

# 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 : TSSN2514958V

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*

- centre hospitalier de Mayotte (Mayotte) (cf. annexe I) ;
- groupe hospitalier « Saintes-Saint-Jean-d'Angély » à Saintes et les EHPAD de Matha et Saint Savinien (Charente-Maritime) (cf. annexe II) ;

##### II. – *Emploi d'adjoindu directeur*

- groupe hospitalo-universitaire AP-HP. Centre - Université de Paris (Paris) (cf. annexe III).

#### Groupe III

##### III. – *Emploi de directeur*

- centres hospitaliers Nord Mayenne et de Villaines-la-Juhel (Mayenne) (cf. annexe IV) ;
- centre hospitalier de Lorquin, Centre hospitalier de Jury-les-Metz et EHPAD de Fénétrange (Moselle) (cf. annexe V) ;

##### IV. – *Emploi de directeur général adjoint*

- secrétaire général auprès du directeur du groupe hospitalo-universitaire AP-HP. Nord-Université de Paris (Paris) (cf. annexe VI) ;
- secrétaire général auprès du directeur du groupe hospitalo-universitaire AP-HP. Centre-Université de Paris (Paris) (cf. annexe VII) ;

#### *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 du 31 juillet 2020 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 indiciaire ;
- l'avis motivé de l'autorité investie du pouvoir de nomination sur leur aptitude à occuper un emploi de directeur d'hôpital.

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

- une lettre de motivation pour accéder aux fonctions de directeur d'hôpital ;
- un *curriculum vitae* de deux pages 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 susmentionné, 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.

## ANNEXES

## ANNEXE I

## 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 à la suite du 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>ère</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

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 II

### GROUPE HOSPITALIER « SAINTES-SAINT-JEAN-D'ANGÉLY » À SAINTES ET LES EHPAD DE MATHA ET SAINT SAVINIEN (CHARENTE-MARITIME)

#### Directeur ou directrice

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

Le centre hospitalier de Saintes a fusionné avec le centre hospitalier de Saint Jean d'Angely le 1<sup>er</sup> janvier 2024 créant le Groupe Hospitalier Saintes-Saint Jean d'Angely. Le GH Saintes-Saint Jean d'Angely est l'établissement support du GHT de Saintonge.

Le GH Saintes- Saint Jean d'Angély en tant qu'établissement support du GHT est chargé de la coordination et de l'animation de la politique de santé du groupement hospitalier qui comporte également 3 centres hospitaliers dits de proximité, 1 établissement médico-social et 1 groupement de coopération sanitaire (GCS).

Implanté au sud et l'est de la Charente-Maritime, couvrant les 2/3 du département, le GHT de Saintonge a pour mission d'assurer un parcours de soins gradués et coordonnés pour ses 300 000 habitants.

##### Site de Saint Jean d'Angély :

Le site de St Jean d'Angely propose une offre de proximité avec des activités de médecine, de chirurgie, de SMR et des structures d'hébergement médico-social. Il réunit au total 442 lits et places ainsi qu'un service d'accueil des urgences. Sa zone d'attractivité comporte 51 804 habitants et correspond à la communauté de communes des Vals de Saintonge.

Le plateau technique est structuré autour d'un bloc opératoire de 4 salles, dont 1 salle d'endoscopie, d'un plateau d'imagerie avec un scanner, d'une pharmacie, d'un laboratoire de biologie et d'une stérilisation. L'établissement héberge également un Centre Périnatal de Proximité (CPP) rattaché à la maternité de Saintes.

##### Site de Saintes :

Le Centre Hospitalier de Saintes dispose d'un capacitaire de 600 lits et places, répartis entre médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie, soins médicaux et de réadaptation. Le secteur médecine est le plus important, avec 338 lits et places, couvrant des disciplines variées telles que la cardiologie, la neurologie, la gériatrie, la pédiatrie, la néonatalogie, les soins intensifs, l'oncologie, les soins palliatifs et l'HAD. La chirurgie comprend 55 lits, répartis entre urologie, gynécologie, ORL et hospitalisation de semaine. L'obstétrique dispose de 24 lits. Le court séjour multidisciplinaire est complété par un hôpital de jour médico-chirurgical de 19 places. En psychiatrie, 99 lits et places sont répartis entre les secteurs adultes et infanto-juvéniles. Enfin, le CH de Saintes propose également 45 lits en unité de soins de longue durée (USLD) et 20 places en médecine physique et de réadaptation (MPR). Cette offre capacitaire diversifiée permet une prise en charge complète et adaptée aux besoins de santé de la population du territoire, en combinant hospitalisation complète, soins ambulatoires et hospitalisation à domicile.

