

# Avis et communications

## AVIS DE CONCOURS ET DE VACANCE D'EMPLOIS

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ,  
DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

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

NOR : TSSN2526128V

Sont vacants ou susceptibles de le devenir en vue d'être pourvus en application du décret n° 2020-959 du 31 juillet 2020 relatif aux emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière, les emplois de direction ci-après :

#### Groupe II

##### I. – *Emploi de directeur ou de directrice*

Centres hospitaliers « Henri Mondor » à Aurillac, de Mauriac, « Pierre Raynal » à Chaudes-Aigues et EHPAD « Sainte Elizabeth » de Chaudes-Aigues (Cantal) (cf. annexe I).

Centre hospitalier de Mayotte (Mayotte) (cf. annexe II).

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

Centre hospitalier universitaire de Rouen, centres hospitaliers de Gournay-en-Bray, de Neufchâtel-en-Bray et du Belvédère à Mont-Saint-Aignan (Seine-Maritime) (cf. annexe III).

#### Groupe III

##### III. – *Emploi de directeur ou de directrice*

Centre hospitalier de Vichy (Allier) (cf. annexe IV).

Centre hospitalier « Sainte-Catherine » de Saverne (Bas-Rhin), centre hospitalier « Saint-Nicolas » de Sarrebourg, centre de réadaptation spécialisé Saint-Luc Abreschviller (Moselle), EHPAD de Sarre-Union (Bas-Rhin) (cf. annexe V).

Centres hospitaliers Nord Mayenne et de Villaines-la-Juhel (Ardennes) (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](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 :

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.

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

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

- une lettre de motivation pour accéder aux fonctions de directeur d'hôpital ;
- un *curriculum vitae* de deux pages 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 déontologie compétent ou la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

#### *Références*

Code général de la fonction publique.

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

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

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

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

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

## ANNEXES

## ANNEXE I

CENTRE HOSPITALIER « HENRI MONDOR » À AURILLAC, DE MAURIAC, « PIERRE RAYNAL »  
À CHAUDES-AIGUES ET EHPAD « SAINTE ELIZABETH » DE CHAUDES-AIGUES (CANTAL)

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

Le centre hospitalier d'Aurillac 53 407 habitants (145 969 habitants dans le département).

Il dispose de près de 900 lits et places dans le secteur sanitaire ainsi que des places relevant du secteur médico-social. Il gère un budget H de 160 M €.

De par sa taille et ses spécificités médicales, et assurant le SAMU départemental, il est l'établissement de référence du département. Il porte des projets d'investissement structurants en lien avec son projet médical.

Les principales problématiques qu'il rencontre sont une situation financière dégradée, le soutien à apporter à l'attractivité médicale et la nécessité de veiller au climat social. A ce titre, il bénéficie d'un appui et d'un soutien renforcés de l'Agence régionale de santé.

Le CH d'Aurillac est par ailleurs l'établissement support du GHT Cantal regroupant les 6 établissements publics du département. Il est également à la tête d'une direction commune comprenant les CH de Mauriac, Chaudes-Aigues et l'EHPAD de chaudes-Aigues.

Il gère les fonctions mutualisées pour le compte des établissements membres (système d'information, achats, formation continue, coordination des instituts de formation, information médicale).

La direction commune ainsi que le GHT permettent des mutualisations qui visent à mettre en place des stratégies communes dans l'objectif de pouvoir proposer aux usagers une offre de soins complète et graduée sur le territoire, organisée dans le cadre de parcours de soins.

De nombreux projets sont portés par le GHT en matière de structuration de filières à l'échelle départementale notamment en matière de soins palliatifs/HAD, santé publique, gériatrie, psychiatrie/santé mentale, traitement du cancer, des coopérations sont également en place avec la clinique d'Aurillac et les acteurs libéraux...

La convention d'association avec le CHU de Clermont-Ferrand a été signée. Des coopérations sont également mises en place avec la Clinique « CMC Tronquières » située à Aurillac.

*II. – Description du poste*

Management général des établissements d'Aurillac, de Mauriac, et de Chaudes-Aigues (CH et EHPAD) dans le cadre de la direction commune.

