

Avis et communications

AVIS DE CONCOURS ET DE VACANCE D'EMPLOIS

MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DE L'ACCÈS AUX SOINS

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

NOR : MSAN2428844V

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*

- groupe hospitalo-universitaire APHP Nord Université Paris (Paris) (cf. annexe I).

Groupe II

II. – *Emploi de directeur ou de directrice*

- centres hospitaliers de Châteauroux-Le Blanc, de la Châtre et Etablissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes d'Argenton-sur-Creuse et de Saint-Gaultier (Indre) (cf. annexe II) ;
- centre hospitalier de Blois (Loir-et-Cher) (cf. annexe III) ;
- groupe hospitalier du Havre, centre hospitalier de Pont-Audemer et EHPAD de Beuzeville (Seine-Maritime) (cf. annexe IV).

III. – *Emploi de directeur général adjoint ou de directrice générale adjointe*

- centre hospitalier universitaire de Montpellier (Hérault) (cf. annexe V) ;

Groupe III

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

- centres hospitaliers intercommunaux Robert Ballanger à Aulnay-sous-Bois, de Montreuil et groupe hospitalier intercommunal Le Raincy-Montfermeil (Seine-Saint-Denis) (cf. annexe VI).

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 I, de 46 095 € à 74 438 € 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@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 indiciaire ;
- l'avis motivé de l'autorité investie du pouvoir de nomination sur leur aptitude à occuper un emploi de directeur d'hôpital.

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

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

Recevabilité des candidatures :

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

Examen des candidatures :

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

L'instance collégiale est composée de la manière suivante :

- membres avec voix délibérative : outre la directrice générale du Centre national de gestion, présidente, ou son suppléant ; un membre choisi en raison de ses compétences dans le domaine des ressources humaines et qui n'est pas soumis à l'autorité hiérarchique des autorités dont relèvent les emplois à pourvoir ; un membre qui a

- occupé des fonctions d'un niveau de responsabilité au moins équivalent à celui de l'emploi à pourvoir ; deux membres appartenant à l'administration du centre national de gestion ;
- membres avec voix consultative : un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives siégeant au Comité consultatif national, un représentant de la Fédération hospitalière de France.

Audition des candidats et choix du candidat retenu :

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

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

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

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

Formation

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

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

La formation mentionnée à l'article 1^{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

GRUPE HOSPITALO-UNIVERSITAIRE APHP NORD UNIVERSITÉ PARIS (PARIS)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Le groupe hospitalo-universitaire AP-HP.Nord – Université Paris Cité a été constitué le 1^{er} juillet 2019 par le regroupement des Hôpitaux Universitaires Paris Nord Val de Seine (HUPNVS), composé des hôpitaux Beaujon, Bichat - Claude-Bernard, Bretonneau, Louis-Mourier, des Hôpitaux Universitaires Saint-Louis – Lariboisière (HUSLL), composé des hôpitaux Saint-Louis, Lariboisière et Fernand-Widal, et de l'Hôpital Universitaire Robert-Debré (HURDB).

Ce nouvel ensemble groupe les hôpitaux de l'Assistance-Publique Hôpitaux de Paris couvrant la zone Nord de Paris, il représente le plus grand ensemble hospitalier de l'AP-HP, avec en 2017, près de 3 900 lits, 336 000 séjours, 1 400 000 consultations, 14 000 ETP paramédicaux, administratifs et techniques et 3 000 médecins séniors. Le budget ce nouvel ensemble représente 2 milliards d'euros.

Les établissements composant le GHU AP-HP.Nord – Université Paris Cité sont situés sur trois départements (75, 92, 95) avec une orientation MCO pour 5 d'entre eux (Saint-Louis, Lariboisière, Beaujon, Bichat - Claude-Bernard et Louis-Mourier), femme-enfant pour Robert-Debré et gériatrique pour Bretonneau. Ces établissements constituent tous des sites de référence qui assure des missions de proximité et des activités de pointe sur un large territoire. Ils participent à des actions de santé publique, de prévention et d'éducation en santé des patients accueillis et aux campagnes d'information du grand public. Le rattachement de l'hôpital Paul-Doumer, situé dans l'Oise, au 1^{er} janvier 2025 est en cours de finalisation.

