

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 : TSSN2508018V

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 des services centraux*

- directeur des ressources humaines de l'Assistance publique – hôpitaux de Paris (Paris) (cf. annexe I) ;

Groupe II

II. – *Emploi de directeur*

- groupe hospitalier Rance-Emeraude (Côtes-d'Armor) (cf. annexe II) ;
- centres hospitaliers « Emile Durkheim » à Epinal, de Remiremont, de Mirecourt et de Thillot (Vosges) (cf. annexe III) ;

III. – *Emploi d'adjoint au directeur*

- groupe hospitalo-universitaire Assistance publique – hôpitaux de Paris. Nord - Université de Paris (Paris) (cf. annexe IV) ;

Groupe III

IV. – *Emploi de directeur*

- centre hospitalier « Charles Perrens » à Bordeaux et de l'EHPAD « Fondation Escarraguel » d'Ambes (Gironde) (cf. annexe V) ;

V. – *Emploi de sous-directeur des services centraux*

- adjoint au directeur économique, des finances, de l'investissement et du patrimoine à l'Assistance publique – hôpitaux de Paris (Paris) (cf. annexe VI)

Conditions d'emploi

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

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

Ces emplois sont classés, en application de l'article 24 du décret n° 2020-959 susmentionné, en trois groupes. La rémunération dépend de l'expérience du titulaire de l'emploi et pour les personnes fonctionnaires de son classement dans la grille indiciaire des fonctionnaires. La rémunération brute annuelle varie en fonction du groupe de l'emploi : pour un groupe I, de 46 095 € à 74 438 € pour un groupe II, de 43 243 € à 68 269 €, pour un groupe III, de 41 031 € à 65 417 €.

Les conditions d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire sont fixées par le décret n° 2005-931 modifié du 2 août 2005 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains emplois fonctionnels mentionnés à l'article L. 5 du code général de la fonction publique modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière. En fonction de l'emploi occupé, le montant attribué varie de 60 à 150 points.

Elle est complétée par un régime indemnitaire fixé par le décret n° 2012-749 du 9 mai 2012 relatif à la prime de fonctions et de résultats (PFR) des corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction et des directeurs des soins de la fonction publique hospitalière.

Le barème des plafonds indemnitaires PFR applicables au corps ou statut d'emploi des directeurs d'hôpital figure dans l'annexe I-A de l'instruction n° DGOS/RH4/DGCS/SD4-B/2019/124 du 24 mai 2019 relative à la mise en place de la prime de fonctions et de résultats pour les personnels des corps de direction de la fonction publique hospitalière. Pour les emplois fonctionnels, le plafond de la part fonctions est de 33 600 € pour un coefficient de 6 et la part résultats de 33 600 €.

Pour les directeurs qui bénéficient d'une concession de logement ou d'une indemnité compensatrice de logement, la cotation de la part fonctions est affectée d'un coefficient maximal de 3.

Procédure de recrutement

La procédure de recrutement se déroule selon les modalités fixées par les articles 8 à 13 du décret n° 2020-959 du 31 juillet 2020 relatif aux emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière.

L'autorité de recrutement est :

- pour les emplois fonctionnels de directeur d'établissement, le directeur général de l'Agence régionale de santé ;
- pour les autres emplois fonctionnels, le directeur d'établissement.

L'autorité de nomination est :

- pour les fonctionnaires, militaires et magistrats de l'ordre judiciaire, le directeur général du Centre national de gestion ;
- pour les personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaires, de militaire ou de magistrat de l'ordre judiciaire, l'autorité de recrutement.

Dossier de candidature

Les candidats doivent adresser pour chaque emploi, dans un délai de trois semaines à compter de la date de publication du présent avis au *Journal officiel* de la République française :

- un dossier de candidature (sous forme de pièces jointes en format PDF) à adresser uniquement par messagerie à l'adresse mail suivante : cng-mobilite-dh-chef@sante.gouv.fr, en mettant en copie leur supérieur hiérarchique ;
- pour les candidatures multiples, il est demandé d'établir un classement par ordre préférentiel.

Le dossier de candidature se compose :

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

- une lettre de motivation ;
- un *curriculum vitae* de deux pages 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^{er} du décret n° 2009-1761 du 30 décembre 2009 est effectuée par le directeur concerné dans un délai maximal d'un an à compter de sa prise de fonction. Ce délai peut être porté à dix-huit mois sur décision du directeur général de l'agence régionale de santé.

