

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 : TSSN2424651V

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. – *Emploi de directeur ou de directrice*

Centre hospitalier intercommunal des Alpes-du-Sud (Gap-Sisteron), centre hospitalier des escartons de Briançon, centre hospitalier d'Embrun, centre hospitalier d'Aiguilles en Queyras et EHPAD Résidences de Guillestre (Hautes-Alpes) (*cf.* annexe I).

Groupe III

II. – *Emploi de directeur ou de directrice*

Centre hospitalier d'Ardèche méridionale à Aubenas, centre hospitalier intercommunal Rocher-Largentière et EHPAD de Burzet (Ardèche) (*cf.* annexe II) ;

Centre hospitalier Alpes-Isère à Saint-Egrève (Isère) (*cf.* annexe III) ;

Centre hospitalier spécialisé de Savoie, Maison d'accueil spécialisée « La Boréale » de Chambéry, EHPAD de Bozel et EHPAD de Valgelon-la-Rochette (Savoie) (*cf.* annexe IV) ;

Centre hospitalier Gérard Marchant à Toulouse (Haute-Garonne) (*cf.* annexe V) ;

Centre hospitalier de Cahors (Lot) (*cf.* annexe VI).

Groupe III

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

Groupe hospitalo-universitaire APHP Nord Université Paris Cité Hôpital Lariboisière - Fernand Widal (Paris) (*cf.* annexe VII).

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 (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.

ANNEXES

ANNEXE I

CENTRE HOSPITALIER INTERCOMMUNAL DES ALPES-DU-SUD (GAP-SISTERON), CENTRE HOSPITALIER DES ESCARTONS DE BRIANÇON, CENTRE HOSPITALIER D'EMBRUN, CENTRE HOSPITALIER D'AIGUILLES EN QUEYRAS ET EHPAD RÉSIDENCES DE GUILLESTRE (HAUTES-ALPES)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

La direction commune concerne les établissements du CHICAS, du CHEB, du CHAQ, du CH d'Embrun et des EHPAD. La direction commune n'intègre donc pas les établissements suivants : Centre hospitalier Buech Durance et l'hôpital de Barcelonnette.

Le CHICAS établissement support du GHT des Alpes-du-Sud a été créé en 2018 et renforcé avec l'intégration de l'hôpital de Barcelonnette situé dans les Alpes-de-Haute-Provence depuis le 1^{er} juillet 2019.

Le centre hospitalier intercommunal des Alpes-du-Sud est né de la fusion entre les centres hospitaliers de Gap et de Sisteron. Hôpital de référence du territoire de santé des Hautes-Alpes et implanté dans deux départements limitrophes, il se déploie donc sur 2 sites : Gap et Sisteron.

Sur le site de Gap, il dispose d'un SAMU - Centre 15 - SMUR et d'un service de médecine d'urgence, de plusieurs blocs opératoires. Il déploie les activités de réanimation, pédiatrie, gériatrie, médecine (interne et infectieuse), cancérologie, soins palliatifs, chirurgie en ambulatoire et en hospitalisation, gynéco-obstétrique, soins de suite et de réadaptation, soins de longue durée et dispose de places d'hôpital de jour, d'une unité cognitivo-comportementale, d'un EHPAD et d'un service de radiologie (équipement : TDM et deux IRM) et d'un service de médecine nucléaire. Depuis 2014, le CHICAS a signé un partenariat avec la Maison médicale de garde du gapençais (MMGG) dans les locaux de l'hôpital de Gap. Le CHICAS a également développé la télémédecine dans différentes filières de prises en charge telles que la neurochirurgie et la prise en charge des AVC. Un UAPED a ouvert fin 2023.

Sur le site de Sisteron, il dispose d'un SMUR et d'un service d'accueil des urgences. Il déploie les activités de médecine, de soins de suite et de réadaptation, de radiologie (équipé d'un TDM), de biologie et dispose d'un établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD).

II. – Description du poste

La place d'établissement de référence du territoire nécessite une coordination des projets de coopération avec les autres établissements de santé (certains en direction commune) et acteurs de santé du territoire.

Avec l'aide de l'équipe de direction, des différents directeurs délégués sous sa responsabilité, des responsables médicaux et les instances de l'établissement, le directeur nommé sera en charge de définir et conduire la politique générale des établissements de la direction commune, dans le cadre des orientations stratégiques inscrites au PRS 2023-2028 et aux contrats pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) signés avec l'ARS PACA.

