d'une population de 800 000 habitants et emploie 5 500 professionnels. Il est le premier employeur du territoire. Son budget est de 520 M€ (hors GCS).

Ses activités concernent toutes les spécialités médicales et chirurgicales, à l'exception de la chirurgie des greffes, de la chirurgie cardiaque et de la radiothérapie.

La complexité et l'hyperspécialisation des activités tant médicales que médico-techniques ou logistiques ainsi que les partenariats développés publics et privés, nécessitent la mise en œuvre d'une stratégie de haut niveau.

En outre, l'hôpital de Valenciennes est l'établissement support du groupement hospitalier de territoire du Hainaut-Cambrésis comportant 12 établissements au total.

La gouvernance du centre hospitalier de Valenciennes, avec une délégation polaire affirmée et fortement médicalisée, conduit à renforcer le rôle de la direction générale et des directions fonctionnelles, et à développer l'exercice de la fonction de direction.

Par ailleurs, le centre hospitalier de Valenciennes est en direction commune avec le centre hospitalier de Fourmies, établissement MCO. Son budget est de 40 M€.

Nombre de lits et places : 1 867 dont 958 en MCO, 252 en psychiatrie et 105 en SSR et 90 en soins longue durée.

Effectifs : 5 500 dont 660 personnels médicaux et 4 840 personnels non médicaux.

Budget d'exploitation : 520 M€.

Budget d'investissement : 34 M€.

## II. – Description du poste

Ce poste est destiné à un(e) directeur(ice) d'hôpital souhaitant participer et s'investir dans la transformation de l'organisation hospitalière dans un exemple singulier le rapprochant de celui des « hôpitaux aimants » et dans le concept « d'hôpital hors les murs ». Il bénéficiera d'un environnement expérimenté dans ces pratiques avec des professionnels de santé (médecins, soignants, techniciens, administratifs) rodés à la culture managériale et à la conduite de projet.

Le centre hospitalier de Valenciennes est classé parmi les 30 hôpitaux les plus importants de France et un des tous premiers Hôpitaux Généraux.

Il possède également de nombreux labels qualité et d'innovations. Il a été lauréat en 2019 dans la catégorie des établissements publics du prix de l'excellence opérationnelle délivré par le MEDEF et France Qualité.

A l'équilibre budgétaire depuis 10 années consécutives, il bénéficie d'un taux de croissance ininterrompue depuis 10 ans de plus de 100 %.

Dans une région fortement défavorisée avec des indicateurs de santé de la population qui continuent à se dégrader, l'établissement relève le défi de densifier l'offre de santé du Hainaut-Cambrésis en conduisant un schéma directeur immobilier ambitieux de près de 400 M€ en repensant son architecture.

Il anticipe les besoins de la population pour les 20 prochaines années par le développement de nouvelles activités complétant ainsi l'offre de soins existante. Les principaux projets portent sur la reconfiguration des urgences adultes et pédiatriques pour répondre aux besoins futurs du territoire et les nouvelles attentes de la population, la reconfiguration des soins critiques pour améliorer la résilience du CHV face aux futures crises, l'amélioration des logistiques territoriales, le développement des prises en charge ambulatoire de médecine et de chirurgie, la meilleure articulation et complémentarité entre la ville et l'hôpital et le renforcement de l'attractivité de l'hôpital.

Un des intérêts de ce poste est la réelle capacité à mettre en œuvre des projets innovants dans tous les domaines (médical, soignant, qualité, usager, organisationnel, management, scientifique, technique, architectural, hôpital numérique, etc.).

Le/la directeur(ice) général(e) adjoint(e) participe sous l'autorité du directeur général, et au sein des structures décisionnelles, au processus de décision et à la définition et à la réalisation des lignes stratégiques de l'établissement.

Il dirige les services dans son périmètre et par délégation, met en œuvre, régule, contrôle et évalue les plans d'actions.

