

# 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 : TSSN2511642V

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 de Flers, de Vire, centre hospitalier intercommunal des Andaines à La Ferté-Macé et EHPAD de Carrouges (Orne) (cf. annexe I).

#### Groupe III

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

- groupe hospitalier Sélestat-Obernai et hôpital intercommunal du Val d'argent de Sainte-Marie-aux-Mines (Bas-Rhin) (cf. annexe II) ;
- hôpitaux de Lannemezan (Hautes-Pyrénées) (cf. annexe III) ;
- centres hospitaliers de Saumur, de Longué-Jumelles et l'EHPAD de Montreuil-Bellay (Maine-et-Loire) (cf. annexe IV) ;

#### *Conditions d'emploi*

Ces emplois sont à pourvoir dans les conditions prévues par les articles 6 et 7 du décret n° 2020-959 du 31 juillet 2020 relatif aux emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière.

Les titulaires de ces emplois seront nommés pour une durée de quatre ans, renouvelable dans la limite de huit ans.

Ces emplois sont classés, en application de l'article 24 du décret n° 2020-959 susmentionné, en trois groupes. La rémunération dépend de l'expérience du titulaire de l'emploi et pour les personnes fonctionnaires de son classement dans la grille indiciaire des fonctionnaires. La rémunération brute annuelle varie en fonction du groupe de l'emploi : pour un groupe 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 indiciare ;
- 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/statuts-textes-de-reference-et-fiches-de-procedure>

Ce formulaire sera demandé par l'autorité de nomination au candidat retenu préalablement à sa nomination.

Pour les personnes ayant exercé une activité dans le secteur privé au cours des trois dernières années qui précèdent la nomination sur cet emploi, un contrôle de la compatibilité de cette activité avec les fonctions exercées sera effectué préalablement à la nomination par l'autorité de nomination qui pourra, le cas échéant, saisir pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue compétent ou la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

### *Références*

Code général de la fonction publique.

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

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

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

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

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

## ANNEXE I

### CENTRES HOSPITALIERS DE FLERS, DE VIRE, CENTRE HOSPITALIER INTERCOMMUNAL DES ANDAINES À LA FERTÉ-MACÉ ET EHPAD DE CARROUGES (ORNE)

#### **Directeur ou directrice**

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

Le GHT Collines de Normandie, à cheval sur les départements de l'Orne et du Calvados, est composé d'un établissement MCO support de GHT (CH de Flers), de 2 établissements de proximité [centre hospitalier intercommunal des Andaines [Domfront en Poiraise/La Ferté-Macé (Orne)] et d'un EHPAD [Carrouges (Orne)].

Le centre hospitalier Jacques Monod de Flers (Orne) déploie une offre complète de médecine, chirurgie et obstétrique, ainsi que des soins médicaux et de rééducation (SMR) et de santé mentale ;

- le centre hospitalier de Vire est un hôpital de proximité labellisé situé dans le Calvados qui propose une offre de médecine et de soins médicaux et de rééducation (SMR) et une HAD ;
- le centre hospitalier intercommunal (CHIC) des Andaines, hôpital de proximité labellisé regroupant les sites de La Ferté-Macé et de Domfront en Poiraise (Orne) autour d'une offre de médecine, de soins médicaux et de rééducation (SMR), de santé mentale, et d'addictologie.

## II. – Description du poste

Accompagner la mise en œuvre du projet médical et de soins partagés (2023-2028) du groupement en portant plus particulièrement l'attention sur :

- la consolidation de l'offre obstétricale et chirurgicale du CH de Flers ;
- le développement de l'offre de proximité, des établissements de Vire et des Andaines ;
- le développement de la filière gériatrique sur l'ensemble du GHT ;
- le développement des prises en charge en addictologie, en lien avec les acteurs de la santé mentale.

Restaurer les capacités financières des établissements de la direction commune, et particulièrement des CH de Flers et de Vire : il est attendu du nouveau directeur qu'il définisse un plan d'actions pluriannuel permettant de restaurer les équilibres d'exploitation et bilantiels des 2 établissements.

