

# Avis et communications

## AVIS DE CONCOURS ET DE VACANCE D'EMPLOIS

MINISTÈRE DE LA SANTÉ, DES FAMILLES,  
DE L'AUTONOMIE ET DES PERSONNES HANDICAPÉES

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

NOR : SFHN2532645V

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 :

- Hôpital NOVO à Cergy-Pontoise et établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes « Pays de France Carnelle » à Viarmes (Val-d'Oise) (cf. annexe I).

#### Groupe II

II. – Emploi de directeur ou de directrice :

- centres hospitaliers « Jura Sud » à Lons-le-Saunier, de Saint-Claude et de Morez (Jura) (cf. annexe II) ;
- centre hospitalier de Calais et établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes de « La Haute Porte » de Guînes et « Résidence Arnoul » d'Ardres (Pas-de-Calais) (cf. annexe III) ;
- centre hospitalier intercommunal Elbeuf-Louviers-Val de Reuil (Seine-Maritime), centre hospitalier du Neubourg, établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes Julien Blin à Pont de l'Arche et le centre hospitalier de Bourg Achard (Eure) (cf. annexe IV) ;
- centres hospitaliers de Saint-Nazaire et de Savenay et hôpital intercommunal de la presqu'île de Guérande-Le Croisic (Loire-Atlantique) (cf. annexe V).

#### Groupe III

III. – Emploi de directeur ou de directrice :

- centres hospitaliers d'Auch, de Vic-Fezensac et de Mirande (Gers) (cf. annexe VI) ;
- Etablissement public de santé mentale (EPSM) de la Sarthe à Allonnes (Sarthe) (cf. annexe VII) ;
- centre hospitalier spécialisé Edouard Toulouse à Marseille (Bouches-du-Rhône) (cf. annexe VIII).

IV. – Emploi d'adjoint ou d'ajointe au directeur/directrice :

- centre hospitalier intercommunal de Poissy-Saint-Germain-en-Laye, de Meulan-les-Mureaux et centre hospitalier de Mantes-la-Jolie (Yvelines) (cf. annexe IX) ;

V. – Emploi de directeur adjoint ou de directrice adjointe :

- groupe hospitalo-universitaire AP-HP. Nord - Université Paris Cité - directeur des hôpitaux Bichat Claude-Bernard et Beaujon (Paris) (cf. annexe X) ;
- groupe hospitalo-universitaire AP-HP. Nord - Université Paris Cité - directeur des hôpitaux Saint-Louis et/ou Robert Debré (Paris) (cf. annexe XI).

#### 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 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@sante.gouv.fr](mailto: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 :

1° Pour les personnels appartenant au corps des directeurs d'hôpital :

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

2° Pour les fonctionnaires n'appartenant pas au corps des directeurs d'hôpital :

- une lettre de motivation ;
- un *curriculum vitae* de deux pages maximums ;
- 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 ;

3° 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 maximums ;
- 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<sup>er</sup> 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/reglementation>

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

## HÔPITAL NOVO À CERGY-PONTOISE ET ÉTABLISSEMENT D'HÉBERGEMENT POUR PERSONNES ÂGÉES DÉPENDANTES « PAYS DE FRANCE CARNELLE » À VIARMES (VAL-D'OISE)

## Directeur ou directrice

## I. – Description de l'établissement

L'Hôpital NOVO propose une offre complète en médecine-chirurgie-obstétrique, psychiatrie et SMR, ainsi qu'un secteur médico-social important.

Les prises en charge proposées par NOVO répondent à la fois à des besoins de proximité que de spécialités de recours : maternité de type 3, centre de cardiologie, filière neurovasculaire par exemple.

Siège du SAMU 95, NOVO compte 3 services d'urgences adultes situés à Pontoise, Beaumont et Magny et, sur Pontoise, d'urgences pédiatriques, gynéco-obstétriques et psychiatriques dédiées.

Avec près de 5 000 professionnels dont 450 personnels médicaux (hors étudiants, internes et FFI), NOVO s'établit sur six sites géographiques couvrant un bassin de population de 515 000 habitants.

La zone d'attractivité s'étend sur 41 communes dont 30 dans le Val-d'Oise, 10 dans l'Oise et 1 dans les Yvelines. Elle couvre une vaste superficie de 1 363 km<sup>2</sup> très diversifiée avec des centres urbains à forte densité de population (villes nouvelles : Cergy-Pontoise, Vauréal...), des territoires semi-urbains et des territoires ruraux, en particulier dans le Vexin qui, en superficie, représente près de la moitié de la zone d'attractivité.

Sur le volet médico-social, NOVO gère 4 EHPADs et 3 MAS répartis sur les différents sites.

Enfin NOVO prend en charge cinq secteurs de psychiatrie pour la prise en charge des enfants, des adolescents et des adultes. Le site de Pontoise dispose, pour accueillir les patients adultes de 2 unités d'hospitalisation temps plein de 25 lits chacune, l'unité UHMP de 18 lits, la permanence de soins à l'accueil psychiatrique (4 lits), 1 hôpital de jour de 45 places (actuellement fermé), 2 CMP, un service d'aval développé. Le site de Beaumont assure le suivi de 2 secteurs psychiatriques avec 2 unités temps plein de 30 lits chacune, 2 CMP, 2 CATTP, 3 hôpitaux de jour totalisant 42 places, les urgences et la permanence des soins, l'équipe mobile précarité.

## II. – Description du poste

## Principales missions :

Assurer la conduite générale de l'établissement dans les domaines financiers, des ressources humaines, de la qualité et sécurité des soins, du fonctionnement des instances dans le cadre d'un dialogue permanent et d'une gouvernance apaisée.

Mettre en œuvre la stratégie de l'établissement en lien avec les autres acteurs du territoire et dans le cadre de la déclinaison du projet régional de santé.

Maîtriser et améliorer la trajectoire financière de l'établissement.

Mettre en œuvre de mesures d'attractivité médicale et paramédicale.

Développer des relations de co-construction avec le corps médical et le corps soignant concernant la stratégie et le pilotage de l'établissement.

Poursuivre et sécuriser la soutenabilité financière, l'élaboration et la mise en œuvre du projet de modernisation immobilière.

## Projets à conduire :

Poursuivre la mise en œuvre du projet d'établissement et médico-soignant.

Stabiliser la trajectoire financière de l'établissement.

Poursuivre les projets d'investissement en lien avec l'agence en commençant par les opérations prioritaires : restructuration du plateau logistique et médico-technique, libération des sites d'Aincourt et Carnelle, réhabilitation du bâtiment médico-chirurgical.

Poursuite du développement de l'universitarisation de NOVO en lien avec les acteurs du territoire.

Ancrer NOVO dans son territoire en participant à une offre de soins territorialisée, tant hospitalière qu'en lien avec la ville.

Renforcer l'attractivité de l'établissement en matière de ressources humaines et fidéliser les professionnels.

## 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'activité 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.

Solide expérience professionnelle dans le domaine hospitalier en direction générale ou sur des fonctions à haute responsabilité.

Expérience de mise en œuvre de projets stratégiques et de projets d'investissements majeurs.

Aptitude avérée à mener des projets complexes, multisites, multi partenariaux.

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

Parfaite connaissance juridique, financière, sociale et sociologique du fonctionnement des établissements de santé.

Maîtrise de l'organisation de la santé en général, au niveau national, régional et territorial et des articulations entre les différents acteurs de santé et médicosociaux.