L'établissement a mis en place une délégation polaire avec 14 pôles composée de 8 pôles cliniques, 3 pôles médicotechniques, 2 pôles administratifs (logistique et administration générale). La direction générale est composée d'un directeur général, d'un directeur(ice) général(e) adjoint(e) et d'un directeur en charge du pôle administration générale.

Le/la directeur(ice) général(e) adjoint(e) est le référent direct des pôles cliniques. Le directeur du pôle administration générale est le référent des pôles médico-techniques.

Missions générales, permanentes et spécifiques :

Le/la directeur(ice) général(e) adjoint(e) :

- participe et contribue activement aux instances décisionnelles (directoire, Conseil de surveillance, etc.) et de Concertation ;
- coordonne et anime l'équipe de direction en binôme avec le directeur général ;
- coordonne les politiques de l'établissement et s'assure de leur cohérence, en coordination avec le directeur du pôle administration générale ;
- contribue à la définition et à la mise en œuvre des orientations stratégiques de l'établissement, le cas échéant en lien avec l'ARS et en conformité avec le CPOM ;
- exerce les délégations de signature de tous les actes, notes, correspondances, et autorisations ; et supplée le directeur général en cas d'absence ou d'indisponibilité ;
- conduit la transformation de l'établissement et contribue à l'innovation managériale et organisationnelle ;
- développe la politique territoriale de l'établissement en accord avec le Conseil de surveillance et en conformité avec les orientations nationales et territoriales ;
- soutient les projets stratégiques avec les pôles et les directions fonctionnelles, notamment le projet d'établissement (impliquant les aspects managériaux, sociaux, médicaux, qualité, sécurité, RSE, etc.) et pilote le Schéma Directeur Immobilier (SDI) ;
- accompagne avec la Communauté Médicale d'Etablissement l'activité de recherche et d'innovation ainsi que l'universitarisation de l'établissement notamment avec l'Université polytechnique des Hauts-de-France et les CHU de la Région ;

- élabore et propose avec l'aide des directions fonctionnelles concernées une stratégie financière et économique d'exploitation et d'investissement et la met en œuvre ;
- développe et anime le dialogue de gestion entre les différents pôles et les directions fonctionnelles ;
- coordonne la définition des instruments de pilotage et de dialogue de gestion ;
- mobilise et optimise les ressources humaines et l'ensemble des moyens d'actions ;
- conduit l'évaluation des résultats, l'efficacité des moyens mis en œuvre et la pertinence des actes notamment ;
- veille au dialogue social, participe aux négociations avec les partenaires sociaux et coordonne la gestion des mouvements sociaux avec les pôles et les directions fonctionnelles concernées ;
- participe à la politique de communication et valorise l'image de l'établissement ;
- participe et coordonne la gestion des crises (hôpital en tension, alertes sanitaires, etc.) ;
- participe à l'évolution et à la promotion du modèle de délégation polaire ainsi qu'à la poursuite de la mise en œuvre du modèle « d'hôpital aimant » et « d'hôpital hors les murs » ;
- participe au renforcement du lien ville/hôpital et à la mise en œuvre de l'hôpital numérique ;
- analyse et intègre les attentes des usagers, des professionnels, des tutelles, et des élus ;
- promeut la reconnaissance mutuelle et la création de la confiance.

### 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.

#### Parcours professionnel :

Ce poste nécessite une expérience significative de plusieurs années dans un ou plusieurs centres hospitaliers (et/ou universitaire) ainsi que des engagements dans des chantiers contribuant à des politiques publiques nationales.

Il aura, déjà exercé des fonctions de management au sein d'un hôpital, et des responsabilités dans le domaine financier et budgétaire, le dialogue ville-hôpital et la coordination des activités cliniques et médico-techniques.

#### 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 ;
- maîtrise du fonctionnement des instances et des tutelles ;
- connaissance approfondie de la loi HPST et du CSP notamment sur les GCS ;
- connaissance approfondie des processus financiers et budgétaires ;
- maîtrise des techniques de conduite du changement et de gestion de projet.