Déontologie

L'accès à cet emploi est soumis au dépôt d'une déclaration d'intérêts préalablement à la nomination. Le formulaire de la déclaration d'intérêts peut être téléchargé à l'adresse suivante : <https://www.cng.sante.fr/directeurs/statuts-textes-de-reference-et-fiches-de-procedure>

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

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

Références

Code général de la fonction publique.

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

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

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

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

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

ANNEXE I

ASSISTANCE PUBLIQUE – HÔPITAUX DE PARIS (PARIS)

Directeur ou directrice des ressources humaines

I. – Description de l'établissement

L'AP-HP est un centre hospitalier universitaire à dimension européenne mondialement reconnu. Elle s'organise en six groupements hospitalo-universitaires (AP-HP. Centre - Université de Paris ; AP-HP. Sorbonne Université ; AP-HP. Nord - Université de Paris ; AP-HP. Université Paris Saclay ; AP-HP. Hôpitaux Universitaires Henri

Mondor et AP-HP. Hôpitaux Universitaires Paris Seine-Saint-Denis) et s'articule autour de cinq universités franciliennes. Ses 39 hôpitaux accueillent chaque année 8,3 millions de personnes malades : en consultation, en urgence, lors d'hospitalisations programmées ou en hospitalisation à domicile. Elle assure un service public de santé pour tous, 24h/24. L'AP-HP est le premier employeur d'Ile de-France : 100 000 personnes – médecins, chercheurs, paramédicaux, personnels administratifs et ouvriers – y travaillent. <http://www.aphp.fr>

II. – Description du poste

Mission générale :

La direction des ressources humaines de l'AP-HP est en charge de la définition de la politique d'attractivité et d'évolution professionnelle du personnel paramédical, technique et administratif. Elle s'assure de la bonne mise en œuvre de la politique RH par les établissements de l'AP-HP. Elle a la responsabilité de la formation médicale continue, de la politique de prévention des risques professionnels, du handicap, de santé au travail et de la gestion des œuvres sociales au sens large pour l'ensemble des professionnels de l'Institution. Elle apporte appui et conseil aux groupes hospitaliers sur l'ensemble de son champ de compétences.

Elle est composée de 5 départements dont les domaines de compétences ont été revus et qui ont été réorganisés en profondeur en 2022 afin de mieux répondre aux enjeux RH post-crise sanitaire auxquels était confrontée l'Institution. Le centre de formation et de développement des compétences regroupant les 35 écoles et instituts de l'AP-HP et l'appareil de formation continue de l'AP-HP y est également rattaché.

Le directeur des ressources humaines de l'AP-HP assure le bon fonctionnement interne de la DRH, la montée en compétences attendue de l'équipe, la production dans les délais des différents projets. Il s'assure également de la dynamique d'animation des différents réseaux RH de l'institution et veille enfin à la qualité du dialogue social au sein de l'institution.

Missions permanentes :

Mettre en œuvre une politique d'attractivité adaptée en permanence aux enjeux de l'institution.

Coordonner la mise en œuvre opérationnelle des principaux process RH (gérer les carrières statutaires des fonctionnaires et garantir la qualité de la paie à l'ensemble des personnels).

Conduire les programmes institutionnels d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Piloter le suivi des moyens RH (effectifs, HS et intérim) et définir les priorités de la GPEC.

Assurer la maîtrise d'ouvrage dans la mise en place puis l'adaptation du système d'information RH et du portail de communication intranet et internet.

Conduire le dialogue social institutionnel.

Piloter et moderniser les dispositifs de la politique sociale de l'AP-HP (accès au logement, aux gardes d'enfants, dispositifs d'assurances complémentaires) et assurer l'interface avec les œuvres sociales de l'AGOSPAP.

Organiser, en lien avec les Universités, la formation initiale diplômante des personnels paramédicaux et la formation continue de l'ensemble des personnels, notamment par l'accès élargi à la promotion professionnelle.

Déployer les outils de gestion de crise (appui au recrutement, à la formation, aux réorganisations...).

