

Avis et communications

AVIS DE CONCOURS ET DE VACANCE D'EMPLOIS

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

Avis

de vacance d'emplois de directeur d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux

NOR : SFHN2625339V

Sont vacants ou susceptibles de l'être en vue d'être pourvus en application des dispositions des articles 8, 11 et 17 du décret n° 2007-1930 du 26 décembre 2007 modifié portant statut particulier du corps des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux de la fonction publique hospitalière et de l'article L. 5 du code général de la fonction publique, les postes suivants :

- I. Emplois de directeur ou de directrice, dans les établissements mentionnés aux 2° à 6° de l'article L. 5 du code général de la fonction publique dont la direction permet l'accès à l'échelon fonctionnel de la hors-classe des directeurs des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux de la fonction publique hospitalière :
 - EHPAD « Les fleurs de la lys » à Comines (Nord) (cf. fiche de poste en annexe I-1) ;
 - EPAS 65 (Hautes-Pyrénées) (cf. fiche de poste en annexe I-2) ;
- II. Autres emplois de directeur ou directrice :
 - EHPAD intercommunal Semblançay-La Membrolle (Indre-et-Loire) (cf. fiche de poste en annexe I-3) ;
 - EHPAD « l'Orée des bois » de Mézin, « les deux vallées » de Sos-en-Albret, direction commune (cf. fiche de poste en annexe I-4) ;
 - EPMS d'Yvetot (Seine-Maritime) (cf. fiche de poste en annexe I-5) ;

Conditions d'emploi

Ces emplois sont à pourvoir dans les conditions prévues par les articles R. 344-8 à R. 344-10 du code général de la fonction publique.

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 grade : elle est comprise, pour les emplois de directeurs entre 25 608,18 € et 56 570,79 € et pour les emplois donnant accès à l'échelon fonctionnel entre 25 608,18 € et 62 099,83 €.

Elle est complétée par un régime indemnitaire fixé par le décret n° 2012-749 du 9 mai 2012 modifié 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'établissement sanitaire, social et médico-social figure dans l'annexe I-B 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 FPH.

Pour les postes de chef ne donnant pas accès à l'échelon fonctionnel, les plafonds de la PF varient en fonction du grade et pour un coefficient de 6, elles se situent entre 21 600 € et 24 000 €. La PR se situe entre 14 400 € et 16 000 €.

Pour les emplois donnant accès à l'échelon fonctionnel, le plafond de la part fonctions est de 27 360 € pour un coefficient de 6 et la part résultats de 18 240 €.

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

Procédure de recrutement

La procédure de recrutement se déroule selon les modalités fixées par les articles R. 344-12 à R. 344-22 du code général de la fonction publique.

L'autorité de recrutement est :

- pour les emplois de directeur d'établissements mentionnés aux 1°, 3° et 5° de l'article L. 5 du code général de la fonction publique, le directeur général de l'Agence régionale de santé.

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 par établissement à adresser uniquement par messagerie à cng-mobilite-d3s-chef@sante.gouv.fr, en mettant en copie leur supérieur hiérarchique ;
- pour les candidatures multiples, il est demandé d'établir un classement par ordre préférentiel.

Le dossier de candidature se compose (1 dossier de candidature par établissement demandé) :

Pour les personnels appartenant au corps des directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social ou directeurs d'hôpital :

- une fiche de candidature par établissement, établie selon le modèle en annexe II, (modèle également disponible sur le site internet du centre national de gestion à la page : <https://www.cng.sante.fr/directeurs/etapes-ma-carriere/publications-postes-mouvements>, rubrique : « Directeurs d'établissements sanitaires sociaux et médico-sociaux ») ;
- une lettre de motivation ;
- un *curriculum vitae* de deux pages maximum ;
- les trois dernières fiches d'évaluations.

