

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 : TSSN2418784V

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 I

I. – Emploi de directeur ou de directrice :

- centre hospitalier Sud Francilien à Corbeil-Essonnes et centre hospitalier d'Arpajon (Essonne) (*cf.* annexe I) ;
- centre hospitalier départemental « Vendée » à la Roche-sur-Yon, centres hospitaliers « Côte de Lumière » aux Sables d'Olonne, « Loire-Vendée-Océan » à Challans, de l'Ile d'Yeu, de Noirmoutier, de Fontenay-le-Comte, groupe public hospitalier et médico-social « des Collines Vendéennes » à la Chataigneraie, EPSMS « la Madeleine » à Bouin, Etablissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes « la Reynerie » à Bouin, de la Chaize-le-Vicomte et de Saint-Fulgent (Vendée) (*cf.* annexe II).

Groupe II

II. – Emploi de directeur ou de directrice :

- centre hospitalier intercommunal d'Alençon-Mamers, centre psychothérapique de l'Orne à Alençon, Etablissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes de Tinchebray et de Chanu et centre hospitalier de Sées (Orne) (*cf.* annexe III).

Groupe III

III. – Emploi d'adjoint ou d'adjointe au directeur :

- centres hospitaliers de Verdun-Saint-Mihiel, de Bar-le-Duc Fains-Veel, de Vitry-le-François, de Joinville, de Wassy, de Montier-en-Der, de Saint-Dizier, de la Haute-Marne et Etablissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes de Thieblemont-Farémont (Marne, Haute-Marne, Meuse) (*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 modifié du 2 août 2005 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains emplois fonctionnels mentionnés à l'article L. 5 du code général de la fonction publique modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière. En fonction de l'emploi occupé, le montant attribué varie de 60 à 150 points.

Elle est complétée par un régime indemnitaire fixé par le décret n° 2012-749 du 9 mai 2012 relatif à la prime de fonctions et de résultats (PFR) des corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction et des directeurs des soins de la fonction publique hospitalière.

Le barème des plafonds indemnitaires PFR applicables au corps ou statut d'emploi des directeurs d'hôpital figure dans l'annexe I-A de l'instruction n° DGOS/RH4/DGCS/SD4-B/2019/124 du 24 mai 2019 relative à la mise en place de la prime de fonctions et de résultats pour les personnels des corps de direction de la fonction publique

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

Pour les directeurs qui bénéficient d'une concession de logement ou d'une indemnité compensatrice de logement, la cotation de la part fonctions est affectée d'un coefficient maximal de 3.

Procédure de recrutement

La procédure de recrutement se déroule selon les modalités fixées par les articles 8 à 13 du décret n° 2020-959 du 31 juillet 2020 relatif aux emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière.

L'autorité de recrutement est :

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

L'autorité de nomination est :

- pour les fonctionnaires, militaires et magistrats de l'ordre judiciaire, le directeur général du Centre national de gestion ;
- pour les personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaires, de militaire ou de magistrat de l'ordre judiciaire, l'autorité de recrutement.

Dossier de candidature

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

- un dossier de candidature (sous forme de pièces jointes en format PDF) à adresser uniquement par messagerie à l'adresse mail suivante : CNG-MOBILITE-DH-CHEF-EF@sante.gouv.fr, en mettant en copie leur supérieur hiérarchique ;
- pour les candidatures multiples, il est demandé d'établir un classement par ordre préférentiel.

Le dossier de candidature se compose :

Pour les personnels appartenant au corps des directeurs d'hôpital :

- une lettre de motivation ;
- un *curriculum vitae* de deux pages maximum ;
- les trois dernières fiches d'évaluations.

Pour les fonctionnaires n'appartenant pas au corps des directeurs d'hôpital :

- une lettre de motivation ;
- un *curriculum vitae* de deux pages maximum ;
- les trois dernières fiches d'évaluation ;
- une copie de la dernière décision indiciariaire ;
- l'avis motivé de l'autorité investie du pouvoir de nomination sur leur aptitude à occuper un emploi de directeur d'hôpital.

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

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

Recevabilité des candidatures

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

Examen des candidatures

L'autorité de nomination réunit l'instance collégiale prévue à l'article 9 du décret du 31 juillet 2020, 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.

ANNEXE I

CENTRE HOSPITALIER SUD FRANCILIEN
ET CENTRE HOSPITALIER D'ARPAJON (ESSONNE)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Le CHSF et le CHA sont situés sur des bassins de population respectifs de 900 000 et 250 000 habitants. Le premier est l'établissement de recours de l'Essonne et du Sud Seine-et-Marne, tandis que, le second est un établissement de proximité du bassin arpagonnais en pleine expansion démographique.

