

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 : *SPRN2329885V*

L'avis de vacance d'emplois de direction de la fonction publique hospitalière (emplois fonctionnels) publié au *Journal officiel* de la République française le 31 octobre 2023, texte n° 103 (NOR : *SPRN2329232V*), est modifié comme suit :

Il convient d'ajouter les postes suivants :

GROUPE II

I. – *Emploi de directeur ou directrice*

- Centres hospitaliers de l'Agglomération de Nevers, de Cosne-sur-Loire, de la Charité-sur-Loire, de Decize, de Château-Chinon, de Lormes, centres de long séjour de Luzy et Saint Pierre-le-Moûtier et le CHS de La Charité-sur-Loire (Nièvre) (*cf.* : Annexe I) ;
- Centre hospitalier de Brive-la-Gaillarde ; EHPAD du Pays de Brive (Corrèze) (*cf.* : Annexe II) ;
- Centres hospitaliers de Pau, de Mauléon-Licharre ; Centre gérontologique de Pontacq (Pyrénées-Atlantiques) (*cf.* : Annexe III).

Conditions d'emploi

Les candidats doivent adresser pour chaque emploi leur dossier de candidature, dans un délai de trois semaines à compter de la date de publication du présent avis au *Journal officiel* de la République française.

ANNEXES

ANNEXE I

CENTRE HOSPITALIERS DE L'AGGLOMÉRATION DE NEVERS, DE COSNE-SUR-LOIRE, DE LA CHARITÉ-SUR-LOIRE, DE DECIZE, DE CHÂTEAU-CHINON, DE LORMES, CENTRES DE LONG SÉJOUR DE LUZY ET SAINT PIERRE-LE-MOÛTIER ET LE CHS DE LA CHARITÉ-SUR-LOIRE (NIÈVRE)

Directeur ou directrice

I. – *Description de l'établissement*

L'hôpital de Nevers dispose d'indéniables atouts (hôpital neuf, plateau technique complet, GHT qui couvre l'ensemble des établissements de santé du territoire, ancrage territorial avec les établissements médico-sociaux, personnels soignants, dans leur très grande majorité, très attachés à leur hôpital, un conseil de surveillance soutenant et attentif à l'évolution de la situation...).

Cet établissement est exposé, depuis plusieurs mois, à des risques sanitaires des prises en charges importants, dont les causes sont multiples.

Aussi, cet établissement, qui est un acteur majeur et incontournable pour l'offre de soins dans le département, a été mis sous administration provisoire afin de le remettre dans une dynamique de progrès, de confiance et de développement.

Le centre hospitalier de Decize dispose d'un plateau technique autour de ses urgences et de son SMUR, d'un bloc de chirurgie ambulatoire et de lits de médecine notamment à orientation cardiologique, gastroentérologique et gériatrique. Il structure la filière gériatrique du sud du département.

Le centre hospitalier de Cosne comprend un service d'urgences et un SMUR, des lits médecine polyvalente et structure la filière nord du département.

Les hôpitaux de Château Chinon, Lormes et Henri Dunant à la Charité sur Loire complètent l'offre de soins de médecine, SMR, USLD et EHPAD le long de la LOIRE et à l'est dans le massif du Morvan.

Les deux établissements de Luzy et Saint Pierre le Moutier sont orientés autour de l'accueil des personnes âgées dépendantes.

Le CHS Pierre Léo à la Charité sur Loire propose, sur l'ensemble du territoire de la Nièvre, une offre de soins en santé mentale diversifiée.

Un GHT avec 9 établissements tous en direction commune depuis 2021 : CHAN, CH Decize, CH Henri Dunant La charité sur Loire, CH Cosne sur Loire, CH Lormes, CH Château Chinon, CLS Luzy et CLS de St Pierre le Moutier et CHS pierre Léo à La Charité sur Loire.

II. – Description du poste (missions et activités)

Eloigné de son CHU de rattachement, Dijon se situant à plus de 2 h 30 de NEVERS, le GHT NIEVRE doit relever le défi du recrutement pérenne de médecins sur les différents sites hospitaliers et consolider les coopérations avec les établissements de la région.

