

# Avis et communications

## AVIS DE CONCOURS ET DE VACANCE D'EMPLOIS

MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DE LA PRÉVENTION

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

NOR : SPRN2335348V

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. – *Emplois de directeur ou directrice*

Centre hospitalier Isarien, Etablissement Public de Santé Mentale de l'Oise à Clermont-de-l'Oise (Oise) (*cf.* annexe I).

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

Centre hospitalier universitaire de Tours, centres hospitaliers de Luynes, Chinon, Loches, la Membrolle-sur-Choisille, Sainte-Maure-de-Touraine et EHPAD de l'Ile-Bouchard et de Richelieu (Indre-et-Loire) (*cf.* annexe II).

#### GROUPE III

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

Nouvel hôpital de Navarre à Evreux (Eure) (*cf.* annexe III).

Centre hospitalier du Centre-Bretagne à Pontivy, hôpital Alfred-Brard et maison d'accueil spécialisée de Guéméné-sur-Scorff (Morbihan) (*cf.* annexe IV).

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

Centre hospitalier universitaire de Nice et centre hospitalier de Tende (Alpes-Maritimes) (*cf.* annexe V).

Centre hospitalier régional Metz-Thionville, centres hospitaliers de Briey et Boulay et EHPAD de Creutzwald (Moselle et Meuse) (*cf.* annexe VI).

Centre hospitalier universitaire de Poitiers (Vienne) (*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 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 du 2 août 2005 modifié 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 par établissement à adresser uniquement par messagerie à : CNG-MOBILITE-DH-CHEF-EF@sante.gouv.fr, en mettant en copie leur supérieur hiérarchique ;
- l'ensemble des documents composant le dossier de candidature doit nous être adressé sous forme de pièces jointes en format PDF en utilisant uniquement le logiciel France transfert, téléchargeable sur <https://france-transfert.numerique.gouv.fr/upload> ;
- 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) :

1° Pour les personnels appartenant au corps des directeurs d'hôpital :

- une lettre de motivation ;
- un *curriculum vitae* de deux pages maximum ;
- les trois dernières fiches d'évaluations.

2° Pour les fonctionnaires n'appartenant pas au corps des directeurs d'hôpital :

- une lettre de motivation ;
- un *curriculum vitae* de deux pages maximum ;
- 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.

3° 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 maximum ;
- 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 ISARIEN ÉTABLISSEMENT PUBLIC DE SANTÉ MENTALE  
DE L'OISE (CHI-EPSMO) (PAS-DE-CALAIS)**Directeur ou directrice***I. – Description de l'établissement*

Le CHI-EPSM de l'Oise implanté sur trois sites en hospitalisation conventionnelle, Clermont de l'Oise, Fitz-James (unité accueil urgences) et Compiègne (centre psychothérapeutique Henry Theillou), est autorisé en psychiatrie générale : prise en charge à temps complet et à temps partiel (hospitalisation de jour et de nuit) et en psychiatrie infanto-juvénile (prise en charge à temps complet et à temps partiel uniquement en hospitalisation de jour).

Il réalise également une prise en charge ambulatoire avec des CATTP (centres d'accueil thérapeutiques à temps partiel) en psychiatrie générale, en psychiatrie infanto-juvénile et en psychiatrie en milieu pénitentiaire, des CMP (centre médico-psychologique) ou unité de consultation des services de psychiatrie en psychiatrie générale et en psychiatrie infantojuvénile, des hôpitaux de jour (HDJ), des logements accompagnés et de centres de post-cure pour adultes, des MAS, un ESAT (établissement et service d'aide par le travail), un foyer d'hébergement, un FAM (foyer d'accueil médicalisé). Enfin, le CHI gère également un IFSI (institut de formation en soins infirmiers) et un IFAS (institut de formation d'aides-soignants).

L'EPSM de l'Oise a signé un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens pour la période 2019-2024 déclinés en objectifs opérationnels comme par exemple le développement de la culture et le souci permanent de la qualité et de la sécurité des soins ou encore d'assurer une prise en charge globale et individualisée du patient et poursuivre les coopérations dans une stratégie territoriale.

Le projet d'établissement 2023-2027 du CHI-EPSM de l'Oise s'inscrit dans la continuité du précédent et se fonde, pour son volet médico-soignant, sur les principales orientations de la feuille de route santé mentale (promotion du bien-être mental, garantie de parcours de soins coordonnés, amélioration des conditions de vie et d'inclusion sociale).