Pour les fonctionnaires d'un corps ou d'un cadre d'emplois de même catégorie et de niveau comparable au corps des directeurs d'établissement sanitaires social et médico-social, tel que disposé par l'article L. 513-8 du code général de la fonction publique :

- une fiche de candidature par établissement, établie selon le modèle en annexe II, (modèle également disponible sur le site internet du centre national de gestion à la page : <https://www.cng.sante.fr/directeurs/etapes-ma-carriere/publications-postes-mouvements>, rubrique : « Directeurs d'établissements sanitaires sociaux et médico-sociaux ») ;
- une lettre de motivation ;
- les trois dernières fiches d'évaluation ;
- un *curriculum vitae* de deux pages maximum ;
- une photocopie intégrale d'une pièce d'identité ;
- une copie de la dernière décision indiciariaire ;
- une copie d'un état des services ;
- l'avis motivé de l'autorité investie du pouvoir de nomination sur leur aptitude à occuper un emploi de directeurs d'établissement sanitaires social et médico-social.

Pour les personnels inscrits sur la liste d'aptitude des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux au titre de l'année 2026 :

- une fiche de candidature par établissement, établie selon le modèle en annexe II, (modèle également disponible sur le site internet du centre national de gestion à la page : <https://www.cng.sante.fr/directeurs/etapes-ma-carriere/publications-postes-mouvements>, rubrique : « Directeurs d'établissements sanitaires sociaux et médico-sociaux ») ;
- une lettre de motivation ;
- les trois dernières évaluations ;
- un *curriculum vitae* de deux pages maximum ;
- une photocopie intégrale d'une pièce d'identité ;
- une copie de la dernière décision indiciariaire.

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

- une fiche de candidature par établissement, établie selon le modèle en annexe II, (modèle également disponible sur le site internet du centre national de gestion à la page : <https://www.cng.sante.fr/directeurs/etapes-ma-carriere/publications-postes-mouvements>, rubrique : « Directeurs d'établissements sanitaires sociaux et médico-sociaux ») ;
- une lettre de motivation pour accéder aux fonctions de directeurs d'établissement sanitaires social et médico-social ;
- un *curriculum vitae* de deux pages maximum ;

- les documents attestant l’occupation effective des emplois mentionnés dans le *curriculum vitae* ;
- une photocopie des diplômes ;
- une photocopie intégrale d’une pièce 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 :

I. – Cinq membres avec voix délibérative :

1. La directrice générale du Centre national de gestion, présidente, qui désigne en outre :
2. 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 ;
3. Un membre qui a occupé des fonctions d’un niveau de responsabilité au moins équivalent à celui de l’emploi à pourvoir ;
4. Deux membres appartenant à l’administration du Centre national de gestion.

II. – Quatre membres avec voix consultative :

1. Membres avec voix consultative : un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives siégeant au Comité consultatif national ;
2. 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 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 la directrice générale du Centre national de gestion, auquel il adresse copie du contrat signé. La directrice générale 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, 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.

Référence

Code général de la fonction publique.

Décret n° 2007-1930 du 26 décembre 2007 modifié portant statut particulier du corps des directeurs d’établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux de la fonction publique hospitalière.

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 modifié 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

Annexe I

FICHE DE POSTE

**Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD
« Les fleurs de la lys » à Comines (Nord)****I. – Description de l'établissement**

Etablissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes, public autonome, dont la capacité autorisée est de 229 places réparties comme suit :

- 205 places d'hébergement permanent ;
- 15 places d'hébergement permanent pour personnes handicapées âgées (UVPHA) ;
- 9 places d'Accueil de Jour (AJ) pour personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer ou de troubles apparentés.

L'établissement est labellisé pôle d'activités et de soins adaptés (PASA) à hauteur de 14 places.

La réforme de service autonomie à domicile (SAD) mixte est portée par le SSIAD. Il est autorisé à fonctionner en SAD mixte.

EHPAD faisant partie du groupement territorial social et médico-social (GTSMS) Roubaix- Tourcoing, Lille Métropole Weppes.

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

La direction de l'EHPAD est chargée :

1. De la définition et de la mise en oeuvre du projet d'établissement ;
2. De l'accueil des résidents et pilotage de leur accompagnement médico-social ;
3. De l'organisation technique et logistique du fonctionnement de l'établissement ;
4. Du management d'une équipe pluridisciplinaire ;
5. De la gestion administrative et financière de la structure ;
6. De la mise en place des partenariats et projets.