#### Qualités professionnelles requises/prévues :

- faire preuve d'engagement et de prise de responsabilités ;
- grande rigueur professionnelle ;
- savoir animer et coordonner le travail en équipe ;
- esprit d'équipe et sens de l'effort ;
- leadership ;
- autonomie et prise d'initiatives ;
- capacité d'arbitrage et de prise de décision ;
- esprit de synthèse ;
- aptitude à la promotion et à l'implémentation de l'innovation ;
- savoir-faire relationnel et sens de la communication efficace ;
- aisance relationnelle et diplomatie ;
- sens de l'écoute et assertivité ;
- savoir prendre du recul et prendre en compte les enjeux collectifs ;
- implication et réactivité ;
- adaptabilité et agilité professionnelles ;
- sens de la négociation ;
- aptitude au reporting hiérarchique ;
- ténacité dans le suivi, le respect des délais et des engagements ;
- force de propositions ;
- discrétion et respect de la confidentialité ;
- loyauté ;
- éthique et intégrité.

#### Contraintes et avantages liés au poste :

- multiplicité des interlocuteurs et des relations de travail ;

- gestion de l'urgence et de l'exposition de la fonction de direction générale ;
- technicité des dossiers ;
- astreintes de direction générale.

Cette fonction nécessite une grande disponibilité personnelle et une implication professionnelle importante.

Exercice professionnel dans un centre hospitalier de tout premier plan au niveau régional et national situé dans une grande communauté métropolitaine des Hauts-de-France, au coeur d'une région économique et touristique aux multiples agréments et aux moyens de communication faciles, y compris à l'international.

Pour rappel, la fiche de poste recense de manière non exhaustive ni limitative les principales missions inhérentes au poste.

## ANNEXE XI

### GROUPE HOSPITALIER DE LA RÉGION DE MULHOUSE ET SUD-ALSACE (HAUT-RHIN)

#### **Adjoint au directeur ou adjointe au directeur**

##### *I. – Description de l'établissement*

Le GHRMSA est l'établissement de référence du Sud-Alsace, il est l'établissement support du GHT 12 qui comprend deux autres établissements. L'activité du GHRMSA se déploie sur 9 sites géographiques traduisant une forte politique territoriale dans une logique de recomposition progressive de l'offre de soins fondée sur la proximité mais aussi la sécurité des soins. Le site principal se situe à Mulhouse. La stratégie de l'établissement est arrêtée dans son projet d'établissement 2021-2025. Le GHRMSA a été certifié en juin 2023 au niveau qualité des soins confirmée.

Les projets identifiés dans le projet d'établissement sont en cours de déploiement ; ils visent à améliorer le parcours de soins pour les adapter aux besoins des patients.

Le GHRMSA va construire son schéma directeur immobilier. La multiplicité des sites, les enjeux énergétiques mais aussi la disponibilité des ressources humaines obligent à avoir une vision prospective de l'évolution du patrimoine hospitalier. Plusieurs opérations d'investissement lourds sont programmées et/ou en cours de réalisation : construction dans un bâtiment unique des services d'urgences, de réanimations et de soins critiques ; création d'un service d'infectiologie ; reconstruction à venir d'un EHPAD à Mulhouse ; refonte des parkings et des accès à l'hôpital Emile Muller.

Le GHRMSA dispose par ailleurs d'une politique de développement durable et de RSE construite et forte.

##### *II. – Description du poste*

- anime et coordonne les travaux de l'équipe de direction ;
- représente la direction générale dans la vie courante de l'établissement et assure la continuité de la direction générale en l'absence du chef d'établissement ;
- il participe à la définition des orientations stratégiques de l'établissement et a la responsabilité directe d'un certain nombre de projets et d'équipes ;
- il élabore et met en œuvre une stratégie financière et économique avec l'appui des directions concernées ; il pilote le pôle « ressources financières » ;
- il coordonne la politique de sécurité de l'établissement et coordonne la gestion de crise ;
- il veille au dialogue social au sein de l'établissement ;
- il pilote et met en œuvre certains volets du projet d'établissement (volet managérial, volet projet de gestion).