*II. – Description du poste*

Le périmètre d'intervention du CHI-EPSM de l'Oise est strictement départemental depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

L'activité de soins psychiatriques est organisée en secteurs. Pour rappel, le SROS 2012-2017 réaffirmait une graduation des soins à laquelle répondait le CHI-EPSM de l'Oise (secteur, CMP, urgences psychiatriques, hospitalisation à temps partiel et à temps complet).

Le CHI de Clermont est confronté comme tous les établissements de santé aux manques de personnel (psychologue, infirmier etc.).

Le CHI-EPSM de l'Oise est un établissement psychiatrique en pleine modernisation et ce jusqu'en 2026. Elle permettra d'optimiser l'offre de soins et d'offrir aux patients les standards d'hébergement attendus. Dans ce contexte de restructuration, une attention particulière doit être portée sur le dialogue social.

Le CHI EPSM a été certifié par la Haute Autorité de santé (HAS) le 21 juin 2023. En raison de sa couverture départementale et de sa neutralité partenariale vis à vis des trois GHTMCO de l'Oise, le CHI EPSM de l'Oise bénéficie d'une dérogation GHT pérenne. Par décision du 3 juin 2020, le Directeur général de l'ARS Hauts-de-France a prorogé la dérogation accordée au CHI à l'obligation d'être partie à un groupement hospitalier de territoire pour une durée indéterminée. Le CHI est engagé dans des coopérations de fonctionnement avec les 3 GHT de l'Oise pour la psychiatrie de liaison, la prise en charge des urgences psychiatriques et la prise en charge psychiatrique des détenus.

Le CHI de Clermont de l'Oise a été très largement accompagné par l'Etat et par l'ARS ces dernières années afin de soutenir son projet d'investissement, gage de pérennité.

*III. – Profil recherché*

Le groupe de référence pour cet emploi fonctionnel est de II.

Expérience professionnelle appréciée :

(Projets de coopération, mise en œuvre de projets médicaux, médico-sociaux et sociaux structurant, conduite du dialogue social, conduite du dialogue de gestion...).

- gestion de crise ;
- projets de coopération ;
- conduite de projets architecturaux ;
- conduite du dialogue social.

Connaissances particulières requises/prévues :

Solides connaissances techniques dans les divers domaines de la gestion hospitalière (ressources humaines, finances, qualité et logistique).

- élaborer et exécuter le budget de l'établissement ;

- 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 ;
- être rigoureux dans l'organisation et la gestion ;
- répondre aux préoccupations et aux besoins de sa structure à la fois sur le court terme et le long terme ;
- capacités de concertation et de négociation avec l'ensemble des interlocuteurs du territoire ;
- être force de persuasion ;
- avoir une vision stratégique des évolutions du système sanitaire, social et médicosocial et savoir positionner l'établissement dans des réseaux de santé publique ou médico-sociaux au sein des territoires ;
- savoir être réactif ;
- capacité à prendre des décisions en tenant compte de positions et de points de vue différents et savoir en expliquer les raisons ;
- organiser la réponse aux besoins de la population et la mise en œuvre de la politique régionale sur les plans :
  - sanitaire ;
  - médico-social.

## ANNEXE II

CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE TOURS, CENTRES HOSPITALIERS DE LUYNES, CHINON, LOCHES, LA MEMBROLLE-SUR-CHOISILLE, SAINTE-MAURE-DE-TOURAINNE ET EHPAD DE L'ÎLE-BOU-CHARD ET DE RICHELIEU (INDRE-ET-LOIRE)

### Directeur général adjoint

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

Établissement public de santé, regroupant 5 sites hospitaliers, le CHRU de Tours occupe une place privilégiée au sein de la région Centre-Val de Loire. Avec 1 885 lits et places dont 1 280 en MCO (médecine-chirurgie-obstétrique), le CHRU est le premier établissement de la région de par le nombre d'hospitalisations réalisées (16,3 % des hospitalisations de la région Centre-Val de Loire et 49,5 % des séjours du département d'Indre-et-Loire). Il se situe dans le 1<sup>er</sup> tiers des CHRU (budget, activité, effectif, ...) et figure en 13<sup>e</sup> position du classement des CHU en matière de score SIGAPS.

Le budget principal du CHRU est de 908 millions d'euros prévus (en charges) pour 2023.