Rattachés à l'Université Paris Cité, ces établissements sont l'un des principaux acteurs nationaux en matière de recherche et d'innovation. Ils assurent tous par ailleurs une mission d'enseignement conséquente avec l'accueil de plus de plusieurs milliers d'internes et étudiants paramédicaux chaque année.

II. – Description du poste

Le directeur définit et met en œuvre de la politique générale du Groupe hospitalier universitaire dans le cadre institutionnel défini par le directeur général de l'AP-HP.

Le directeur, en tant que président de comité exécutif, organise et assure la responsabilité, avec le doyen et le président de la CMEL, de la gouvernance du GHU.

Le directeur assure l'animation managériale de l'équipe dirigeante du GHU, la vitalité du dialogue stratégique au sein de la gouvernance, la mise en œuvre d'une politique de management ouverte et participative.

Il garantit le bon fonctionnement de toutes les instances du GHU, ainsi que le dialogue social.

Missions générales :

- définition des orientations stratégiques du GHU ;
- définition de la politique générale du GHU et de sa mise en œuvre ;
- définition et mise en œuvre des principaux projets du GHU ;
- préparation des travaux du comité stratégique, du comité exécutif et du conseil hospitalier de territoire ;
- animation de l'équipe de direction et de la gouvernance ;
- coordination des 3 grands projets d'investissement du GHU :
 - Nouveau-Lariboisière ;
 - Campus Nord ;
 - Institut du cerveau de l'enfant à Robert-Debré.
- membre du directoire de l'AP-HP ;
- membre du comité de direction du directeur Général de l'AP-HP ;
- membre du conseil de gestion de l'université Paris Cité.

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.

Formation EHESP :

Expérience souhaitée :

Exercices de fonctions à hautes responsabilités et parcours professionnel diversifié en particulier en CHU.

Expérience réussie dans la conduite du changement et la conduite de projets complexes.

Forte implication dans le management, la coordination d'équipes de cadres dirigeants, de responsables médicaux et soignants.

Connaissance des relations avec les autorités sanitaires, les élus, les universités et les EPST.

Expérience de direction de plusieurs directions fonctionnelles exercées dans un CHU.

Compétences, savoir-faire, savoir-être, savoir-agir :

Analyse et vision stratégique.

Capacité de décision, d'anticipation et de négociation.

Capacité à animer, à mobiliser et à diriger des équipes.

Management de projet complexe.

Techniques de gestion hospitalière : ressources humaines, finances, système d'information, patrimoine, recherche...

Capacité d'engagement personnel.

Ecoute et négociation, sens de la communication.

Esprit de synthèse et rigueur.

ANNEXE II

CENTRES HOSPITALIERS DE CHÂTEAURoux-LE BLANC, DE LA CHÂTRE ET ETABLISSEMENT D'HÉBERGEMENT POUR PERSONNES ÂGÉES DÉPENDANTES D'ARGENTON-SUR-CREUSE ET DE SAINT-GAULTIER (INDRE)

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

Le centre hospitalier de Châteauroux-le Blanc est l'établissement support du GHT 36. A ce titre, il a une place importante dans le territoire, d'autant qu'il se place, dans un territoire carencé en offre de soins.

Il sera attendu du futur directeur de l'établissement de développer des coopérations harmonieuses avec les autres établissements du GHT, ainsi que l'ensemble des offreurs de soins du département, dans une volonté de mailler le territoire et ainsi proposer une offre de soins en adéquation avec les besoins de la population.

II. – Description du poste

Etablissement situé dans un territoire dynamique en termes de projet et de collaboration ville/hôpital, mais contraint par une attractivité médicale faible.

Il sera attendu du futur directeur, le développement de l'attractivité, aussi bien pour le personnel médical que non médical, compte tenu des nombreux atouts de l'établissement, en particulier de sa situation financière (investissements courants réguliers, projets de reconstruction des blocs opératoires...) et de la dynamique de secteur ambulatoire (1^{er} SAS de la région, inter-CPTS dynamique...).

En ce sens, des relations étroites avec les deux CHU de la région, et le CHU de Limoges, sont à développer. De plus, il sera nécessaire de structurer une offre de soins public/privé qui réponde aux besoins, grandissants, de la population.

Enfin, une attention particulière sera à porter sur le volet qualité de l'établissement, ainsi que celui du GHT.

III. – Profil recherché

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

Expérience professionnelle appréciée :

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

Candidat expérimenté, avec une expérience dans le travail collaboratif avec les acteurs hospitaliers, de la ville et du médico-social.