Mener à bien le projet SEGUR du CHIC des Andaines et de la reconstruction des urgences du CH de Vire.

Renforcer les liens avec les établissements voisins (CH d'Alençon-Mamers, CH d'Argentan et CH d'Avranches-Granville particulièrement dans le champ de la permanence des soins, de l'HAD, de la filière gériatrique) et avec l'établissement de référence de l'hémi-région (CHU de Caen).

## 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.

## ANNEXE II

### GRUPE HOSPITALIER SÉLESTAT-OBERNAI ET HÔPITAL INTERCOMMUNAL DU VAL D'ARGENT DE SAINTE-MARIE-AUX-MINES (BAS-RHIN)

#### Directeur ou directrice

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

Le GHSO a été créé le 1<sup>er</sup> janvier 2016 suite à la fusion des CH de Sélestat et d'Obernai. Il est en direction commune avec l'hôpital intercommunal du val d'argent. Il est rattaché au GHT 11 - Centre Alsace - qui compte environ 400 000 habitants dont l'établissement support est le CH de Colmar.

Le GHSO compte deux sites géographiques : le CH de Sélestat et le Nouvel hôpital d'Obernai (NHO).

Le CH de Sélestat dispose d'une capacité de 240 lits et places MCO (médecine, pédiatrie, chirurgie, gynécologie-obstétrique). Il gère également un CSAPA et dispose de la reconnaissance de niveau 2 d'addictologie. Un IFSI/IFAS est également présent.

Le NHO assure la filière gériatrique du GHSO avec 30 lits de médecine à orientation gériatrie, 60 lits de médecine SMR et 10 places d'HDJ SMR. Il est labellisé hôpital de proximité.

Les deux sites proposent une offre médico-sociale en EHPAD d'une capacité globale de 170 lits ainsi qu'une USLD sur le site de Sélestat (45 lits)

En 2023, l'activité MCO du GHSO représentait 11,4 % de l'activité totale MCO (publique et privée) produite au sein de la ZI 11.

Il constitue un acteur essentiel du GHT 11 et a vocation à s'inscrire dans l'ensemble des principaux objectifs du PRS2 en terme notamment de consolidation des filières de soins de proximité en coopération avec le CH de Colmar.

L'HIVA gère un service de 20 lits d'hospitalisation complète de SMR polyvalent et un EHPAD. Ce dernier fait l'objet d'une importante opération de restructuration (regroupement de 2 sites éclatés sur le seul site de Sainte-Marie-aux-Mines) qui a démarré en novembre 2023 avec mise en service des nouveaux locaux en 2025 et 2027.

## II. – Description du poste

Le GHSO doit être un acteur essentiel de la déclinaison des actions du PMP du GHT 11 et dans ce cadre des coopérations étroites avec l'établissement support sont nécessaires. Elles devront être formalisées sous la forme par exemple d'un projet territorial partagé.

Un nouveau projet d'établissement a été adopté en juin 2024 et couvre la période 2023-2028 ; les axes stratégiques portent sur la consolidation de la place du GHSO en tant qu'offreur de soins de référence sur le territoire, d'optimiser les parcours de soins en coopération avec l'ensemble des partenaires, et de dynamiser le management interne des services et la gestion des projets. 153 projets sont identifiés qu'il s'agira de mettre en œuvre.

La situation budgétaire très dégradée depuis 2022 nécessite par ailleurs la recherche de mesures permettant le retour à une trajectoire financière plus favorable ; le cycle d'exploitation très déséquilibré prive l'établissement de tout autofinancement alors même que des investissements structurants sont nécessaires. Cette situation questionne fortement la faisabilité du programme d'investissement et un plan de retour à l'équilibre a été demandé ainsi qu'un accompagnement par l'ANAP. Un projet émerge au volet investissements majeurs des accords Ségur.

Les difficultés de trésorerie s'annoncent par ailleurs majeures sur les exercices à venir.