Le directeur aura un rôle majeur dans d'impulsion et dans le développement des coopérations territoriales entre établissements de santé avec la polyclinique des Alpes-du-Sud et autres professionnels de santé des Hautes-Alpes et de la région.

Conduite générale de l'établissement :

- animation et encadrement de l'équipe de direction commune ;
- accompagnement de la gouvernance hospitalière et des professionnels au changement tant dans les évolutions du système de santé que dans l'organisation interne ;
- conduite et mise en œuvre du PMSP, des filières et gradation des parcours de soins ;
- pilotage financier des structures ;
- pilotage des grands projets d'investissement ;
- animation de l'offre médico-sociale importante rattachée au GHT avec des attendus importants pour les tutelles.

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, conduite des projets d'investissement ;
- capacités managériales et expérience indispensable en encadrement et fédération d'équipe ;
- expérience professionnelle de conduite de projets.

Connaissances particulières et professionnelles requises/prévues :

- expertise financière ;
- connaissance des politiques de santé ;
- qualités relationnelles importantes pour animer, mobiliser et convaincre les acteurs multidisciplinaires et partenaires institutionnels du territoire de santé ;
- disposer d'une vision stratégique pour positionner l'établissement dans son territoire et dans son rôle d'établissement support du GHT.

ANNEXE II

CENTRE HOSPITALIER D'ARDÈCHE MÉRIDIONALE À AUBENAS,
CENTRE HOSPITALIER INTERCOMMUNAL ROCHER-LARGENTIÈRE ET EHPAD DE BURZET (ARDÈCHE)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Situé au Sud de l'Ardèche, à la frontière entre l'Ardèche méridionale et la montagne ardéchoise, sur les villes d'Aubenas et de Vals-les-Bains, le centre hospitalier d'Ardèche méridionale bénéficie d'une position stratégique dans un environnement privilégié, dont profite de nombreux de touristes en période estivale.

La situation géographique de l'établissement entraîne de forts enjeux stratégiques, notamment en matière de maintien de l'offre de soins et de soins urgents notamment pendant la saison estivale.

Ainsi l'établissement bénéficie du forfait maternité isolée et du renfort de ses urgences pendant la saison estivale.

L'établissement est également en direction commune avec l'hôpital local de Rocher-Largentièrre et l'EHPAD de Burzet.

Le CHARME est situé à 40 minutes du CH de Privas, 50 minutes du CH de Montélimar et 1 h 30 de celui de Valence qui est le siège du groupement hospitalier de territoire (GHT) Ardèche-Drôme-Vercors. Ce GHT, composé de 19 établissements, s'étend sur un territoire de 800 000 habitants.

Le Sud Ardèche, 100 000 habitants à l'année, a la particularité de concentrer une grande partie de l'attractivité touristique du département, et sa population peut ainsi être multipliée par 3 en haute saison.

Seul établissement public MCO de son bassin de population, le CHARME doit être un établissement offrant un accès à une offre de soins diversifiés de qualité et en proximité. Aussi le recrutement médical est un enjeu primordial de l'établissement.

L'attractivité est un enjeu de territoire à ce titre les liens avec la médecine de ville et notamment LA CPTS à l'Aube devront être renforcés.

Le CHARME est l'établissement pivot du bassin du Sud Ardèche pour les activités de médecine, de chirurgie, d'obstétrique, de SMR mais également pour son offre médico-sociale de proximité.

Le CHARME est également tête de pont de la filière gériatrique d'Aubenas et assure la gestion d'un IFSI.

II. – Description du poste

Le chef d'établissement est le garant de la stratégie du centre hospitalier, de son positionnement au sein du territoire notamment au travers de l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet d'établissement et d'un projet médical. Il organise la conduite générale de l'établissement dans l'ensemble de ces dimensions. Il coordonne les coopérations tant internes qu'externes.

Les principaux projets à conduire et finaliser pour le centre hospitalier d'Ardèche méridionale sont :

- maintenir l'attractivité médicale et renforcer les liens avec la médecine de ville qui constituent des enjeux pour le territoire ;
- finaliser la rénovation des activités structurantes du site d'Aubenas, avec le chantier de modernisation des urgences et les travaux en néonatalogie, tout en veillant au maintien de la trajectoire financière des établissements ;
- renforcer la coopération avec le GHT ;
- poursuivre le soutien apporté à l'hôpital de Privas (périnatalité, laboratoire).