Toutes les activités y sont pratiquées, en ambulatoire et en hospitalisation, l'ensemble des surspécialités SIOS y est autorisé.

Avec 9 022 ETP travaillés, c'est-à-dire 4 % des emplois du département d'Indre-et-Loire, le CHRU de Tours est le 1<sup>er</sup> employeur de la région.

Le CHRU de Tours est l'établissement support du GHT « Touraine-Val de Loire » comprenant 7 établissements publics, 12 EHPAD, 4 cliniques, 2 HAD associées et 5 SSR partenaires. Le CHRU organise chaque année, depuis quatre ans, les conférences hospitalo-universitaires avec l'ensemble des autres établissements sièges de GHT pour faire vivre les conventions d'association sur les missions de recours, recherche, démographie médicale et parcours de soins.

Compte tenu de la dispersion et de la modernisation nécessaire de certains sites du CHRU, celui-ci s'est engagé dans un plan de restructuration ambitieux visant notamment à réduire le nombre de sites et à moderniser son offre de soins, en reconstruisant totalement le site de Trousseau, pour y installer l'essentiel de l'activité chirurgicale et d'urgences, ainsi que le nouvel hôpital de psychiatrie. Ce plan de restructuration engage un investissement de plus de 540 M€.

#### II. – Description du poste

Missions générales et permanentes :

- contribuer à la définition et à la mise en œuvre des politiques institutionnelles ;
- assister, seconder et représenter la directrice générale dans ses fonctions de pilotage du CHRU ;
- organiser, prévoir et animer avec la directrice générale les instances de gouvernance du CHRU ;
- organiser les modalités de préparation des instances et du directoire en veillant notamment à l'adaptation, à la cohérence et à la préparation des ordres du jour ;
- manager avec la directrice générale, l'équipe de direction et assurer la coordination de leurs missions ;
- organiser et suivre la gestion des affaires courantes en pilotant au besoin directement les dossiers importants.

Missions spécifiques et principaux projets à mener dans le périmètre du poste :

- suivi du projet de restructuration du CHRU, notamment les chantiers nouvel hôpital de psychiatrie et du nouvel hôpital Trousseau, engagement du nouveau schéma directeur immobilier du nouvel hôpital pédiatrique, bâtiment de biologie hospitalo-universitaire ;
- coordination de projets, hors projet de restructuration du CHRU, notamment conduire la réflexion sur la réforme de la démarche projet, coordination des projets de PIMM, universitarisation du CHR d'Orléans et restructuration de l'IFPS ;

- suivi et pilotage de la politique de systèmes d'information, notamment le déploiement du nouveau dossier patient informatisé, l'harmonisation des logiciels de gestion administrative et financière des établissements en direction commune, l'informatisation des réanimations et de l'anesthésie ;
- suivi des directions fonctionnelles ;
- pilotage du projet d'établissement 2024-2028 ;
- présidence du F3SCT.

### 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.

Le candidat devra avoir une expérience professionnelle diversifiée et reconnue, et avoir exercé la responsabilité de plusieurs directions fonctionnelles dans un CHU. Il devra avoir une expérience dans la conduite de projets médico-soignants, d'organisation hospitalière et de gestion à l'échelle d'un CHU.

Le candidat devra posséder des aptitudes pour conduire des actions de partenariat, tant au niveau local, qu'à l'échelle du GHT, du département, de la région, ainsi qu'au niveau de l'interrégional.

Le candidat devra faire preuve de capacités d'adaptation et d'anticipation, ainsi que du sens du travail en équipe et de loyauté. Il devra avoir acquis un sens du dialogue et de l'écoute, ainsi que d'une aptitude à susciter l'adhésion.

## ANNEXE III

### NOUVEL HÔPITAL DE NAVARRE (EURE)

#### Directeur ou directrice

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

Le centre hospitalier de Navarre est le 3<sup>e</sup> CH spécialisé en termes d'ETP en psychiatrie de la région après le CH du Rouvray à Sotteville-lès-Rouen et l'EPSM de Caen. C'est un acteur incontournable dans ce domaine dans cette partie Est de la région.

Le NHN est implanté sur le territoire de santé Evreux Vernon, il dessert un bassin de population de 600 000 habitants environ. Le NHN est dans le périmètre du GHT Eure-Seine-Pays d'Ouche (dont l'établissement support est le CHI Eure Seine) et en a signé la convention constitutive.