La situation budgétaire d'HIVA est également difficile avec une opération de restructuration de l'EHPAD en cours jusqu'en 2026. L'établissement situé en fond de vallée connaît des difficultés de recrutement importantes et les missions de la PUI notamment ont dû être reprises par celle du GHSO, faute de pharmacien-gérant. Le nouveau projet d'établissement n'est pas finalisé ; une réflexion sur les orientations et les missions stratégiques de cet établissement doit être menée.

L'équipe de direction comprend 6 directeurs-adjoints et un directeur des soins.

### III. – Profil recherché

L'emploi s'adresse à un cadre du corps des directeurs d'hôpitaux ou à un cadre de haut niveau fonctionnaire, ou agent contractuel, avec une expérience minimale de 6 années d'activités professionnelles diversifiées en tant que cadre supérieur sur des fonctions de direction, d'encadrement ou d'expertise et ayant une excellente connaissance des politiques de santé.

Il doit faire preuve d'une forte capacité à assurer le pilotage stratégique d'un établissement et à s'inscrire dans un plan de retour à l'équilibre budgétaire et financier imposant le cas échéant de réinterroger le positionnement territorial de l'établissement et de poursuivre les évolutions de reconfiguration des activités en adéquation avec son positionnement territorial au sein du GHT.

Il est demandé une expérience importante dans la conduite générale d'un établissement de type MCO, appelé à remplir une mission essentielle dans l'offre de soins du territoire, ainsi que dans la capacité à fédérer l'ensemble de la communauté médicale et soignante, et les partenaires de santé, autour d'un projet commun.

Le poste requiert une forte volonté de travail sur un mode partenarial, notamment avec l'établissement support du GHT, et des qualités relationnelles et de négociation permettant un réel dialogue social.

Des compétences en matière budgétaire, financière, connaissance de la réglementation, de démarche projet et d'accompagnement au changement ainsi que de management sont indispensables.

Une solide expérience professionnelle de conduite de travaux de restructuration est également demandée.

Connaissances particulières requises :

- maîtrise de la réglementation des concours de maîtrise d'œuvre et d'autres marchés publics ;
- finances publiques.

Qualités professionnelles requises :

- rigueur, méthode ;
- sens relationnel.

## ANNEXE III

### HÔPITAUX DE LANNEMEZAN (HAUTES-PYRÉNÉES)

#### Directeur ou directrice

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

Le Centre hospitalier de Lannemezan est seul établissement public de santé mentale du département.

Ses champs d'activités sont multiples (psychiatrie enfants et adultes, service d'urgences, médecine et chirurgie, SMR, équipes mobiles, structures pour personnes en situation de handicap et structures pour personnes âgées) et permettent à l'établissement de comptabiliser 522 lits d'hospitalisation complète, 276 places d'hospitalisation partielle et 201 places d'Accueil Thérapeutique à Temps Partiel (CATTP).

Sur le versant psychiatrique, le centre hospitalier joue un rôle capital dans le Groupement Hospitalier de Territoire (GHT) des Hautes-Pyrénées en tant qu'acteur majeur de l'offre de soins publique en santé mentale. Aussi, la sectorisation des unités de psychiatrie adulte prévoit une prise en charge pour la population du sud de la Haute-Garonne.

Sur le versant MCO, le centre hospitalier de Lannemezan est l'établissement de référence pour toute la vallée d'Aure. Il couvre ainsi une partie des besoins de santé de l'est du département et répond aussi aux besoins d'une partie de la population du Comminges au sud-ouest de la Haute-Garonne (recours aux urgences et chirurgie traumatologie notamment).

L'établissement est engagé dans des projets d'investissements d'ampleur (regroupement de la pédopsychiatrie, humanisation des pavillons de psychiatrie, installation d'une chaudière biomasse, mise en œuvre d'un IRM, reconstruction de l'EHPAD, travaux sur la MAS...) afin de moderniser son offre et répondre aux attendus actuels tant en terme de qualité de la prise en charge que d'attractivité des professionnels.