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 devra disposer d'expérience dans différentes directions fonctionnelles d'établissement de santé, maîtriser les fondamentaux de gestion d'un établissement ainsi que le référentiel de gestion des ressources humaines. Il devra particulièrement être en capacité d'impulser une dynamique de projet de territoire visant à restaurer l'attractivité médicale de l'établissement, de conduire la démarche qualité et de gestion des risques, ainsi que la certification.

Il devra maîtriser la pratique managériale et être en mesure de fédérer les équipes et partenaires extérieurs autour des projets de l'établissements.

Le candidat doit disposer d'aptitudes en manière de dialogue social et des qualités relationnelles indispensables à la gouvernance de l'établissement.

Le candidat doit disposer d'une parfaite connaissance du secteur sanitaire et médico-social. Il doit maîtriser le travail en réseau et le travail en équipe.

ANNEXE III

CENTRE HOSPITALIER ALPES-ISÈRE À SAINT-EGRÈVE (ISÈRE)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

L'établissement est un acteur majeur de l'offre de soins psychiatriques en Isère, couvrant les deux tiers sud du département.

A compter du 1^{er} janvier 2017, le CHAI a intégré le secteur G01 (rive droite du Grésivaudan), auparavant géré par le centre hospitalier universitaire de Grenoble Alpes.

L'établissement a engagé un vaste programme de modernisation architecturale sur son site principal, qui s'est achevé en 2024. Plusieurs projets architecturaux, tels que le pôle enfant-adolescent à La Tronche et le CMP de Vizille, devront être menés à bien durant la période 2025-2026.

Le nouveau projet d'établissement 2024-2028 est co-construit et formalisé dans une démarche participative, en continuité avec le précédent (2019-2023). La mise en œuvre du projet médical et du projet d'établissement devra être poursuivie, notamment par le développement de la prise en charge ambulatoire.

Un programme d'ouverture sur l'extérieur a été mené, incluant le développement d'alternatives à l'hospitalisation, ainsi que le décroisement entre la psychiatrie et le secteur médico-social (équipes mobiles à destination des jeunes et adultes présentant des troubles envahissants du développement), qu'il est important de consolider.

L'action du CH doit s'inscrire dans le cadre territorial, à l'occasion de la mise en œuvre du projet médical partagé de territoire, avec un positionnement spécifique de la psychiatrie au sein du GHT Alpes-Dauphiné, qui regroupe neuf établissements publics de santé, dont un CHU. Dans le prolongement de l'application de la convention liant les établissements psychiatriques du territoire et les services d'urgence, la coordination opérationnelle des parties prenantes devra être poursuivie pour améliorer la fluidité des parcours.

Il conviendra d'accompagner la mise en œuvre de la réforme du financement de la psychiatrie, qui induit une refonte du modèle tarifaire et des pratiques professionnelles.

II. – Description du poste

L'établissement de santé psychiatrique situé dans le sud de l'Isère, couvrant un territoire de 800 000 habitants, joue un rôle central en fournissant l'ensemble des soins psychiatriques de proximité et de recours. Il est également un acteur majeur dans l'offre de soins spécialisés, en collaboration avec le CHU de Grenoble, et développe des activités d'expertise et de recherche clinique.

Depuis septembre 2023, l'établissement a renforcé sa mission universitaire avec la nomination d'un professeur des universités-praticien hospitalier en psychiatrie générale, qui a aussi pris la tête d'un pôle en mai 2024.

L'organisation de l'établissement repose sur une gouvernance partagée entre le directoire, le directeur et la présidence de la CME, favorisant une prise de décision collégiale et un engagement fort du chef d'établissement.

Le CHAI est un membre actif du GHT Alpes-Dauphiné, pilote la filière psychiatrie-handicap psychique, et participe activement au Projet territorial de santé mentale (PTSM), ainsi qu'à divers réseaux de santé mentale.

En termes de ressources humaines et financières, l'établissement doit réorienter ses ressources managériales vers l'ambulatoire tout en maintenant un équilibre budgétaire. Il est actuellement financièrement stable, avec des marges d'investissement disponibles pour soutenir son développement. La priorité est donnée à la consolidation des équipes médicales et à la réouverture de lits.

Les projets principaux incluent la modernisation des structures,

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 gestla mise en œuvre du projet médical 2024-2028, et le renforcement des dispositifs d'accompagnement pour les adolescents en difficulté. L'établissement poursuit son implication dans le projet territorial de santé mentale, consolidant ainsi son rôle de référence en psychiatrie sur le territoire.

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...).

Compte tenu de la complexité du poste et des enjeux de l'établissement, tant en interne qu'avec les partenaires extérieurs, une expérience très solide est requise pour responsabiliser et motiver les collaborateurs et les équipes. Le candidat devra poursuivre la consolidation du dialogue social déjà entamé, ainsi que mener à bien la mise en œuvre du projet de rénovation de l'établissement.