D'une manière plus générale, le DRH de l'AP-HP est l'interlocuteur des ministères de la santé et de la fonction publique sur l'ensemble des sujets RH. Il correspond également très régulièrement avec la commission des DRH de CHU et la FHF, l'expertise de l'AP-HP étant sollicitée sur les différentes révisions statutaires. Il doit également animer le codir fédéral hebdomadaire et s'assurer de la dynamique d'animation des réseaux techniques assurée par les directeurs de département.

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.

Compétences requises :

Aptitudes, expérience et goût pour le management et le dialogue social ;

Compréhension du fonctionnement d'un CHU ;

Rapidité, réactivité et sens des responsabilités ;

Excellent savoir-être et capacité à travailler en équipe ;

Connaissances de la fonction publique hospitalière ;

Expérience professionnelle RH ;

Expérience solide de management d'équipes ;

Aptitude à la conduite de projets ;

Sens de l'organisation ;

Aptitude à la formalisation et qualités rédactionnelles ;

Aptitude aux travaux multidisciplinaires et transverses ;

Connaissances en comptabilité publique et financière ;

Connaissances des organisations déconcentrées.

ANNEXE II

GROUPE HOSPITALIER RANCE-EMERAUDE (CÔTES-D'ARMOR)

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

Le groupe hospitalier Rance Emeraude (GHRE) est issu de la fusion des 3 ex-CH de Saint-Malo, Dinan et Cancale effective depuis le 1^{er} janvier 2024. Il dessert le territoire de santé Saint Malo-Dinan, représentant environ 270 000 habitants, autour de deux pôles urbains.

Le GHRE met en œuvre ses activités sanitaires et médicosociales au sein des communes de :

- Saint-Malo (sites Broussais, sites Yves-Pelicier, Ernest-Renan et le Rosais pour la psychiatrie, sites Le Briantais, la Haize et les Corbières pour les activités à destination des personnes âgées) ;
- Dinan (Sites René-Pleven, les Jardin Anglais et Maurice Peigné) ;
- Cancale (site unique).

Premier opérateur de santé du territoire, il dispose du capacitaire suivant fin 2024 :

- médecine : 574 lits dont 375 site malouin (Broussais) et 199 site dinannais (René-Pleven) ;
- chirurgie : 71 lits dont 68 lits site malouin (Broussais) et 3 lits site dinannais (René-Pleven) et 18 places dont 15 site malouin (Broussais) et 3 places site dinannais (René-Pleven) ;
- obstétrique : 31 lits site malouin (Broussais) ;
- un service d'urgence et SMUR sur les sites malouins (Broussais) et dinannais (René-Pleven) ;
- un plateau de réanimation et de soins critiques site malouin (Broussais) ;
- soins médicaux et de réadaptation : 100 lits dont 28 lits site malouin (Broussais), 47 lits site dinannais (René-Pleven) et 25 sites cancalais ;
- psychiatrie : 80 lits et 10 places site Malouin (Yves-Pelicier) et des offres ambulatoires au sein de la ville.

En complément deux Instituts de formation sur les sites malouins et dinannais.

Il emploie plus de 200 ETP médicaux et plus de 2 900 ETP non médicaux.

Il déploie plusieurs coopérations avec les acteurs sanitaires, ambulatoires et médico sociaux du territoire Saint-Malo Dinan en majorité. D'autres coopérations sont effectives avec les acteurs de santé du territoire Haute-Bretagne. Celles-ci sont formalisées soit par voie de groupement de coopération sanitaire, soit par convention.

II. – Description du poste

Le GHRE est issu de la fusion des 3 ex Centres Hospitaliers de Cancale, Dinan et Saint-Malo.

Il s'agit de poursuivre le projet d'investissement concernant les sites malouins et dinannais principalement, décliner le projet médico soignant partagé à l'échelle du territoire, et poursuivre l'harmonisation des fonctionnements internes dès lors qu'ils concourront aux objectifs précités et suivants.