En plus du site de l'hôpital route de conches, le NHN articule ses prises en charge autour de 51 structures intra hospitalières et extra dont 2 relevant du champ médico-social dont 1 MAS (25 lits sur le site de l'hôpital).

Le NHN gère 3 sites d'hospitalisation à temps complet :

- 256 lits installés (hors chambres d'isolement) sur le site de l'hôpital de Navarre, à Evreux ;
- 9 lits installés au Centre d'accueil et de crise (CAC) sur le site du centre hospitalier Eure-Seine à Evreux ;
- 15 lits installés à l'UPHCD « Calmette » à Vernon, sur le site du centre hospitalier Eure Seine site de Vernon.

Plus spécifiquement, en matière de psychiatrie infanto-juvénile, les prises en charge au sein du département de l'Eure sont réalisées à partir des CMP pour enfants et adolescents situés sur Bernay – Evreux – Gisors – Louviers – Pont-Audemer - Verneuil et Vernon. Deux unités ambulatoires spécialisées à vocation départementale sont situées à Evreux :

- un CATTP pour adolescents de 12 à moins de 18 ans de 15 places (66 adolescents pris en charge en 2015) ;
- un hôpital de jour pour adolescents de 12 à moins de 18 ans de 10 places (20 adolescents pris en charge en 2015).

L'établissement compte une Unité d'hospitalisation pour adolescents (UHA) pour adolescents de 12 à 18 ans nécessitant une prise en charge à temps complet du fait de leur état de souffrance psychique (8 lits), une équipe de liaison de pédopsychiatrie installée en service pédiatrie du CH Eure Seine (Evreux). En outre, une équipe mobile de psychiatrie périnatale a été déployée en 2023.

L'offre de soins de l'établissement se compose également d'une équipe mobile départementale, d'une plateforme d'accueil et d'évaluation située dans l'établissement et depuis 2016 d'une Equipe territoriale d'appui aux diagnostics de l'autisme. L'établissement participe également à l'animation de la maison des adolescents du département.

En matière de psychiatrie générale, l'établissement a déployé une offre particulièrement diversifiée :

- des CMP, CATTP ;
- une équipe de liaison intervenant de façon transversale au sein de l'ensemble des unités fonctionnelles du NHN a été déployée ;
- le NHN assure également une garde psychiatrique départementale, dont le siège est implanté au centre d'accueil et de crise, situé au centre hospitalier Eure-Seine site d'Evreux ;
- pour les prises en charge des personnes âgées, l'établissement a mis en œuvre une équipe mobile de soins psychiatriques pour personnes âgées, laquelle intervient dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes publics et dans les unités intra-hospitalières du NHN sur avis médical ;

- en matière de psychiatrie-précarité, le NHN dispose d'une équipe mobile « respire » et d'une PASS précarité, implantée à côté de la PASS-somatique du centre hospitalier Eure-Seine site d'Evreux ;
- l'établissement a développé en lien avec des partenaires un projet de réhabilitation psychosociale s'articulant autour de deux axes forts, dont un volet logement ;
- les prises en charge des détenus sont réalisées au sein de l'unité sanitaire psychiatrique située au sein de la Maison d'Arrêt d'Evreux (5 lits/places). Cette unité dispense des soins médicaux, psychologiques et infirmiers aux personnes détenues de l'établissement pénitentiaire d'Evreux.

Afin de conforter sa place dans le territoire de santé Evreux-Vernon et de répondre aux besoins de la population, le NHN a passé de multiples conventions avec les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux de la région et les professionnels de santé libéraux.

L'établissement a été certifié par la Haute Autorité de santé en juillet 2023. Il s'est engagé avec dynamisme dans la mise en œuvre du projet territorial de santé mentale mais la mise en œuvre de ses engagements se voit contrainte par des difficultés d'effectifs médicaux. Le NHN porte un programme d'investissements ambitieux concernant ses structures extrahospitalières.