Principaux projets à conduire :

Réflexion GTSMS :

- intégration au sein du territoire Versant Nord-Est ;
- développer le maillage avec les établissements et services du territoire ;
- participer à la création du GTSMS autour de valeurs communes.

Réflexion réforme des SAD Mixtes :

- poursuivre le partenariat engagé avec le service aide et définir le déploiement du service à horizon 5 ans ;
- suivre l'évolution du dossier de demande d'autorisation du SAD Mixte et répondre aux attentes du cahier des charges national ;
- développer l'offre de domicile sur le territoire de Comines dans les domaines des champs PA/PH ;
- recruter des profils qualifiés et les fidéliser.

Développer les partenariats :

- renforcer les projets avec les acteurs du champs PA/PH afin d'optimiser la qualité de prise en charge et anticiper les besoins des usagers ;
- poursuivre la mise en place des COPIL avec les deux CRT du territoire ;
- poursuivre le dialogue avec le dispositif d'appui à la coordination(DAC) appui santé Ferrain.

Développer un accompagnement individualisé aux personnes accueillies et un soutien aux aidants :

(*) Péreniser et développer les projets de services relatifs aux offres spécifiques : UVPHA, AJ.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

Stages en EHPAD et en SSIAD appréciés.

Expériences de direction d'établissement multisite serait un véritable atout.

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

Connaissance du fonctionnement des structures sociales et médico-sociales.
Connaissance dans le domaine du champ des personnes âgées. Une connaissance dans le domaine du champ personne en situation de handicap serait un plus.
Connaissance dans la gestion financière (Plan Pluriannuel d'Investissement, EPRD...)
Connaissance du management d'équipe et la conduite du changement.
Compétences professionnelles requises / prévues : (en lien avec les spécificités du poste).
Aptitude au dialogue social et à l'accompagnement managérial - Maintenir un climat de confiance Conduite de projets autour des offres proposées.

Annexe 2

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EPAS 65 (Hautes-Pyrénées)

I. – Description de l'établissement

L'Etablissement public d'accompagnement et de soins des Hautes-Pyrénées (EPAS 65), implanté à Castelnau-Rivière-Basse, est un établissement public médico-social proposant une offre diversifiée aux personnes en situation de handicap, personnes âgées et majeurs protégés. Il gère un ESAT (238 places), un foyer d'hébergement (72), un foyer de vie (48), un SAVS (121), un EHPAD (70), un SAMSAH (10), une entreprise adaptée (22) et un service mandataire à la protection des majeurs (89 mesures). Avec 241 ETP autorisés, il constitue un opérateur médico-social important du territoire.

Ses principaux enjeux concernent la transformation de l'offre pour répondre au vieillissement des personnes en situation de handicap, favoriser le maintien à domicile, diversifier les modalités d'accompagnement et faire évoluer les ESAT vers davantage d'inclusion professionnelle.

L'EPAS doit également renforcer son ancrage territorial et les coopérations avec l'ARS, le Conseil départemental, les secteurs sanitaire et médico-social, les collectivités et les acteurs économiques, afin de fluidifier les parcours et développer les mutualisations.

Dans un contexte de tensions RH, l'attractivité et la fidélisation des professionnels constituent un enjeu majeur, de même que le renforcement de la qualité, de la gestion des risques et de la bientraitance.

La soutenabilité financière nécessite enfin d'optimiser les organisations, moderniser le patrimoine et consolider le modèle économique des activités de travail protégé.

L'EPAS est membre du GCSMS « GTSMS 65 », avec les Résidences du Val d'Adour, les Balcons du Hautacam et le Centre Jean-Marie Larrieur, constituant un levier de coopération et de mutualisation à l'échelle départementale.