Structurer, gérer et animer le GHT Cantal en qualité de directeur de l'établissement support.

Préparer, actualiser la mise en œuvre des projets d'établissements respectifs des différents CH composant la Direction commune.

Remédier à une démographie médicale fragile.

Mettre en place les conditions favorables au recrutement de nouveaux praticiens et à la fédération des équipes existantes.

Intégrer la dimension d'équipes communes de territoire et filière inter-établissements.

Mettre en œuvre et suivre les CPOM des établissements.

Poursuivre la recherche des équilibres financiers.

Apporter une attention soutenue au climat social au sein des établissements de la direction commune.

Dans le cadre du GHT :

Poursuivre le développement et la structuration des fonctions mutualisées.

Poursuivre la coordination, en tant qu'établissement support du GHT, des réflexions et travaux dans le cadre de la mise en œuvre du projet médical partagé (PMP).

Développer les coopérations avec les établissements privés et médico-sociaux dans la mise en œuvre du PMP.

Poursuivre la structuration et optimiser les filières de soins (soins palliatifs, santé publique, gériatrie, imagerie, addictologie, traitement du cancer...).

Mettre en œuvre toute mesure en faveur de l'amélioration de la qualité et de la sécurité des prises en charge.

Etablissement stratégique, le CH d'Aurillac est indispensable à l'accès aux soins dans le département du Cantal. Ses principaux enjeux sont de renforcer son attractivité, stabiliser ses équipes, consolider les coopérations territoriales et et viser une trajectoire financière assainie permettant de soutenir les projets d'investissement.

*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 :**

- gestion d'un centre hospitalier, notamment en chefferie ;
- conduite de projets de réorganisation, coopération, projet d'établissement, projets architecturaux.

**Connaissances particulières :**

- secteur sanitaire, médico-social et du territoire ;
- fondamentaux en matière de gestion d'un établissement relevant de la fonction publique hospitalière ;
- conduite des projets d'établissements ;
- politique, cadre du développement continu de la qualité des soins ;
- principes de mise en œuvre d'une démarche qualité et gestion des risques.

**Compétences professionnelles :**

- pratiques de management adaptées à la conduite du changement dans un contexte réglementaire en constante évolution et dans un cadre budgétaire défini ;
- aptitude à conjuguer les approches techniques, stratégiques et politiques ;
- capacité à animer une équipe de direction assurant le pilotage des établissements en direction commune ;
- aptitude à mener les projets, piloter une équipe et être en capacité d'impulser une dynamique dans le cadre de changement, de coopération ;
- capacité d'analyse de l'environnement, d'anticipation des évolutions du territoire de santé, de construction de la stratégie territoriale au regard des enjeux ;
- compétences en matière d'arbitrage ou de médiation, sens du dialogue et du compromis, aptitude relationnelle.

**ANNEXE II****CENTRE HOSPITALIER DE MAYOTTE (MAYOTTE)****Directeur ou directrice***I. – Description de l'établissement*

Mayotte se distingue par le dynamisme de sa croissance démographique avec une évolution moyenne de plus de 2,7 % par an, 256 000 habitants lors du recensement 2017 et estimée à + 320 900 au 1<sup>er</sup> janvier 2025. Cette démographie est soutenue par un fort excédent des naissances sur les décès qui fait du CH de Mayotte la plus grande maternité de France. Par ailleurs, des ressortissants étrangers, majoritairement comoriens, résident à Mayotte qu'ils y soient nés ou non. Ainsi, la part des étrangers se stabilise autour de 40 %.

L'offre de soins est principalement organisée par le centre hospitalier de Mayotte qui se compose d'un site principal (à Mamoudzou), de 4 centres médicaux de référence (Kahani, Pamandzi, M'Ramadoudou, Dzoumogné) et de 09 centres de consultations périphériques (CCP) maillant et complétant l'offre de premier recours sur le territoire de Mayotte (en effet, le mode d'exercice libéral reste peu développé avec 10,6 médecins généralistes et libéraux pour 100 000 habitants). La psychiatrie se développe autour des 5 bassins de santé par la mise en œuvre de CMP/CMPEA. L'établissement de santé, seul hôpital du département assumant à ce titre un rôle de recours en santé de 1<sup>er</sup> niveau pour l'ensemble de territoire, ne dispose toutefois pas d'un plateau technique spécialisé complet (spécialistes et/ou matériel non disponibles). Ainsi, les praticiens, du secteur hospitalier ou du libéral, ont recours au service des évacuations sanitaires - EVASAN - du centre hospitalier de Mayotte pour le transfert sanitaire de leurs patients vers les établissements disposant de plateaux techniques de recours et d'expertise complémentaires à l'offre mahoraise (Réunion/Hexagone).