## II. – Description du poste

Il est attendu du chef d'établissement qu'il :

- réalise un état des lieux du fonctionnement de l'établissement dès la prise de poste ;
- poursuive la mise en œuvre des engagements pris dans le cadre de la loi de santé : projet territorial de santé mentale, contrat local de santé mentale, communauté psychiatrique de territoire ;
- garantit la mise en œuvre et le suivi du CPOM du NHN ;
- poursuive de la structuration de la prise en charge extra hospitalière/intra hospitalière ;
- garantit la consolidation du projet de réhabilitation psychosociale ;
- porte un projet de SMUR santé mentale ;
- mette en place le projet d'équipe médicale de territoire « Obésité et troubles du comportement alimentaire » en lien avec le CH Gisors et la clinique des Portes de l'Eure) ;
- veille à maintenir un bon climat social ;
- veille à l'amélioration de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à la mise en œuvre des moyens RH dont l'accord sur le temps de travail ;
- engage les mesures visant à renforcer l'équipe médicale permanente ;
- contribue au projet du GHT, dans ses déclinaisons opérationnelles dont le projet médical partagé, notamment sur le volet santé mentale mais également ses instances ;
- mette en œuvre le schéma directeur immobilier (30M€) dans le respect de la trajectoire contractualisée avec l'ARS pour la restauration des capacités financières de l'établissement.

## III. – Profil recherché

L'emploi s'adresse à un cadre de haut niveau fonctionnaire, ou agent contractuel, avec une expérience 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 appréciée par ailleurs :

- expérience dans la gestion d'établissement de santé et médico-sociaux ;
- expérience dans la conduite de projets immobiliers majeurs ;
- expérience dans la conception et la conduite de plans d'amélioration des fondamentaux de gestion ;
- connaissance de la rédaction, du pilotage et de la mise en œuvre de projets tel que le CPOM, le projet d'établissement/projet médical/projet médico-social ;
- capacité à initier, animer et accompagner le changement des organisations et le positionnement stratégique des activités ;
- projets de coopération et ouverture sur l'extérieur ;
- management d'équipes ;
- conduite du dialogue social ;
- nécessité de compétences en gestion financière et budgétaires ainsi qu'en gestion des ressources humaines.

## ANNEXE IV

CENTRE HOSPITALIER DU CENTRE-BRETAGNE, CENTRE HOSPITALIER ALFRED BRARD  
ET MAISON D'ACCUEIL SPÉCIALISÉE DE GUÉMENE SUR SCORFF (MORBIHAN)**Directeur ou directrice***I. – Description de l'établissement*

Le CHCB est l'établissement support du GHCB, groupement hospitalier Centre-Bretagne, qui comprend également le CH (médecine, SMR, EHPAD et SSIAD) et la maison d'accueil spécialisée de Guéméné/Scorff.

Le bassin de vie du T8 compte près de 142 000 habitants, à large dominante socio-professionnelle rurale.

Seul établissement public de santé du territoire de santé Pontivy-Loudéac, il assure un rôle majeur dans l'offre de santé du territoire. Au regard de sa situation géographique, le développement des coopérations hospitalières est un enjeu majeur pour maintenir et développer les activités de soins de l'établissement et renforcer son attractivité, notamment pour le recrutement de personnel médical.

L'établissement est organisé en 9 pôles médicaux et médicotechniques : 1 119 personnels non médicaux et 91 personnels médicaux salariés.

Les enjeux du CH sont notamment de : garantir l'accès aux soins urgents, préserver un capacitant en hospitalisation complète en médecine adapté aux besoins des patients, maintenir l'activité de la maternité, apporter de la lisibilité sur l'organisation de la filière de pédopsychiatrie, conforter l'activité de gériatrie sur les différents sites...

Est associé à ce GHT, le service HAD géré par AUB Santé, établissement de santé privé à but non lucratif.

Le GHT a comme partenaires : le CH de Plouguernevel, établissement privé d'intérêt collectif en santé mentale ; l'établissement Ker Joie de Bréhan spécialisée en psychiatrie et la polyclinique de Kério, établissement privé à but lucratif (groupe Vivalto).

La dynamique partenariale engagée avec le centre hospitalier de Bretagne Sud (CHBS) de Lorient, établissement support du GHT Sud Bretagne, devra être poursuivie et renforcée, avec dans le prolongement de la convention de coopération existante entre les deux établissements, la signature du GCS de moyens, et le développement d'un projet médical interterritorial visant à conforter l'offre de soins sur des filières prioritaires.

*II. – Description du poste*

Principaux projets à conduire :

Déployer et consolider durablement les préconisations de la mission d'appui, programmée en décembre 2023, sur l'organisation du service d'urgences.

Rédiger et mettre en œuvre le projet médical commun avec le GHBS et administrer le GCS Sud et Centre-Bretagne de coopérations médicales.

Finaliser le PMSP.

