

Avis et communications

AVIS DE CONCOURS ET DE VACANCE D'EMPLOIS

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ ET DES SOLIDARITÉS

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

NOR : TSSN2401078V

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 III

I. – Emploi de directeur ou de directrice

- Centre hospitalier de l'Ouest Guyanais à Saint-Laurent-du-Maroni (Guyane) (cf. annexe I) ;
- Centre hospitalier de l'arrondissement de Montreuil et le centre hospitalier d'Hesdin (Pas-de-Calais) (cf. annexe II) ;
- Etablissement public de santé mentale de la Somme (Somme) (cf. annexe III).

II. – Emploi d'adjoite ou adjoint au directeur

- Grand hôpital de l'Est Francilien (Seine-et-Marne) (cf. annexe IV).

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 indicielle ;
- l'avis motivé de l'autorité investie du pouvoir de nomination sur leur aptitude à occuper un emploi de directeur d'hôpital.

Pour les personnels n'ayant pas la qualité de fonctionnaire :

- une lettre de motivation pour accéder aux fonctions de directeur d'hôpital ;
- un *curriculum vitae* de deux pages maximum ;
- les documents attestant l'occupation effective des emplois mentionnés dans le *curriculum vitae* ;
- une photocopie des diplômes ;
- une copie de la carte nationale d'identité ;
- le dernier contrat de travail ;
- les trois derniers bulletins de salaire.

Recevabilité des candidatures :

L'autorité de nomination procède à l'examen de la recevabilité des candidatures, en accuse réception et informe les candidats non éligibles.

Examen des candidatures :

L'autorité de nomination réunit l'instance collégiale prévue à l'article 9 du décret du 31 juillet 2020, qui procède à l'examen des candidatures recevables pour présélectionner les candidats à auditionner.

L'instance collégiale est composée de la manière suivante :

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

Audition des candidats et choix du candidat retenu :

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

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

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

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

Formation

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

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

La formation mentionnée à l'article 1^{er} du décret n° 2009-1761 du 30 décembre 2009 est effectuée par le directeur concerné dans un délai maximal d'un an à compter de sa prise de fonction. Ce délai peut être porté à dix-huit mois sur décision du directeur général de l'agence régionale de santé.

Déontologie

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

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

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

Références

Code général de la fonction publique.

Décret n° 2005-927 du 2 août 2005 relatif au classement indiciaire applicable aux emplois fonctionnels des établissements mentionnés à l'article L. 5 du code général de la fonction publique.

Décret n° 2005-931 du 2 août 2005 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains emplois des établissements mentionnés à l'article L. 5 du code général de la fonction publique.

Décret n° 2009-1761 du 30 décembre 2009 relatif à la formation des personnels de direction lors de leur prise de fonctions en qualité de directeur dans un établissement public de santé.

Décret n° 2012-749 du 9 mai 2012 relatif à la prime de fonctions et de résultats des corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction et des directeurs des soins de la fonction publique hospitalière.

Décret n° 2020-959 du 31 juillet 2020 relatif aux emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière.

ANNEXES

ANNEXE I

CENTRE HOSPITALIER DE L'OUEST GUYANAIS À SAINT-LAURENT-DU-MARONI (GUYANE)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

L'établissement fait partie du GHT Guyane dont l'établissement support est le CH de Cayenne. A ce titre, il sera rattaché au CHRU de Guyane, dès que ce dernier sera officialisé en janvier 2025. Les modalités d'intégration de l'établissement seront arbitrées en cours d'année, l'établissement CHOG bénéficiera d'un statut particulier garantissant la pleine prise en compte des spécificités de son territoire de pertinence. L'établissement prendra toute sa part dans la mise en œuvre du projet de transformation GHT+.

Ce centre hospitalier prend en charge la population de l'ouest de la Guyane (environ 90 000 habitants mais aussi représente l'établissement de recours pour la population surinamienne frontalière (Suriname).

Les grands enjeux de l'établissement pour les 5 années à venir sont les suivants :

- agrandissement des capacités en médecine ;
- agrandissement des capacités en réanimation ;

- passage de la maternité au niveau 3 ;
- poursuite de la politique qualité en capitalisant sur l'avènement du DPI ;
- mise en place d'une gestion des lits.

Le CHOG bénéficie de deux atouts majeurs :

- une forte dynamique projet portée par les acteurs de l'hôpital ;
- un dialogue fructueux et constructif avec l'ARS et plus globalement avec les acteurs institutionnels du territoire.

Lits et places :

MCO : 190 ;

SSR 14 ;

EHPAD : 47.

Psychiatrie : 36.

Effectif déc. 2023 :

PM : 130 ;

PNM : 970.

Budget EPRD 2023 :

Le budget de fonctionnement pour l'exercice 2023 s'élève à 120 millions d'euros.