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

Compétence en management, en particulier management de cadres de direction et responsables médicaux.

Gestion de projets stratégiques à l'échelle d'un territoire.

Compétence en matière de dialogue multilatéral.

Capacité à fédérer.

## ANNEXE II

### CENTRES HOSPITALIERS « JURA SUD » À LONS-LE-SAUNIER, DE SAINT-CLAUDE ET DE MOREZ (JURA)

#### Directeur ou directrice

##### I. – Description de l'établissement

Le CH Jura sud est un établissement public de santé, support du GHT Jura. Il est en direction commune avec les CH Saint-Claude et CH Morez.

Le GHT Jura est constitué, depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2016, de quatre établissements publics de santé distincts : le CH Jura Sud, le CH Louis Jaillon de Saint-Claude, le CH Léon Bérard de Morez et le CHI du Pays du Revermont.

Le GHT Jura s'étend sur un territoire majoritairement rural, et présentant un massif montagneux de moyenne altitude.

Le CH Jura sud présente une capacité de 493 lits et places sanitaires, et 331 places d'EHPAD, sur 5 sites distincts. Les activités du CH Jura sud sont principalement regroupées à Lons-le-Saunier, où une maternité de type 2B réalise environ 1 000 naissances. Les sites périphériques accueillent des soins médicaux et de réadaptation (Champagnole et Orgelet), des EHPAD et des soins de longue durée.

Situé dans le haut Jura, le CH Saint-Claude présente une capacité de 105 lits et places sanitaires, et 96 places d'EHPAD. Le CH Morez, labellisé hôpital de proximité, dispose d'une antenne SMUR, et présente une capacité de 30 lits sanitaires et 64 places d'EHPAD.

Le projet médico-soignant partagé du GHT Jura a été approuvé récemment pour la période 2024-2029.

De nombreux travaux sont en cours sur le GHT, et ces projets structurants appellent à une maîtrise budgétaire et financière. La situation financière du CH Jura Sud est historiquement dégradée et des actions d'efficience et de performance sont en cours de mise en place.

Des tensions sont constatées sur les ressources médicales et paramédicales dans le Jura, et la proximité de la Suisse accentue cette problématique, plus particulièrement dans le Haut Jura.

L'autorisation d'HAD sur la zone Jura a été conférée récemment à Santexcel, association regroupant le CH Jura Sud et Santély.

##### II. – Description du poste

Stratégie :

Mettre en œuvre et suivre le projet médico-soignant partagé du GHT.

Elaborer une stratégie territoriale d'organisation de l'offre sur le territoire, afin de garantir l'accès aux soins et la qualité des prises en charge de proximité.

Assurer un dialogue social serein avec l'ensemble des instances et des établissements du GHT.

Poursuivre les actions en lien avec le Ségur numérique et la cybersécurité.

Organisation :

Préserver un climat serein et une politique managériale apaisée et de confiance.

Définir le périmètre et l'organisation des délégations.

Organiser la continuité et la permanence des soins.

Coordination :

Développer et assurer une coopération avec tous les acteurs (santé mentale, médico-social, premiers recours, représentants des usagers...).

Renforcer les complémentarités et les mutualisations entre les établissements du GHT.

Consolider, voire construire, des parcours de santé, avec les partenaires des domaines sanitaires, médico-sociaux et sociaux.



**Conduite générale de l'établissement :**

- Rétablir les équilibres budgétaires et financiers.
- Poursuivre et renforcer les actions d'efficacité.
- Mener une politique de modernisation des établissements.
- Mener une politique de fidélisation et d'attractivité des personnels.

**Principaux projets à conduire :**

- Poursuivre la définition du positionnement des établissements du GHT.
- Consolider et enrichir le programme de performance et d'efficacité à travers la contractualisation, la mise en œuvre et le suivi d'un contrat de performance des organisations.
- Développer le travail coopératif avec les partenaires du territoire.
- Participer au développement de l'offre de soins psychiatriques.
- Travailler sur la labellisation du site de Champagnole « hôpital de proximité ».
- Assurer le suivi du programme d'investissements.
- Implication dans la mise en œuvre de l'activité d'HAD.
- Poursuivre le travail sur l'amélioration de la qualité de l'offre médico-sociale.

**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'activité 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 en projet de transformation et d'élargissement de l'offre souhaitée.

Ce poste nécessite d'excellentes qualités de management et de solides connaissances dans le pilotage de projets notamment architecturaux tout en veillant à conserver l'équilibre financier de l'établissement.

La conduite du dialogue sociale est essentielle.

**Connaissances particulières requises/prévues :**

Connaissance approfondie du secteur sanitaire, de ses enjeux et de ses évolutions, ainsi que du secteur médico-social.

Connaissances des politiques publiques.

Maîtrise de la conduite de projet.

Maîtrise du pilotage médico-économique d'un établissement de santé dans un objectif de maintien de la qualité des prestations et des conditions de travail des agents.

Maîtrise en finance et en performance hospitalière.

Maîtrise des règles de gestion des ressources humaines.

Connaissances relatives à la conduite et au suivi d'opérations immobilières.

**Compétences professionnelles requises/prévues :**

Aptitude à la négociation et à la construction d'un dialogue social de qualité.

Aptitude au management d'équipes multidisciplinaires.

Aptitude à gérer une situation de crise.

Savoir positionner l'établissement dans une stratégie territoriale.

Capacité à développer des partenariats avec les acteurs du territoire.

Capacité à assurer une coopération active avec les autorités de tutelle.

Aptitude à négocier avec les autres acteurs de la filière.

Aptitude à diriger, arbitrer et prendre des décisions.

Aptitude à expliquer la stratégie, la faire partager, et définir les implications et les déclinaisons.

**ANNEXE III**

CENTRE HOSPITALIER DE CALAIS ET ÉTABLISSEMENT D'HÉBERGEMENT POUR PERSONNES ÂGÉES DÉPENDANTES DE « LA HAUTE PORTE » DE GUÎNES ET « RÉSIDENCE ARNOUL » D'ARDRES (PAS-DE-CALAIS)

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

Le CH de Calais dessert un territoire d'environ 180 000 habitants, dont la ville de Calais qui accueille 70 000 habitants. Il dispose d'un service d'accueil des urgences (55 000 passages en 2024 dont 15 000 urgences pédiatriques) et accueille une ligne de SMUR.

En médecine, les spécialités suivantes sont présentes : cardiologie, neurologie, gastro-entérologie, pneumologie, médecine polyvalente, gériatrie, endocrino-diabétologie, oncologie, soins palliatifs.

Les activités de chirurgie bénéficient d'un bloc opératoire comportant 6 salles ; la chirurgie viscérale, ortho-traumatologique, stomatologique, plastique et reconstructrice, urologique, vasculaire, ORL.

Le pôle femme-mère-enfant accueille une maternité de niveau 3 labellisée IHAB, de référence pour le territoire du Littoral.

Les activités de santé mentale sont sectorisées (2 secteurs adultes et 1 inter secteur de pédopsychiatrie) et les professionnels prennent part au PTSM, en particulier sur le volet pédopsychiatrie et prévention.

En soins médicaux de réadaptation, plusieurs mentions sont présentes, polyvalente, neurologique, gériatrique, locomoteur, cardiaque, pédiatrique.