Une expérience territoriale sera appréciée dans le cadre des travaux à mener sur le GHT.

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

Management.

Culture de l'amélioration de la qualité.

Vision stratégique et opérationnelle des évolutions du système de santé, et des leviers d'amélioration de la performance.

Connaissance des acteurs intervenants dans la politique de santé au sens large (y compris sur les champs sociaux, premier recours, prévention...).

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

Conduite de projet.

Conduite du changement.

Vision stratégique.

Mobilisation d'équipes médicales et non médicales pour favoriser une dynamique collective.

Communication/relationnel.

Innovation.

Négociation.

Sens de l'intérêt général.

Force de conviction.

ANNEXE III

CENTRE HOSPITALIER DE BLOIS (LOIR-ET-CHER)

Directeur ou directriceI. – *Description de l'établissement*

Le centre hospitalier Simone Veil de Blois est l'établissement support du GHT 41. A ce titre, il a une place importante dans le territoire, d'autant qu'il se place, géographiquement, entre les 2 CHU de la région.

Il sera attendu du futur directeur de l'établissement de consolider les coopérations harmonieuses avec les autres établissements du GHT, en graduant bien les besoins en offre de soins de chacun des bassins de soins et en les faisant bénéficier de l'attractivité médicale forte de l'établissement.

Le projet de réhabilitation de l'établissement devra s'inscrire dans cette dynamique.

II. – *Description du poste*

Etablissement situé sur axe ligérien entre deux CHU. Un travail sera à mener sur les bonnes articulations avec ces 2 établissements.

Un projet de réhabilitation du centre hospitalier est en cours.

Un GHT constitué de 3 bassins de soins, sur lequel la gradation et les articulations entre les CH sera à consolider.

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...);

Candidat expérimenté, avec une expérience dans le travail collaboratif avec les acteurs hospitaliers, de la ville et du médico-social ;

Une expérience territoriale sera appréciée dans le cadre des travaux à mener sur le GHT ;

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

Management.

Culture de l'amélioration de la qualité.

Vision stratégique et opérationnelle des évolutions du système de santé, et des leviers d'amélioration de la performance.

Connaissance des acteurs intervenants dans la politique de santé au sens large (y compris sur les champs sociaux, premier recours, prévention...).

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

Conduite de projet.

Conduite du changement.

Vision stratégique.

Mobilisation d'équipes médicales et non médicales pour favoriser une dynamique collective.

Communication/relationnel.

Innovation.

Négociation.

Sens de l'intérêt général.

Force de conviction.

ANNEXE IV

GROUPE HOSPITALIER DU HAVRE, CENTRE HOSPITALIER DE PONT-AUDEMER
ET EHPAD DE BEUZEVILLE (SEINE-MARITIME)**Directeur ou directrice**I. – *Description de l'établissement*

Le groupe hospitalier du Havre (GHH) est l'établissement support du groupement hospitalier de territoire (GHT) de l'Estuaire de la Seine qui couvre un bassin de population de 477 000 habitants. Etablissement de recours du territoire de santé du Havre, il est le plus important centre hospitalier non universitaire de la région. Il dispose de plus de 1 540 lits et places, réparties sur plusieurs sites (Flaubert, Monod, Jamet). Il est en direction commune avec

le centre hospitalier de la Risle à Pont-Audemer (récemment fusionné avec l'EHPAD de Beuzeville) depuis janvier 2015 et avec le centre hospitalier intercommunal Caux Vallée de Seine depuis juin 2023.

L'hôpital Flaubert, site historique et siège social venant d'être reconfiguré, comprend différents pavillons couvrant un champ d'activités élargi psychiatrie + addictologie, CAMSP, PASS, CEGIDD, LH dentaire, USLD, l'imagerie et consultations, internat, formation.

L'hôpital Jacques Monod comprend :

- les unités de court séjour de médecine et chirurgie adulte ;
- le Pavillon Femme Mère Enfant intégrant les services de pédiatrie et de gynécologie-obstétrique ;
- les services d'urgences adultes et enfants ;
- la zone logistique de l'hôpital.