Seul établissement de santé du département, le centre hospitalier de Mayotte ne fait pas partie d'un groupement hospitalier de territoire. En revanche, il nourrit des liens de collaboration intenses et réguliers avec les établissements de santé publics et privés de la Réunion, et tout particulièrement avec le CHU. Dans le cadre d'une politique d'ouverture dynamique le CHM est en cours de convention avec plusieurs établissements de santé/GHT de l'Hexagone, afin de renforcer ses personnels médicaux.

L'enrichissement des filières de formation aux professions de santé, la mise en œuvre de projets structurants, le renforcement de la démographie et de l'attractivité pour les professionnels de santé, le déploiement des nouvelles technologies (e-santé, télé-médecine, moyens de communication) sont des enjeux forts de développement des conditions de prise en charge de la santé de la population à Mayotte, auxquels le CHM doit contribuer fortement du fait de son positionnement référent sur le territoire en matière d'offre de soins. L'insularité du département, comme son éloignement des territoires de recours (La Réunion ou métropole), la forte sollicitation de l'offre de soins hospitalière par nature limitée, associée à la pression démographique et migratoire et à une complexité à fidéliser au long cours les professionnels de santé sur le département, la persistance des risques infectieux et la montée des addictions et des maladies chroniques, sont néanmoins autant de fragilités à considérer, qui positionnent encore plus le CHM en responsabilité dans l'organisation des soins sur son territoire.

C'est pour cela que l'établissement doit compléter, moderniser et diversifier son offre mais également augmenter son capacitaire pour faire face au défi démographique et développer ses services pour répondre aux enjeux de santé du département. Pour ce faire, il doit mettre en œuvre un programme d'investissements qui lui permettra d'adapter son offre de soins aux spécificités et aux besoins de la population de Mayotte tout en tenant compte des directives

nationales qui le porteront jusqu'à la création d'un nouveau site hospitalier qui sera situé à Combani, dans le Centre Ouest de Mayotte.

Dans ce cadre, le projet de développement de l'offre de soins territoriale prévoit deux étapes phares et structurelles de renforcement du CH de Mayotte dans les prochaines années, qui constitueront la feuille de route du directeur de l'établissement, en lien avec l'ARS :

- la réhabilitation du centre hospitalier suite au passage du Cyclone CHIDO ;
- la réalisation d'opérations urgentes d'investissement destinées à la prise en compte des priorités sanitaires du territoire, qui sera accompagnée par l'Etat, à hauteur de 244 millions d'€ entre 2021 et 2029 ;
- la construction du second site hospitalier de Mayotte qui sera accompagné financièrement et dans l'élaboration de son projet, avec un accompagnement de l'Etat pour la 1<sup>re</sup> phase de réalisation.

Il sera aidé dans cette tâche par une équipe projet nouvellement mis en place et une task-force placée sous la responsabilité d'un directeur de projet porté par l'ARS.

Il reste toutefois à développer l'analyse de gestion pour justifier l'évolution des dépenses du CHM.

Outre ces mesures structurelles, le centre hospitalier de Mayotte devra relever le défi du virage ambulatoire, de la permanence des soins, du développement des nouvelles technologies, d'organisation et du déploiement des coopérations avec des établissements de santé pour structurer des filières ou des partenariats.

Enfin, une contractualisation interne à définir et mettre en œuvre, un mode de gouvernance participatif à instaurer et un développement des relations vers l'extérieur et les partenaires (dont l'ARS), seront des bases qui devront guider l'établissement dans ce contexte de forte évolution.