Obtenir la labellisation « Hôpital de proximité » du CH de Guéméné/Scorff et déployer les projets afférents à cette labellisation.

Renforcer les liens ville-hôpital.

Améliorer le résultat budgétaire et financier des établissements.

Mener le projet de restructuration des EHPAD de Loudéac et de Pontivy.

Conclure le nouveau CPOM dans le cadre de la direction commune.

Conduire la démarche de certification conjointe HAS en octobre 2024.

Mettre en œuvre la réforme des SSIAD.

*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.

Il est attendu du futur directeur du CHCB des expériences professionnelles lui ayant permis de mettre en exergue :

Un sens élevé des responsabilités.

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

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

– poursuivre et déployer les travaux du projet médico-social partagé visant à garantir des activités de soins sur le territoire de Pontivy-Loudéac ;

– structurer la dynamique partenariale et de développement des coopérations médicales avec le GHT Sud Bretagne qui sont à poursuivre et à développer ;

- poursuivre les travaux dans le cadre d'une coopération public privé avec la polyclinique de Kério qui jouxte le CHCB ;
- accompagner les projets relatifs à la labellisation du CH de Guémené/Scorffe en tant qu'hôpital de proximité qui devrait intervenir courant 2024 ;
- poursuivre le déploiement du plan triennal 2015-2017 avec des points de vigilance particuliers pointés dans le dialogue de gestion : taux de médecine ambulatoire et prescriptions de transports.

Une personnalité sachant construire un dialogue social constructif et disposant de qualités de management lui permettant de prendre en compte les enjeux internes et externes de l'établissement afin de poursuivre et d'améliorer la dynamique de recherche d'efficacité interne.

## ANNEXE V

### CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE NICE ET CENTRE HOSPITALIER DE TENDE (PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR)

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

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

Le CHU de Nice, qui est l'un des deux CHU de la région PACA, répond pour les missions de recours à une population chiffrée à environ 1,4 million d'habitants. Il est l'établissement support du GHT 06.

Il est engagé dans un schéma directeur immobilier ambitieux, qui doit s'élaborer en lien avec les acteurs du territoire.

Au-delà des éléments de contexte, le positionnement stratégique du CHU doit faire face à différents facteurs de complexité :

- le CHU de Nice est un établissement qui partage plusieurs activités de référence avec d'autres établissements de santé, se plaçant dans une situation liée, qu'il s'agisse de la pédiatrie avec la Fondation Lentral, de la cancérologie avec le Centre Antoine Lacassagne, de la chirurgie cardiaque avec l'Institut Arnault Tzanck ou de la psychiatrie avec le centre hospitalier Sainte-Marie Nice notamment ;
- le CHU de Nice s'inscrit dans un contexte concurrentiel fort qu'il s'agisse des EPS sur l'ouest du département, d'ESPIC avec un rôle de recours et de référence (HPNCL – CAL notamment), de cliniques privées de taille importante (groupe KANTYS – groupe Saint Jean – groupe Almayva notamment) mais également de la proximité des établissements monégasques.

Le programme d'investissement le plus structurant pour le CHU de Nice est la livraison de la phase 2 de Pasteur 2 en 2025 (travaux en cours).

Le CHU de Nice porte également un projet de regroupement de ses laboratoires de biologie médicale et d'anatomo-cyto-pathologie, intégrant une dimension territoriale. Le projet est en cours d'instruction par le comité régional de l'investissement (phase validation), pour une livraison prévue en 2028.

L'ensemble des instances a validé la mise en place d'une nouvelle gouvernance médicalisée polaire. Cette mise en œuvre est en cours d'instruction pour être opérationnelle au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