L'hôpital Pierre Janet, hôpital psychiatrique comprend :

- un service d'urgences psychiatriques (unité d'accueil et de crise) reconstruit en 2022 ;
- les unités d'hospitalisation ou de suivi pour enfants, adolescents et adultes.
- des centres médico-psychologiques, des centres d'accueil thérapeutiques à temps partiel et des hôpitaux de jour, sont répartis dans les quartiers et sur le territoire- jusqu'à Fécamp et Bolbec-Lillebonne. Ils accueillent en externe les adultes ou les enfants et leurs familles ;
- une maison de l'adolescent complète ce dispositif d'accueil en psychiatrie et santé mentale.

Chiffres clés 2023 :

- 10 pôles ;
- 1 521 lits et places ;
- ETP PNM : 3 944 ;
- ETP PM : 357 ;
- internes, FFI, docteurs juniors : 175 ;
- séjours en MCO : 71 835 ;
- accouchements : 3 022 ;
- naissances : 3 085 ;
- interventions chirurgicales : 13 267.

CH Pont Audemer : hôpital de proximité il constitue le premier niveau de la gradation des soins hospitaliers. Ainsi, il doit exercer des missions communes avec d'autres acteurs de son territoire : appui aux professionnels du premier recours (médecins, infirmiers, kinés...), maintien à domicile en lien avec les médecins traitants, prévention, continuité des soins.

Suite à l'appel à manifestation d'intérêt lancé en 2021, le projet de reconstruction du centre hospitalier de Pont-Audemer a été retenu au volet des investissements sanitaires structurants du Ségur de la santé.

Le capacitaire cible du projet s'établit à 91 lits et places (hors UHCD) répartis comme suit :

- médecine : 7 lits d'hôpital de jour et 4 places dédoublables ;
- médecine Aigue Post Urgences (MAPU) : 20 lits ;
- soins de suite et de réadaptation (SSR) gériatrique : 20 lits ;
- soins de suite et de réadaptation (SSR) polyvalent : 10 lits ;
- court séjours gériatrique : 20 lits ;
- unité de soins palliatifs : 10 lits ; (aujourd'hui 5 lits) ;
- urgences : 12 boîtes de consultations et 7 lits d'unité d'hospitalisation de courte durée (UHCD).

CHI Caux Vallée de Seine à Lillebonne : il résulte, en 2011, de la fusion entre le centre hospitalier Rosenberg de Lillebonne et l'hôpital Fauquet de Bolbec. Il reste aujourd'hui implanté sur ces deux communes, avec une activité hospitalière principale à Lillebonne et une activité à vocation gérontologique à Bolbec. Il dispose d'un SU et SMUR, 56 lits de médecine, 24 lits en maternité, 52 lits de SMR non spécialisé, 323 lits d'EHPA et d'un SSIAD.

Le CH est engagé depuis le milieu des années 90 dans un partenariat avec la clinique chirurgicale Tous Vents, qui a permis de maintenir sur place une offre de soins complète, avec maternité et urgences côté public et chirurgie côté privé. La gestion du bloc chirurgical est assurée par la clinique et l'ensemble des actes sous anesthésie sur ce plateau technique.

Ces dernières années, la clinique s'est largement fragilisée, et avec elle le modèle de « l'hôpital clinique ». Ceci a amené le groupe hospitalier du Havre (GHH), lié à l'établissement par le biais du GHT et de la direction par intérim, à intervenir de plus en plus en soutien, avec des réussites avérées.

Pour autant, le CH reste touché par des fragilités structurelles importantes, qui se traduisent par des intermittences sur l'activité des urgences et par la fragilité de la clinique Tous Vents.

II. – Description du poste

Le poste concerne la direction de trois établissements, le Groupe hospitalier du Havre (GHH), établissement de recours du territoire de santé du Havre qui est le plus important centre hospitalier non universitaire de la région, le

CH de Pont-Audemer fusionné récemment avec l'EHPAD de Beuzeville et le CH intercommunal Caux Vallée de Seine (Lillebonne, Bolbec), établissements de proximité du territoire de santé du Havre.