Le CH de Calais draine près de 65 % des séjours de la zone d'attractivité en médecine, 30 % en chirurgie et 90 % en obstétrique. Un projet médico-soignant partagé est au sein du GHT et comporte une structuration des filières de cancérologie. Il existe une convention de mise à disposition du plateau de coronarographie du CH de Boulogne.

De nombreux partenariats existent avec l'HAD, le DAC et la CPTS du grand Calais, avec pour cette dernière la gestion conjointe d'un centre de consultations destiné aux patients en ADL sans médecin traitant.

Le CH de Calais contribue à la filière de prise en charge des AVC sur le territoire du Littoral Nord en articulation avec le CH de Dunkerque, pour accueillir 1 semaine sur 2 les AVC survenant sur le territoire de Saint-Omer.

## II. – Description du poste

Maintien du positionnement de l'établissement sur le territoire du Calais.

Animation de la coordination territoriale Littoral Nord.

Direction des EHPAD de Guînes et d'Ardres, en lien avec les directrices déléguées de site.

Consolidation des partenariats avec les acteurs publics et privés dont la CPTS du grand Calais, la CPAM de la Côte d'Opale, les CLS voisins, le DAC, les associations partenaires, la filière gériatrique.

Principaux projets à conduire :

Poursuivre la conduite de projets structurants pour l'établissement :

Unité médico-chirurgicale.

Installation du 3<sup>e</sup> IRM.

Réhabilitation de l'unité de santé mentale.

Développement des filières de prise en charge en insuffisance cardiaque et diabète.

Poursuivre les actions permettant d'améliorer l'efficacité de l'établissement :

Optimisation de l'utilisation du bloc opératoire.

Transformation des métiers de secrétariat médical et émergence de l'accompagnement des parcours.

Accompagnement de la bascule ambulatoire et de ses impacts capacitaires.

Maintenir les équilibres budgétaires et financiers des investissements :

Contractualisation d'un plan de performance à venir (ANAP 360°), négociation en cours du PPI avec l'ARS.

Poursuivre la restructuration du secteur médico-social « Personnes âgées » à la suite de la fermeture d'un des deux sites.

Assurer un fonctionnement du CRT conforme aux exigences du cahier des charges.

## 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'activité 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 doit proposer une expérience confirmée en management et direction hospitalière.

Une expérience préalable de chefferie d'établissement sur emploi fonctionnel serait appréciée. Des compétences de gestion associées à une aptitude avérée au pilotage des projets et à la mise en œuvre des actions du projet d'établissement sont indispensables.

Le candidat retenu aura à veiller au maintien de la trajectoire financière de l'établissement et devra à ce titre maîtriser les sujets financiers.

Femme ou homme de réseau, il devra conduire, dans le dialogue et l'ouverture, l'ensemble des partenariats, et notamment dans le cadre du projet médical partagé du GHT Côte d'Opale.

Le candidat devra disposer d'une très bonne connaissance des organisations hospitalières, de l'évolution de l'environnement réglementaire récent et des outils de coopération.

Il veillera à préserver le dialogue social ainsi que les conditions de qualité de vie au travail.

## ANNEXE IV

CENTRE HOSPITALIER INTERCOMMUNAL ELBEUF-LOUVIERS-VAL DE REUIL (SEINE-MARITIME), CENTRE HOSPITALIER DU NEUBOURG, ÉTABLISSEMENT D'HÉBERGEMENT POUR PERSONNES ÂGÉES DÉPENDANTES JULIEN BLIN À PONT DE L'ARCHE ET LE CENTRE HOSPITALIER DE BOURG ACHARD (EURE)

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

Le centre hospitalier intercommunal Elbeuf-Louviers-Val de Reuil (CHIELVR) est un établissement public de santé, composé de 2 sites dans les départements de Seine-Maritime (site d'Elbeuf – les Feugrais) et de l'Eure (site de Louviers).

Le CHIELVR est l'établissement support du GHT Val de Seine et plateaux de l'Eure, comprenant deux autres établissements de santé, le CH de Bourg-Achard (126 lits d'EHPAD et 15 lits de SMR) et le CH du Neubourg (155 lits d'hébergement, 30 lits d'USLD et 20 lits de SMR) ainsi que l'EHPAD Pont de l'Arche. Les établissements de la direction commune sont tous certifiés.

L'établissement dessert un bassin de population de plus de 228 000 habitants. L'établissement est doté de 324 lits et 40 places en MCO, auxquels s'ajoute 115 lits et 8 places de SMR. En 2024, les deux sites d'urgences (Elbeuf et Louviers) comptabilisent à eux deux plus de 80 000 passages aux urgences. Il propose également des prises en charge ambulatoires et des alternatives à l'hospitalisation grâce à l'HAD et au service du SSIAD.

Le CHIELVR est le 2<sup>e</sup> établissement de recours après le CHU de Rouen sur la zone d'activités de soins de Rouen-Elbeuf. Il dispose d'un plateau technique étendu (imagerie en coupe et conventionnelle, réanimation, maternité, laboratoire, PUI) et s'inscrit dans une dynamique partenariale médicale forte avec la ville, les établissements parties au GHT et le CHU de Rouen.

L'établissement est fortement impliqué dans la gouvernance et les projets des CPTS déployées sur son territoire (CPTS Eure Seine et CPTS Territoire Elbeuvien).

Sa situation financière reste encore fragile mais en amélioration structurelle, avec un déficit dont la trajectoire de résorption est engagée.

*II. – Description du poste*

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

Mettre en œuvre le projet d'établissement.

Mettre en œuvre le PMSP du GHT.

Mettre en œuvre le SIH de GHT.

Ancrer les projets de coopération intra GHT notamment avec le CHU de Rouen et les acteurs de ville.

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

Poursuivre la dynamique des contrats de pôle.

Poursuivre la démarche d'intégration et de mutualisation des établissements de la direction commune.

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

Animer la filière ville-hôpital dans le cadre du GHT (travail avec les CPTS, consultations avancées...).

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

Concernant le retour à l'équilibre de l'établissement, poursuivre la mise en œuvre de la feuille de route signée avec l'ARS en 2022 et construire la deuxième feuille de route efficience pour 2025-2028.

Principaux projets à conduire :

Poursuivre le travail de révision du PMP du GHT sur les différentes filières prioritaires du territoire.

Poursuivre le déploiement de la filière gériatrique du GHT.

Développer la filière MPR et l'offre visant le public porteur de handicap.

Renforcer les coopérations supra GHT avec le CHU de Rouen, établissement support du GHT Rouen Cœur-de-Seine.

Poursuivre la transformation numérique.

Mener à son terme le PPI de l'établissement (maison des femmes, rénovation des soins critiques, modernisation des urgences notamment).

*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'activité 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.

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

Mettre en œuvre le projet d'établissement.



Mettre en œuvre le PMSP du GHT.

Mettre en œuvre le SIH de GHT.

Ancrer les projets de coopération intra GHT notamment avec le CHU de Rouen et les acteurs de ville.

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

Poursuivre la dynamique des contrats de pôle.

Poursuivre la démarche d'intégration et de mutualisation des établissements de la direction commune.

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

Animer la filière ville-hôpital dans le cadre du GHT (travail avec les CPTS, consultations avancées...).

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

Concernant le retour à l'équilibre de l'établissement, poursuivre la mise en œuvre de la feuille de route signée avec l'ARS en 2022 et construire la deuxième feuille de route efficience pour 2025-2028.