Les objectifs stratégiques à court terme sont les suivants :

- l'aboutissement d'un projet médico-social définitif à consolider ;
- conforter l'offre de soins avec une approche graduée et cohérente sur le territoire, en valorisant les coopérations ;
- mettre en œuvre les projets Investissement sur le volet sanitaire et médico-social ;
- maintenir une offre sanitaire sur les établissements, principalement les hôpitaux de proximité labellisés et permettre un renforcement des liens ville/hôpital avec les structures d'exercice coordonné qui maillent le territoire ;
- impulser une identité unique et forte au sein des communautés hospitalières ;
- garantir la sécurité des soins.

La responsable ou le responsable d'établissement aura notamment pour missions de :

- formaliser les structures organisationnelles nécessaires pour garantir un fonctionnement efficient de l'établissement ;
- favoriser un climat de collaboration et de confiance ;
- mettre en place des mécanismes transparents et efficaces pour la prise de décisions stratégiques ;
- veiller à la qualité des services de soins.

III. – Profil recherché (compétences recherchées, nature et niveau des expériences professionnelles attendus)

L'emploi s'adresse à un cadre de haut niveau fonctionnaire, ou agent contractuels, avec une expérience minimale de six années d'activités professionnelles diversifiées en tant que cadre supérieur sur des fonctions de direction, d'encadrement ou d'expertise et ayant une excellente connaissance des politiques de santé.

Expérience professionnelle appréciée :

Expérience en chefferie d'établissement directe ou en intérim de direction ou en administration provisoire :

- capacité à construire un dialogue social apaisé ;
- capacité à travailler avec les instances ;
- capacité à asseoir l'établissement dans une stratégie territoriale (accès aux soins, relations hôpital-ville et hôpital-médico-social...) ;
- capacité à engager une approche constructive dans le cadre de coopérations avec les autres établissements de son territoire de santé et des territoires de santé limitrophes.

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

- connaissance approfondie du secteur sanitaire et médico-social (acteurs institutionnels, instances et associations locales...) ;
- maîtrise des règles et des enjeux liés au financement des activités de MCO, de SMR et du secteur médico-social (personnes âgées et personnes en situation de handicap) ;
- conduite de projet ;
- maîtrise des règles de gestion des ressources humaines ;
- connaissance en finance et en performance hospitalière ;
- compétences en management d'équipes multidisciplinaires ;
- connaissance du pilotage des opérations d'investissement immobilier.

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

- aptitude à la négociation et au dialogue social ;
- aptitude au management d'équipes multidisciplinaires ;

- ténacité et diplomatie ;
- avoir une vision stratégique des évolutions du système sanitaire et savoir positionner l'établissement au sein de son territoire ;
- savoir diriger, arbitrer et prendre des décisions en s'appuyant sur une capacité de jugement ;
- savoir expliquer la stratégie, la faire partager, et définir les implications et les déclinaisons ;
- savoir adapter son établissement aux contraintes financières dans un objectif de maintien de la qualité des prestations et des conditions de vie au travail des agents.

ANNEXE II

CENTRE HOSPITALIER DE BRIVE-LA-GAILLARDE ; EHPAD DU PAYS DE BRIVE (CORRÈZE)

Directeur ou directrice

I. – *Description de l'établissement (les enjeux fondamentaux de l'établissement notamment au regard de l'offre de soins territoriale)*

Le CH de Brive, établissement de recours du département de la Corrèze a connu ces dix dernières années une expansion de l'éventail de ses activités et de son plateau technique avec pour conséquence une croissance importante de ses volumes d'activité.

Le CH de Brive dispose d'une capacité de 645 lits et 149 places d'hospitalisation de jour.