##### II. – Description du poste

Stratégie :

- faire évoluer le projet d'établissement incluant le projet médico-soignant ;
- redresser la trajectoire financière en recherchant des économies structurelles et organisationnelles permettant le retour aux équilibres de gestion, dans un contexte d'investissements massifs ;

- définir des contrats de pôles en faveur de l'évolution d'activité et de gains d'efficience ;
- développer l'ouverture de l'établissement sur l'extérieur (renfort des partenariats et des coopérations).

#### Organisation :

- consolider l'équipe de direction en favorisant la délégation par périmètre d'attribution ;
- s'assurer du bon fonctionnement de toutes les instances de gouvernance notamment celles concourant au bon fonctionnement du dialogue social ;
- constituer un trinôme de gouvernance avec le PCME et le PCS.

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

- accentuer les coopérations avec les autres établissements publics du GHT ;
- mettre en place une logique de partenariats renforcés avec le secteur de la ville.

#### Conduite générale de l'établissement :

- RH : nécessité d'attirer et fidéliser des professionnels (médecins, psychiatres et pédopsychiatres notamment). Nécessité d'un dialogue social soutenu ;
- finances : Amélioration de la trajectoire financière de l'établissement.

#### Principaux projets à conduire :

- mise en œuvre des projets d'investissement structurants : regroupement de la pédopsychiatrie, reconstruction de l'EHPAD, humanisation des pavillons de psychiatrie ;
- réécriture du projet d'établissement, révision du projet médico-soignant et élaboration de contrats de pôle en associant les professionnels ;
- définition d'une stratégie et mise en place un plan d'actions afin d'attirer et fidéliser les professionnels (médecins et pédopsychiatres notamment) ;
- développement de la coopération au sein du GHT ;
- développement de la coopération entre les différents secteurs : sanitaire-médico-social-1<sup>er</sup> recours ;
- démarche qualité.

### 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 :

- élaboration 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 ;
- élaboration et mise en œuvre de CPOM ES et ESMS ;
- mise en œuvre d'opérations de restructuration ;
- chefferie d'établissement en environnement complexe ;
- expérience consolidée sur une fonction similaire.

#### Connaissances particulières requises/prévues :

- connaissances des réformes sanitaires et médico-sociales en cours ;
- connaissances des activités de psychiatrie et du domaine de la santé mentale.

#### Compétences professionnelles requises/prévues :

#### Capacités relationnelles et aptitude au management confirmées :

- accompagnement au changement ;
- animation d'équipe, délégation ;
- conduite de projets ;
- conduite du dialogue social.

Capacité à mobiliser la communauté médicale et soignante dans les différents projets de coopération et 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-soignant dans l'intérêt des patients, de l'attractivité des professionnels et de l'équilibre financier de l'établissement.

Compétences organisationnelle et opérationnelles attendues :  
Capacité à créer un trinôme avec le PCME et le PCS, et à fédérer une équipe de direction.  
Maîtrise de l'équilibre budgétaire.  
Aptitude à la gestion de l'information et à la communication.  
Développement de la qualité et de la sécurité des soins et prises en charge (sanitaire et médico-social dont traitement des EIG/EIGS).

## ANNEXE IV

### CENTRES HOSPITALIERS DE SAUMUR, DE LONGUÉ-JUMELLES ET L'EHPAD DE MONTREUIL-BELLAY (MAINE-ET-LOIRE)

#### Directeur ou directrice

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

Situé entre Angers et Tours, le Centre Hospitalier de Saumur (intégrant le site de Longué-Jumelles) est équipé de 608 lits et places dont 290 lits d'EHPAD et 15.

Lits d'USLD il faut y ajouter les 91 lits d'EHPAD de Montreuil-Bellay, géré en direction commune. Ce dernier établissement a été inauguré en février 2025. Le Centre Hospitalier recrute ses patients au-delà des limites départementales, notamment à partir des départements des Deux-Sèvres et de l'Indre-et-Loire. Le Saumurois connaît un déficit de l'offre libérale (pédiatrie, cardiologie), l'hôpital étant l'unique recours dans beaucoup de spécialités.

Il fait partie du GHT du Maine-et-Loire dont l'établissement support est le CHRU d'Angers et avec lequel il a déployé de nombreux projets partagés (gastro-entérologie, ophtalmologie et imagerie notamment).