En particulier, le CHM doit affirmer son rôle de recours envers tous les professionnels de ville en renforçant ses partenariats au sein des CPTS en cours de constitution d'une part, avec les cliniques devant s'installer d'autre part.

## II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

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

L'action du CH de Mayotte est fortement décentralisée et territorialisée. Cependant son ouverture aux acteurs et partenaires locaux doit être développée et pérennisée.

Le projet d'établissement du CH de Mayotte est à mettre en œuvre et actualiser après l'expérience du passage du cyclone Chido, tout comme le schéma directeur immobilier et le schéma directeur des systèmes d'information. Ce travail stratégique doit être l'occasion d'un repositionnement de l'hôpital, dans son environnement extérieur et sur le territoire et d'une mise à jour de ses process internes.

Les outils et procédures permettant une gestion rigoureuse des finances devront être modernisés, de façon à éclairer les choix budgétaires.

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

Assurer la continuité de fonctionnement de l'établissement, de ses organes consultatifs et de ses instances, en intégrant les évolutions de gouvernance interne des établissements de santé issues des mesures du Ségur de la santé.

Renforcer la contractualisation interne avec les pôles.

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

Développer les coopérations d'appui avec les autres établissements de santé publics et privés.

Développer les coopérations territoriales et régionales avec l'ensemble des partenaires publics, privés et associatifs.

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

Affirmer la politique de recrutement, de fidélisation et de formation des professionnels soignants et non soignants ainsi que l'ensemble des partenariats qui seront mis en place.

Affirmer l'importance du dialogue social et renforcer l'information du personnel.

Définir une organisation de la gouvernance financière et des ressources humaines de l'établissement de santé.

Mettre en place/renforcer le contrôle de gestion, la comptabilité analytique et le retraitement comptable par des process sécurisés. Lever les réserves du commissaire aux comptes.

Conduire une politique favorable à la mise en place d'une contractualisation pluriannuelle d'objectifs et de moyens avec l'ARS de Mayotte.

Principaux projets à conduire :

Définir/mettre à jour, selon le projet d'établissement, le schéma directeur immobilier (SDI) associé, intégrant :

- la phase de travaux urgents d'adaptation de l'offre aux besoins sanitaires immédiats ;
- la phase de modernisation du site de Mamoudzou ;
- la phase de construction du second site hospitalier ;
- en tenant compte dans chacune des phases du maillage territorial et des activités des centres médicaux de références et centres de consultations périphériques.

Consolider, en lien avec le président de la CME, la politique de qualité et de sécurité des soins.

### 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 structurants, conduite du dialogue social, conduite du dialogue de gestion...) :

Au-delà des activités de conduite générale de l'établissement (gouvernance, politique financière, gestion des ressources humaines, animation du dialogue social...), ce poste de chef d'établissement présente de forts enjeux compte tenu des projets de restructurations et de modernisation de ses sites et de développement des projets de coopération. Une expérience dans la conduite de projets hospitaliers ainsi que dans le management d'équipe en environnement complexe est donc souhaitée.

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

Avoir mené/participé à des projets de construction/restructuration d'établissements de santé.

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

- gestion de projet et conduite du changement ;
- compétences managériales ;
- capacité à coopérer avec l'agence régionale de santé, pour faciliter la lecture et l'appropriation de la politique de santé dans ce territoire singulier, ainsi qu'avec les partenaires institutionnels, les élus et les acteurs de santé du territoire ;
- capacité à impliquer la communauté médicale et soignante dans la gestion des projets de l'établissement ;
- goût et expérience du dialogue social ;
- capacité à coordonner les actions à mettre en œuvre ;
- capacité à mettre en œuvre et développer les projets de coopération dans les secteurs sanitaire, médico-social et ambulatoire ;
- aptitude à la gestion de l'information et de la communication.

Ce poste nécessite une disponibilité personnelle et une implication professionnelle importantes compte tenu du contexte local et des projets en cours.