Principaux projets à conduire :

Poursuivre le travail de révision du PMP du GHT sur les différentes filières prioritaires du territoire.

Poursuivre le déploiement de la filière gériatrique du GHT.

Développer la filière MPR et l'offre visant le public porteur de handicap.

Renforcer les coopérations supra GHT avec le CHU de Rouen, établissement support du GHT Rouen Cœur-de-Seine.

Poursuivre la transformation numérique.

Mener à son terme le PPI de l'établissement (maison des femmes, rénovation des soins critiques, modernisation des urgences notamment).

## ANNEXE V

### CENTRES HOSPITALIERS DE SAINT-NAZAIRE ET DE SAVENAY ET HÔPITAL INTERCOMMUNAL DE LA PRESQU'ÎLE DE GUÉRANDE-LE CROISIC (LOIRE-ATLANTIQUE)

#### Directeur ou directrice

##### *I. – Description de l'établissement*

Le centre hospitalier de Saint-Nazaire constitue l'établissement de santé de référence pour le territoire Ouest du département de la Loire-Atlantique, avec une offre diversifiée et un bassin de population de près de 400 000 habitants.

Ce territoire connaît une croissance démographique continue, en raison d'une attractivité économique importante, mais également avec un indice de vieillissement parmi les plus élevés de Loire-Atlantique.

En effet, le territoire couvert par le CH de Saint-Nazaire est dynamique sur le plan démographique, avec une activité économique en croissance sur le bassin industriel de Saint-Nazaire et de l'estuaire de la Loire. Cette dynamique démographique est portée par l'attractivité de la bande littorale avec un vieillissement marqué de la population et des flux saisonniers élevés impactant fortement l'activité de l'établissement. Les enjeux stratégiques de l'établissement sont déterminés par ces facteurs structurels, avec une prévalence forte des passages aux urgences et séjours hospitaliers liés à des pathologies et besoins d'hospitalisation liés à l'âge, obligeant l'établissement à proposer une organisation et une offre permettant de répondre efficacement à ces besoins, ainsi qu'à constituer des partenariats avec les autres établissements de santé du territoire, les acteurs de la ville, du médico-social et du domicile.

Le centre hospitalier dispose de 997 lits et places et emploie plus de 3 280 professionnels. Son activité s'articule autour des compétences suivantes, réparties sur deux sites principaux sur la ville de Saint-Nazaire (Heinlex et Cité sanitaire) : médecine, chirurgie, gériatrie, maternité, urgences et réanimation, psychiatrie adulte, enfant et adolescent, HAD, prévention ainsi que des services médico-techniques et des instituts de formations paramédicales.

Le service des urgences compte près de 80 000 passages sur 2024, avec une vigilance particulière en saison estivale où l'activité connaît une croissance importante.

##### *II. – Description du poste*

Le directeur(trice) devra définir et piloter le projet d'établissement en cohérence avec les politiques de santé nationales et régionales.

Il pilotera la politique financière, en garantissant l'équilibre budgétaire et la soutenabilité des investissements et développera une stratégie d'attractivité RH et d'innovation organisationnelle.

Le directeur(trice) devra positionner l'établissement comme acteur structurant du territoire, en lien avec les enjeux de santé publique et l'inscrire dans une dynamique active de coopération territoriale, en lien avec les acteurs institutionnels, sanitaires, médico-sociaux et associatifs. A ce titre, il/elle :

- contribue à la construction et à la mise en œuvre du contrat local de santé intercommunale (CLSI) porté par les collectivités et l'ARS ;
- renforce les relations ville-hôpital, en favorisant la fluidité des parcours de soins et les synergies entre professionnels ;
- participe aux projets des collectivités territoriales (urbanisme, logement, mobilité, santé environnementale) ayant un impact sur la santé publique ;
- soutient les initiatives locales en matière de prévention, inclusion, innovation sociale et santé communautaire ;
- favorise l'émergence de projets partagés avec les structures du territoire : CPTS, DAC, établissements médico-sociaux, associations, etc. ;
- représente l'établissement dans les instances de concertation territoriale et contribue à la co-construction des politiques de santé locales.

### 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'activité 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.

Expériences professionnelles appréciées :

Expérience confirmée dans la direction d'un établissement hospitalier de grande envergure.

Expérience dans la conduite de projets complexes (restructuration, construction, développement de pôles d'excellence).

Expérience dans la gestion de partenariats institutionnels, territoriaux et privés.

Expérience en management stratégique dans un environnement soumis à des flux saisonniers et des évolutions démographiques.

Connaissances particulières requises/prévues :

Maîtrise du cadre réglementaire hospitalier (loi HPST, GHT, coopération hospitalière, bail emphytéotique).

Connaissance approfondie des enjeux de santé publique liés au vieillissement et à l'accroissement démographique.

Compétences en gestion financière, juridique et patrimoniale.

Connaissance des outils de pilotage médico-économiques et des systèmes d'information hospitaliers.

Sensibilité aux enjeux territoriaux et aux dynamiques de santé populationnelle.

Compétences professionnelles requises/prévues :

Leadership affirmé et capacité à fédérer les équipes autour d'un projet d'établissement ambitieux.

Vision stratégique et aptitude à anticiper les évolutions du système de santé.

Capacité à piloter des projets d'investissement et de développement de l'offre de soins.

Excellentes compétences en communication, négociation et représentation institutionnelle.

Aptitude à renforcer les coopérations avec les acteurs du territoire : établissements de santé, établissements médico-sociaux, professionnels libéraux, associations, institutions, etc.

Capacité à gérer les situations de crise et à adapter l'organisation aux pics d'activité saisonniers.

Sens de l'intérêt général et de la mission de service public.

Rigueur, intégrité et sens des responsabilités.

Capacité d'écoute, de médiation et de décision.

Réactivité et adaptabilité dans un environnement en constante évolution.

## ANNEXE VI

### CENTRES HOSPITALIERS D'AUCH, DE VIC-FEZENSAC ET DE MIRANDE (GERS)

#### Directeur ou directrice

##### I. – Description de l'établissement

Etablissement support du GHT du Gers, le centre hospitalier d'Auch constitue le principal acteur hospitalier du territoire et s'inscrit pleinement dans les priorités du PRS/SROS. Il dispose d'une offre de soins complète, couvrant un large spectre d'activités sanitaires et médico-sociales, et joue un rôle central dans l'organisation de la réponse aux besoins de santé de la population gersoise. En complémentarité étroite avec les établissements de proximité de Mirande et de Vic-Fezensac, le centre hospitalier d'Auch contribue à garantir une réponse de proximité cohérente, graduée et accessible, en adéquation avec les orientations régionales en matière d'accès aux soins, de structuration des parcours et de maintien d'une offre de premier recours hospitalier dans les territoires ruraux. L'articulation de

ces trois établissements permet ainsi d'assurer une continuité de prise en charge sur l'ensemble du département, conformément aux attentes du PRS/SROS visant à renforcer l'équité territoriale, la qualité des soins et la coordination entre acteurs.

Le CH d'Auch est implanté sur deux sites : le site principal du Tripode, situé allée Marie-Clarac à Auch, et le site de La Ribère, situé chemin de La Ribère à Auch. Le capacitaire total s'élève à 419 lits installés

L'établissement est aujourd'hui engagé dans un projet majeur de transformation immobilière dans le cadre du Ségur de la santé. Ce projet de rénovation-extension, évalué à environ 150 M€, bénéficie d'un soutien exceptionnel avec 135 M€ d'aides publiques. Validé en étape 1, il entre désormais dans une phase de concrétisation, devant être articulée avec les besoins du territoire, les perspectives démographiques, les objectifs de modernisation de l'offre de soins et la structuration du GHT.