II. – Description du poste

Le directeur définit et pilote la stratégie de l'établissement en cohérence avec les besoins des personnes accompagnées, les orientations des politiques publiques et le projet d'établissement 2024-2028. Il veille au positionnement de l'EPAS 65 comme acteur structurant du territoire et développe les coopérations avec les partenaires institutionnels, sanitaires, sociaux, médico-sociaux et les acteurs de droit commun.

Avec l'appui de l'équipe de direction, il organise et coordonne l'activité des services, adapte les organisations et les compétences aux évolutions des publics et anime les instances de gouvernance. Il conduit la politique de ressources humaines, notamment en matière de recrutement, d'attractivité, de fidélisation, de développement des compétences et de dialogue social. Il garantit les droits et la participation des personnes accompagnées, la qualité et la personnalisation des parcours, la bientraitance et la sécurité.

Il assure le pilotage budgétaire et financier, la gestion administrative, logistique et technique, ainsi que la soutenabilité financière de l'établissement. Il conduit la démarche d'amélioration continue de la qualité et de gestion des risques et pilote les projets d'investissement et de modernisation du patrimoine.

Parmi les projets prioritaires figurent la transformation de l'offre médico-sociale, le développement des coopérations et mutualisations dans le cadre du GTSMS 65, ainsi que la modernisation des ESAT afin de renforcer l'inclusion professionnelle, leur attractivité et leur performance économique.

Dans le champ de la protection juridique des majeurs, il veille à la stabilisation et à la fidélisation des préposés, anticipe l'évolution du nombre de mesures et renforce l'inscription territoriale du service, notamment au sein du Réseau PJM 65.

Enfin, il pilote, en lien avec le conseil départemental, la reconstruction et la restructuration du foyer d'hébergement de Lannemezan, incluant le déploiement des 13 places supplémentaires autorisées, afin d'adapter et de renforcer l'offre aux besoins du territoire.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée : (Projets de coopération, projets architecturaux, conduite du dialogue social...).

Expérience avérée sur le secteur médico-social, tant grand-âge que handicap adulte, connaissance du secteur enfant appréciée.

Expérience en conduite de dialogue social.

Expérience de conduite de projet immobilier.

Expérience de projets sur le volet commercial de l'activité ESAT.

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

Connaissances du secteur handicap et de la transformation de l'offre.

Maîtrise de la gestion budgétaire d'un ESMS.

Connaissances des ressources humaines et du statut de la fonction publique.

Démarche qualité.

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

Aptitude à piloter un projet de construction.

Aptitude au dialogue social, accompagnement au changement.

Aptitude à développer les relations partenariales.

Compétences en DRH – Finances – Communication.

Rigueur, organisation.

Annexe 3

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD intercommunal Semblançay-La Membrolle (Indre-et-Loire)

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD Intercommunal Semblançay/La Membrolle est un EHPAD public autonome accueillant 170 résidents sur 2 sites distants de 10 km environ, auquel est rattaché un SSIAD de 64 bénéficiaires. Il dispose d'un PASA de 14 places.

L'EHPAD est propriétaire du site de la Membrolle et locataire pour le site de Semblançay.

L'établissement est en administration provisoire jusqu'à la prise de poste du nouveau directeur. L'administration provisoire avait pour objet de mettre fin à une dégradation du fonctionnement de l'établissement, d'assurer la sécurité juridique et financière, de proposer un projet stratégique pour les années à venir et de préparer l'arrivée d'une nouvelle direction.

L'établissement fait partie des EHPAD de la métropole et bénéficie d'une habilitation à l'aide sociale pour l'ensemble de ses places. Il présente un bon taux d'occupation. Les profils et les besoins des publics accueillis diffèrent quelque peu d'un site à l'autre. Cette diversité constitue une opportunité pour développer une offre différenciée et complémentaire, permettant d'apporter une réponse plus globale et mieux adaptée aux besoins identifiés à l'échelle de la Métropole.

La mise en place d'un CRT sur le territoire implique une coopération avec le détenteur de l'autorisation.

La réforme des SAD est mise en place avec un conventionnement avec 2 services d'aide à autorisation départementale.

L'établissement adhère au GCSMS « Réunis 37 ».

L'EHPAD doit être positionné comme établissement ressource pour le nord de l'agglomération.