### ANNEXE III

CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE ROUEN, CENTRES HOSPITALIERS DE GOURNAY-EN-BRAY, DE NEUFCHÂTEL-EN-BRAY ET DU BELVÉDÈRE À MONT-SAINT-AIGNAN (SEINE-MARITIME)

#### **Directeur général adjoint ou directrice générale adjointe**

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

Principal établissement de santé en Normandie, le CHU de Rouen Normandie assure à la fois une mission de soins de proximité au bénéfice de 600 000 habitants, dans une logique de réseau de soins, et une fonction de recours sur un bassin de population de l'ordre de 2 millions d'habitants. Il travaille en articulation étroite avec les nombreux acteurs du système de santé et médico-social, ainsi qu'avec l'université, les collectivités territoriales et les partenaires économiques de la région.

Composé de 7 sites dont 2 industriels (blanchisserie/production de repas), il offre 2 425 lits et places. Avec plus de 10 000 salariés, il assure une mission d'entraînement régional, tant dans le domaine des soins que dans celui de l'enseignement et de la recherche. Son budget global avoisine 950 M € en 2024. Il est organisé en 13 pôles, dont 9 pôles d'activités cliniques, 3 pôles d'activités medicotechniques et 1 pôle de santé publique.

Le CHU de Rouen Normandie est en direction commune avec le CH du Belvédère situé à Mont-Saint-Aignan, avec le CH de Gournay-en-Bray et avec le CH de Neufchâtel-en-Bray.

Etablissement support du GHT « Rouen, cœur de Seine » qui regroupe 9 établissements, le CHU de Rouen s'articule avec les autres GHT de la région et avec le CHU de Caen pour développer des complémentarités dans une approche territoriale des soins, de l'enseignement et de la recherche sur l'ensemble de la Normandie.

##### *II. – Description du poste*

Le directeur(trice) général(e) adjoint(e) assiste la directrice générale dans la conduite de l'établissement. Premier collaborateur(trice) de cette dernière, il (elle) contribue à la bonne marche du CHU et à l'accomplissement de ses missions, directement par ses actions, ou indirectement par ses propositions et conseils.

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

Il (elle) 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 (elle) dispose de l'autorité fonctionnelle et hiérarchique, par délégation de la directrice générale. Il (elle) s'assure de la cohésion d'une équipe composée, au sens large, de 30 membres.

Il (elle) contribue au dialogue social et à la mise en œuvre de la politique de gestion des ressources humaines.  
Il (elle) assure la continuité de la représentation de la direction générale en cas d'absence ou d'empêchement de la directrice générale, notamment au sein des instances de gouvernance de l'établissement ou à l'extérieur de celui-ci.

### 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(a) candidat(e) doit être expérimenté(e) dans les différents volets de la gestion hospitalière, en particulier dans le domaine des finances, du pilotage de la gestion RH et du numérique.

Pour coordonner harmonieusement et efficacement l'action de l'équipe de direction, il (elle) doit savoir mettre en œuvre d'excellentes capacités relationnelles, de soutien et de coordination.

Très impliqué(e) dans la conduite du changement, il (elle) doit savoir animer, mobiliser, convaincre et construire avec les acteurs concernés les voies de progrès du projet d'établissement.

Des connaissances particulières dans le domaine des supports de coopération seront appréciées.

## ANNEXE IV

### CENTRE HOSPITALIER DE VICHY (ALLIER)

#### Directeur ou directrice

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

Le CH de Vichy (CHV) est un établissement disposant de 594 lits et 89 places dont 321 lits et 41 places dédiés à l'activité de médecine et de chirurgie, 113 lits et 43 places en psychiatrie, 52 lits et 5 places en SMR et 108 lits en USLD (données SAE 2024).

Le CHV dispose de la seule Unité de Soins Palliatifs du département.

Il porte également une maison des adolescents et la coordination du 3C Allier.

Le CHV est intégré au GHT Territoires d'Auvergne, regroupant 14 établissements et dont l'établissement support est le CHU de Clermont-Ferrand.

Le CHV a développé plusieurs coopérations : avec le CH de Moulins-Yzeure en gynécologie-obstétrique, avec le CHU-63 en recherche clinique, avec l'hôpital de proximité Coeur du Bourbonnais et le centre Caloris pour la filière obésité, avec le Centre Jean Perrin pour un projet de médecine nucléaire.

La situation financière du CHV se dégrade depuis 2023. Il est engagé dans un plan d'efficience nécessaire dans le cadre de son projet immobilier d'ampleur (nouveau bâtiment principal).