Dans cette dynamique, le centre hospitalier d'Auch bénéficie d'un accompagnement de l'ANAP dans le cadre d'un audit à 360°. Cet audit a identifié de nombreux axes d'amélioration de la performance et conduit à réinterroger certains paramètres du projet immobilier, afin de renforcer sa cohérence, son efficacité et sa soutenabilité. Il constitue une base importante pour la consolidation de la trajectoire de l'établissement.

Plusieurs projets internes structurants sont également en cours : la poursuite du travail de résolution de la problématique des urgences en lien avec le centre hospitalier d'Agen, la préparation de la visite de suivi dans le cadre de la certification HAS, la transformation du site de l'EFS présent au sein de l'hôpital en dépôt de délivrance de sang, ainsi que le suivi de la mise en œuvre de l'accord de sortie de conflit conclu pour l'EHPAD de l'établissement.

Enfin, sur le plan financier, l'établissement est engagé dans une trajectoire de redressement impliquant une gestion maîtrisée des dépenses. Les priorités incluent la consolidation et la valorisation de l'activité, l'amélioration de la performance organisationnelle, l'évaluation et le pilotage des activités libérales, et la maîtrise de l'évolution des dépenses de personnel. Les exigences du plan ONDAM requièrent en parallèle la mise en œuvre d'actions visant à garantir l'efficacité des organisations et la pertinence des prescriptions.

Ainsi, le centre hospitalier d'Auch se situe dans une phase déterminante de son développement, combinant transformation immobilière d'envergure, structuration territoriale renforcée et amélioration de la performance interne, offrant un cadre d'action riche et exigeant pour un chef d'établissement.

## II. – Description du poste

Les missions générales et spécifiques du poste s'inscrivent dans un environnement hospitalier particulièrement structuré autour du rôle d'établissement support du GHT du Gers. Ce groupement comprend dix établissements couvrant l'ensemble du territoire gersois : le centre hospitalier d'Auch, le centre hospitalier spécialisé du Gers, le centre hospitalier de Condom, l'établissement public de santé de Lomagne, le centre hospitalier de Lombez-Samatan, le centre hospitalier de Gimont, le centre hospitalier de Nogaro, le centre hospitalier de Mirande, le centre hospitalier de Vic-Fezensac et le centre hospitalier de Mauvezin. Dans ce cadre, l'enjeu majeur consiste à conforter la position du CH d'Auch en tant qu'établissement support, à structurer les coopérations entre les membres du groupement et à assurer la cohérence globale de l'offre de soins.

La maîtrise financière constitue un axe prioritaire, dans la continuité de la trajectoire de redressement engagée. Elle s'accompagne de projets structurants tels que la création d'une unité de SMR gériatrique sur le site de La Ribère, en proximité immédiate de l'UCC, ainsi que l'installation d'une deuxième IRM prévue pour septembre 2025, visant à améliorer l'accès aux diagnostics et à réduire les délais de prise en charge.

Les missions comprennent également la supervision de l'organisation interne, incluant la gouvernance, l'organigramme de direction et l'ensemble des délégations. Les organigrammes en vigueur sont annexés à la fiche de poste. Le pilotage de la coordination, interne comme externe, constitue un volet essentiel : développement des coopérations, participation aux réseaux territoriaux, capacité à arbitrer, négocier et inscrire l'établissement dans des dynamiques partenariales solides, notamment avec les acteurs privés et les dispositifs ville-hôpital.

La conduite générale de l'établissement s'exerce dans les domaines des ressources humaines, de la gestion financière, de la performance et du pilotage stratégique. Elle implique une maîtrise rigoureuse des coûts, un dialogue social actif et structuré, ainsi qu'un engagement dans la modernisation des organisations pour mieux répondre aux besoins du territoire et améliorer les conditions de travail des équipes.

Plusieurs projets structurants devront être conduits dans les prochaines années. Le projet immobilier majeur d'extension-rénovation de l'hôpital constitue l'axe central de transformation. Il est complété par la reconversion du site de l'ancien IFSI en bâtiment administratif regroupant l'ensemble des directions, la rénovation de l'internat de La Ribère incluant une isolation thermique et la création de nouvelles chambres, ainsi que la transformation d'une maison située sur le site hospitalier en « maison d'accueil des femmes ». A ces projets immobiliers s'ajoutent la consolidation du fonctionnement du GHT et le traitement de la problématique territoriale des urgences, enjeux essentiels pour la structuration de l'offre de soins et l'amélioration des parcours patient dans le Gers.

## 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'activité 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.

Elaboration et mise en œuvre d'un projet d'établissement et de développement de coopérations sur le champ sanitaire, médico-social, ainsi qu'avec les acteurs du premier recours.

Elaboration et mise en œuvre de CPOM (établissement de santé et médico-sociaux).

Mise en œuvre d'opérations de restructuration.

Chefferie d'établissement en environnement complexe.

Expérience consolidée sur une fonction similaire.

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

Compétences managériales, pratique de la négociation, arbitrage et décision.

Ressources humaines et gestion du dialogue social.

Gestion budgétaire et financière, maîtrise des équilibres budgétaires.

Communication interne et externe.

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

Capacités relationnelles et aptitude au management confirmées :

Accompagnement au changement.

Animation d'équipe, délégation.

Conduite de projets.

Conduite du dialogue social.

Capacité d'appréhension des enjeux stratégiques et du positionnement de l'établissement sur son territoire et dans son environnement.

Capacité à mobiliser la communauté médicale et soignante dans les différents projets de coopération et de restructuration.

Capacité à impulser la stratégie et les projets de l'établissement.

Capacité à dynamiser les recrutements, à promouvoir l'attractivité de l'établissement et la QVCT.

Capacité à communiquer avec les équipes, les élus et l'ARS.

Compétences stratégiques attendues :

Capacité à coopérer dans le cadre du GHT et à être en soutien des autres établissements publics de santé du territoire dans l'intérêt des patients.

Capacité à porter les projets d'investissement et à soutenir le développement de nouveaux projets médico-soignants dans l'intérêt des patients, de l'attractivité des professionnels et de l'équilibre financier de l'établissement.

## ANNEXE VII

### ÉTABLISSEMENT PUBLIC DE SANTÉ MENTALE (EPSM) DE LA SARTHE À ALLONNES (SARTHE)

#### Directeur ou directrice

##### I. – Description de l'établissement

L'EPSM de la Sarthe, seul établissement public en santé mentale, est le plus gros établissement de psychiatrie à l'échelle de toute la région Pays de la Loire : il dispose du panel complet des soins psychiatriques : HC, HDJ, CATTP, CMP, équipes mobiles réalisant des soins intensifs, des VAD, de la réhabilitation psychosociale, de la liaison en établissements sanitaires, de la liaison sur les populations précaires, une présence en maison d'arrêt, etc.

Il assure la mission de psychiatrie de secteur tant en psychiatrie générale que pour les enfants et adolescents et dont la zone d'intervention est le département de la Sarthe (590 000 habitants). Il est habilité à assurer les soins psychiatriques sans consentement.