Il est également crucial de pérenniser les équilibres budgétaires et de sécuriser la performance financière, en tenant compte des défis posés par la réforme du financement de la psychiatrie. Le candidat doit par ailleurs être capable de développer des partenariats et de positionner l'établissement comme leader de la filière psychiatrique.

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

Le directeur devra, dans la continuité des travaux déjà engagés, participer activement à la mise en œuvre du projet médical partagé du GHT. Cela exigera un esprit de dialogue et d'ouverture, tant envers les établissements du GHT qu'en interne au sein de l'établissement, afin de convaincre et d'accompagner les équipes dans les changements déjà amorcés.

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

Le directeur doit maîtriser le dialogue social et la gestion de projets, tout en étant capable de développer des partenariats avec les autres structures de santé et médico-sociales, ainsi qu'avec les partenaires du premier recours.

Il doit également faire preuve d'un sens managérial très développé, capable de définir et de porter des objectifs clairs et réalistes, et de convaincre tant les instances que les équipes.

ANNEXE IV

CENTRE HOSPITALIER SPÉCIALISÉ DE SAVOIE, MAISON D'ACCUEIL SPÉCIALISÉE « LA BORÉALE »
DE CHAMBÉRY, EHPAD DE BOZEL ET EHPAD DE VALGELON-LA-ROCHETTE (SAVOIE)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Le CHS de la Savoie est un établissement public de santé dont la mission est de dispenser des soins en santé mentale à la population de l'ensemble du département de la Savoie, découpé en secteurs géographiques :

- 5 secteurs pour les adultes (Tarentaise, Maurienne, Aix-les-Bains, Chambéry Nord, Chambéry Sud) ;
- 3 intersecteurs pour les enfants ;
- un service départemental pour les adolescents.

Les services du CHS de la Savoie proposent une offre de soins diversifiée : hospitalisation complète, consultations, prises en charge à temps partiel, accueil familial thérapeutique et de proximité à travers l'implantation de près de 40 structures extra-hospitalières sur le département de la Savoie (centre médico-psychologiques, centre d'activité thérapeutique à temps partiel et hôpitaux de jour).

C'est le seul établissement du département à pouvoir accueillir des patients en soins sans consentement.

La direction du CHS intègre une Maison d'accueil spécialisée (MAS La Boréale) et compte 2 EHPAD en direction commune (EHPAD de Bozel et EHPAD Les Curtines à La Rochette).

Le CHS est membre du GHT Savoie-Belley, dont l'établissement pivot est le centre hospitalier Métropole Savoie.

Principaux enjeux pour le CHS pour les années à venir :

- mise en œuvre du projet d'établissement 2024/2028, dans un contexte de tensions sur les ressources médicales et soignantes ;
- mener à terme le projet immobilier de réhabilitation/reconstruction de l'établissement à Bassens ;
- poursuivre son inscription dans le parcours des patients, en lien avec les établissements sanitaires, le secteur médico-social et les structures émergents d'exercice coordonné.

II. – Description du poste

Le directeur(trice) est assisté d'une équipe de 7 directeurs adjoints et une directrice des soins, coordonnatrice générale des soins.

Le directeur(trice) a pour mission de :

- poursuivre la mise en œuvre opérationnelle des orientations du projet d'établissement 2024-2028 et du PTSM73, en lien avec les objectifs du schéma régional de santé 2023-2028 ;
- participer à la définition et à la mise en œuvre de la stratégie de renforcement de l'attractivité pour répondre à la pénurie de ressources humaines ;
- privilégier les orientations de prise en charge ambulatoire et inclusive ;
- contribuer au repérage précoce et à l'orientation territoriale en matière de santé mentale : lien avec les SAU, la médecine de ville, les CPTS... ;
- participer à la définition et à la mise en œuvre de la stratégie notamment de parcours patient au sein du territoire, en lien avec les partenaires publics et privés, du sanitaire et du médico-social afin de guider l'établissement vers l'avenir en consolidant son rôle dans la prise en charge des soins pour la population du territoire ;
- poursuivre le travail partenarial avec les services de la justice et pénitentiaires ;
- accompagner la réforme des autorisations et du financement de la psychiatrie pour préserver la trajectoire financière positive ;
- poursuivre et adapter les projets inscrits au PGFP.