##### *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.

###### **1. Compétences professionnelles requises/prévues :**

Ce poste nécessite une expérience significative en établissement de santé public. Il est attendu de ce cadre une expérience réussie en management d'équipes et de projets, une vision stratégique des enjeux de la politique de santé publique et une capacité à identifier les enjeux territoriaux.

La maîtrise des enjeux financiers et une capacité à traduire et à mettre en œuvre des politiques d'efficience sont des compétences recherchées.

Le parcours professionnel pourra mettre en avant des expériences dans les grands secteurs fonctionnels (RH, travaux, finances...).

###### **2. Les qualités requises :**

- un sens élevé des responsabilités et une maîtrise de soi ;

- la capacité d’anticiper, de prendre des initiatives et d’assurer un reporting fiable et régulier au chef d’établissement ;
- la capacité à travailler en équipe ;
- la capacité à travailler dans une relation de confiance et de loyauté avec le directeur général.

### 3. Les connaissances requises :

- les enjeux liés à ce poste nécessitent un profil expérimenté sur des fonctions diverses, la capacité à pouvoir mobiliser des équipes sur des projets ou des situations de crise, des aptitudes en matière de dialogue social.

## ANNEXE XII

### HOPITALE À DOMICILE AP-HP (PARIS)

#### **Sous directeur ou sous directrice des services centraux de l’AP-HP**

##### *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, 24 h/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 :

Sous l’autorité du directeur général, le directeur/la directrice de l’HAD contribue à la définition de la stratégie de l’HAD et la met en œuvre ; il porte le projet de développement de l’HAD-AP-HP dans le cadre de la dynamique d’évolution de l’offre de soins et notamment du virage domiciliaire, définie par les orientations nationales (feuille de route nationale 2023 relative au développement de l’HAD, évolution du droit des autorisations et des orientations régionales (PRS 3) et institutionnelles (Projet d’établissement, 30 leviers...).

Le directeur/la directrice de l’HAD AP-HP est membre du CODIR DG.

###### Missions principales :

- pilotage de l’HAD AP-HP, dans un objectif de qualité des soins, de qualité managériale et de performance ;
- contribution à la définition de la stratégie de développement de l’HAD en cohérence avec les orientations nationales et régionales ;
- pilotage de son développement, en interne à l’AP-HP en lien avec les GHU, en soins adultes, pédiatrie et obstétrique dans le cadre de la mise en œuvre du Projet d’Etablissement de l’AP-HP, dans des logiques de territoires et de filières de prises en charge ;
- portage des coopérations de l’HAD-AP-HP souhaitables au titre du développement de l’HAD AP-HP et des attendu du PRS, en lien avec les acteurs extérieurs à l’AP-HP et les directions fonctionnelles de l’AP-HP ;
- implication dans les problématiques de financement de l’HAD au niveau national en lien avec les directions fonctionnelles de l’AP-HP (projet de nouvelle tarification en HAD, ENC) ;
- participation aux projets institutionnels liés aux « territoires de santé numérique ».

##### *III. – Profil recherché*

###### Compétences requises :

Expérience hospitalière à haut niveau et de l’exercice en CHU.

Compétence stratégique affirmée et aptitude à se positionner dans un environnement complexe.

Maîtrise de la gestion médico-économique en environnement de tarification à l’activité.

Compétences dans le champ de l’organisation territoriale des soins et des acteurs et structures de santé ambulatoires, médico-sociales et sociales.

Capacité à inscrire son action dans le cadre institutionnel.

Goût et aptitudes pour la conduite du changement et la transformation des organisations.

Aptitude à la négociation et au dialogue social.

Capacité à fédérer, animer et diriger, sens du travail partagé avec les gouvernances médicales et paramédicales, sens de la proximité, accessibilité, goût pour la mobilité.