Principaux projets à conduire :

- en fonction de l'état d'avancement des travaux visant à répondre aux attendus du CNIS (étape 2), finaliser le dossier à transmettre au secrétariat général des projets d'investissements, en vue de l'obtention d'un avis final favorable du COPIL CNIS ;
- schéma directeur immobilier : conduire le schéma directeur immobilier dans le respect du cadre qui aura été validé par le COPIL CNIS ;
- projet médico-soignant : mise en œuvre des orientations retenues dans le cadre du PMSP II en cours de finalisation ;
- ressources humaines : renforcer une stratégie d'attractivité et de fidélisation des personnels médicaux et non médicaux au bénéfice de chacun des sites et des secteurs d'activités ;
- coopérations : renforcement des coopérations territoriales, notamment au bénéfice des parcours (HAD, soins médicaux et de réadaptation, filières cancérologiques). S'agissant spécifiquement du secteur médico-social, il s'agit d'affirmer l'articulation avec les acteurs du territoire, en développant une offre décloisonnée (commission de coordination, travail sur les équipes mobiles et une offre d'hébergement temporaire), sur les deux sites malouins et dinannais ;
- efficacité de l'établissement : poursuite de l'amélioration de la trajectoire budgétaire et financière ;
- filière médico-sociale : assurer une réponse adaptée aux besoins territoriaux au sein des pôle malouins et dinannais, en approfondissant les possibles évolutions capacitaires par site et en étudiant les possibilités de mutualisation des ressources et des réponses à l'échelle du groupement.

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.

Il est attendu du futur directeur du groupe hospitalier Rance Emeraude (GHRE) les expériences professionnelles lui ayant permis de mettre en exergue :

1. Des qualités de management stratégique lui permettant de prendre en compte les enjeux internes et externes de l'établissement afin de :

- poursuivre les travaux relatifs au schéma directeur immobilier puis en assurer la mise en œuvre dans le respect du cadre qui aura été validé par le COPIL CNIS ;
- assurer le positionnement de l'offre du GHRE au regard des besoins de santé et veiller à renforcer les liens de collaboration avec la médecine de ville et le secteur médico-social, pour les sites le composant ;
- poursuivre et améliorer la dynamique de recherche d'efficience en interne notamment dans le cadre du virage ambulatoire et du développement des alternatives à l'hospitalisation (médecine et chirurgie ambulatoire, recours à l'HAD), pour les sites le composant.

2. Des qualités relationnelles affirmées dans une ou plusieurs expériences réussies de conduite de changement.

3. Une personnalité expérimentée, déterminée, autonome, faisant preuve d'initiatives, volontaire, et sachant :

- être attentive à la qualité du dialogue social avec les instances représentatives les personnels pour faire accepter les choix concrets et opérationnels dans un cadre de maîtrise des dépenses, nécessaire à l'atteinte de l'équilibre budgétaire ;
- donner une ligne politique claire en s'inscrivant dans la mise en œuvre des objectifs du PRS.

4. Un sens élevé des responsabilités

ANNEXE III

CENTRES HOSPITALIERS « EMILE DURKHEIM » À EPINAL,
DE REMIREMONT, DE MIRECOURT ET DE THILLOT (VOSGES)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Etablissements MCO en direction commune depuis 2016, positionnés sur le sillon des Vosges centrales, les sites d'Epinal et de Remiremont sont distants d'une vingtaine de minutes.

Depuis le 1^{er} octobre 2022, cette direction commune a été élargie à d'autres activités dont celles de soins médicaux de réadaptation et médico-sociales avec Le centre hospitalier de la Haute vallée de la Moselle (C2HVM) situé en bi-sites Le Thillot/Bussang et le centre hospitalier du Val du Madon situé en bi-sites à Mirecourt/Mattaincourt.

Le CHED est l'établissement de recours des Vosges et support du GHT8 (périmètre Vosges). Il détient un service de réanimation, une maternité de niveau 2B et le SAMU88. Il est composé de 7 pôles et de 2 services « hors-pôle » SAU/UHTCD/SMUR et Cardiologie/USIC/PT Cardiologie/Réadaptation cardiaque.

Le CHRT détient une autorisation de niveau 2A en cours d'évolution (suspension activité néonatalogie).

En commun pour ces deux établissements, le pôle médico-technique pour les filières Laboratoire /Pharmacie /EOHH /Stérilisation et Imagerie/ Radiothérapie /Brancardage /DIM /Archives, et l'équipe de direction.