Depuis 2023, le Groupement de Coopération Sanitaire (GCS) de chirurgie et celui de médecine moléculaire sont pleinement opérationnels. L'installation d'une IRM 3T et d'un second scanner a permis de combler le retard technologique des établissements de Saintonge. Un troisième IRM est venu finaliser la mise en place d'un plateau d'imagerie de pointe.

##### Situation financière

Sur le plan financier, les efforts menés entre 2016 et 2022 (PRE/CREF) et les premières mesures du Ségur (désendettement, soutien à l'investissement) ont permis de lever les freins aux projets architecturaux, renforçant l'offre de soins et l'attractivité des établissements. Toutefois, le Centre Hospitalier de Saint-Jean-d'Angély reste confronté à un déficit structurel annuel de 3 à 4 millions d'euros.

Le GH couvre une zone largement rurale, en dehors des villes de Saintes et Saint Jean d'Angély, marquée par le vieillissement de la population et des indicateurs de santé défavorables. Le GH est engagé aux côtés des professionnels de santé de la CPTS, des collectivités et de l'ARS pour améliorer l'offre de soins de premier recours avec des réalisations concrètes telles que la création d'un centre de santé à Saint-Jean-d'Angély, avec des antennes à Aulnay et Matha, un internat de médecine rural.

La fusion des établissements est pleinement opérationnelle depuis avril 2024, avec la mise en place des nouvelles instances (CME, CSE, CS) et la nomination des chefs de pôle pour 4 ans. Les priorités à court terme sont les suivantes : augmenter la capacité d'accueil en médecine pour sortir de la gestion de crise aux urgences,

améliorer la CAF de 4 à 5 millions d'euros en 18 mois, et préparer les investissements nécessaires à la modernisation de la biologie, de la pharmacie, et de la stérilisation.

### *Sécurité et qualité des soins*

La Haute Autorité de santé a prononcé en novembre 2023, une certification sous conditions des CH de Saintes et de Saint Jean d'Angély, une nouvelle visite a été réalisée en février 2025 dont les résultats sont attendus prochainement.

Dans l'intervalle, la HAS encourage prioritairement le groupe hospitalier à :

- sensibiliser et former les professionnels concernant les médicaments à risque ;
- mettre en place des actions d'amélioration fondées sur l'analyse des résultats cliniques, de l'expérience du patient et des événements indésirables associés aux soins ;
- évaluer et formaliser le plan de prévention sur la lutte contre la maltraitance à l'échelle de l'établissement ;
- sécuriser la prise en charge des urgences vitales en organisant des exercices de simulation et des évaluations des pratiques ;
- renforcer la démarche qualité au sein de l'établissement et son appropriation par les professionnels.

### *II. – Description du poste*

Le poste est celui de directeur du groupe hospitalier de Saintes- Saint Jean d'Angély.

Les principaux enjeux du projet médical de cet établissement bi-sites sont multiples :

- à l'échelle du GHT : élaborer et approfondir le projet médical partagé, poursuivre et développer les mutualisations inter-établissements (GCS Labo, GCS imagerie, devenir des 3 stérilisations du GHT, GIP blanchisserie), assurer un pilotage dynamique des instances du GHT et du GCS santé mentale à l'échelle du département, déployer à l'échelle du territoire les grappes d'informatisation du secteur médico-social, consolider les filières de soins telles que l'oncologie médicale ;
- pour la direction commune : redresser les finances des structures médico-sociales rattachées au GH ou autonomes (Matha, Saint Savinien) et trouver une voie de financement de la rénovation / reconstruction des structures médico-sociales dont le parc immobilier est obsolète ;
- pour le groupe hospitalier Saintes-Saint-Jean-d'Angély : développer à travers un nouveau projet d'établissement les synergies médicales des deux sites en parachevant la mise en œuvre d'une graduation rationnelle de l'offre entre les deux sites, intégrer les deux PUI en une seule (fusion des PUI décalée à 2025), élaborer le projet d'établissement 2025 - 2029, mettre en œuvre les projets structurants du Ségur investissement, développer les liens avec la médecine de ville et soutenir la CPTS de Saintes, poursuivre le désendettement et redresser financièrement le GH malgré l'intégration du déficit structurel angérien de 4M €/an. Mettre en œuvre un plan d'action d'amélioration de la qualité et la sécurité dans les EHPADs de Saint Jean d'Angély suite à l'inspection réalisée par l'ARS et le 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.