Effectif : 27 ETP de psychiatres, 16 ETP médicaux (PADHUE, généralistes, pharmaciens), 1 424 ETP non médicaux.

Points forts :

Situation financière saine.

Un schéma directeur immobilier validé par l'ARS.

Un projet médico-soignant partagé qui répond aux attentes de la population et des tutelles.

Une politique de management médicale et soignante très engagée.

Un comité de direction mobilisé et impliqué.

Un maillage territorial important auprès des partenaires sociaux et médico-sociaux, des liens partenariaux renforcés.

Un projet social nouvellement adopté, avec une méthode de participation des professionnels très importante. Une situation centrale sur le territoire sarthois.

Points faibles :

Difficultés récurrentes de recrutement médical.

Non-certification de l'établissement prononcée par la HAS.

Image médiatique « dégradée ».

Des fragilités d'organisation internes et un dialogue social parfois tendu.

Un accès aux soins psychiatriques très complexes.

Des relations entre équipes médicales (EPSM/CH du Mans) à renouer et consolider, notamment sur le sujet des patients psychiatriques accueillis en 1<sup>re</sup> intention aux urgences du CHM.

## II. – Description du poste

Le directeur pilote et manage l'établissement, avec une équipe de direction et les cadres supérieurs.

Il déploie les orientations nationales relatives à la santé mentale et à la psychiatrie et les axes du projet régional de santé (ARS).

Il conduit et évalue la mise en œuvre des orientations stratégiques définies dans le projet d'établissement et dans tous les projets qui le constituent.

Il est la garant du bon fonctionnement de l'établissement et de son inscription partenariale dans le territoire.

Principaux projets à conduire :

Conduite du projet stratégique et de la politique CAP 25 dans l'objectif de la nouvelle certification HAS.

Poursuivre le plan d'actions engagé afin de favoriser l'attractivité des emplois médicaux.

Travailler les facteurs d'attractivité et de fidélisation des emplois soignants (IDE et AS).

Poursuivre les actions engagées sur les volets santé mentale et addictologie du projet médical partagé du groupement hospitalier de territoire de la Sarthe.

Participer à la mise en œuvre des actions du PTSM version 2.

Conforter l'organisation de la gestion des situations de crise (en aval des services d'urgence) en lien en particulier avec le CH du Mans et le Pôle Santé Sud.

Développer les coopérations avec le 1<sup>er</sup> recours.

Poursuivre la recherche de solutions adaptées pour les patients hospitalisés au long cours.

Conduire la mise en œuvre du schéma d'organisation de l'ambulatoire sur le territoire de l'agglomération du Mans (CAPA et CSP).

Mettre en œuvre la restructuration de l'offre ambulatoire en pédopsychiatrie sur le secteur du Mans.

Assurer le maintien de l'équilibre budgétaire et financier de l'EPSM, assurant la soutenabilité financière de sa stratégie de développement.

## 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'activité 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 :

Conduite de projets de coopération, projets médicaux, médico-soignants et sociaux ; projets architecturaux.

Capacité à mener le dialogue social tout en menant les axes de transformations de l'établissement.

Conduite du changement.

Portage de projets immobiliers dans le cadre d'un schéma directeur immobilier.

Management d'équipes dans un environnement complexe.

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

Leadership stratégique (vision d'ensemble, impulser les dynamiques d'équipes...).

Conduite de projets complexes.

Pilotage d'un schéma directeur immobilier.

Maîtrise des politiques de santé mentale.

Management d'équipes et d'individualités.

Pilotage économique et financier de l'établissement.

Sens du partenariat et des relations avec l'écosystème.

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

Management et relations humaines.

Pilotage médico-économique et pilotage financier.

Conduite de projet.



Animation des instances de l'établissement.

Capacité à s'insérer dans un réseau de partenariat avec des établissements et services médicosociaux et des établissements de santé ; et avec l'ensemble des partenaires : élus, usagers, institutions, services de la préfecture, professionnels de santé libéraux.

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

## ANNEXE VIII

### CENTRE HOSPITALIER SPÉCIALISÉ EDOUARD TOULOUSE À MARSEILLE (BOUCHES-DU-RHÔNE)

#### Directeur ou directrice

##### *I. – Description de l'établissement*

Le centre hospitalier Edouard Toulouse (CHET) est un établissement spécialisé en santé mentale à Marseille, appartenant au groupement hospitalier de territoire des Bouches-du-Rhône.

Il prend en charge la population du nord de Marseille (arrondissements 1, 2, 3, 13, 14, 15, 16 ainsi que les communes de Septèmes-les-Vallons et Les Pennes-Mirabeau), soit plus de 300 000 personnes.

Le CHET compte 3 pôles de psychiatrie adultes, 1 pôle de psychiatrie de l'enfant et de l'adolescent, ainsi que des pôles addiction, réhabilitation et urgences.

Le CHET possède une file active de 6 600 patients chez les adultes et 2 700 patients chez les enfants et adolescents.

Les indicateurs sociaux économiques mettent en évidence une population plus précaire sur les secteurs couverts par le CHET comparativement aux autres secteurs de Marseille.

Plus de 40 % de la population n'a pas de diplôme sur les trois pôles de psychiatrie adulte et notre territoire sanitaire accueille les deux arrondissements les plus pauvres d'Europe (le 3<sup>e</sup> et le 15<sup>e</sup>).

Le CHET est le premier acteur du territoire en volume d'activités à temps partiel. Il réalise les 2/3 des journées en psychiatrie adulte et 1/3 des journées en psychiatrie infanto-juvénile.

La diminution du nombre de lits d'hospitalisation sur l'aire Marseille provoque une tension permanente sur les disponibilités en lits.

Spécificité du territoire, la proportion de patients en hospitalisation à temps plein sans consentement au CHET représente près de 58 % de la file active.

Le développement de l'ambulatoire a été possible par fermeture de deux unités de malades chroniques et par création d'équipes mobiles de soins intensifs à domicile, de soins somatiques et de prise en charge du patient âgé en psychiatrie.

##### *II. – Description du poste*

###### Missions générales :

Impulsion de la réflexion, de l'élaboration et de la mise en œuvre des projets stratégiques.

Préparation des travaux du directoire et du conseil de surveillance.

Coordination des actions en lien avec le groupement hospitalier de territoire.

Accompagnement managérial de l'équipe de direction.

###### Missions spécifiques :

Déploiement du projet d'établissement.

Mise en œuvre du plan global de financement pluriannuel.

Déploiement du dossier patient Axigate.

Réforme de la tarification de la psychiatrie.

Poursuite de la politique qualité en vue d'une certification en 2027.

Objectif institutionnelle diminution du recours à l'isolement.

Développement de « l'aller vers ».

Accentuation de la coopération au sein de la filière psychiatrique du groupement hospitalier de territoire des Bouches-du-Rhône.

###### Principaux objectifs :

Capacité à innover pour faire évoluer les organisations dans un contexte de ressources contraintes.

Agir sur les coopérations pour mobiliser l'ensemble des acteurs et opérateurs sur le périmètre territorial.

Développer les synergies médico-administratives pour faciliter les prises en charge complexes.

### 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'activité 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 souhaitée :

Parcours professionnel diversifié et reconnu.  
Responsabilité de plusieurs directions fonctionnelles.  
Forte implication dans la conduite des projets.  
Expérience dans la conduite du changement.  
Gestion du dialogue social.  
Animation d'un territoire.