Membres du GHT8-Vosges, le PMSP de deuxième génération fixe trois orientations majeures au regard de la démographie médicale, de l'exigence de qualité et de sécurité des soins et d'une réponse adaptée à la population des Vosges : 1/ Un choc d'attractivité ; 2/ La garantie de pérenniser la sécurité et la qualité des plateaux techniques ; 3/ Une meilleure offre de santé en proximité.

La dynamique engagée à l'échelle du GHT8, permet de réunir les conditions d'un réel projet de territoire et d'équipes constituées (PM et PNM) pour chaque filière.

Les enjeux liés à ces établissements, sont ceux d'un redressement de la situation financière, de la consolidation de l'offre dont accès aux soins spécialisés, de renforcer le GHT8 par une approche globale du schéma d'organisation de l'offre stratégique de la politique RH et d'attractivité des professionnels.

II. – Description du poste

Stratégie :

Mise en œuvre du projet d'établissement, inter-établissements.

Mise en œuvre des objectifs des CPOM.

Mise en œuvre et suivi d'une stratégie d'assainissement financier.

Mise en œuvre des objectifs du PMSP du GHT8.

Mise en place d'une stratégie médico-sociale sur l'ensemble des établissements.

Organisation :

Gouvernance fondée sur une direction commune aux compétences avérées.

Animation et conduite de l'équipe de direction médicalisée et du directoire.

Animation et conduite de la filière autonomie en partenariat avec les acteurs externes (EHPAD et SMR privés).

Accompagnement et développement du Pôle de formation paramédicale.

Coordination externe et interne :

CHED, établissement support du GHT8, rapprochements avec le CHU et le GHT7 (créations de fédérations médicales inter hospitalières).

Animation, Participation au développement des objectifs et actions du GHT8.

Participation aux travaux et actions des CPTS.

Partenariat avec le CHS Ravenel et l'ensemble des partenaires dans le cadre du PTSM.

Partenariat Justice/Police dans le cadre de la protection des mineurs en danger.

Partenariats multiples public/privé : Clinique de la Ligne Bleue (Epinal), Institut de cancérologie de Lorraine (ICL), HAD, EFS.

Conduite générale de l'établissement :

Mise en œuvre de la politique d'attractivité dynamique dans un territoire rural et démographiquement fragilisé, territoire de moyenne montagne.

Consolidation des équipes médicales et soignantes.

Renforcement de la maîtrise budgétaire, capacité d'investissement.

Principaux projets à conduire :

Mettre en œuvre le projet médico-soignant de la direction commune CHED/CHRT.

Poursuivre le pilotage et la déclinaison en partenariat avec les Hôpitaux du Massif des Vosges.

Maintenir un dialogue social avec les organisations représentatives du personnel.

Conduire la filière gériatrique sur le département des Vosges.

Assurer la mise à niveau des systèmes d'information.

Superviser la conduite des 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'activités professionnelles diversifiées en tant que cadre supérieur sur des fonctions de direction, d'encadrement ou d'expertise et ayant une excellente connaissance des politiques de santé.

Expérience professionnelle :

Expérience minimale de six années d'activités professionnelles diversifiées en tant que cadre supérieur sur des fonctions de direction, d'encadrement ou d'expertise et ayant une excellente connaissance des politiques de santé.

Expérience conduite et pilotage d'un établissement de santé dans un contexte budgétaire et financier dégradé.

Expérience de gestion en établissements multisites.

Projets de coopération en santé.

Partenariats ville/hôpital, public/privé.

Elaboration et mise en œuvre de projets médicaux, médico-sociaux.

Conduite du dialogue social.

Conduite et suivi du dialogue de gestion interne et externe.

Projets d'investissement immobilier hospitaliers et médico-sociaux.

Animation d'un GHT, mise en œuvre du PMSP et projets du GHT.

Connaissances requises :

Aptitude au pilotage multisite et positionnement d'une équipe de direction experte intégrant des directeurs de sites, de pôles, de domaines.

Aptitude à conduire une politique d'investissement pluri-partenarial.

Aptitude à conduire la mise des systèmes d'informations.

Aptitude à mettre en œuvre un projet de développement durable sanitaire et médico-social.

Coopérations hospitalières et médico-sociales.

Gestion de crise, des tensions hospitalières.

Gestion budgétaire et financière des établissements sanitaires et médico-sociaux.

Gestion de carrières médicale et aptitude au recrutement, développement de l'attractivité.

Aptitude au relationnel et développement du dialogue social.