Définir, conduire et évaluer une stratégie ou une politique.

Elaboration et pilotage de projets stratégiques à l'échelle de l'établissement, du GHT.

Expérience confirmée dans la mise en œuvre de politiques publiques ou de plans d'action pluriannuels.

Capacité à innover ou à accompagner l'innovation et le changement.

Conduite de démarches innovantes, transformation organisationnelle ou numérique.

Expérience démontrée dans l'accompagnement du changement, avec résultats mesurables.

Assumer la responsabilité juridique et financière liée à la fonction.

Maîtrise des cadres réglementaires et expérience dans la gestion de budgets significatifs.

Savoir adapter son établissement aux contraintes financières dans un objectif de maintien de la qualité des prestations et des conditions de vie au travail des agents.

Gestion de crise ou de situations sanitaires exceptionnelles.

Capacité à coordonner les actions en contexte d'urgence ou de crise.

Argumenter, négocier et convaincre dans une relation de confiance.

Capacité à instaurer un dialogue constructif et à obtenir l'adhésion dans un contexte social et budgétaire tendu. Savoir expliquer la stratégie, la faire partager, en définir les implications et les déclinaisons.

Faire preuve de leadership.

Savoir susciter l'adhésion des équipes, en interne, comme celui des partenaires, en externe.

Capacité à prendre de la hauteur, se projeter et anticiper.

Avoir une vision stratégique des évolutions du système sanitaire, social et médico-social, et savoir positionner l'établissement dans des réseaux de santé publique ou médico-sociaux au sein des territoires.

## ANNEXE III

## GROUPE HOSPITALO-UNIVERSITAIRE AP-HP. CENTRE - UNIVERSITÉ DE PARIS (PARIS)

**Adjoint ou Adjointe au directeur***I. – Description de l'établissement*

Le Groupe Hospitalier AP-HP Centre Université Paris Cité a réuni en juillet 2019 les Groupes Hospitaliers Hôpitaux Universitaires Paris Centre (Cochin, Hôtel Dieu, Broca, La Collégiale), Necker enfants malades, et des Hôpitaux Universitaires Paris Ouest (HEGP, Coeuron, Vaugirard). Il est donc composé de 7 sites.

Le GHU est constitué de 131 services regroupés en 16 départements médico universitaires. Il comprend 3 550 lits et 550 places d'hôpital de jour, 75 salles d'opération. En 2018, l'activité était de 295 000 séjours, dont 125 000 en hospitalisation complète ; 1.2 M de consultations, 8400 accouchements et 265 000 passages aux urgences. L'activité chirurgicale est importante (58 400 séjours à fin 2018 en HC et HP).

Les effectifs temps plein rémunérés, à fin 2018, sont de 12 400 pour le personnel non médical et de 3 700 pour le personnel médical (dont 2 000 seniors et 1 700 internes et étudiants).

Le budget est de 1,7 milliards d'euros.

Il est un acteur majeur de la recherche clinique et de l'innovation : 1 IHU, 3 DHU, 2 RHU, 2 100 projets de recherche en cours, 3 750 publications scientifiques.

*II. – Description du poste*

L'adjoint au directeur est chargé par le directeur de missions spécifiques et de dossiers transversaux relevant d'un pilotage institutionnel du plus haut niveau. Il assure notamment au sein de la direction la coordination des dispositifs de crise au sein du GHU.

DGA : L'adjoint au directeur seconde, et supplée en cas de besoin, le directeur du GHU dans l'ensemble de ses fonctions.