Le CH de Vichy porte un schéma directeur immobilier comportant à court terme plusieurs opérations soutenues par l'ARS :

- bâtiment de pédopsychiatrie ;
- humanisation de sa filière SMR/gériatrie et la rénovation du bâtiment HELIOS (USP et USLD).

##### II. – Description du poste

Assurer un suivi rapproché de la trajectoire financière de l'établissement et du plan d'actions afférant.

Apporter une attention soutenue au climat social.

Mettre en œuvre en suivre les projets immobiliers dont le nouveau bâtiment principal.

Poursuivre les coopérations et la structuration des filières de soins au sein 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'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 :

- gestion d'un centre hospitalier, notamment en chefferie ;
- conduite de projets de réorganisation, coopération, projet d'établissement, projets architecturaux.

Connaissances particulières :

- secteur sanitaire ;
- fondamentaux en matière de gestion d'un établissement relevant de la fonction publique hospitalière ;
- conduite des projets d'établissements ;
- politique, cadre du développement continu de la qualité des soins ;
- mise en œuvre d'une démarche qualité et gestion des risques.

**Compétences professionnelles :**

- pratiques de management adaptées à la conduite du changement dans un contexte réglementaire en constante évolution et dans un cadre budgétaire défini ;
- aptitude à conjuguer les approches techniques, stratégiques et politiques ;
- capacité à animer une équipe de direction ;
- aptitude à mener les projets, piloter une équipe et être en capacité d'impulser une dynamique dans le cadre de changement, de coopération ;
- compétences en matière d'arbitrage ou de médiation, sens du dialogue et du compromis, aptitude relationnelle.

**ANNEXE V**

CENTRE HOSPITALIER « SAINTE-CATHERINE » DE SAVERNE (BAS-RHIN), CENTRE HOSPITALIER « SAINT-NICOLAS » DE SARREBOURG, CENTRE DE RÉADAPTATION SPÉCIALISÉ SAINT-LUC ABRESCHVILLER (MOSELLE), EHPAD DE SARRE-UNION (BAS-RHIN)

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

Groupe hospitalier de 4 établissements en direction commune (depuis 01/01/2020), 861 lits/places (412 MCO, 182 SMR, 75 USLD, HAD, 192 médico-social), 2 100 professionnels dont 235 médecins, bassin de 230 000 habitants (Ouest Alsace – Moselle Sud). Membre du GHT10 (piloté par le CHRU de Strasbourg) et des GCS BioPAN (biologie) et Sud Mosellan (linge/restauration).

CH de Saverne (358 lits/places) : médecine interne, pneumologie-allergologie (référence Nord-Alsace), hôpitaux de jour, addictologie ; chirurgie viscérale/ortho/ORL-ophtalmo/gynéco ; réanimation, USC, UHCD ; gynéco-obstétrique (maternité niv. 2) ; pédiatrie-néonatal ; SMR ; filière personnes âgées (HDJ gériatrique, USLD, EHPAD). Plateau technique : 4 salles d'OP, bloc obstétrical, anesthésie, imagerie (scanner + IRM), LBM, PUI/stérilisation/URCC, urgences adultes/enfants-SMUR, SSIITTAASSAA, consultations.

CH de Sarrebourg (172 lits/places) : spécialités médicales (dont USP), chirurgie (viscérale, ortho, uro, gynéco, ORL-ophtalmo), USC, UHCD, maternité niv. 1, pédiatrie, pôle domiciliaire (HAD, EMG, EMSP, EMH). Plateau technique : urgences-SMUR, LBM//dépôt de sang, 5 salles d'OP, SSPI, bloc obstétrical, imagerie (radio, scanner, IRM), PUI/stérilisation/URCC.

CR Saint-Luc – SMR (227 lits/places) sur Abreschviller & Niderviller : rééducation cardiaque, appareil locomoteur, neurologie, oncologie, gériatrique, polyvalent ; HDJ ; USLD (dont psychogériatrie) ; plateaux de rééducation et balnéothérapie.

EHPAD Sarre-Union : 104 lits (dont unité Alzheimer), espace Snoezelen.