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 une expérience professionnelle lui ayant permis de mettre en exergue :

- un sens élevé des responsabilités ;
- des qualités relationnelles affirmées dans une ou plusieurs expériences réussies de conduite du changement ;
- des qualités de management stratégique permettant de prendre en compte les enjeux internes et externes de l'établissement ;
- la maîtrise des coopérations avec les autres acteurs du système de soins ;
- une expertise en conduite du changement et/ou de négociation et de gestion de conflits.

Connaissances particulières requises/prévues :

- connaissance du secteur sanitaire et médico-social ;
- maîtrise des fondamentaux en matière de gestion d'un établissement ;
- travail en réseau et filière ;
- conduite de projet et travail en équipe.

Compétences professionnelles requises/prévues :

- aptitude à mener une gestion rigoureuse en optimisant les moyens et développant la performance de l'établissement ;
- aptitude à animer une équipe de direction et à assurer le pilotage des établissements en direction commune ;
- aptitude à mener les projets, à piloter une équipe projet ;
- capacité à impulser une dynamique de changement ;
- compétences en matière de management et de dialogue social ;
- capacité à négocier et décider ;
- compétences en matière d'arbitrage ou de médiation, sens du dialogue et du compromis ;
- aptitude à conjuguer les approches techniques, stratégiques et politiques ;
- compétences en matière de communication.

ANNEXE V

CENTRE HOSPITALIER GÉRARD MARCHANT À TOULOUSE (HAUTE-GARONNE)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Situé à Toulouse, le centre hospitalier Gérard Marchant (CHGM) est un établissement public de santé spécialisé dans la prise en charge des pathologies en santé mentale. Il est de ressort départemental et s'adresse à la population haute-garonnaise. Ses services, répartis dans l'enceinte du centre hospitalier et à l'extérieur sur tout le territoire départemental sont compétents en psychiatrie générale, psychiatrie infanto-juvénile et psychiatrie en milieu pénitentiaire.

En Haute-Garonne, il existe huit secteurs de psychiatrie générale, trois secteurs de psychiatrie infanto-juvénile et un secteur de psychiatrie en milieu pénitentiaire :

- pour la psychiatrie générale (adulte), sept de ces secteurs sont gérés par le centre hospitalier Gérard Marchant et un par le centre hospitalier universitaire ; le sud du département, correspondant à l'arrondissement de Saint-Gaudens, étant rattaché au centre hospitalier de Lannemezan ;
- pour la psychiatrie infanto-juvénile, trois secteurs se partagent le territoire départemental, gérés l'un par le centre hospitalier Gérard Marchant, l'autre par le centre hospitalier universitaire de Toulouse et le troisième par l'association ARSEAA ;
- pour la psychiatrie en milieu pénitentiaire, l'organisation des soins repose également sur l'existence d'un secteur en charge de la population carcérale écrouée à la maison d'arrêt de Seysses et au centre de détention de Muret. Ce secteur dénommé service médico-psychologique régional est géré par le centre hospitalier Gérard Marchant ; il coordonne également les soins psychiatriques dispensés dans les établissements pénitentiaires de la partie ouest de la région Occitanie (ex-Midi-Pyrénées) et offre en milieu libre la possibilité de suivi psychiatrique à l'adresse notamment de la population sous-main de justice. Le pôle pénitentiaire de l'établissement gère également une UHSA de 40 lits qui dessert l'ensemble des centres de détention de l'Occitanie.

Les établissements parties au GHT délèguent à la communauté psychiatrique de territoire (CPT) l'élaboration du projet médical partagé pour la filière de psychiatrie et de santé mentale. L'animation et la coordination de cette filière relèvent de la CPT et de son établissement support, le centre hospitalier Gérard Marchant. Le CHGM est un des pôles santé-justice le plus attractif de la région Occitanie.

Le CHGM est doté d'une USLD de 80 lits, installée dans des locaux neufs depuis mars 2018, comprend une UHR de 14 lits, une unité de psycho-gériatrie de 22 lits et 44 lits de gériatrie.

Enfin, le CHGM est porteur de projets et de partenariats, avec une forte cohésion interne et un dialogue social dense, doté d'une bonne trésorerie et peu endetté.

II. – Description du poste

Le directeur du CHGM doit assurer l'animation et la coordination de la filière de la psychiatrie et de la santé mentale dans le cadre de la CPT. La CPT fédère les acteurs qui la composent afin d'offrir aux patients des parcours de soins coordonnés et sans rupture et afin d'apporter des réflexions conjointes à des problématiques identifiées et concertées.