Les principaux enjeux pour le GHH sont :

- remplir son rôle d'établissement support du GHT de l'Estuaire de la Seine et entrer dans la phase opérationnelle du projet médico-soignant partagé (PMSP) déposé en juin 2024 et qui comporte 4 filières de soins (cancérologie, soins urgents et non programmés, chirurgie, personne âgée) et 3 thématiques transversales au sein des 4 filières de soins (qualité, recherche, éthique) ;
- poursuivre l'universitarisation grâce au groupement de coordination sanitaire (GCS) entre le centre hospitalo-universitaire de Rouen et le groupe hospitalier du Havre ;
- renforcer l'attractivité et fidéliser de nouveaux médecins notamment dans les filières en difficultés de démographie médicale (gériatrie, médecine polyvalente, urgences, anesthésie) ;
- poursuivre le déploiement du projet directeur immobilier financé en partie dans le cadre du Ségur investissement ;
- structurer son offre de soins en prenant en compte la mission du port du Havre qui est un point d'entrée au sens du règlement sanitaire international.

Pour le CH de Pont-Audemer, l'enjeu est de conforter sa position d'établissement de proximité sur le territoire de l'Estuaire et de mener à son terme le projet immobilier d'ampleur financé dans le cadre du Ségur investissement et concernant la reconstruction de l'hôpital dans un nouveau bâtiment.

Pour le CHICVS, il sera :

- d'assurer le pilotage du projet de reconstruction de l'EHPAD sur le site de Bolbec qui doit se terminer en 2026 ;
- de poursuivre l'assainissement de la situation financière en respectant les objectifs retenus dans le contrat signé avec l'agence concernant le soutien à l'investissement et à la transformation du service public hospitalier ;
- de consolider les équipes médicales et renforcer les liens avec l'établissement support du GHT, notamment la filière urgences en lien avec l'objectif stratégique « filière non programmée » défini dans votre nouveau projet d'établissement.

III. – Profil recherché

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

Expérience professionnelle appréciée :

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

Solide expérience en management d'établissement public de santé, expérience de chef d'établissement avec management d'équipe constituée de plusieurs directeurs adjoints (DRH, DAM, DAF...).

Nécessité de compétences en gestion financière et budgétaires ainsi qu'en gestion des ressources humaines.

Connaissance du pilotage et de la mise en œuvre de projets tel que le CPOM, le projet d'établissement/projet médical/projet médico-social.

Capacité à initier, animer et accompagner le changement des organisations et le positionnement stratégique des activités.

Projets de coopération et ouverture sur l'extérieur.

Conduite du dialogue social.

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

Connaissance des règles techniques et managériales de gestion d'un établissement de santé dans toutes ses composantes (RH, finances, qualité, achats, information médicale...).

Missions de l'établissement, de l'organisation et du contexte de l'offre de santé régionale (PRS, ...).

Analyse financière et budgétaire des EPS.

Connaissance des certifications, des démarches qualité et d'évaluations (interne-externe), des règles régissant les CPOM.

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

Pilotage stratégique et managérial.

Disponibilité.

Sens des responsabilités.

Conduite de projet.

Aptitude à la concertation et à la négociation.

Elaborer et piloter les choix stratégiques au sein du projet d'établissement, du contrat d'objectifs et de moyens.

Optimiser les missions et les projets de l'institution : vigilances sanitaires et gestion des risques, informatisation, dossiers de soins, certification.

Animation des instances consultatives et délibératives sur le bilan d'activité et bilan social, le compte financier et de gestion.

Valider et présenter annuellement aux instances consultatives et délibératives le bilan d'activité et bilan social, le compte financier et de gestion.

Développer une politique d'évaluation et de recherche dans le cadre de l'évolution des pratiques professionnelles.

Capacité à s'insérer dans un réseau de partenariat avec des établissements de santé et des établissements et services médico-sociaux.

Qualités :

Avoir une capacité de management et le sens de la communication pour engager les acteurs intra et extra-hospitaliers dans une dynamique positive de changement.

Avoir le sens du travail en équipe et du collectif favorisant les projets de coopération.

Avoir une grande rigueur méthodologique et organisationnelle.

ANNEXE V

CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE MONTPELLIER (HÉRAULT)

Directeur général adjoint ou directrice générale adjointe

I. – Description de l'établissement

7^e CHU français, 6^e au regard de son activité de recherche, doté d'un budget annuel de 1,2 Md€, le CHU de Montpellier dispose de 2 500 lits et places répartis dans 14 pôles HU. Il emploie 12 000 personnels dont 1 300 médecins seniors et participe activement à la formation des étudiants en médecine, pharmacie et en odontologie et des étudiants paramédicaux.