II. – Description du poste

Le Directeur est le représentant légal de l'EHPAD. Il est le garant de la conduite générale de l'établissement : ressources humaines, finances, logistique, management des équipes, communication interne et externe.

Il veille à améliorer et à consolider l'équilibre financier de l'établissement, fidéliser les équipes médicales et paramédicales, harmoniser et sécuriser les pratiques professionnelles avec une attention sur la gestion des ressources humaines et la qualité du dialogue social engagé.

Il favorise l'intégration de l'établissement dans un tissu social, médicosocial et sanitaire, permettant une prise en charge globale et coordonnée des personnes accueillies ou accompagnées et de leurs familles. Dans ce cadre, il devra poursuivre le développement des coopérations avec les acteurs du territoire et évaluer les conventions existantes.

Il conduit la politique générale de l'établissement dans le cadre des politiques sociales, médicosociales et sanitaires définis au plan national et territorial.

Il devra élaborer un nouveau projet d'établissement arrivé à échéance en 2025.

Il devra élaborer et suivre un contrat de performance, devant permettre le retour à l'équilibre de l'établissement.

Il met en œuvre une politique stratégique et opérationnelle de gestion des moyens humains et financiers de l'établissement pour répondre aux besoins des personnes accueillies.

Il encadre des équipes pluridisciplinaires en favorisant le développement des compétences et savoir-faire des personnels dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des métiers et des compétences.

Il développe une politique d'évaluation continue des bonnes pratiques : mise en place de la nouvelle évaluation interne et prépare l'évaluation externe prévue en 2027.

Il met en œuvre et suit les différents projets et la feuille de route qui ont été validés par le Conseil d'administration, poursuit les objectifs du CPOM, de la réforme SAD et collabore au Centre de Ressources Territorial (CRT) du territoire pour le virage domiciliaire.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- management de projet : réflexion en mode projet et méthodologie ;
- expérience en gestion budgétaire ;
- conduite du changement ;
- management d'équipes pluridisciplinaires.

Connaissances particulières requises/prévues :

- connaissances du public issu de la gériatrie et maîtrise du secteur médico-social ;
- gestion budgétaire et financière des ESMS (M22) et comptabilité publique ;
- management stratégique ;
- droit de la fonction publique hospitalière et maîtrise des réglementations sanitaires et médico-sociales ;
- gestion des ressources humaines ;
- gestion de projet ;
- démarche qualité et gestion des risques ;
- connaissance du vieillissement, de la dépendance et des politiques publiques.

Compétences professionnelles requises/prévues :

- capacité à fédérer les équipes ;
- vision stratégique ;
- sens de l'intérêt général ;
- capacités de négociation ;
- intelligence relationnelle ;
- prise de décision ;
- gestion de crise ;
- éthique et exemplarité,

mais il devra aussi :

- donner du sens à l'action collective ;
- concilier exigence de gestion et qualité de l'accompagnement humain ;
- être présent sur le terrain et à l'écoute des résidents, des familles et des équipes ;
- anticiper les évolutions du secteur et conduire les transformations ;
- développer une culture de confiance, de bientraitance et d'innovation ;
- représenter efficacement l'établissement auprès des partenaires institutionnels.

Annexe 4

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice des EHPAD « l'Orée des bois » de Mézin et « les deux vallées » de Sos-en-Albret, direction commune

I. – Description de l'établissement

Les EHPAD de Mézin et de Sos constituent une offre médico-sociale essentielle pour l'accompagnement des personnes âgées sur un territoire rural marqué par le vieillissement de la population. Une direction commune entre les deux établissements est prévue afin de renforcer la cohérence et la pérennité de l'offre.

L'EHPAD de Mézin dispose de 98 places d'hébergement permanent et de 24 places en résidence autonomie, tandis que l'EHPAD de Sos propose 57 places d'hébergement permanent et un SSIAD de 33 places, contribuant au maintien à domicile et à la prévention des ruptures de parcours.