Dans cet objectif, il développe des coopérations et des partenariats afin de garantir des parcours de soins et de vie individualisés respectant les droits des patients.

L'adaptation aux besoins de soins en psychiatrie et santé mentale doit être priorisée, en adéquation avec les stratégies nationales et régionales.

La mise en œuvre de la réforme du financement et de la réforme des autorisations va constituer une part importante des missions sur les années à venir. Les conséquences de ces réformes représentent un enjeu majeur pour le CHGM quant aux impacts sur la déclinaison de son offre de soins. Dans ce cadre, le directeur du CHGM doit accompagner les mutations à venir de l'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 en tant que directeur le qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise.

Le candidat ou la candidate devra pouvoir arguer d'une expérience concluante de mise en œuvre de transformation de l'offre de soins ainsi que d'une expérience concluante managériale. Il ou elle doit également avoir une bonne connaissance et compréhension des relations inter-administrations en valorisant une expérience acquise.

Le candidat ou la candidate devra disposer d'une forte aptitude au management et à l'animation d'équipes pluridisciplinaires, ainsi que des capacités de dialogue et une réelle aptitude à la concertation et à la négociation.

Le candidat ou la candidate devra posséder de grandes capacités relationnelles, d'écoute, un sens aigu de l'organisation et un esprit d'initiative et d'innovation associé à une grande sûreté de jugement.

Forte expérience hospitalière (gestion des organisations et relations avec le corps médical en particulier).

Forte expérience en tant que directeur.

Connaissances des activités de santé mentale.

Capacité à impulser la stratégie et les projets de l'établissement en lien avec le groupement hospitalier de territoire et la communauté psychiatrique de territoire.

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

Connaissances des réformes en cours.

Aptitude à la négociation sociale (plan d'actions en cours, tensions budgétaires).

Connaissances financières.

ANNEXE VI

CENTRE HOSPITALIER DE CAHORS (LOT)

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

Le département du Lot compte 174 942 habitants (INSEE 2021). Superficie = 5 217 km². On dénombre 4 bassins de population : Cahors (41 %), Gourdon, Figeac et Saint-Céré.

Il est limitrophe de 2 autres régions, l'Auvergne-Rhône-Alpes et la Nouvelle-Aquitaine, ainsi que des départements suivants : la Corrèze, le Cantal, le Lot-et-Garonne et la Dordogne. Il est également limitrophe de 2 départements de la région Occitanie : l'Aveyron et le Tarn-et-Garonne.

Le dispositif sanitaire est axé autour de :

- 5 établissements publics : les centres hospitaliers de Cahors, Figeac, Gourdon, Gramat, Saint-Céré ;
- 3 établissements privés à but lucratif : Clinique du Quercy (Cahors et Mercuès), Clinique Le Relais à Caillac, Clinique HAD46 à Figeac qui couvre le département pour l'HAD ;
- 3 ESPIC : un établissement psychiatrique, l'hôpital Jean Pierre FALRET de l'institut Camille Miret à Leyme qui gère également le centre de soins de suite et réadaptation à Bretenoux et le centre de rééducation fonctionnelle de la Roseraie à Montfaucon géré par l'union mutualiste la Roseraie.

Le centre hospitalier Jean Rougier de Cahors, est l'établissement de santé principal du département. Il dispose de 4 implantations distinctes sur la ville :

- le site principal qui accueille les activités MCO, urgences, les services support et la logistique en proximité, l'institut de formation aux métiers de la santé ;
- une villa non loin du site principal qui accueille l'internat ;
- un site nommé Le Payrat situé dans Cahors qui accueille l'USLD et une UHR.

Le site principal est situé en plein cœur du centre-ville. Il a une capacité totale de 300 lits et places : 159 en médecine, 54 en chirurgie dont 14 en chirurgie ambulatoire, 27 en obstétrique, 10 en SMR et 60 en USLD. Il participe à la PDSSES.

L'établissement dispose d'une large offre de soins : siège du SAMU, il est doté d'un service d'urgences et réanimation et d'un SMUR, une maternité de niveau 2, de chirurgies conventionnelles et ambulatoire (viscérale et digestive, orthopédique, urologique, vasculaire, ORL, ophtalmologique), de médecines (unité de soins continus, médecine interne et polyvalente, médecine gériatrique et soins palliatifs), un service de soins médicaux et de réadaptation. Il dispose également d'un plateau technique complet et moderne (bloc opératoire, stérilisation et service d'imagerie médicale, laboratoire de biologie médicale et pharmacie à usage intérieur).