Il est à la fois un établissement de recours disposant de nombreuses structures capables de traiter des pathologies rares ou difficiles tout en offrant des soins de proximité à tous. Son plateau technique est un axe fort.

Il est membre fondateur l'IHU IMMUN4CURE dédié à la prise en charge des maladies auto-immunes.

Le CHU est établissement siège du GHT Est-Hérault Sud-Aveyron (avec de nombreux établissements associés) dont le projet médical partagé de territoire vise à développer une politique active de partenariats mais aussi avec les acteurs de la médecine ambulatoire et ceux des secteurs sociaux et médico-sociaux.

Le CHU de Montpellier a récemment adopté son nouveau projet d'établissement pour la période 2023-2027 qui met en avant 8 défis pour les 5 prochaines années pour accompagner la transformation de notre organisation grâce à une stratégie de développement durable visant à réduire l'impact environnemental de l'hôpital, une évolution numérique qui améliorera la qualité et la fluidité des soins et une approche centrée sur le partenariat avec le patient car il est au cœur de nos préoccupations, et une simplification hospitalière qui doit être effective.

Il déploie un schéma directeur immobilier et environnemental de grande envergure de 750 M€ sur 10 ans.

Enfin, ce projet s'appuie également sur un projet de management et de gouvernance inédit dans lequel la co-gouvernance directeur-médecin doit répondre aux nouvelles recommandations, il pourra entre autre s'appuyer notamment sur une école de la transformation hospitalière.

II. – Description du poste

Le directeur général adjoint est chargé de :

- remplacer le directeur général en cas d'absence ou d'indisponibilité ;
- exercer les délégations de signature de tous les actes, notes, correspondances, et autorisations en cas d'absence du DG ;
- assister le directeur général dans la définition des orientations stratégiques de l'établissement, en lien avec l'ARS et en conformité avec le CPOM et le projet régional de santé ;
- assister le directeur général dans la politique territoriale de l'établissement, et notamment l'animation du groupement hospitalier de territoire, ainsi que les relations entre les 3 CHU de la région Occitanie ;
- coordonner la préparation puis la mise en œuvre des projets stratégiques, notamment le projet d'établissement ou le schéma directeur immobilier ;
- coordonner l'élaboration et la mise en œuvre du projet de gouvernance et de management participatif du CHU, en lien avec la présidence de la CME et les directions fonctionnelles concernées ;
- gérer l'équipe de direction selon délégation du DG, en s'attachant notamment à l'atteinte des objectifs fixés. Il effectue les arbitrages simples nécessaires au fonctionnement de l'équipe et propose au directeur général les décisions plus structurantes ;
- élaborer et proposer au DG, avec l'aide des services concernés, une stratégie financière et économique de maintien de l'équilibre budgétaire du CHU et d'investissement, et la met en œuvre ;
- participer aux instances décisionnelles (directoire, conseil de surveillance) et consultatives (CME, CSE) et préside la F3SCT ;

- mobiliser et optimiser les ressources humaines et l'ensemble des moyens d'actions. A ce titre, il participe au dialogue social et à l'animation de la politique sociale ;
- participer à la politique de communication et valorise l'image de l'établissement ;
- participer au suivi des événements quotidiens ;
- prendre en compte les attentes des usagers, des tutelles, des personnels et des élus.

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 aura, dans l'idéal, déjà exercé des fonctions de management importantes et fait la preuve de ses capacités à contribuer activement à la définition des orientations stratégiques d'un CHU.

Connaissances particulières requises/prévues :

Connaissance et maîtrise des organisations hospitalières publiques et privées.

Connaissance et intelligence du fonctionnement des instances et du dialogue social.

Connaissance et maîtrise des processus financiers et budgétaires et des outils de pilotage (contrôle de gestion).

Connaissance et expérience dans la gestion des ressources humaines dans la fonction publique hospitalière.

Expérience de la conduite de projets, de la conduite du changement et de la communication au sein d'un établissement hospitalier.

Expérience dans le management d'une équipe nombreuse.

Compétences professionnelles requises et/ou souhaitées :

Grande rigueur professionnelle.

Réactivité et agilité professionnelles.

Grand sens du dialogue, savoir-faire relationnel et sens de la communication.

Capacité d'arbitrage et de prise de décision.

Ténacité dans le suivi, le respect des délais et des engagements.

Grand sens de la confidentialité.

Autonomie – esprit de synthèse.