Le déménagement de l'autre établissement (GHNE) en juin 2024 exige un renforcement de ces 2 établissements publics de santé. De même, les synergies médicales entre les deux établissements doivent être poursuivies.

Les principaux enjeux sont :

Pour la direction commune :

- poursuivre le développement des synergies médicales entre les 2 établissements ;
- anticiper la transformation de l'offre de soins du territoire, suite au transfert de l'activité MCO du groupe hospitalier Nord Essonne vers le plateau de Saclay ;
- développer les liens avec les CPTS.

Pour le CHSF :

- mettre en oeuvre le projet d'établissement 2024-2028 ;
- maintenir la dynamique de la croissance continue de l'activité ;
- poursuivre la mise en place des projets structurants permettant de répondre aux besoins de santé du territoire non encore couverts, assoir l'implantation de l'EFS au sein de la structure, créer une activité de thrombectomie niveau A ;
- améliorer la qualité et la performance de l'établissement par une optimisation des organisations des moyens et des espaces ;
- maintenir le dialogue social en faveur d'un climat social serein.

Pour le CHA :

- mettre en oeuvre le schéma directeur architectural : nouveau bâtiment maternité-adolescent-chirurgie ambulatoire (MACA), mise en sécurité du bâtiment central existant, amélioration de la performance de l'établissement ;
- mettre en oeuvre le projet d'établissement 2024-2028.

Pour le GHT Ile-de-France Sud :

- développer les mutualisations inter-établissements : laboratoire de biologie médicale multisites, préparation des cytotoxiques, stérilisation... ;
- poursuivre le déploiement du PMP ;
- assurer un pilotage dynamique du COSTRAT.

II. – Description du poste

Le poste consiste à diriger deux établissements, le centre hospitalier Sud Francilien (CHSF) et le centre hospitalier d'Arpajon (CHA) en direction commune depuis le 1^{er} janvier 2020. Les deux établissements sont géographiquement distants de 22 km.

Le CHSF est l'établissement de recours de l'Essonne et du sud de la Seine-et-Marne pour un bassin de population de 900 000 habitants environ. Le CHA, quant à lui, est un établissement de proximité dans un bassin (arpajonnais) de 250 000 habitants, en pleine croissance démographique.

Par ailleurs, le CHSF est l'établissement support du GHT Ile-de-France Sud. A ce titre le directeur de l'établissement assure la présidence du comité stratégique du GHT.

Principaux projets à conduire :

CHA :

- construction du nouveau bâtiment maternité-adolescent-chirurgie ambulatoire (MACA) ;
- poursuite de la mise en sécurité du bâtiment existant qui souffre d'une insuffisance d'investissement depuis 10 ans ;
- développement de l'activité et notamment de la chirurgie ambulatoire.

CHSF :

- consolidation de l'offre de soins et de la performance des organisations ;
- développement des projets « Hôpital hors les murs » ;
- création d'un centre de Thrombectomie niveau A ;
- implantation de l'EFS sur site ;
- développement de l'universitarisation.

GHT :

- poursuivre la mutualisation engagée des activités médicotéchniques :
 - le laboratoire commun de biologie médicale multisite reconnu par l'ARS doit être définitivement opérationnel à l'horizon 2026 ;
 - le laboratoire d'anatomo-cyto-pathologie qui rassemble le CHSF, le GH Nord Essonne et le CHA doit intégrer le CHSE ;
 - un travail est en cours pour regrouper la préparation des cytotoxiques et assurer la prise en charge commune de la stérilisation
- poursuivre la mise en oeuvre du PMP ainsi que les coopérations avec le GHU Paris Saclay, et le Sud Seine-et-Marne.

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 :

- maîtrise des projets de coopération, des projets médicaux, médico-sociaux et sociaux structurants ;
- management d'établissements de santé de taille importante, animation et coordination d'équipes pluridisciplinaires ;
- conduite de dialogue et des négociations complexes ;
- mise en œuvre de projets médicaux et de coopération structurants.

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

- accompagnement au changement ;
- maîtrise de la technique de gestion budgétaire et financière ;
- maîtrise de la négociation et de la gestion des conflits ;
- maîtrise des outils de coopération inter-établissements ;
- connaissance en gestion des ressources humaines médicales et non médicales ;
- technique de gestion de projets et de négociations.

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

- capacité de dialogue et de négociation avec les organisations syndicales, la communauté médicale, les élus et les différents partenaires afin d'entretenir un climat social serein ;
- 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 autres établissements du territoire et la ville.