##### *II. – Description du poste*

- remplace le DG en cas d'absence ou d'indisponibilité ;
- exerce les délégations de signature de tous les actes, notes, correspondances, et autorisations en cas d'absence du DG ;
- participe aux instances décisionnelles ;
- gère l'équipe de direction selon délégation DG et notamment la gestion des contentieux et des conflits ;
- assiste le DG pour la définition des orientations stratégiques de l'établissement en lien avec l'ARS et en conformité avec le CPOM ;
- assiste le DG dans la politique territoriale de l'établissement en accord avec le CS et en conformité avec les orientations nationales et territoriales ;
- impulse les projets stratégiques avec les pôles et les directions fonctionnelles, notamment le projet d'établissement, projet médical, projet sécurité, projet qualité, projet de RSE... ;
- impulse avec la CME, l'activité de recherche et d'innovation ainsi que l'universitarisation de l'établissement notamment avec l'université Côte d'Azur et l'AP-HM ;
- participe à la politique de communication et valorise l'image de l'établissement ;
- elabore et propose au DG avec l'aide des directions concernées une stratégie financière et économique d'exploitation et d'investissement et la met en œuvre ;
- coordonne la définition des instruments de pilotage et de contrôle ;
- mobilise et optimise les RH et l'ensemble des moyens d'actions ;
- conduit l'évaluation des résultats et de l'efficacité des moyens mis en œuvre ;
- veille au dialogue social, participe aux négociations avec les partenaires sociaux et coordonne la gestion des mouvements de grève avec les pôles et les directions concernées ;

- participe et coordonne la gestion des crises ;
- prend en compte les attentes des usagers, des tutelles, des personnels et des élus ;
- conduit la transformation de l'établissement ;
- participe à l'évolution et à la promotion du modèle de délégation polaire médicalisé ainsi qu'à la mise en œuvre du modèle d'hôpital magnétique et d'hôpital hors les murs.

### 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.

Ce poste nécessite une expérience significative de plusieurs années dans un ou plusieurs centres hospitaliers (et/ou universitaire) ainsi que des responsabilités nationales. Une expérience dans une collectivité territoriale serait un plus.

Il aura, dans l'idéal, déjà exercé des fonctions de management au sein d'un hôpital et plus particulièrement avec un management polaire décentralisé et des responsabilités dans des secteurs tels que le secteur financier et budgétaire, le secteur du système d'information et la coordination de pôle.

Connaissances particulières requises/prévues :

- compréhension et maîtrise du système de santé et culture de santé publique ;
- connaissance et maîtrise des organisations hospitalières publiques et privées ;
- connaissance et intelligence du fonctionnement des instances et des tutelles ;
- connaissance approfondie de la loi HPST ;
- connaissance approfondie des processus financiers et budgétaires ;
- connaissance et expérience en système d'information ;
- connaissance et pratique de terrain des techniques de conduite de changement et de gestion de projets.

Qualités professionnelles requises/prévues :

- grande rigueur professionnelle ;
- esprit d'équipe et sens de l'effort ;
- loyauté et honnêteté intellectuelle ;
- autonomie ;
- capacité d'arbitrage et de prise de décision ;
- aptitude à la promotion de l'innovation ;
- sens du reporting hiérarchique ;
- savoir-faire relationnel et sens de la communication ;
- esprit de synthèse ;
- réactivité et agilité professionnelles ;
- ténacité dans le suivi, le respect des délais et des engagements ;
- grand sens de la confidentialité.

## ANNEXE VI

### CENTRE HOSPITALIER RÉGIONAL METZ THIONVILLE CENTRES HOSPITALIERS DE BRIEY ET BOULAY ET EHPAD DE CREUTZWALD (MOSELLE)

#### Directeur général adjoint ou directrice générale adjointe

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

Créé en 1977, le centre hospitalier régional (CHR) Metz-Thionville est un établissement de la catégorie CHR/CHU qui assure un rôle de proximité et de recours dans le bassin de population le plus peuplé de Lorraine (1,2 millions d'habitants). Le CHR est le siège du groupement hospitalier de territoire (GHT Lorraine Nord).

Il compte environ 2000 lits et places, dont environ 1300 lits et places MCO, répartis sur 5 sites hospitaliers distants de 30 km les uns des autres (Metz, Thionville, Hayange) et comprend 3 sites d'EHPAD. Il compte plus de 6 000 agents et étudiants, dont 700 personnels médicaux.

L'établissement présente un budget d'environ 680 M€ tous budgets confondus en exploitation, et environ 30 M€ en investissement annuel.

Engagé dans la conduite de plusieurs contrats de retours à l'équilibre financier depuis 2008, le CHR a renoué avec l'équilibre et a confirmé de bons résultats depuis 2014, en présentant un résultat excédentaire annuel. Ses comptes sont certifiés sans réserve ni recommandation depuis 2014.

Intégré dans de nombreuses coopérations territoriales, le CHR assure la direction du centre hospitalier de Briey, du CH de Boulay et de l'EHPAD de Creutzwald. Il développe par ailleurs une coopération étroite avec l'hôpital d'instruction des armées Legouest (Metz).