Il dispose d'un plateau technique constitué de 2 scanners, dont 1 partagé par convention avec 2 cabinets libéraux et 1 IRM géré dans le cadre d'un GIE avec les deux mêmes cabinets. Un pôle de santé a été constitué en 2005. Le bloc opératoire et la stérilisation sont gérés via un groupement de coopération sanitaire. La partie privée dispose des autorisations chirurgicales concernant l'urologie, la chirurgie viscérale et l'ortho-traumatologie et doit garantir la permanence pour la prise en charge des urgences chirurgicales.

L'établissement est membre de la CPTS et a installé un maillage avec l'ensemble des partenaires libéraux.

Il réalise annuellement 16 000 séjours dont 1 000 séances de chimiothérapie. Il a considérablement développé son activité ambulatoire (4 500 séjours). Sa maternité réalise environ 1 000 naissances. Y sont pris en charge 27 000 passages dans le cadre des urgences adultes et 60 000 en pédiatrie. Le SMUR réalise environ 750 sorties. L'établissement propose une offre de soins assez large en médecine (interne, gériatrie, cardiologie, neurologie) et psychiatrie (adulte et pédopsychiatrie).

##### II. – Description du poste

Le CH Saumur est organisé en 4 pôles cliniques. Les contrats de pôles sont élaborés et visés et sont en articulation avec le PE 2024-2028 qui vient d'être validé.

Le CH (EHPAD de Montreuil-Bellay y compris) dispose d'un peu plus de 1 000 agents non médicaux ETP et 115 ETP médicaux.

Le lancement de la construction d'un nouveau service des urgences est engagé et s'étalera sur 2 ans. Il gère un IFSI- IFAS (60 places chacun).

S'agissant de la psychiatrie adulte, le CH a engagé le virage ambulatoire depuis une vingtaine d'années et cette structuration lui permet de « mieux faire face à la crise de la psychiatrie » par rapport aux établissements ayant pérennisé - renforcé l'hospitalocentrisme sur la pédopsychiatrie, il a été validé une organisation médicale territoriale avec le Césame, CHS du GHT 49.

Les relations et la coordination avec la Clinique de la Loire, qui fait partie du groupe 3 H et avec lequel un dialogue a été maintenu, est un point de vigilance.

L'attractivité pour le recrutement d'anesthésistes est très affectée du fait du périmètre chirurgical restreint de l'hôpital (ORL, Ophtalmologie, gastro-entérologie, chirurgie gynécologique et accouchements). Le bloc opératoire est organisé en GCS avec pour seule mutualisation les locaux et certains équipements.

S'agissant de la situation budgétaire et financière de l'établissement, il n'y a à court et moyen terme pas de risque de trésorerie. Les EHPAD et USLD dégagent des résultats excédentaires ou équilibrés. Globalement, l'établissement n'a pas un déficit historique élevé. Cependant comme pour la plupart des établissements sanitaires, l'année 2024 a été déficitaire sur le H malgré une reprise de l'activité rejoignant le niveau de l'année 2019 et + 3 %/2023.

##### 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 solide sur le développement de projets de coopération, tant avec le secteur public que privé, sera appréciée. Des compétences managériales et de communication sont essentielles pour la conduite des projets et la garantie du dialogue social.

Le candidat devra avoir des aptitudes pour impliquer et fédérer la communauté médico-soignante dans la formalisation et la mise en œuvre des projets structurants de l'établissement.

Une bonne maîtrise des périmètres de la psychiatrie et du médico-social est essentielle au regard de la place que ces activités représentent au sein du groupement.

La recherche de l'équilibre financier pour chacun des budgets exige une excellente connaissance des mécanismes financiers ainsi que des capacités d'anticipation sur les stratégies à ajuster.

Le candidat devra démontrer sa volonté et sa stratégie pour assurer une dynamique partenariale et de coopération avec les établissements publics présents sur le territoire du saumurois et avec la Clinique de la Loire à proximité immédiate du Centre hospitalier. Il devra développer et renforcer les coopérations dans le cadre du GHT49.