Enjeux clés : garantir l'accès de proximité et la continuité des parcours MCO/SMR/USLD/HAD ; consolider les coopérations Saverne – Sarrebourg et les filières cardio-pneumo-onco-gériatrique-rééducation ; sécuriser/moderniser urgences et blocs ; réussir le DPI convergent ; conduire les projets Ségur (restructuration Saverne, urgences Sarrebourg), construction EHPAD Saint-Luc, modernisation du plateau SMR ; performance médico-éco ; attractivité ; prévention.

**II. – Description du poste**

Piloter la stratégie médico-soignante, financière et opérationnelle d'un groupe de 4 établissements (~ 2 100 professionnels) au service d'un bassin de 230 000 habitants Ouest-Alsace/Sud-Moselle ; présider les 3 directeurs et garantir qualité, sécurité et continuité des soins.

Conduire le projet d'établissement et le projet médico-soignant de territoire, articulés avec le PMP du GHT 10 ; développer les coopérations (ville-hôpital, médico-social, associations, CPTS) et représenter l'institution auprès des partenaires/autorités.

Animer la direction commune (en place depuis le 01/01/2020) : structuration de l'organigramme, mise en œuvre de la convention, gouvernance médicale, politique d'attractivité et de communication partagées.

Co-piloter avec les CME le projet de proximité : consolidation et diversification de l'offre, modernisation des plateaux techniques, fluidification des parcours (MCO/SMR/HAD), déploiement d'un pôle domiciliaire, télémédecine, prévention/promotion de la santé.

Piloter un plan de performance et une politique RH favorisant recrutement/fidélisation, qualité de vie et conditions de travail ; valoriser formation, recherche et innovations pédagogiques (notamment via IFSI-IFAS).

Conduire les investissements structurants : imagerie connectée Saverne/Sarrebourg, reconstruction/extension d'EHPAD, nouvel IFSI-IFAS, restructuration des plateaux de rééducation, mises aux normes, projets Ségur des 2 sites MCO.

Assurer la gestion de crise à l'échelle du territoire ; actualiser les plans de continuité/résilience ; porter une démarche de développement durable.

Participer aux instances territoriales (comité stratégique du GHT, CLS, CTS, CPTS) et coordonner l'unité mobile de dépistage des cancers pour les populations éloignées.

### 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 : direction confirmée d'établissements de santé (si possible multi-sites), avec management d'équipes pluridisciplinaires et culture de résultats.

Vision stratégique territoriale : capacité à piloter un groupe hospitalier jouant un rôle majeur à l'échelle du territoire et à s'inscrire activement dans la dynamique des GHT.

Influence & représentation : maîtrise de la négociation, de la médiation et de la communication institutionnelle ; aisance dans les relations avec autorités, partenaires, élus et usagers.

Gestion & performance : solides compétences en gestion financière et en conduite de projets complexes, articulant qualité, sécurité des soins et efficience.

Coopérations : volonté forte de travailler en mode partenarial pour consolider les filières de soins, en particulier avec le CH de Sarrebourg et le CH de Haguenau, et avec les acteurs ville-hôpital et médico-sociaux.

Dialogue social : excellentes qualités relationnelles pour nourrir un dialogue social exigeant, notamment dans le cadre de nouveaux contrats de performance.

Immobilier & restructurations : expérience avérée de restructuration de site et de pilotage d'opérations immobilières d'investissement (programmation, suivi, maîtrise des risques/délais).

Conduite du changement : forte aptitude à mobiliser, embarquer et accompagner les équipes dans les transformations organisationnelles et culturelles.

Profil attendu alliant leadership, sens du service public, exemplarité et engagement durable au service du territoire.

## ANNEXE VI

### CENTRES HOSPITALIERS NORD MAYENNE ET DE VILLAINES-LA-JUHEL (ARDENNES)

#### Directeur ou directrice

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

Le CHNM est un des 3 établissements MCO du département, membre du GHT de la Mayenne et du Haut Anjou. L'hôpital Jules Doitteau (SMR/EHPAD) lui est rattaché du fait d'une gouvernance commune entre les 2 structures. Le rayonnement s'organise autour du tiers nord du territoire de la Mayenne.