Les deux structures s'inscrivent dans une logique de complémentarité territoriale. Les enjeux prioritaires portent sur la consolidation de la direction commune, la formalisation d'une gouvernance stabilisée et le développement des coopérations avec les acteurs sanitaires, sociaux et médico-sociaux du territoire, notamment ceux intervenant à domicile. Ils visent également à renforcer la qualité et la sécurité des accompagnements, ainsi qu'à développer des actions de prévention favorisant le maintien de l'autonomie.

Pour l'EHPAD de Sos, les priorités concernent la finalisation de l'opération de restructuration en cours, dont l'achèvement est prévu en 2027, la sécurisation de son financement, la maîtrise d'ouvrage, l'élaboration d'un plan

de retour à l'équilibre intégrant les impacts des travaux, du bail emphytéotique et des investissements programmés, ainsi que l'adaptation à la réforme des services autonomie à domicile en lien avec l'UNA.

Pour l'EHPAD de Mézin, les enjeux portent sur le rétablissement du dialogue social, la préparation des élections professionnelles, la reconstitution de l'équipe d'encadrement, la mise en place d'outils de contrôle de gestion et l'élaboration d'un plan de retour à l'équilibre afin de consolider durablement la situation de l'établissement.

II. – Description du poste

Le directeur assure la responsabilité générale des EHPAD de Mézin et de Sos, en lien avec les présidents des conseils d'administration. Il définit et met en œuvre la stratégie des établissements, garantit la qualité et la sécurité des accompagnements, pilote la gestion des risques et veille à la pertinence du projet de soins.

Il est ordonnateur des dépenses, autorité investie du pouvoir de nomination et responsable de l'organisation des délégations et des astreintes. Il veille à la stabilité de l'organisation, à la gestion des ressources humaines et au maintien d'un dialogue social de qualité.

Le directeur développe les coopérations avec les acteurs institutionnels, sanitaires, médico-sociaux et la médecine de ville afin de renforcer la fluidité des parcours des personnes âgées. Il représente les établissements auprès des partenaires et participe aux travaux territoriaux, notamment dans le cadre du GCSMS EHPAD 47.

Ses priorités portent sur le rétablissement de l'équilibre financier des deux établissements, la restauration d'un climat social apaisé, la stabilisation des effectifs et la poursuite de la démarche d'amélioration continue de la qualité.

Les principaux projets concernent la poursuite et l'achèvement des travaux de réhabilitation de l'EHPAD de Sos, ainsi que la préparation d'une opération de restructuration à moyen terme pour l'EHPAD de Mézin. Il accompagne également la mise en œuvre des plans de retour à l'équilibre et la consolidation des organisations.

Son action s'inscrit dans une démarche conciliant soutenabilité financière, qualité de vie des résidents, bon usage des deniers publics et prise en compte des enjeux environnementaux, notamment l'adaptation aux risques climatiques, la sobriété énergétique et la gestion raisonnée des ressources.

III. – Profil recherché

Le poste requiert un directeur disposant d'une expérience confirmée dans le secteur médico-social, idéalement en EHPAD, capable d'assurer la direction commune de deux établissements représentant 155 places d'hébergement permanent, un SSIAD de 33 places et une résidence autonomie de 24 places.

Une expérience en conduite de projets de coopération territoriale, en gestion du dialogue social et en pilotage d'opérations de restructuration immobilière est particulièrement attendue. Le candidat devra faire preuve de dynamisme, de capacité d'initiative et d'une aptitude à conduire le changement dans un contexte de transformation des organisations.

Il devra maîtriser les relations avec les résidents, les familles et les représentants des usagers, ainsi que le management d'équipes pluridisciplinaires. Une forte capacité à développer les partenariats avec les acteurs sanitaires, sociaux et médico-sociaux du territoire est également recherchée.

Le candidat devra posséder une bonne connaissance de la législation et de la réglementation applicables aux établissements et services accueillant des personnes âgées.

Les compétences attendues portent notamment sur le management stratégique et opérationnel, la gestion budgétaire et financière, le pilotage de projets, la conduite d'opérations de travaux et l'accompagnement du changement. Il devra être en mesure de fixer des objectifs, d'en assurer le suivi et d'évaluer les résultats obtenus.