Capacité à animer une équipe de direction médicale et administrative de grande ampleur en mode projet.

Compétences professionnelles requises :

Aptitude à la conduite du changement, ouverture de l'hôpital sur la ville, transformation de l'offre.

Aptitude à la conduite du dialogue social.

Qualités managériales (dialogue social, motivation de l'équipe autour d'un projet, binôme directeur/PCME).

Qualités de négociation et de diplomatie.

Gestion de crise.

ANNEXE IV

GROUPE HOSPITALO-UNIVERSITAIRE ASSISTANCE PUBLIQUE – HÔPITAUX DE PARIS. NORD -
UNIVERSITÉ DE PARIS (PARIS)**Adjoint ou adjointe au directeur***I. – Description de l'établissement*

Le groupe hospitalo-universitaire (GHU) AP-HP. Nord - Université Paris Cité (NUPC) a été constitué le 1^{er} 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^{er} 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.

Les établissements composant le GHU AP-HP. Nord – Université Paris Cité 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), femme-enfant pour Robert-Debré et gériatrique pour Bretonneau et Paul-Doumer. Ces établissements constituent tous des sites de référence qui assure des missions de proximité et des activités de pointe sur un large territoire. Ils participent à des actions de santé publique, de prévention et d'éducation en santé des patients accueillis et aux campagnes d'information du grand public. Les services cliniques et médico-techniques sont regroupés dans 17 départements médicaux universitaires (DMU).

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

II. – Description du poste

L'adjoint(e) au directeur participe :

- à la définition et à la mise en œuvre de la politique générale du groupe hospitalier universitaire dans le cadre institutionnel défini par le directeur général de l'AP-HP ;
- aux côtés du directeur du GHU, à l'animation managériale de l'équipe dirigeante du GHU, à la vitalité du dialogue stratégique au sein de la gouvernance, à la mise en œuvre d'une politique de management ouverte et participative ;
- est également chargé par le directeur du GHU de missions spécifiques et de dossiers transversaux relevant d'un pilotage institutionnel du plus haut niveau.

Il peut représenter le directeur du GHU en toute situation à sa demande et le seconder sur l'ensemble des dossiers à dimension stratégique en tant que de besoin.

Missions générales :

- Contribution à la réflexion, à l'élaboration, au pilotage et à la mise en œuvre des principaux projets du GHU ;
- Coordination de la stratégie territoriale d'offre de soins en lien avec les partenaires de ville, les GHT partenaires et les établissements médico-sociaux positionnés en aval des filières, travaux du projet régional de santé (PRS) ;
- Préparation des travaux du Comité stratégique, du Comité exécutif, du Comité de direction et du Conseil hospitalier de territoire et gestion des instances ;
- Coordination de la gestion de crise, des situations sanitaires exceptionnelles dont le risque Cyber ;
- Accompagnement managérial et animation de l'équipe de direction et de la gouvernance ;
- Présidence des instances par délégation ;
- Suppléance du directeur du GHU à sa demande et/ou en cas d'absence ou d'empêchement ;
- Représentation du directeur du GHU en interne et en externe en tant que de besoin.

Missions spécifiques :

L'adjoint(e) assure :

- en lien avec le directeur du GHU, la coordination et l'appui auprès des directeurs des 8 hôpitaux composant le GHU ;
- le pilotage des engagements et priorités du projet d'établissement 2021-2025 ainsi que des grands projets.

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/prévues :

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 ;
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 V

CENTRE HOSPITALIER « CHARLES PERRENS » À BORDEAUX
ET DE L'EHPAD « FONDATION ESCARRAGUEL » D'AMBES (GIRONDE)**Directeur ou directrice***I. – Description de l'établissement*

Le centre hospitalier Charles Perrens est un établissement de recours et de référence à l'échelle de la Nouvelle-Aquitaine dans le domaine de la psychiatrie et de la santé mentale où il assume et consolide une triple mission de soins, d'enseignement et de recherche. Il dispense des soins de proximité pour un bassin de population de 850 000 habitants (Bordeaux Métropole, Médoc et Bassin d'Arcachon) ainsi que de nombreuses activités de recours au plan régional.

Il assure également (24h/24 et 7j/7) la prise en charge des urgences psychiatriques par le SECOP avec une moyenne de 9 000 passages par an et 1 500 mesures de soins sous contrainte.