Le capacitaire de l'établissement est de 412 lits et 174 places, pour un territoire d'environ 90 000 habitants.

Le CHNM assure le diagnostic, la surveillance et le traitement des patients, des blessés et des femmes enceintes. Il délivre des soins en hospitalisation complète ou à temps partiel, des soins externes et des consultations. L'établissement propose des activités de soins de médecine, chirurgie, gynécologie-obstétrique, mais aussi en santé mentale. Il propose également des actions de prévention et de promotion de la santé.

Le CHNM dispose d'un service Urgences-SMUR, d'un bloc opératoire de 7 salles, et d'un plateau technique complet (imagerie, laboratoire, stérilisation, PUI). Il dispose également d'un EHPAD de trois résidences. Il accueille 320 étudiants dans son Pôle IFSI-IFAS.

Le CHNM assure ses diverses missions dans un cadre juridique et sanitaire en constante mutation, et il conduit les adaptations nécessaires de son offre de soin pour assurer les meilleures conditions de sécurité et de qualité à ses patients, tout en se dotant d'une politique de développement durable : ajustement de son organisation, formation de ses personnels, renouvellement de ses infrastructures et de ses équipements, développement de ses partenariats. Il développe ses actions en relation avec les autres établissements de santé du territoire (publics et privés), sanitaires et médico-sociaux, et avec les professionnels de santé libéraux, mais également avec des associations (Centre Echo Dialyse, Parcours & Vous), les représentants des usagers, et les élus territoriaux. Le CHNM et le CH de Laval (établissement support du GHT 53) ont conclu un contrat de partenariat médical en 2022.

##### II. – Description du poste

Dans un contexte de tensions sur le recrutement médical et soignant, le directeur est attendu sur divers projets à enjeux stratégiques forts visant à :

- inscrire les projets et évolutions portés par l'établissement dans une dynamique affirmée de coopérations territoriales internes au GHT53 et le cas échéant, en associant les établissements et services en périphérie du département ;
- prendre les mesures qui permettront de mettre en œuvre et développer l'accord-cadre de coopération médicale avec le CH Laval ;
- accompagner les 2 projets immobiliers engagés (EHPAD et Tranche 3 Baudrairie) ;
- contribuer aux travaux territoriaux internes au GHT ;
- accompagner l'établissement dans une démarche d'efficience pour rétablir une trajectoire financière fortement dégradée ;
- conforter les relations entre l'hôpital et les acteurs de santé libéraux ;

- conforter le rôle de l'hôpital comme ressource de proximité en gérontologie : coordination avec le CRT, les SAD.

### 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 : eu égard aux enjeux existant actuellement en matière d'accès aux soins hospitaliers à l'échelle du territoire de la Mayenne ainsi qu'aux enjeux liés à la situation budgétaire du CHNM, il conviendrait que le candidat dispose d'une expérience significative en termes de gestion budgétaire d'un établissement sanitaire et d'élaboration et mise en œuvre d'un plan de retour à l'équilibre. En outre, le directeur recruté aura comme autre mission prioritaire de conforter la place du CHNM dans l'offre territoriale par des coopérations médicales fortes, notamment le CH Laval avec lequel un accord cadre de partenariat médical existe depuis 2022.

Connaissances particulières requises/prévues :

- expériences et connaissances dans le déploiement des leviers d'efficience au sein d'un CH ;
- management de la conduite de changement en intra et avec des partenaires externes ;
- expériences de leadership.

Compétences professionnelles requises/prévues :

- compétences managériales : écoute, dialogue, pédagogie et capacité à préserver un climat social serein ;
- compétences financières et budgétaires ;
- management de projets transversaux impliquant plusieurs acteurs.
- adaptation et intérêt pour la co-construction avec l'ensemble des acteurs du territoire de proximité et plus largement du département ;
- innovation appliquée à l'environnement sanitaire et médico-social ;
- capacité à piloter et gérer les projets d'investissement d'ampleur eu égard au SDI porté par le CHNM ;
- capacité à envisager le parcours du patient dans sa globalité s'appuyant sur les ressources de l'établissement et les partenaires de territoires.