II. – Description du poste

Le directeur a pour missions de :

- conduire la politique générale de l'établissement en cohérence avec la politique de santé sur le territoire, permettant une prise en charge optimale des populations ;
- garantir le bon fonctionnement et de la performance globale de l'hôpital (gestion des risques, qualité environnementale, sociale et économique...) ;
- avoir 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 ;
- conduire l'adaptation, et, le cas échéant, la transformation, des structures et des organisations de manière participative ;
- veiller 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 ;
- représenter l'établissement vis-à-vis des usagers, de leur famille et des personnes de confiance ;
- communiquer et impulser une politique de communication, valoriser l'image de son établissement auprès des partenaires internes et externes ;
- manager 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.

Les principales activités du directeur :

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.

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.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

Ce profil s'adresse à des collègues ayant une solide expérience dans le management d'équipe et la gestion de projets et la volonté de s'impliquer fortement dans la transformation des organisations et la mise en place du futur CHU de Guyane en janvier 2025.

Des compétences professionnelles :

- capacités relationnelles ;
- sens de la responsabilité ;
- esprit de décision et d'initiative ;
- autonomie ;
- disponibilité ;
- capacité à travailler en équipe ;
- discrétion ;

- pragmatisme ;
- le sens du service public, de l'intérêt général et de l'utilité sociale et la capacité à en décliner les principes dans le management (transparence, équité, lutte contre les discriminations, égal accès de tous aux soins) ;
- coopération internationale (avec Suriname) ;
- grande aptitude à l'écoute, à la concertation et à la négociation.

Des compétences particulières requises :

- bonne connaissance des règles de la comptabilité publique.

ANNEXE II

CENTRE HOSPITALIER DE L'ARRONDISSEMENT DE MONTREUIL-SUR-MER ET CENTRE HOSPITALIER D'HESDIN (PAS-DE-CALAIS)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Le centre hospitalier de l'arrondissement de Montreuil-sur-Mer (CHAM) et le centre hospitalier d'Hesdin, établissements publics de santé, font partie du GHT Somme Littoral Sud avec les établissements suivants : CH d'Abbeville, CH d'Albert, CHU d'Amiens, CHI de la Baie-de-Somme, CH de Corbie, CH de Doullens, CHI de Montdidier-Roye et CH Philippe Pinel. L'établissement support est le CHU d'Amiens.

Le CHAM offre une prise en charge en :

- médecine : 101 lits et 14 places ;
- chirurgie : 40 lits et 10 places ;
- gynécologie-obstétrique : 21 lits et 6 lits de néonatalogie sans soins intensifs ;
- réanimation : 8 lits et 6 d'USC ;
- SSR non spécialisés : 20 lits ;
- SSR spécialisés dans la prise en charge des affections de la personne âgée polypathologique, dépendante ou à risque de dépendance : 20 lits ;
- soins de longue durée : 30 lits ;
- psychiatrie : 45 lits et 60 places à Etaples, Fruges et Berck.

Il gère également des lits d'EHPAD et accueille un appareil d'IRM 1.5 Tesla et un scanner dont les autorisations sont détenues par le GIE Scanner – IRM du Pays de Montreuil.

Le projet d'établissement 2021-2025 a été validé courant premier trimestre 2022.

Le CH d'Hesdin offre une prise en charge en :

- SSR non spécialisés : 20 lits ;
- SSR spécialisés dans les affections liées aux conduites addictives : 15 lits.

Il gère également des lits d'EHPAD sur les sites de Richelieu et de Mahaut d'Artois ainsi que des lits de foyer de vie à Mahaut d'Artois.

A noter que les trois sites du CH d'Hesdin seront réunis sur un site unique : le site Richelieu à Hesdin.

Concernant la situation financière de ces établissements de santé, le CHAM fait face à une dégradation et à une évolution du personnel supérieure à la moyenne régionale. S'agissant du CH d'Hesdin, la situation se dégrade également fortement.

II. – Description du poste

Les enjeux essentiels du CHAM et du centre hospitalier d'Hesdin sont les suivants :

- veiller sur la démographie médicale ;
- porter une vigilance particulière sur les urgentistes et les psychiatres au CHAM ;
- finaliser la programmation du plan directeur du CHAM ;
- accroître le maillage territorial et les filières de prises en charge du CHAM ;
- procéder à l'élaboration du projet d'établissement du centre hospitalier d'Hesdin ;
- préparer l'ouverture du bâtiment restructuré du centre hospitalier d'Hesdin ;
- préparer la certification HAS du CHAM et du centre hospitalier d'Hesdin ;
- poursuivre le lien ville-hôpital.