#### Connaissances :

Gestion hospitalière sous tous ses aspects (RH, finances, si, patrimoine...)  
Culture juridique et financière.  
Techniques de communication.

#### Savoir-faire :

Esprit d'analyse.  
Travail d'équipe.  
Qualités relationnelles.  
Sens de la communication.  
Animer, mobiliser et convaincre.  
Fixer des objectifs et évaluer des résultats.

## ANNEXE IX

CENTRE HOSPITALIER INTERCOMMUNAL DE POISSY-SAINT-GERMAIN-EN-LAYE,  
DE MEULAN-LES MUREAUX ET CENTRE HOSPITALIER DE MANTES-LA-JOLIE (YVELINES)

### Adjoint au directeur ou adjointe à la directrice

#### I. – Description de l'établissement

Présentation générale de la direction commune : le regroupement des centres hospitaliers de Poissy-Saint-Germain, Mantes-la-Jolie et Meulan-Les Mureaux constitue l'un des plus grands ensembles hospitaliers français – hors CHU et CHR – avec un budget de 571 millions d'euros, 5 850 professionnels de santé médicaux et non médicaux et 2 000 lits et places.

Une direction commune a été mise en place entre le CHI de Poissy-Saint-Germain et le CH de Mantes-la-Jolie en 2015, puis étendue, en 2018, au CHI de Meulan-Les Mureaux. Une équipe de direction commune est en place entre ces trois établissements avec un organigramme commun. Un directoire commun est installé et réunit très régulièrement les 3 directoires des 3 établissements de la direction commune. Plusieurs directeurs référents de filière ont été désignés à l'échelle de la DC et du GHT.

Le projet d'établissement commun a été validé en 2023 pour la période 2023-2028 et s'appuie sur le projet médico-soignant partagé actualisé lui aussi en 2023 à l'échelle du GHT Yvelines Nord (800 000 habitants). Plusieurs fédérations sont constituées : HGE, réanimation rhumatologie et hygiène ainsi qu'une fédération médico-soignante de médecine d'urgence et 2 pôles inter-établissements en santé publique et en imagerie. L'ensemble des schémas directeurs immobiliers sont en actualisés et en cours de validation par l'ARS. Cela recouvre de manière prioritaire :

- sur le CHIPS : la réhabilitation complète des activités hébergés dans des zones ou bâtiments vétustes (40 M€) notamment le bloc opératoire et la psychiatrie ;
- sur le CHFQ : l'ouverture des nouvelles urgences et la rationalisation des surfaces existantes ;
- sur le CHIMM : la rationalisation complète des surfaces en regard de la transformation de l'offre sur les 2 sites avec un partenariat fort avec l'AP-HP et l'UVSQ pour le SMR spécialisé mais aussi avec la région pour un futur campus des métiers sur le site de Bécheville.

De nombreux projets structurants sur le plan territorial sont déployés en lien avec les professionnels de ville et notamment une démarche de responsabilité populationnelle portée par la FHF avec l'ensemble des CPTS des Yvelines Nord. Le programme clinique sera validé en décembre 2025 pour déploiement en 2026.

## II. – Description du poste

### Mission générale :

Le/la directeur-riche général-e adjoint-e (DGA) assiste la directrice générale (DG) dans la conduite de l'établissement. Il/elle contribue à la bonne marche des 3 établissements de la direction commune, et du groupement hospitalier de territoire des Yvelines Nord, directement par ses actions, ou indirectement par ses propositions et conseils.

Membre du/des directoire(s), il/elle participe à la définition et à la mise en œuvre des orientations stratégiques et notamment du projet d'établissement, ainsi qu'à l'atteinte des objectifs fixés par les autorités de régulation ou contractualisés avec ces dernières, en termes de santé publique, d'offre de soins, et de maîtrise des ressources allouées par la collectivité publique.

Il/elle assure la gestion des dossiers transversaux qui relèvent de la direction générale. Il coordonne le travail de l'équipe de direction sur chaque site.

Il/elle assure la continuité de la représentation de la direction générale en cas d'absence ou d'empêchement de la DG, au sein des instances de gouvernance de l'établissement ou à l'extérieur de celui-ci.

En fonction de la réforme statutaire et compte tenu de la charge territoriale, la direction générale envisage la création d'un 2<sup>e</sup> poste de DGA qui serait susceptible d'être également un emploi fonctionnel.

### Missions propres :

Le/la DGA assure la bonne marche opérationnelle des 2 sites géographiques de Poissy et de Saint-Germain-en-Laye. Par délégation de la DG, il préside le F3SCT du CHIPS. Il participe activement au directoire présidé par la DG.

Il/elle assure également l'animation des CODIR de site par suppléance de la directrice générale. Il préside par délégation le CSE du CHIMM, les CSE du CHIPS et du CHFQ étant présidés directement par la directrice générale.

Le/la DGA se verra confier la supervision de la déclinaison des 3 schémas directeurs immobiliers et numériques.

Avec l'appui du secrétariat général du GHT, il/elle coordonne la mise en œuvre du projet d'établissement commun aux 3 établissements de la direction commune : il/elle assure le bilan annuel d'exécution du projet d'établissement commun et propose les modifications qu'impose l'évolution de la situation et de l'environnement.

Il/elle veille à la cohérence de ce projet avec les engagements pris par les établissements dans le cadre des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens ou tout autre engagement contractuel

Il/elle est responsable de la coordination et de la mise en œuvre des projets prévus en lien avec les directions fonctionnelles et les directeurs délégués de site du CHIMM et du CHFQ

Le/la DGA coordonne, pour le directeur général, les dossiers transversaux à l'équipe de direction. A ce titre, en particulier, il coordonne la préparation du CPOM, assure le suivi de sa mise en œuvre et la préparation du bilan annuel. Il participe activement au pilotage des trajectoires des 3 établissements validées avec l'ARS.

Le/la DGA réalise la coordination de la mise en œuvre des projets institutionnels et des travaux de l'équipe de direction, vis-à-vis de laquelle il dispose de l'autorité fonctionnelle et hiérarchique, par délégation de la directrice générale. Il/elle assure, à ce titre, les réunions de coordination des projets.

Sous la supervision de la directrice générale, il/elle articule le projet d'établissement de la direction commune avec la stratégie du groupement hospitalier de territoire des Yvelines Nord.

## 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'activité 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.

Une expérience diversifiée (RH, finances, achats, qualité...) en tant que directeur-adjoint en établissement public de santé est fortement souhaitable.

### Compétences professionnelles requises/prévues :

Disponibilité et sens de l'engagement.

Capacité d'anticipation et de coordination.

Piloter, animer, communiquer, expliquer, motiver une ou plusieurs équipes autour d'un projet.

Coordonner des directions fonctionnelles.

Capacités d'écoute et de dialogue.

Qualités pédagogiques et relationnelles importantes.

### Autres informations (contraintes et avantages liés au poste) :

Indemnité mensuelle de logement.

Participation aux astreintes de direction générale (2<sup>e</sup> ligne) par roulement avec la directrice générale.

Véhicule de service disponible pour les déplacements.