La prise en charge des patients est organisée à tous les âges de la vie, de la périnatalité aux enfants, jeunes adultes jusqu'à la gérontopsychiatrie. Sa file active est de près de 30 000 patients, en progression constante.

Pour réaliser ses différentes missions, l'établissement s'appuie sur plus de 2 400 agents (1 900 ETP), dont plus de 200 médicaux (compris 50 internes).

Depuis 2019 notamment, sa situation budgétaire est excédentaire, que ce soit pour son budget principal comme ses 4 budgets annexes (CSAPA, MAS, CRA et IFSI) pour un montant cumulé de plus de 150 M€ en 2024. Il mène à bien son schéma directeur immobilier et notamment deux opérations « majeures » en phase chantier.

Son projet d'établissement 2025-2030 est en cours d'approbation par ses instances (mars 2025), et a fait l'objet d'un travail de co-construction avec l'ensemble des acteurs locaux.

II. – Description du poste

Le chef d'établissement du centre hospitalier Charles Perrens anime :

- en interne et en externe, les coopérations et réseaux de son territoire dans une logique de partenariats renforcés avec les autres hôpitaux du GHT Alliance de Gironde (CHU de Bordeaux, CH de Cadillac, de Libourne et d'Arcachon sur de nombreuses filières spécifiques) ;
- une démarche de promotion de la solidarité territoriale (plateforme de télé-psychiatrie, temps médicaux partagés) compte tenu des tensions de certaines ressources (psychiatres dont pédopsychiatres) au sein de la subdivision.

Le chef d'établissement assure la conduite générale de l'établissement et devra s'attacher à préserver la qualité du dialogue social, permettre la poursuite du développement régulier de ses activités. Les fondamentaux RH de l'établissement sont sains (taux d'absentéisme bas, peu de postes vacants, pas de recours pas à l'intérim médical).

Le chef d'établissement devra :

- poursuivre la forte dynamique de projet du CH Charles Perrens, décliner les axes stratégiques du Nouveau Projet d'établissement 2025-2030 ;

- accompagner l'évolution des sites extra hospitaliers en CMP et CMPEA dans une logique de gradation et d'accessibilité aux soins ;
- livrer les opérations « majeures » de son schéma directeur immobilier dans le respect de leur calendrier prévisionnel et en assurant la soutenabilité de la trajectoire budgétaire de l'établissement, tant en exploitation qu'en investissement ;
- poursuivre les actions de coopérations renforcées avec le CH de Cadillac.

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.

Sont attendues :

- Des compétences stratégiques et de gouvernance :
 - Vision stratégique ;
 - Connaissance de politiques hospitalières et universitaires ;
 - Capacité d'adaptation aux réformes et à l'actualité.
- Des compétences en termes de gestion financière et de projets :
 - Expérience du pilotage budgétaire ;
 - Management de la performance hospitalière ;
 - Impulsion et suivi de projets ;
 - Développement de partenariats.
- Des compétences managériales et en termes de ressources humaines :
 - Leadership et management d'équipe pluridisciplinaires ;
 - Gestion des relations sociales ;
 - Accompagnement au changement.
- Des compétences relationnelles et communicationnelles :
 - Représentation ;
 - Diplomatie et sens politique ;
 - Ethique et engagement déontologique.

ANNEXE VI

ASSISTANCE PUBLIQUE – HÔPITAUX DE PARIS (PARIS)

Adjoint au directeur économique, des finances, de l'investissement et du patrimoine

I. – Description de l'établissement

L'AP-HP est un centre hospitalier universitaire à dimension européenne mondialement reconnu. Elle s'organise en six groupements hospitalo-universitaires (AP-HP. Centre - Université de Paris ; AP-HP. Sorbonne Université ; AP-HP. Nord - Université de Paris ; AP-HP. Université Paris Saclay ; AP-HP. Hôpitaux Universitaires Henri Mondor et AP-HP. Hôpitaux Universitaires Paris Seine-Saint-Denis) et s'articule autour de cinq universités franciliennes. Ses 38 hôpitaux accueillent chaque année 8,3 millions de personnes malades : en consultation, en urgence, lors d'hospitalisations programmées ou en hospitalisation à domicile. Elle assure un service public de santé pour tous, 24h/24, et c'est pour elle à la fois un devoir et une fierté. L'AP-HP est le premier employeur d'Ile de-France : 100 000 personnes – médecins, chercheurs, paramédicaux, personnels administratifs et ouvriers – y travaillent. <http://www.aphp.fr>