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 :

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 projets d'établissement sont indispensables. Le candidat retenu aura à veiller au maintien de la trajectoire financière des deux établissements et devra à ce titre maîtriser les sujets financiers. Femme ou homme de réseau, il devra conduire, dans le dialogue et l'ouverture, l'ensemble des partenariats, et en particulier dans le cadre du GHT Somme Littoral Sud, 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 III

ÉTABLISSEMENT PUBLIC DE SANTÉ MENTALE DE LA SOMME (SOMME)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

L'EPSM de la Somme tient une place majeure dans la réponse psychiatrique et de santé mentale pour le département de la Somme. Il a la responsabilité de la population de 4 secteurs de psychiatrie adulte et de 2 inter-secteurs de psychiatrie infanto-juvénile. Il est le partenaire majeur/animateur du PTSM et du CLSM d'Amiens. Il a développé un savoir-faire reconnu en ambulatoire et sur les filières de psycho-gériatrie, d'addictologie, de soins aux détenus et de prise en charge des troubles anxio-dépressifs. Les difficultés qu'il a pu rencontrer en 2018 ont fait prendre conscience à la communauté hospitalière des enjeux et priorités à relever. De nouvelles dynamiques se sont révélées, portées par des professionnels engagés (médecins, cadres soignants ou socioéducatifs, cadres administratifs). Le cadre général du projet de l'établissement et tout particulièrement du projet médical a été posé en 2019-2020, il a été mis en œuvre par la nouvelle direction depuis le 1^{er} décembre 2020 qui a conduit son développement et son déploiement à l'échelle du territoire.

Depuis cette période, l'activité est déssectorisée, l'organisation des structures de soins se fait autour des parcours patients, de la réhabilitation et de l'empowerment (autonomisation). Afin de réussir le virage ambulatoire, l'activité a été totalement repensée et un nouveau découpage en pôle a été mis en place (pôle de spécialité, pôle de psychiatrie générale, pôle de pédopsychiatrie, pôle de médico-pharmaceutique, pôle médico-social).

L'EPSM fait partie du GHT Somme Littoral Sud, composé de dix établissements hospitaliers et médico-sociaux, dont le CHU d'Amiens-Picardie est l'établissement support.

L'établissement est porteur de nombreux projets en collaboration avec les acteurs du territoire (porte d'entrée unique des urgences (février 2024), filière addictologique et des projets d'extension de son offre médicosociale (MAS et EAM).

II. – Description du poste

Missions générales et permanentes :

- contribuer à la définition et à la mise en œuvre des politiques institutionnelles ;
- assister, seconder et représenter la directrice générale dans ses fonctions de pilotage du CHRU ;
- organiser, prévoir et animer avec la directrice générale les instances de gouvernance du CHRU ;
- organiser les modalités de préparation des instances et du directoire en veillant notamment à l'adaptation, à la cohérence et à la préparation des ordres du jour ;
- manager avec la directrice générale, l'équipe de direction et assurer la coordination de leurs missions ;
- organiser et suivre la gestion des affaires courantes en pilotant au besoin directement les dossiers importants.

Missions spécifiques et principaux projets à mener dans le périmètre du poste :

- suivi du projet de restructuration du CHRU, notamment les chantiers nouvel hôpital de psychiatrie et du nouvel hôpital Trouseau, engagement du nouveau schéma directeur immobilier du nouvel hôpital pédiatrique, bâtiment de biologie hospitalo-universitaire ;
- coordination de projets, hors projet de restructuration du CHRU, notamment conduire la réflexion sur la réforme de la démarche projet, coordination des projets de PIMM, universitarisation du CHR d'Orléans et restructuration de l'IFPS ;
- suivi et pilotage de la politique de systèmes d'information, notamment le déploiement du nouveau dossier patient informatisé, l'harmonisation des logiciels de gestion administrative et financière des établissements en direction commune, l'informatisation des réanimations et de l'anesthésie ;
- suivi des directions fonctionnelles ;
- pilotage du projet d'établissement 2024-2028 ;
- présidence du F3SCT.

III. – Profil recherché

Il s'agit dans le cadre de la direction de l'EPSM, d'assurer le fonctionnement de la structure, sa pérennité et son développement au sein de son territoire.

Il assurera dans ce cadre :

- le pilotage stratégique ;
- la gestion administrative, financière et budgétaire ;
- les missions de représentation et de promotion ;
- le management et la gestion des ressources humaines ;
- la gestion opérationnelle courante.

Il devra être en capacité de :

- avoir une vision stratégique des évolutions du système sanitaire, social et médicosocial et savoir positionner l'établissement dans des réseaux de santé publique et médico-sociaux au sein des territoires ;
- répondre aux préoccupations et aux besoins de sa structure à la fois sur le court terme et le long terme ;
- mettre en œuvre des capacités de concertation et de négociation avec l'ensemble des interlocuteurs du territoire ;
- être force de persuasion, 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 ;
- être rigoureux dans l'organisation et la gestion.