Le CH de Brive doit poursuivre les évolutions organisationnelles et fonctionnelles destinées à répondre aux nouveaux enjeux du système de santé et plus spécifiquement aux besoins de la population de son territoire et notamment :

- amplifier la politique de coopération avec les partenaires sanitaires, médico-sociaux et sociaux et investir les filières dans le cadre du Groupement Hospitalier de Territoire Limousin ;
- poursuivre la transformation et la modernisation du CH par le développement de nouvelles pratiques ambulatoires et des activités innovantes ;
- consolider les parcours et filières au travers la déclinaison du Projet Territorial de Santé Mentale du Limousin ;
- renforcer l'attractivité du territoire pour les professionnels de santé et notamment les médecins, en développant une stratégie de recrutements intégrant la création d'équipes territoriales ;
- engager le CH dans une stratégie de mise en place et de déploiement de la télémédecine ;
- développer la prévention dans le territoire et dans la culture des personnels ;
- poursuivre le déploiement de consultations avancées notamment sur les MSP ;
- améliorer l'accès aux soins des publics les plus vulnérables (consolidation et renforcement de l'EMPP, contribution à la mise en place effective du CLSM, renforcer la mobilité de la PASS...) ;
- développer les initiatives impliquant les patients dans l'organisation et le fonctionnement du système de santé ;
- poursuivre son partenariat et appui à la plateforme territoriale d'appui ;
- mener des actions transversales : protocoles de prise en charge au SAUV, organisation de la médecine polyvalente, organisation du bloc opératoire central, contribution et initiation de projets de recherche, constitution d'une maison de santé, développement de la santé publique, développement de la télémédecine.

II. – *Description du poste (missions et activités)*

Principaux projets à conduire :

- accompagner la croissance d'activité en orthopédie ;
- accorder des moyens supplémentaires pour poursuivre le développement de la chirurgie viscérale ;
- déployer une activité d'urologie moderne ;
- défendre et sécuriser les activités d'ORL, maxillo-faciales et d'ophtalmologie ;
- poursuivre le renouveau du service d'odontologie et maintenir la dynamique ;
- dynamiser l'activité d'anesthésie ;
- dissocier l'HDJ médical et l'ambulatoire chirurgical au service de la qualité et de la performance ;
- développer le travail de reconstruction mammaire immédiate et différée ;
- mettre en place les filières pédiatriques et de néonatalogie pertinentes ;
- développer la psychiatrie périnatale dans l'offre de soins du territoire ;
- garantir le développement de la pneumologie ;
- faire vivre les spécialités de médecine A et B au sein de l'hôpital ;
- poursuivre la reconstruction de l'unité d'évaluation et traitement de la douleur ;
- développer le service de neurologie ;

- organiser la MPR et le SSR au service de la fluidité des parcours ;
- développer la prise en charge palliative ;
- impulser la gastro-entérologie et endoscopie digestive ;
- maintenir la polyvalence du laboratoire et dépôt de délivrance de produits sanguins labiles ;
- poursuivre les partenariats de la PUI ;
- conforter l'hygiène hospitalière ;
- soutenir l'activité de radiologie et d'échographie ;
- poursuivre la mise ne place de parcours de soins structurés en psychiatrie ;
- déploiement de la pédopsychiatrie ;
- renforcer la prévention et améliorer la prise en charge interne ;
- compléter et dynamiser l'oncologie médicale et l'hématologie ;
- renforcer les équipements en radiothérapie ;
- poursuite des travaux de réhabilitation et d'extension du service des urgences ;
- consolider la filière en cardiologie avec les autres établissements du département.

Enfin, participer à l'organisation d'une direction commune étendues aux CH de Tulle, d'Ussel, de Bort-les-Organes et à l'EHPAD d'Égurande.

III. – Profil recherché (compétences recherchées, nature et niveau des expériences professionnelles attendus)

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

Dimension stratégique : positionner l'hôpital comme acteur d'une démarche globale de santé publique, contribuer à la conception et au pilotage du projet d'établissement, conduire une politique efficiente et permanente de développement de la qualité des soins.