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

ANNEXE II

CENTRE HOSPITALIER DÉPARTEMENTAL DE VENDÉE (VENDÉE)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Le département de la Vendée se caractérise par un fort dynamisme, tant sur le volet de la démographie que sur celui de l'emploi. Néanmoins, il se heurte aujourd'hui à une problématique de démographie médicale, à la fois sur le 1^{er} et 2nd recours, mais aussi sur le registre des RH non médicales.

Avec près de 700 000 habitants, la Vendée présente plusieurs particularités. La situation de l'offre de soins sur ce territoire se caractérise par un déficit démographique structurel important de professionnels de santé et par un besoin de soins qui augmente chaque année, sous l'effet des caractéristiques démographiques du département (croissance de la population/augmentation du vieillissement). Cet effet ciseau génère un niveau élevé de fuites d'activité hors département et tend à aggraver les inégalités territoriales entre les bassins de vie.

Les établissements de santé publics vendéens ont progressivement structuré une offre de soins territoriale coordonnée, d'abord au sein de la communauté hospitalière de territoire (CHT) créée en 2014, puis avec la création du GHT 85 (et le premier projet médical de territoire en 2016), ainsi qu'au travers des multiples partenariats construits avec l'HAD, la médecine de ville, les établissements de santé privés, partenariats qui n'ont cessé de se consolider depuis. Parmi ces partenariats celui avec le CHU de Nantes revêt un caractère stratégique qu'il convient de consolider.

La stratégie est d'assurer l'essor durable d'une offre de soins déployée de façon pertinente en proximité des populations des bassins de vie du département pour atteindre les grands objectifs de la politique de santé :

- répondre à l'impact du vieillissement de la population ;
- conforter l'offre de soins de proximité et renforcer la gradation des soins en tenant compte de la démographie des professions de santé ;
- moderniser l'offre de soins tant sur le plan des pratiques de soins, des équipements que des organisations.

II. – Description du poste

Le pilotage du GHT devra faire l'objet d'une attention soutenue, en veillant à mettre en place une structuration lisible et claire pour l'ensemble des acteurs de santé et les élus :

- définir une stratégie commune et partagée pour les hôpitaux de proximité ;

- consolider les partenariats avec les acteurs de santé mentale et du médico-social en lien avec les orientations stratégiques prises en concertation avec les acteurs du territoire ;
- piloter le volet investissement à terme, avec efficacité pour l'ensemble des sites de la direction commune ;
- veiller à conduire une politique RH dynamique permettant de contribuer à l'attractivité et la fidélisation des professionnels de santé, tout en sécurisant l'offre de soins.

III. – Profil recherché

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 :

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

- expériences précédentes sur des fonctions de chef d'établissement d'un hôpital support de GHT, notamment dans un cadre multi-sites et d'une large direction commune ;
- expériences précédentes à la tête de directions fonctionnelles ;
- expériences précédentes de conduite du dialogue social ;
- expériences approfondies de coopérations public/public, public/privé, de GHT avec projets médicaux et projets de soins importants et innovants.

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

- connaissance approfondie du domaine de la santé publique ;
- parfaite connaissance de l'organisation et du fonctionnement d'un établissement de santé avec une activité importante, multi-sites ;
- connaissances du fonctionnement du secteur médico-social (EHPAD en direction commune).

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

- maîtriser la vision stratégique des évolutions du système de santé ;
- sens politique ;
- positionner l'établissement au sein de coopérations territoriales fortes ;
- susciter l'adhésion des équipes et des partenaires extérieurs ;
- agir dans un environnement contraint financièrement tout en maintenant la qualité des soins et les conditions de travail des agents ;
- maîtriser la gestion de crise ;
- maîtrise la gestion de projets complexes, notamment immobiliers.

ANNEXE III

CENTRE HOSPITALIER INTERCOMMUNAL D'ALENÇON-MAMERS, CENTRE PSYCHOTHÉRAPIQUE DE L'ORNE À ALENÇON, ÉTABLISSEMENT D'HÉBERGEMENT POUR PERSONNES ÂGÉES DÉPENDANTES DE TINCHEBRAY ET DE CHANU ET CENTRE HOSPITALIER DE SÉES (ORNE)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Le CHICAM est un établissement public - établissement de recours départemental pour le territoire de l'Orne. La particularité du CHICAM tient dans sa dimension inter régionale : situé à l'extrême sud du département de l'Orne, l'établissement dessert les populations du sud de l'Orne et du nord de la Sarthe. Certaines activités du site de Mamers (Sarthe) sont autorisées et financées par l'ARS Pays de la Loire (exemple : USLD de Mamers).