## ANNEXE X

GROUPE HOSPITALO-UNIVERSITAIRE AP-HP. NORD - UNIVERSITÉ PARIS CITÉ -  
DIRECTEUR DES HÔPITAUX BICHAT – CLAUDE-BERNARD ET BEAUJON (PARIS)

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

Le groupe hospitalo-universitaire (GHU) AP-HP. Nord - Université Paris Cité (NUPC) a été constitué le 1<sup>er</sup> juillet 2019 par le regroupement des hôpitaux universitaires Beaujon, Bichat – Claude-Bernard, Bretonneau, Louis Mourier, Saint-Louis, Lariboisière-Fernand Widal, et Robert Debré. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025, l'Hôpital Paul Doumer (AP-HP – Oise) est également rattaché au GHU.

Ce nouvel ensemble groupe l'ensemble des hôpitaux de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris, couvrant la zone Nord de Paris, il représente le plus grand ensemble hospitalier de l'APHP, avec en 2024, près de 3 900 lits et 500 places, 336 000 séjours, 480 000 passages aux urgences, 12 000 accouchements, 87 centres de maladies rares, 3 unités de recherche cliniques, 8 centre d'investigations cliniques et 4 centre de ressources biologiques. Il ne comprend pas moins de 19 500 professionnels médicaux et non médicaux, et son budget représente plus de 2 milliards d'€ en 2024.

Les établissements composant le GH APHP NUPC sont situés sur trois départements (75, 92, 60) avec une orientation MCO pour 5 d'entre eux (Saint-Louis, Lariboisière, Beaujon, Bichat – Claude Bernard et Louis-Mourier) pédiatrique pour Robert Debré et gériatrique pour Bretonneau et Paul-Doumer. Rattachés à l'Université Paris Cité, ces établissements sont parmi les principaux acteurs nationaux en matière de recherche (202 272 - score SIGAPS, 3 IHU, 1 SIRIC, nombreux FHU et RHU).

Ces établissements constituent tous des sites de référence qui assure des missions de proximité et des activités de pointe sur un large territoire. Ils assurent tous par ailleurs une mission d'enseignement conséquente avec l'accueil de plus de plusieurs milliers d'internes et étudiants chaque année. Ces établissements participent à des actions de santé publique, de prévention et d'éducation sanitaire des patients accueillis et aux campagnes d'information du grand public.

Le GHU est structuré en 16 départements médico-universitaires multi-sites.

*II. – Description du poste*

Le directeur des hôpitaux Bichat – Claude-Bernard et Beaujon est placé sous la responsabilité du directeur du groupe hospitalier universitaire (GHU) Nord. Il interagit avec l'ensemble des équipes des directions fonctionnelles du GHU et des sites, la présidente de la CMEL, les représentants médicaux élus de l'Hôpital Bichat – Claude-Bernard et de l'Hôpital Beaujon, les chefs de service et l'ensemble de l'encadrement des hôpitaux, les équipes exécutives des départements médico-universitaires, le comité exécutif du GHU et le siège de l'AP-HP.

Participer à la définition de la stratégie hospitalo-universitaire du GHU AP-HP. Nord - Université Paris Cité.

Piloter la matérialisation des projets médicaux et organisationnels des hôpitaux Beaujon et Bichat – Claude-Bernard.

Etre en appui de la chefferie de projet Campus Saint-Ouen Grand Paris-Nord.

Garantir le bon fonctionnement des deux hôpitaux.

Animer et fédérer la communauté hospitalière.

Animer et développer un dialogue social de qualité.

Assurer la présence sur le territoire et développer les partenariats.

Piloter la démarche qualité, gestion des risques et amélioration de l'expérience patient.

Rendre compte régulièrement à la gouvernance.

*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'activité 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 :

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 relationnel, 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 :

Capacité à animer et à diriger des équipes.

Goût pour l'animation, la mobilisation, la conviction.  
Management de projets complexes, incluant les champs de la recherche et de l'innovation.  
Techniques de gestion hospitalière : ressources humaines, finances, système d'information, patrimoine, recherche...  
Capacité d'engagement personnel, forte loyauté.  
Sens du collectif et du travail en équipe.  
Ecoute et négociation, sens de la communication.  
Esprit de synthèse et rigueur.

## ANNEXE XI

GROUPE HOSPITALO-UNIVERSITAIRE AP-HP. NORD - UNIVERSITÉ PARIS CITÉ -  
 DIRECTEUR DES HÔPITAUX SAINT-LOUIS ET/OU ROBERT DEBRÉ (PARIS)

### Directeur adjoint ou directrice adjointe

#### I. – Description de l'établissement

Le groupe hospitalo-universitaire (GHU) AP-HP. Nord - Université Paris Cité (NUPC) a été constitué le 1<sup>er</sup> juillet 2019 par le regroupement des hôpitaux universitaires Beaujon, Bichat – Claude-Bernard, Bretonneau, Louis Mourier, Saint-Louis, Lariboisière-Fernand Widal, et Robert Debré. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025, l'Hôpital Paul Doumer (AP-HP – Oise) est également rattaché au GHU.

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 1,7 milliards d'euros.

L'hôpital Saint-Louis est un hôpital de l'AP-HP situé dans le 10<sup>e</sup> arrondissement de Paris.

Il fait partie depuis juillet 2019 du groupe hospitalier universitaire AP-HP. Nord – Université Paris Cité, qui avec les hôpitaux Robert Debré, Bichat – Claude Bernard, Beaujon, Lariboisière, Bretonneau, Louis-Mourier.

Il assure une mission de proximité et une prise en charge spécialisée et de référence dans un grand nombre de disciplines médicales comme chirurgicales.

Son expertise est reconnue au plan national et international en hématologie (maladies du sang et maladies associées) et cancérologie (cancer du sein, de l'appareil digestif, urologique), en dermatologie (onco-dermatologie et pathologies de l'inflammation cutanée) et réparations cutanées (chirurgie réparatrice et chirurgie plastique) ainsi que dans le domaine des greffes d'organes et de moelle osseuse.

Il possède également une offre de soins de recours dans le domaine des maladies infectieuses et tropicales et des maladies inflammatoires.

Il dispose d'un service d'accueil des urgences ouvert 24 heures/24. Il assure la prise en charge des grands-brûlés en qualité de centre de recours régional.

#### II. – Description du poste

Il a pour missions principales de :

- participer à la définition de la stratégie hospitalo-universitaire du GHU AP-HP. Nord - Université Paris Cité ;
- piloter la matérialisation des projets médicaux et organisationnels de l'hôpital Saint-Louis et leur concrétisation ;
- garantir le bon fonctionnement de l'hôpital en particulier sur les dimensions suivantes : améliorer l'attractivité et la fidélisation des professionnels, la qualité et les conditions de vie au travail, le dialogue social, le lien avec les usagers et la sécurité du site ;
- animer et fédérer la communauté hospitalière. Il co-anime notamment avec le représentant médical élu du site Saint-Louis le bureau exécutif local et participe au comité exécutif ;
- animer et développer un dialogue social de qualité avec les représentants du personnel en lien avec la direction des ressources humaines. Il assure notamment la présidence de la formation spécialisée du CSE du GHU ;
- assurer la présence sur le territoire et développer les partenariats ;
- piloter la démarche qualité, gestion des risques et amélioration de l'expérience patient ;
- rendre compte régulièrement à la gouvernance.

#### 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'activité 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/prevues :

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.

Qualités professionnelles requises :

Aptitude au management.

Capacité à travailler en équipe.

Qualité de concertation et de négociation.

Réactivité et disponibilité.

Esprit de synthèse et rigueur.

Aptitude à la gestion de projet.

Qualités relationnelles.