Le directeur est le représentant légal de l'établissement, son rôle est très transversal, il met en œuvre le projet d'établissement et assure le règlement des affaires générales des structures. Le directeur de l'EPSM est le référent de trois filières du projet médical partagé du GHT : l'addictologie, la santé mentale et la psychiatrie, la médecine des détenus.

ANNEXE IV

GRAND HÔPITAL DE L'EST FRANCILIEN (SEINE-ET-MARNE)

Adjoint ou adjointe au directeur général

I. – Description de l'établissement

Le Grand hôpital de l'Est Francilien (GHEF) est l'établissement de santé le plus important d'Ile-de-France hors AP-HP.

Il est un établissement né le 1^{er} janvier 2017, de l'union de 3 établissements MCO (médecine, chirurgie, obstétrique) et Psychiatrie du Nord Seine-et-Marne : les centres hospitaliers de Coulommiers, de Meaux, et de Marne-la-Vallée. Le GHEF s'est agrandi au 1^{er} janvier 2019 avec l'intégration du centre hospitalier de Jouarre.

La fusion d'un ensemble hospitalier comme le GHEF est issue d'un travail remarquable concerté et engagé par la communauté médicale et soignante.

Ces quatre établissements ont en effet emprunté un parcours commun en 2006 grâce notamment à une direction commune étendue ensuite à Jouarre et un Groupement de coopération sanitaire (GCS) de moyens, concrétisés par une première fusion juridique le 1^{er} janvier 2017 et une seconde le 1^{er} janvier 2019.

Le GHEF se situe sur le territoire nord 77, qui compte près de 800 000 habitants et s'inscrit dans une forte croissance démographique, + 10 % attendus en 2030. Ce territoire constitue sa principale zone de recrutement. C'est l'établissement de recours et référence en cancérologie (seul établissement du 77 répondant aux critères de la mention B), en gynéco-obstétrique (maternité de type III), en neuro-vasculaire (seul établissement du 77 avec une unité neuro-vasculaire). Il constitue à lui seul la partie publique du GHT Nord 77.

La densité en médecins généralistes est très faible et en baisse sur le territoire (85 % de la population en zone d'intervention prioritaire). Les difficultés d'accès au premier recours font peser une charge importante sur les urgences.

II. – Description du poste

Position dans l'organigramme de direction :

Liaisons hiérarchiques :

- placé sous l'autorité du directeur général ;
- supérieur hiérarchique de tous les directeurs fonctionnels (directeur des ressources humaines non médicales, directeur des ressources humaines médicales, directeur logistique, directeur technique, directeur des finances, directeur du numérique).

Liaisons fonctionnelles :

- directeur général adjoint chargé des pôles territoriaux (supérieur hiérarchique des directeurs de pôles territoriaux, des directeurs de site et de la direction des affaires générales et des usagers) ;
- présidents de CME ;

- coordinatrice générale des soins, pédagogique et de la qualité des soins ;
- médecins DIM ;
- encadrement.

Évaluation par le directeur général du GHT.

Un comité de direction réunit chaque semaine toute l'équipe de direction et les présidents et vice-présidents de CME.

La priorité est donnée à la convivialité et la bonne humeur entre les membres du comité de direction. Les échanges sont primordiaux, et toute initiative doit être aidée.

La direction est particulièrement vigilante à la rigueur et la méthodologie : tout est toujours possible, à condition d'y mettre les formes

Missions générales, permanentes et spécifiques :

1.1. Pilotage des directions fonctionnelles.

Le DGA coordonne et pilote les directions fonctionnelles pour atteindre les objectifs fixés dans le projet d'établissements et garantir le bon fonctionnement courant des services.

1.2. Respecter la trajectoire financière contractualisée avec l'Etat.

Le GHEF mène un ambitieux programme d'investissement, notamment avec la reconstruction du site de Meaux. Le respect des engagements contractualisés avec le COPERMO et plus largement le maintien d'une trajectoire financière vertueuse est indispensable.

Missions spécifiques :

2.1. Piloter des projets pour le GHEF.

Chaque membre de l'équipe de direction est chargé de projets transversaux.

2.2. Harmoniser les pratiques entre les sites et les directions.

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 :

- directeur d'hôpital ou de clinique ;
- expérience de direction.

Compétences requises :

- compétences en ressources humaines médicales et non médicales, en finances et en logistique ;
- capacité de négociation et de gestion des relations sociales ;
- sens du dialogue et de la conciliation ;
- fortes capacités managériales et aptitudes à la prise de décision ;
- stratégie et restructuration de l'offre hospitalière ;
- sens de la communication ;
- grande rigueur méthodologique et organisationnelle ;
- être sympathique !