Il assure, avec le directeur du GHU, la définition et la mise en œuvre de la politique générale du Groupe Hospitalier.

Il coordonne, avec le directeur du GHU, l'action de l'équipe de direction.

Il assure, à ce titre, la supervision de certains domaines fonctionnels :

Sont placées directement sous sa responsabilité les directions fonctionnelles suivantes :

- direction des systèmes d'information ;
- direction de l'investissement, des travaux et de la maintenance ;
- direction des équipements ;
- direction des achats, des services économiques et logistiques ;
- les directeurs des opérations ;
- direction des ressources humaines ;
- direction des soins.

Il assure la chefferie de projets de certaines opérations stratégiques du groupe hospitalier que lui confie le directeur du GH.

Il coordonne la politique et les actions de sécurité des biens et des personnes sur l'ensemble du GH.

*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 :

- capacité à animer et à diriger des équipes ;
- goût pour l'animation, la mobilisation, la conviction ;
- management de projet ;
- 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 ;
- écoute et négociation, sens de la communication ;
- esprit de synthèse et rigueur.

## ANNEXE IV

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

**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 oeuvre 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 gériatrie : 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 oeuvre 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.

## ANNEXE V

### CENTRE HOSPITALIER DE LORQUIN, CENTRE HOSPITALIER DE JURY-LES-METZ ET EHPAD DE FÉNÉTRANGE (MOSELLE)

#### Directeur ou Directrice

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

Le projet de réorganisation de l'offre de soins en santé mentale en Lorraine Nord s'organise autour de deux points d'ancrage forts, un site ressource territorial et deux pôles d'excellence et de référence, l'un pour les hospitalisations aiguës et l'autre pour la prise en charge du handicap psychique et de l'accueil au long cours.

L'enjeu du renforcement de l'accès aux soins est prégnant. La dynamique des établissements se manifeste par la réponse à des appels à projets.

L'enjeu de recrutement et de fidélisation du personnel médico-soignant est important, avec la nécessité de poursuivre et développer des stratégies adaptées.

Les partenariats territoriaux sont existants et à poursuivre, notamment avec les acteurs médicosociaux afin de proposer des parcours de soin structurés.

L'EPSM de Metz-Jury a engagé la reconstruction de son parc immobilier, projet de grande ampleur financé dans le cadre du Ségur Investissement, avec au premier semestre 2025, le lancement des marchés relatifs à cette opération.

Le projet médico soignant 2025-2030 inclut une démarche fédératrice intitulée « orientation rétablissement », une refonte du secteur ambulatoire et le déploiement d'équipes mobiles.

L'EPSM est co-porteur du Projet Territorial de Santé Mentale. Il contribue aux contrats locaux de santé, aux contrats locaux de santé mentale et aux Communautés professionnelles territoriales de santé de son territoire.

Le CH de Lorquin est conforté dans son rôle de référence pour les prises en charges au long court et du handicap. Ceci s'incarne notamment avec la construction d'une nouvelle MAS de 94 places résultant de la consolidation de la MAS actuelle du CH de Lorquin et du transfert de la MAS de l'EPSM de Metz-Jury.

Le projet de conception architecturale de cette nouvelle MAS est en cours d'élaboration.

Le CH est engagé dans un partenariat territorial dynamique.

L'EHPAD de Fénétrange doit mener une réflexion sur son devenir architectural dans un contexte financier dégradé.

##### II. – Description du poste

Le directeur est garant de la stratégie générale de la direction commune élaborée dans le cadre institutionnel, dans un objectif de qualité des soins, d'innovation et de maîtrise des ressources. Cette stratégie s'inscrit dans le déploiement du projet de la psychiatrie Lorraine.

Nord, en lien étroit avec le Directeur général du CHR de Metz-Thionville qui en assure le pilotage.

L'EPSM est un acteur moteur du travail à mener sur la refonte de la sectorisation.

Les ressources financières et humaines de l'établissement nécessitent un pilotage resserré, avec une forte dimension autour de la qualité de vie au travail et de la communication interne et externe.

Le dialogue social interne de qualité est à maintenir et renforcer.

En termes de ressources humaines, il est nécessaire de résoudre les difficultés de recrutement importantes, tant médicales que soignantes.