Des services complémentaires complètent le dispositif (équipe mobile de gériatrie, PASS, consultations avancées dans d'autres CH, fauteuil dentaire pour les personnes en situation de handicap et vulnérables, prise en charge des troubles de l'apprentissage chez le jeune enfant, service de sport santé) ainsi qu'un institut de formation des métiers de la santé (IFMS). Le centre hospitalier gère également une USLD avec une UHR pour un total de 60 lits.

Actuellement, une opération de réaménagement et extension du service d'accueil des urgences avec la création d'un centre d'accueil et de crise qui permettra d'améliorer l'entrée des patients dans les dispositifs de santé psychiatriques, et plus particulièrement les urgences et les situations de crise est en cours (stade PTD). L'établissement accueille également de nombreux internes et en partenariat avec les collectivités territoriales développe un projet de logement des internes et d'étudiants en santé pour favoriser la démographie médicale du département.

II. – Description du poste

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

En tant qu'établissement support du GHT, développer les actions et poursuivre l'intégration du GHT du Lot. départemental, le GHT regroupe les établissements de GOURDON, SAINT-CERE, GRAMAT et FIGEAC. En tant qu'établissement support, il s'agit d'assurer les fonctions définies à l'article L. 6132-3 (I) du code de la santé publique pour le compte des établissements parties au GHT mais également d'impulser une véritable dynamique de projet et de fonctionnement.

Accompagner la mise en œuvre du projet médical et de soins partagé du groupement en portant plus particulièrement l'attention sur :

La structuration et le renforcement de la filière soins palliatifs dans un cadre départemental.

Consolider la filière gériatrique.

Développer les équipes territoriales notamment pour les urgences.

Participer à la dynamique d'installation du SAS.

Préparer les établissements aux situations sanitaires exceptionnelles.

Consolider les liens avec les acteurs de ville.

Engager les démarches et actions pour inscrire l'établissement dans une trajectoire financière positive.

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

Gouvernance classique de l'établissement en service et par équipe de direction. Les délégations sont gérées selon le code de la santé publique.

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

Assurer la fonction d'établissement support du GHT du Lot.

Revisiter les partenariats et les coopérations avec les établissements sanitaires et médico-sociaux du bassin de santé.

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

Améliorer la situation financière de l'établissement et entrer dans le processus de retour à l'équilibre. L'affaiblissement de l'activité, le contexte inflationniste, les projets de restructuration rendent nécessaire un plan de redressement de l'activité avec une attention constante sur les recettes et les dépenses à apporter.

Développer une politique de qualité de vie au travail et d'attractivité des métiers au sein du CH.

Principaux projets à conduire :

- piloter le GHT ;
- accompagner les différentes phases et la mise en œuvre du projet inscrit dans la stratégie régionale du SEGUR Investissement de restructuration des urgences et du CAC en lien avec l'hôpital psychiatrique Jean-Pierre Falret ;
- conduire les projets d'investissements nécessaires en lien avec la soutenabilité financière de l'établissement ;
- conduire le projet de certification des comptes de l'établissement ;
- développer une stratégie de maintien et consolidation de l'offre de soins en lien avec la réforme des autorisations.

III. – Profil recherché

L'emploi s'adresse à un cadre de haut niveau fonctionnaire, ou agent contractuel, avec une expérience significative 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.

Connaissances et compétences requises :

- gestion de projet et conduite au changement ;
- maîtrise de l'équilibre budgétaire ;
- compétences managériales attendues ;
- capacité à renforcer le positionnement des établissements dans leur environnement en lien avec les partenaires institutionnels, les élus et les acteurs de santé du territoire ;
- capacité à impliquer la communauté médicale et soignante dans la gestion des projets des établissements ;
- expérience hospitalière (gestion des organisations en particulier) ;
- bonne aptitude à l'animation du dialogue social ;
- capacité à coordonner les actions à mettre en œuvre ou mises en œuvre dans le cadre du GHT ;
- capacité à mettre en œuvre et développer les projets de coopération dans les secteurs sanitaires, médico-social et ambulatoire ;
- développement de la qualité et de la sécurité des soins.