Esprit d'équipe et sens de l'effort.

Loyauté et honnêteté intellectuelle.

ANNEXE VI

CENTRES HOSPITALIERS INTERCOMMUNAUX ROBERT BALLANGER À AULNAY-SOUS-BOIS, DE MONTREUIL ET GROUPE HOSPITALIER INTERCOMMUNAL LE RAINCY-MONTFERMEIL (SEINE-SAINT-DENIS)

Adjoint ou adjointe au directeur

I. – Description de l'établissement

Situé en Seine-Saint-Denis, le GHT Grand Paris Nord-Est (GPNE) regroupe 3 établissements publics de santé : le GHI LE RAINCY-MONTFERMEIL, le CHI ROBERT BALLANGER à Aulnay-sous-Bois, et le CHI ANDRE GREGOIRE à Montreuil. Il dispose de 1 686 lits et places sur l'ensemble des activités (MCO, Psychiatrie, SMR, USLD et EHPAD), pour un budget de 640 millions d'euros, et emploie 5 700 personnes. Son territoire, dont la population avoisine les 1,6 millions d'habitants, est marqué par les difficultés sanitaires et sociales.

Dans un contexte de santé en constante évolution, le GHT GPNE est engagé dans un plan de transformation de grande ampleur, incluant la reconstruction complète de l'hôpital de Montfermeil, pour un montant total de 600 millions d'euros d'investissements d'ici 2034.

II. – Description du poste

1. Missions générales

Le DGA assiste le directeur général dans le pilotage, la mise en œuvre de la stratégie et la bonne marche des trois établissements du GHT. Il pilote les projets structurants que lui confie le directeur général, en lien avec l'équipe de direction.

En l'absence du chef d'établissement, il assure la continuité de la direction générale.

2. Missions spécifiques

Coordination du plan de transformation et du plan d'efficience. Le DGA est à ce titre chef de projet pour les trois opérations majeures du plan de transformation : la reconstruction de l'hôpital de Montfermeil, et à Aulnay la restructuration du bloc opératoire et la reconstruction de la psychiatrie.

Supervision de directions fonctionnelles.
Directeur référent de départements médicaux.
Secrétariat général : préparation du comité de direction et du comité stratégique du GHT, encadrement des assistantes DG et directions déléguées de site.
Préparation de la fusion des 3 établissements du GHT.
Lieu de travail principal : Hôpital Robert Ballanger.
Participation aux gardes de direction.

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.

Savoir-faire :

Capacité à prendre de la hauteur, à se projeter et anticiper.
Arbitrer et/ou décider entre différentes propositions, dans un environnement donné.
Participer à la définition de la politique de l'établissement, la conduire et l'évaluer.
Anticiper, identifier et analyser les évolutions et leurs impacts sur les activités.
Concevoir, piloter et évaluer un projet/un processus.
Développer une vision stratégique en matière financière et budgétaire.
Conduire le changement.
Savoir gérer des situations complexes et des situations de crise.
Évaluer, motiver et favoriser le développement des compétences professionnelles de ses collaborateurs.
Fixer des objectifs, mesurer les résultats et évaluer les performances collectives et/ou individuelles.
Piloter, animer, communiquer et motiver une ou plusieurs équipes.
Traduire les orientations en plans d'actions et en assurer le suivi régulier.
Argumenter, négocier et convaincre dans une relation de confiance.

Savoir-être :

Respect de la charte de l'éthique et de la responsabilité des directeurs de la FPH.
Sens du service public et de l'intérêt général.
Faire preuve de leadership (arbitrer, décider, communiquer, fédérer, animer).
S'exprimer aisément et avec clarté en public.
Gérer ses émotions et son stress.
Sens de l'écoute, du dialogue et de l'empathie.
Aisance relationnelle, sens des relations humaines, sociales et de la diplomatie.
Sens de l'analyse et esprit de synthèse.
Intelligence des situations.
Loyauté.

Compétences professionnelles :

Connaissances approfondies en management.
Conduite du changement.
Communication.
Droit hospitalier.
Droit de la fonction publique.
Gestion budgétaire, financière et comptable des établissements de santé.
Gestion des situations sanitaires exceptionnelles.
Connaissances opérationnelles en droit administratif.
Médiation et conciliation.
Négociation.
Éthique et déontologie professionnelles.
Connaissances générales en santé publique.