Le CHICAM est l'établissement support du GHT Orne Perche Saosnois comprenant 6 établissements de santé. Le directeur du CHICAM est également directeur de la direction commune instituée avec le CH de Sées, le centre psychothérapeutique de l'Orne (seul établissement public de santé mentale de l'Orne), l'EHPAD de Chanu et l'EHPAD de Tinchebray. Le directeur du CHICAM assure la direction par intérim du CH de l'Aigle.

La zone d'attractivité du centre hospitalier est également desservie par le CH du Mans au sud et par la clinique d'Alençon. La population du bassin de vie alençonnais est vieillissante et en décroissance. Le CHICAM connaît depuis plusieurs années une stabilité globale de son activité. Le développement des coopérations public/public et public/privé sera un enjeu fondamental du nouveau projet d'établissement et un paramètre déterminant dans la programmation des travaux SEGUR de l'hôpital.

Le CHICAM a été sélectionné dans le cadre de la stratégie régionale Ségur de relance des investissements en santé. Le projet SEGUR du site d'Alençon bénéficie d'une subvention de 123 M€. Ce projet est actuellement en phase de définition du schéma directeur immobilier.

Le CHICAM connaît par ailleurs de très fortes tensions budgétaires et financières. La restauration de ses capacités financières est incontournable pour lui permettre de mener à bien son projet d'investissement et poursuivre sa modernisation.

Dans ses missions d'établissement support du GHT Orne Perche Saonais, les équipes médicales, paramédicales et administratives du CHICAM interviennent dans l'ensemble des établissements membres. Le développement de ces coopérations est indispensable à la continuité des soins dans les établissements membres. Des liens forts existent avec le CH de l'Aigle et devront être renforcés dans les prochaines années.

Les visites de certification du CHICAM, du CH de SEES et du CPO ont eu lieu en avril et juin 2024.

II. – Description du poste

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

Il est demandé au chef d'établissement :

- une expérience dans les projets de reconstruction architecturaux ;
- une expérience dans le domaine sanitaire et médico-social ;
- une connaissance de la rédaction, du pilotage et de la mise en œuvre de projets tel que le CPOM et le projet d'établissement ;
- une capacité à initier animer et accompagner le changement des organisations et le positionnement stratégique des activités ;
- de développer des projets de coopération et d'ouverture sur l'extérieur ;
- un management d'équipes ;
- de conduire le dialogue social ;
- la nécessité de compétences en gestion financière et budgétaire ainsi qu'en gestion des ressources humaines ;
- de participer au désengorgement des urgences ;
- de renforcer le développement du virage ambulatoire ;
- d'assurer la gradation des soins par filières ;
- d'expertiser la faisabilité et les prérequis pour anticiper les restructurations et transformations de l'offre de soins de l'établissement de santé ;
- d'inscrire l'établissement CPO dans la mise en œuvre du parcours « psychiatrie et santé mentale ».

Les objectifs prioritaires de l'établissement sont :

- conduire la restructuration de l'établissement ;
- se positionner comme établissement de recours de son territoire ;
- dynamiser son activité ;
- pourvoir à la diminution des fuites de patients ;
- créer des dynamiques partenariales public/privée intra et extra GHT ;
- établir des recompositions complémentaires entre ses 2 sites ;
- revenir à l'équilibre financier.

Par ailleurs, il est à noter :

- une place donnée à la ville : travail de collaboration avec les dispositifs actuels PTA, CLS, CPTS...
- assurer sa position d'établissement de recours dans le territoire de santé ;
- conforter une offre de soins graduée à travers l'organisation du bi-site et des partenariats entre établissements inter et extra GHT ;
- contribuer à la construction des parcours de santé des populations en lien avec les professionnels de santé libéraux.

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 ou le candidat(e) devra justifier d'une solide connaissance du monde hospitalier acquise à travers la formation générale de directeur d'hôpital.

Expérience professionnelle appréciée :

(Projets de coopération, projets architecturaux, conduite du dialogue social...)

- expérience dans la gestion d'établissement de santé ;
- expérience en psychiatrie serait appréciée ;
- expérience dans la conduite de projets immobiliers majeurs ;
- capacité à initier, animer et accompagner le changement des organisations et à développer les complémentarités et les coopérations public/public, public – privé et ville – hôpital ;
- conduite du dialogue social ;

- expérience dans la conception et la conduite de plans d'amélioration des fondamentaux de gestion.