II. – Description du poste

Missions générales du poste d'adjoint au directeur :

Mission d'appui et d'animation sur l'ensemble du périmètre de compétence de la direction économique, financière, de l'investissement et du patrimoine (DEFIP), auprès du directeur ;

Coordination des travaux contributifs de la DEFIP aux grands projets de l'AP-HP ou aux attendus des tutelles ; Interfaces avec les directions fonctionnelles du Siège de l'APHP notamment DRH, DAM, DST, DAJ, DHL ; Interfaces privilégiées avec le DGFIP, le CF, le SFACT et la CCP ;

Animation ou coanimation du réseau des DAF et des DIM des GHU de l'AP-HP et de la commission activité ressources de la CME centrale de l'AP-HP ;

Représentant en binôme avec le DEFIP aux GT et plénières de la Commission des DAF de CHU.

Missions permanentes :

Assister le directeur économique, des finances, de l'investissement et du patrimoine dans la préparation des décisions : instruire ou faire instruire par les départements les dossiers soumis à l'arbitrage du directeur ; répercuter les décisions, en interne, comme en externe et coordonner les réponses et leur mise en œuvre ;

Animer et co-piloter, sur le plan organisationnel, le fonctionnement de la direction en garantissant la collégialité et la qualité de ses productions ;

Assurer le suivi des dossiers en lien avec le cabinet de la direction générale et les autres directions du siège de l'AP-HP et les réponses à apporter ;

coordonner et rédiger le retour sur les missions des organismes de tutelles ou de contrôle type : CRC CdC, IGAS IGF pour le périmètre DEFIP en assurant la collégialité inter départements DEFIP ;

Supervision de la comitologie des instances en lien avec les sujets financiers et préparation des ordres du jour en lien avec la présidence de la CME et le président de la CAR ;

Contribution à l'animation du cycle des conférences budgétaires et stratégiques, notamment animation des tasks force préparatoires. animation en binôme ou par délégation de certaines conférences GHU avec le DEFIP ; animation en direct des conférences hors GHU ;

Coordonner et préparer les productions et livrables avec les équipes internes, en inter départements DEFIP et/ou en interface avec les autres directions en fonction de l'actualité des sujets et ou des interférences ;

Gestion du calendrier et de la planification des productions ;

Préparation des comités de direction de la DEFIP et des codirs fédéraux ; synthèse et exploitation des CRH : formalisation des points de vigilance et des attendus sur le périmètre DEFIP ;

Suivi des fonctions support et gestion des moyens, en particulier suivi des effectifs et des recrutements sur un effectif de plus de 160 collaborateurs ; l'adjoint au directeur supervise ainsi la gestion et la politique RH de la DEFIP ;

Rédiger les projets de supports : rapport annuel d'activité, CP... ;

S'assurer de la mise à jour des arrêtés d'organisation et de subdélégation de signature ;

Veiller à la qualité des procédures et de la maîtrise des risques ;

Assurer l'animation fonctionnelle de la DEFIP en relation avec les groupes hospitaliers ;

Assurer la circulation de l'information et la transversalité au sein de la DEFIP ;

Représenter le directeur de la DEFIP en cas d'absence ou d'empêchement ;

Assurer la coordination de certains dossiers en propre désignés par le directeur général, les DGA ou le directeur de la DEFIP. Prise en charge des dossiers transversaux nécessitant approfondissement et ou concertation des positions/en fonction de l'actualité et des besoins ;

Intervention sur les dossiers des satellites et ou transverses suivi des IHU, dossiers en lien avec la région, le SFACT.

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.

Compétences requises :

Expérience solide de management d'équipes ;

Aptitude à la conduite de projets ;

Sens de l'organisation ;

Aptitude à la formalisation et qualités rédactionnelles ;

Aptitude aux travaux multidisciplinaires et transverses ;

Connaissances de la fonction publique hospitalière ;

Connaissances en comptabilité publique et financière ;

Connaissances des organisations déconcentrées.