ANNEXE VII

GROUPE HOSPITALO-UNIVERSITAIRE APHP NORD UNIVERSITÉ PARIS CITÉ
HÔPITAL LARIBOISIÈRE – FERNAND WIDAL (PARIS)

Adjoint ou adjointe au directeur

I. – Description de l'établissement

L'AP-HP est un centre hospitalier universitaire à dimension européenne mondialement reconnu. Elle comprend 6 groupes hospitaliers regroupant 37 sites, 3 hôpitaux hors groupe et une structure à domicile (HAD). Ses hôpitaux accueillent chaque année 8,3 millions de personnes malades : en consultation, en urgence, lors d'hospitalisations programmées ou en hospitalisation à domicile. L'AP-HP est le premier employeur d'Ile de-France : 100 000 personnes – médecins, chercheurs, paramédicaux, personnels administratifs et ouvriers – y travaillent.

L'hôpital Lariboisière-Fernand Widal fait partie du GHU APHP. Nord Université de Paris Cité, qui est un des 6 GHU de l'APHP.

La gouvernance du GHU est organisée autour du directeur du GHU, de la présidente de la CMEL du GHU et du doyen de la faculté de médecine de l'université Paris Cité.

L'hôpital Lariboisière – Fernand Widal est dirigée par un directeur, un praticien élu à la CMEL du GHU représente le site de Lariboisière – Fernand Widal et complète la gouvernance du site.

Le directeur du GHU préside le comité exécutif du GHU, en étroite collaboration avec la présidente de la CMEL et le doyen, où siègent les directeurs médicaux de départements médico-universitaires (DMU – Pôles d'activités cliniques ou médicotechniques), les praticiens repentants élus à la CMEL des sites composant le GHU et des membres de l'équipe de direction.

Localement, le directeur de l'hôpital préside un bureau exécutif de site, en étroite collaboration avec le représentant élu à la CMEL du site, où siègent des praticiens (directeurs de DMU ou chefs de services) et de cadres supérieurs du site.

II. – Description du poste

La mission du directeur de l'hôpital Lariboisière – Fernand-Widal consiste à :

1. Participer à la définition de la stratégie hospitalo-universitaire du GHU AP-HP. Nord - Université Paris Cité pilotée par la gouvernance du GHU ;
2. Garantir le bon fonctionnement de l'hôpital ;
3. Piloter la mise en œuvre des projets médicaux et organisationnels de l'hôpital Lariboisière – Fernand-Widal ;
4. Assurer la direction de projet du Nouveau-Lariboisière ;
5. Assurer la fonction d'administrateur du GCS Radiochirurgie Paris Nord en partenariat avec l'Institut Hartmann ;
6. Assurer la présidence de la F3SCT de Lariboisière-Fernand Widal et veiller à la qualité du dialogue social ;
7. Assurer la présence sur le territoire de nos hôpitaux ;
8. Rendre compte régulièrement à la gouvernance des avancées sur ces objectifs.

Pour assurer ses missions, le directeur de Lariboisière-Fernand Widal a sous son autorité hiérarchique :

- un directeur adjoint, directeur des opérations ;
- un directeur adjoint, directeur délégué de Fernand Widal (également DRH de Lariboisière-Fernand Widal) ;
- un délégué aux affaires générales responsable notamment de la gestion de crise, de la sécurité anti-malveillance, de la réputation et de l'accueil général de l'hôpital.

III. – Profil recherché

L'emploi s'adresse à un cadre de haut niveau fonctionnaire, ou agent contractuel, avec une expérience significative 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.

Connaissances particulières requises/prévues :

- gestion de projet et accompagnement du changement : élaborer et conduire des projets en partenariat avec les différents responsables concernés ;
- compétence dans les domaines de la gestion hospitalière : budgétaire, RH, investissement ;
- maîtrise des systèmes d'information de l'AP-HP ;
- aptitude à se positionner dans un environnement complexe ;
- aptitude au management d'équipe ;
- capacité à inscrire son action dans un cadre institutionnel.

Compétences professionnelles requises/prévues :

- sens du management et des responsabilités ;
- piloter, animer/communiquer, motiver une ou plusieurs équipes ;
- capacité à animer et à diriger des équipes, capacité à travailler en équipe et avec les autres ;
- aptitude à la gestion de projet ;
- qualité de concertation et de négociation ;
- réactivité et disponibilité ;
- esprit de synthèse et rigueur ;
- qualités humaines et proximité avec les différents interlocuteurs, notamment dans la conduite du changement ;
- capacité à prendre des décisions, à les expliquer et à les valoriser ;
- aptitude à l'écoute, à la négociation et au dialogue social, proximité avec les interlocuteurs.

Parcours professionnel :

- formation EHESP ;
- expérience de directions fonctionnelles et de projets en établissement hospitalier, en particulier en CHU ;
- expérience réussie dans la conduite du changement et la conduite de projets complexes ;
- expérience managériale réussie dans des organisations de grande taille.