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

- missions de l'établissement, de l'organisation et du contexte de l'offre de santé régionale (PRS, SROS/SROSMS...) et des enjeux du schéma départemental de l'autonomie ;
- réglementation relative aux établissements de santé et médico-sociaux ;
- connaissance des règles techniques et managériales de gestion d'un établissement de santé et médico-social dans toutes ses composantes (RH, finances, qualité, achats, information médicale) ;
- analyse financière et budgétaire des EPS ;
- connaissance des certifications, des démarches qualité et d'évaluations (interne-externe), des règles régissant les CPOM ;
- conduite de projets opérationnels.

ANNEXE IV

CENTRES HOSPITALIERS DE VERDUN-SAINT-MIHEL, DE BAR-LE-DUC FAINS-VEEL, DE VITRY-LE-FRANÇOIS, DE JOINVILLE, DE WASSY, DE MONTIER-EN-DER, DE SAINT-DIZIER, DE LA HAUTE-MARNE ET ETABLISSEMENT D'HÉBERGEMENT POUR PERSONNES ÂGÉES DÉPENDANTES DE THIEBLEMONT-FARÉMONT (MARNE, HAUTE-MARNE, MEUSE)

Adjoint ou adjointe au directeur

I. – Description de l'établissement

Le GHT « Cœur Grand Est », est composé de 8 établissements :

- le CH de Verdun Saint-Mihiel, établissement support ;
- le CH de Bar le Duc Fains Véel ;
- le CH de la Haute-Marne ;
- le CH de Saint-Dizier ;
- le CH de Vitry-le-François ;
- le CH de Montier-en-Der ;
- le CH de Wassy ;
- le CH de Joinville.

La direction commune de l'ensemble des établissements a été validée progressivement par les instances des établissements en 2018. La direction commune intègre également l'EHPAD autonome de Thiéblemont-Faremont. A compter de 2025, le GHT se transformera en groupe hospitalier public.

L'analyse de l'activité des établissements du GHT « Cœur Grand Est » montre l'existence de trois pôles d'attractivité : le premier autour de Verdun, le second autour de Bar-le-Duc et le troisième de Saint-Dizier ; l'attractivité du CH de Vitry-le-François se limitant à son environnement immédiat.

D'un point de vue démographique, le bassin de proximité de Verdun couvre une population d'environ 91 000 habitants, celui de Bar-Le-Duc compte environ 78 000 habitants, et 118 000 habitants pour celui de Saint-Dizier en intégrant les 33 000 habitants de l'aire urbaine de Vitry-Le-François (Source INSEE 2013).

Au total, le groupement hospitalier de territoire couvre donc une population d'environ 287 000 habitants. Hormis sa superficie deux fois plus importante que la moyenne des GHT français, le GHT Cœur Grand Est correspond à la moyenne nationale selon la population couverte, le nombre d'établissements ou le budget consolidé de 565 M€. La spécificité du GHT Cœur Grand Est est donc sa ruralité et le vieillissement de sa population.

II. – Description du poste

Liaisons hiérarchiques :

- placé sous l'autorité du directeur général.

Liaisons fonctionnelles :

- présidents de CME ;
- médecins DIM ;
- encadrement.

Evaluation par le directeur général du GHT.

Le DGA participe au comité de direction des directions déléguées d'établissement (chaque semaine) ainsi qu'au comité de direction élargi (trimestre). Il participe aux bilatérales (bi mensuelle) avec les directeurs ou coordonnateurs qui ont en charge l'animation ou la réorganisation de fonctions transversales.

Il représente le DG dans certaines instances internes ou externes au GHT.

Il concourt avec le DG, les PCME et le PCMG à la prise de décision stratégique.

Il aura en charge, en propre, la mission de suivre les structures de coopération qui participent à l'activité du GHT (GCS de chirurgie et de pharmacie, GIE de radiologie, GCS de biologie etc...).

Il prendra en charge des dossiers à haute sensibilité afin de contribuer à la performance de l'ensemble du groupement.

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 ou le candidat(e) devra justifier d'une solide connaissance du monde hospitalier acquise à travers la formation générale de directeur d'hôpital.

Parcours professionnel :

- directeur d'hôpital, de clinique ou d'établissement associatif dans le domaine sanitaire ;
- praticien hospitalier attiré par les fonctions de direction ;
- administrateur de l'Etat ou contractuel de l'Etat ayant exercé des fonctions dans le domaine sanitaire ;
- au moins 6 ans d'expérience professionnelle.

Compétences requises :

- rigueur méthodologique ;
- approche centrée sur la création de valeur pour le patient ;
- intérêt marqué pour les nouvelles technologies ;
- fortes capacités managériales et aptitudes à la prise de décision ;
- capacité à maîtriser la dimension financière de la fonction ;
- intérêt pour la stratégie et la restructuration de l'offre hospitalière ;
- sens de la communication.