Dimension opérationnelle : proposer un management adapté à la conduite du changement dans un contexte réglementaire mouvant et un cadre budgétaire contraint, veiller à la bonne organisation des services, à la gestion des ressources humaines, financières, économiques et logistiques, favoriser le dynamisme de l'établissement via des projets, des politiques de communication et un système d'information adapté.

Mettre en œuvre le projet d'établissement voté par le conseil de surveillance

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

- appartenance au Groupement Hospitalier de Territoire du Limousin ;
- coopération dans le cadre des Groupements de Coopérations Sanitaires : GCS santé mentale et handicap psychique de la Corrèze, GCS des Trois Provinces, GCS de la Maternité des Trois Provinces, GCS du Pays de Brive, GCS Imagerie, GCS Blanchisserie, GCS Epsilim (groupement de commandes) ;
- coopération dans le cadre de nombreuses conventions inter-établissements.

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

Le Directeur de l'établissement met en œuvre la politique définie par le Projet d'établissement, contractualisée avec l'ARS et finalisée par le Directoire sous le contrôle du Conseil de surveillance.

Il est le garant de la cohésion interne de l'établissement, de son équilibre financier et de sa représentation extérieure pour garantir l'efficacité de son action sur son territoire dans une logique de partenariats.

Il conduit la politique générale de l'établissement en cohérence avec la politique de santé sur le territoire, permettant une prise en charge optimale des populations.

Il est le garant du bon fonctionnement et de la performance globale de l'hôpital (gestion des risques, qualité environnementale, sociale et économique...).

Il est le responsable légal de l'établissement. Il a autorité sur l'ensemble des personnels, médicaux et non-médicaux dans le respect des règles déontologiques ou professionnelles qui s'imposent aux professions de santé.

Il conduit l'adaptation, et, le cas échéant, la transformation, des structures et des organisations de manière participative.

Il veille à la cohérence institutionnelle, à la cohésion des équipes et à la compréhension des enjeux internes et externes de l'établissement et à la qualité du dialogue social.

Il représente l'établissement vis-à-vis des usagers, de leur famille et des personnes de confiance.

Il communique et impulse une politique de communication, valorise l'image de son établissement auprès des partenaires internes et externes.

Il manage des équipes pluridisciplinaires en favorisant le développement des compétences et savoir-faire des personnels dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des métiers et des compétences.

ANNEXE III

CENTRES HOSPITALIERS DE PAU, DE MAULÉON-LICHARRE ;
CENTRE GÉRONTOLOGIQUE DE PONTACQ (PYRÉNÉES-ATLANTIQUES)**Directeur ou directrice***I. – Description de l'établissement*

La direction commune entre le CH de PAU, le centre gérontologique de PONTACQ-NAY-JURANÇON, le CH de MAULÉON-LICHARRE, est effective depuis le 3 avril 2023. Un directeur délégué assurera la direction du site à compter du 1^{er} novembre 2023.

Le CH de Pau est l'établissement de recours du territoire Béarn-Soule.

L'attractivité de l'établissement rayonne au-delà de son territoire de santé d'appartenance, avec des patients en provenance, pour certaines activités, du territoire Navarre Côte Basque, des Landes, du Gers ou des Hautes-Pyrénées.

Il dispose d'une palette complète de spécialités médicales et chirurgicales au sein d'un plateau technique de pointe :

- urgences, siège du SAMU 64B, urgences adultes et pédiatriques distinctes, SMUR Pédiatrique (partagé avec le CHCB) ;
- réanimation, soins intensifs, surveillance continue ;
- filière gériatrique : UPUG, SSR, USLD ;
- médecine ;
- oncologie ;
- pneumologie ;
- diabétologie, chirurgie pédiatrique, vasculaire et thoracique, ophtalmologique, ORL, stomatologie, viscérale ;
- unité de soins palliatifs ;
- hospitalisation à domicile ;
- réanimation néonatale et pédiatrique ;
- gynécologie-obstétrique, (maternité de niveau 3) ;
- cardiologie interventionnelle ;
- radiologie interventionnelle (embolisation périphérique) ;
- prise en charge des AVC (UNV) et trombectomie.