Doté de solides qualités relationnelles, il saura communiquer avec l'ensemble des partenaires et instances de gouvernance (ARS, Conseil départemental, conseils d'administration, CSE, CVS), fédérer les équipes autour des projets d'établissement et anticiper les évolutions du secteur afin de garantir la qualité, la continuité et la pérennité de l'offre d'accompagnement proposée aux personnes âgées.

Annexe 5

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EPMS d'Yvetot (Seine Maritime)

I. – Description de l'établissement

La création d'un Etablissement Public Médico-Social a été votée en conseil municipal d'Yvetot le 24 septembre 2025 pour regrouper l'ensemble des activités médico-sociales portées historiquement par le CCAS. Ce projet a été travaillé pendant 2 ans avec les autorités de tutelle.

Cet établissement rassemble des activités médico-sociales en faveur des enfants en situation de handicap dès l'âge de 3 ans (UEMA), des services dont un internat de semaine pour des enfants et adolescent atteints d'autisme sévère et enfin un IMP et IMPRO généraliste. Un SESSAD vient compléter l'offre de service.

Concernant la prise en charge des adultes en situation de handicap, l'établissement propose 157 places pour les travailleurs en ESAT, un atelier de jour, un SAVS et un foyer d'hébergement.

Ces deux secteurs au sein du pôle handicap s'orientent vers la transformation de l'offre, la logique de parcours coordonné et développe la visée inclusive.

L'équipe relais handicap rare Nord-Ouest intervient sur toute la Normandie et dans les Hauts-de-France. Le pôle de compétences et de prestations externalisés polyhandicap et les fonctions ressources font également parti de ce même service auquel cette année a été rattachée l'école conductive de Maucomble dispositif expérimental.

Concernant les dispositifs en faveur des personnes âgées, le SAD nouvellement autorisé permet dans la continuité des actions du SAAD et du SSIAD de proposer des interventions coordonnées pour le maintien à domicile. Un co-portage du centre de ressource territorial avec l'hôpital local permet le rapprochement avec le secteur gériatrique.

3 résidences autonomie complètent l'offre de service en amont des orientations en EHPAD. Enfin l'habitat inclusif développé en 2022 apporte à 10 personnes âgées isolées du parc social une réponse en termes de lien social pour prévenir la perte d'autonomie.

II. – Description du poste

Poste de direction avec des objectifs de :

- mise en place du nouveau projet d'établissement ;
- mise en place du nouveau conseil d'administration ;
- mise en place d'un nouvel organigramme ;
- poursuite de la démarche qualité et suivi des évaluations HAS ;
- négociation des futurs CPOM et optimisation financière ;
- mise en place des projets patrimoniaux ;
- relations partenariales et réflexion autour des futurs GTSMS.

ANNEXE II



FICHE DE CANDIDATURE

Emploi de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social*(Deux pages maximum)*

Intitulé du poste demandé :

Date de publication au *Journal officiel* de la République française :**A. – Informations personnelles**

Nom et prénom(s) :

Nom de jeune fille :

Date et lieu de naissance :

Situation familiale :

Adresse personnelle complète :

Téléphone personnel :

Portable personnel :

Courriel personnel :

Diplômes universitaires et professionnels :

Actions de formation continue suivies (au cours des cinq dernières années) :

B. – Situation professionnelle

D3S :

Oui ☐Non ☐

DH :

Oui ☐Non ☐

Autre fonctionnaire :

Oui ☐

précisez le corps ou cadre d'emploi d'origine :

Non ☐

Inscrit sur la liste d'aptitude D3S au titre de l'année 2025 :

Oui ☐Non ☐

Non fonctionnaire :

Oui ☐Non ☐

Type de contrat :

CDD ☐ CDI ☐

Poste et fonctions actuellement occupés :

Déroulement de carrière (*)

(Préciser les fonctions exercées, les postes occupés avec leurs périodes respectives) :

Autres actions menées (intérim, missions spécifiques, formations données) :