Le directeur supervise la politique d'investissement comprenant plusieurs projets majeurs.

Le projet immobilier d'envergure de l'EPSM de Metz-Jury doit permettre de poursuivre la dynamique de modernisation du projet médico-soignant et de renforcer l'attractivité de l'établissement.

Le CH de Lorquin est conforté dans les prises en charges au long court et du handicap avec l'objectif d'ouverture d'une nouvelle MAS en 2030. Dès 2027, le CH deviendra gestionnaire par convention de la MAS de l'EPSM.

La situation financière de l'EPSM est saine, ce qui permet le financement des projets en cours.

La situation financière du CH de Lorquin, globalement équilibrée, est fragilisée par l'EHPAD en déficit.

La réforme du financement de la psychiatrie doit avoir un impact positif sur les pratiques et permettre de maintenir des trajectoires financières positives.

Des relations constructives sont à entretenir avec les partenaires institutionnels.

Le lien est régulier avec les élus, les professionnels de santé libéraux, les autres offreurs de soins, les acteurs du secteur médico-social.

### 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 préalable et nécessaire de chef d'établissement et de direction commune d'établissement.

Conduite de projets de coopération entre établissements de santé.

Mise en œuvre de projets médicaux et médico-sociaux structurants.

Expérience en termes d'accompagnement au changement.

Conduite du dialogue social.

Conduite de plans d'actions de restructuration.

Connaissances requises.

Connaissances approfondies dans le domaine de la santé publique et de l'organisation du système de santé.

Connaissance du domaine de la psychiatrie et de la santé mentale.

Connaissance des politiques et des prises en charge médico-sociales.

Techniques de conduite du changement, de gestion de projets, de négociation et de gestion de conflits.

Connaissance du fonctionnement institutionnel.

Compétences professionnelles attendues.

Avoir une vision stratégique des évolutions de la santé mentale et savoir positionner l'établissement en matière de coopérations territoriales en faisant preuve de qualités visant au consensus et à la fédération.

Savoir diriger, arbitrer et prendre des décisions en s'appuyant sur une capacité de jugement et d'analyse.

Savoir expliquer la stratégie, la faire partager et en définir les implications et les déclinaisons.

Savoir gérer la complexité du jeu des acteurs dans les relations internes et externes.

Savoir gérer les situations d'incidents ou de crise (pouvant mettre en danger les usagers).

## ANNEXE VI

### SECRÉTAIRE GÉNÉRAL AUPRÈS DU DIRECTEUR DU GROUPE HOSPITALO-UNIVERSITAIRE AP-HP. NORD-UNIVERSITÉ DE PARIS (PARIS)

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

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

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

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

Le Secrétaire Général 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.

Le Secrétaire Général participe, aux côtés du Directeur et de l'Adjoint(e) au 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.

Le Secrétaire Général du GHU est également chargé par le directeur du GHU de missions spécifiques et de dossiers transversaux relevant d'un pilotage institutionnel du plus haut niveau.

Missions générales :

– contribution à la réflexion, à l'élaboration, au pilotage et à la mise en œuvre des principaux projets du GHU ;

- animation du dialogue de gestion avec les DMU et les sites du GHU : animation des conférences de gestion internes, structuration de la politique de délégation aux DMU, mise en place de la démarche d'intéressement auprès des DMU et des Services ;
- coordination du pilotage médico-économique du GHU en lien avec l'ensemble des Directions fonctionnelles chargées des ressources : accompagnement des Directions fonctionnelles dans la préparation de l'EPRD, des TPER, et des budgets d'investissements du GHU, suivi infra-annuelle de l'exécution des engagements, coordination des conférences budgétaire et stratégique avec le Siège de l'APHP ;
- supervision du plan d'attractivité et de fidélisation des personnels du GHU ;
- supervision du plan d'amélioration de la fonction logistique sur le GHU ;
- supervision de la politique d'investissement (équipements, travaux et SI) ;
- animation de la démarche de simplification du fonctionnement et des processus de gestion des Directions fonctionnelles chargées des ressources ;
- présidence des instances par délégation ;
- suppléance du Directeur du GHU et/ou représentation à sa demande et/ou en cas d'absence ou d'empêchement.