CENTRE GÉRONTOLOGIQUE PONTACQ NAY JURANÇON

La direction commune CH Pau / centre gérontologique de PONTACQ-NAY-JURANÇON est mise en place depuis le 1^{er} décembre 2017. Une Directrice Adjointe déléguée au pôle gériatrie assure la direction des sites du CGPNJ.

CH MAULÉON-SOULE (HÔPITAL DE PROXIMITÉ)

*II. – Description du poste
(missions et activités)*

Positionnement des établissements dans l'environnement territorial :

Le CH de Pau est l'établissement support du GHT Béarn et Soule. Il répond aux missions de centre territorial de référence et aux besoins et déterminants de santé des habitants d'un large territoire (supra départemental), dans une logique de parcours.

A ce titre, le directeur doit favoriser la coordination des acteurs sur son territoire, en particulier dans le cadre de la structuration du Groupement Hospitalier de Territoire Béarn et Soule.

Il conviendra de poursuivre et concrétiser les travaux menés pour une plus grande complémentarité et une gouvernance intégrée (perspective, à termes, d'une direction commune entre les établissements du GHT).

Ces démarches doivent permettre d'optimiser la réponse apportée aux problématiques d'offre, de continuité et de gradation des soins, notamment à travers la déclinaison du projet médical partagé. Des résultats rapides sont notamment attendus sur la consolidation de certaines filières de soins (urgences, gastro-entérologie etc.)

Le directeur devra également poursuivre et consolider une dynamique de partenariats constructifs avec les établissements de santé privés du territoire, pour certaines filières spécifiques (exemple : GS Orthézien de chirurgie)

Les liens ville/hôpital sont également à investir de manière plus formelle (exemple : projet SAS 64-B) :

- conduite générale des 3 établissements sous-direction commune ;
- évolution des projets d'établissements et des schémas directeurs immobiliers.

Piloter le projet d'investissement et la mise en œuvre des opérations du nouveau schéma directeur immobilier du CH de Pau (coût total de l'opération : 145,5 M€) et du CGPNJ (restructuration de l'offre permettant de créer 2 sites EHPAD sur Jurançon et Nay et un site USLD + UHR sur Nay.

Activités, résultats financiers, dialogue social

Le directeur devra mettre en œuvre une politique RH volontariste pour le recrutement des personnels médicaux et non médicaux, afin de poursuivre le développement des différentes activités.

Il s'agira également d'inscrire les établissements dans une gestion financière rigoureuse afin d'éviter la dégradation des principaux indicateurs financiers, tout en veillant à maintenir un dialogue social de qualité.

Qualité et sécurité des soins

Les établissements devront poursuivre leurs démarches d'amélioration de la qualité notamment à travers la progression des indicateurs qualité nationaux et des nouvelles conditions techniques de fonctionnement : certifications HAS, autorisations et visites de conformité etc.

III. – Profil recherché (compétences recherchées, nature et niveau des expériences professionnelles attendus)

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

Face aux enjeux de démographie médicale et de sécurisation des principales filières de soins, Il s'agit en particulier de poursuivre le travail engagé de consolidation du GHT Béarn et soule dans son environnement.

Une stabilité dans le poste est en conséquence souhaitée ainsi qu'une solide expérience hospitalière requise,

Compétences professionnelles requises notamment dans une configuration en directions communes :

- parcours professionnel diversifié et reconnu en santé ;
- expérience réussie dans la conduite du changement et/ou de projets complexes ;
- techniques de gestion hospitalières sous tous ses aspects (RH, Finances, SI, patrimoine, etc.) ;
- forte implication dans le management relationnel et humain, la coordination d'équipes notamment sur différents sites géographiques ;
- capacité à la conduite d'opérations d'investissement de grandes envergures ;
- capacité d'animation et de conviction, sens de la négociation et du dialogue social ;
- connaissance des relations avec les autorités sanitaires, les élus et autres partenaires locaux.