### III. – Profil recherché

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

Formation EHESP

Expérience souhaitée :

- parcours professionnel diversifié en particulier en CHU ;
- expérience réussie dans la conduite du changement et la conduite de projets complexes ;
- forte implication dans le management relationnel, la coordination d'équipes de cadres dirigeants, de responsables médicaux et soignants ;
- connaissance des relations avec les autorités sanitaires, les élus, les universités et les EPST ;
- expérience de direction de plusieurs directions fonctionnelles exercées dans un CHU.

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

- capacité à animer et à diriger des équipes ;
- goût pour l'animation, la mobilisation, la conviction ;
- management de projets complexes ;
- 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 ;
- écoute et négociation, sens de la communication ;
- esprit de synthèse et rigueur.

## ANNEXE VII

SECRETAIRE GENERAL AUPRES DU DIRECTEUR DU GROUPE HOSPITALO-UNIVERSITAIRE  
AP-HP. CENTRE-UNIVERSITE DE PARIS (PARIS)

### Directeur général adjoint ou Directrice générale adjointe

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

Le Groupe Hospitalier AP-HP Centre Université Paris Cité a réuni en juillet 2019 les groupes hospitaliers hôpitaux universitaires Paris Centre (Cochin, Hôtel Dieu, Broca, La Collégiale), Necker enfants malades, et des hôpitaux universitaires Paris Ouest (HEGP, Corentin Celton, Vaugirard). Il est donc composé de 7 sites.

Le GHU est constitué de 131 services regroupés en 16 départements médico universitaires. Il comprend 3 550 lits et 550 places d'hôpital de jour, 75 salles d'opération. En 2018, l'activité était de 295 000 séjours, dont 125 000 en hospitalisation complète ; 1,2 M de consultations, 8 400 accouchements et 265 000 passages aux urgences. L'activité chirurgicale est importante (58 400 séjours à fin 2018 en HC et HP).

Les effectifs temps plein rémunérés, à fin 2018, sont de 12 400 pour le personnel non médical et de 3 700 pour le personnel médical (dont 2 000 seniors et 1 700 internes et étudiants).

Le budget est de 1,7 milliards d'euros.

Il est un acteur majeur de la recherche clinique et de l'innovation : 1 IHU, 3 DHU, 2 RHU, 2100 projets de recherche en cours, 3 750 publications scientifiques.

## II. – Description du poste

### *Missions générales du Poste de secrétaire général*

- contribution à la réflexion, à l'élaboration, au pilotage et à la mise en œuvre des principaux projets du GHU ;
- animation du dialogue de gestion avec les DMU et les sites du GHU : animation des conférences de gestion internes, structuration de la politique de délégation aux DMU, mise en place de la démarche d'intéressement auprès des DMU et des services ;
- coordination du pilotage médico-économique du GHU en lien avec l'ensemble des directions fonctionnelles chargées des ressources : accompagnement des directions fonctionnelles dans la préparation de l'EPRD, des TPER, et des budgets d'investissements du GHU, suivi infra-annuelle de l'exécution des engagements, coordination des conférences budgétaire et stratégique avec le siège de l'APHP ;
- supervision du plan d'attractivité et de fidélisation des personnels du GHU ;
- supervision du plan d'amélioration de la fonction logistique sur le GHU ;
- supervision de la politique d'investissement (équipements, travaux et SI) ;
- animation de la démarche de simplification du fonctionnement et des processus de gestion des Directions fonctionnelles chargées des ressources ;
- 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*

Il-elle assure en outre le pilotage des engagements et priorités du projet d'établissement ainsi que des grands projets suivants :

- coordination GHU de l'élaboration du projet stratégique de l'établissement en particulier le projet médical et de recherche ;
- stratégie « cancer » de l'établissement ;
- stratégie activités Biologiques, génétiques et d'anatomocytopathologie ;
- suivi du projet Nouvel Hôtel Dieu.

### *Le Secrétaire Général assure la supervision des domaines fonctionnels suivants*

- direction de la stratégie et de la recherche ;
- direction des affaires médicales ;
- direction qualité gestion des risques et relations usagers ;
- direction des sites gériatriques.

## 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.