Il est établissement support du groupement hospitalier de territoire « Lorraine Nord » (GHT 6) qui comprend le CH de Boulay, le CH de Briey, l'établissement public départemental de santé de Gorze, le CHS de Jury, le CHS de Lorquin, l'HIA Legouest, et qui représente un bassin de population de l'ordre de 880 000 personnes (2<sup>e</sup> du Grand Est).

## II. – Description du poste

Compte tenu de la place du CHR sur le territoire, il convient de sécuriser son positionnement en qualité d'établissement de proximité et de recours, dans un contexte de démographique médicale départemental complexe.

Les évolutions architecturales et organisationnelles, ainsi que les enjeux d'attractivité du CHR Metz-Thionville sont nombreux : schémas directeurs de Thionville et de l'hôpital de Briey, projet SSR avec l'HIA Legouest, projet psychiatrie Lorraine Nord, investissements en équipements.

Dans ce contexte il y a lieu, en cohérence avec le projet managérial du projet d'établissement 2024-2028, d'accompagner ces changements. L'équipe DG-DGA joue ici un rôle majeur dans cette conduite du changement en faisant travailler les équipes ensemble, et en leur donnant confiance.

La mise en œuvre du nouveau projet d'établissement, la gestion et le pilotage des secteurs à forts enjeux organisationnels tels que notamment les urgences, le secteur Femme - Mère - Enfant ou encore le bloc opératoire, et la coordination de la conception et de la mise en œuvre du plan directeur du site de Thionville et de Briey, sont les principaux enjeux de ce poste pour les années à venir.

La participation à l'animation et la coordination du groupement hospitalier de territoire dont le CHR est établissement support, mais aussi des établissements en direction commune, sont également des points essentiels.

## 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 souhaitée :

- parcours professionnel diversifié et reconnu ;
- responsabilité de plusieurs directions fonctionnelles ;
- profil à dominante financière ;
- forte implication dans la conduite des projets ;
- expérience réussie dans la conduite du changement.

Connaissances appréciées :

- gestion hospitalière sous tous ses aspects (ressources humaines, finances, système d'information, patrimoine...) avec une appétence pour les questions financières ;
- culture juridique et financière ;
- modalités d'organisation de la recherche dans un CHU ;
- techniques de communication.

Savoir-faire/Savoir être :

- esprit d'analyse et de synthèse ;
- qualités relationnelles, d'ouverture d'esprit, d'empathie et de fermeté ;
- sens de la communication et du travail en équipe ;
- maîtrise des conduites de projet ;
- savoir animer, mobiliser et convaincre ;
- fixer des objectifs et évaluer des résultats ;
- sens développé des valeurs de loyauté et d'engagement ;
- valeurs personnelles en adéquation avec la gestion du changement.

## ANNEXE VII

### CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE POITIERS (VIENNE)

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

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

Le CHU de Poitiers est le 2<sup>e</sup> CHU de Nouvelle-Aquitaine et l'hôpital universitaire de recours pour l'ex-région Poitou-Charentes. Il assure également les soins de premier niveau pour l'ensemble du département de la Vienne, réparti sur 5 sites : site principal de Poitiers, et sites de Châtelleraut, Loudun, Lusignan et Montmorillon. Cette répartition est issue de fusions successives avec les établissements du département entre 2013 et 2021. Le CHU n'assure pas actuellement de direction commune.

Présentation des services (nombre de lits, effectifs, budget...) :

2 651 lits et places dont 804 en hébergement EHPAD/USLD.

Budget principal de 755 millions d'€ à l'EPRD 2023.

3 sites d'urgences, 1 site disposant de centre de soins non programmés H24, deux sites MCO, deux sites médecine/chirurgie, 1 site de médecine SSR EHPAD.

Le CHU de Poitiers assure une mission de proximité avec une offre de soins complète en médecine-chirurgie-obstétrique sur l'ensemble du département de la Vienne et une mission d'appel régional et de recours pour les 436 000 habitants de la Vienne et les 1,8 million d'habitants du Poitou-Charentes.

Près de 9 000 professionnels concourent à cette offre de soins (1 990 personnels médicaux).

## II. – Description du poste

Fonction : directeur(trice) général(e) adjoint(e).

Grade : directeur sur emploi fonctionnel de groupe III pourvu par voie de détachement.

Position dans l'organigramme de direction :

Liaisons hiérarchiques :

- directeur général ;
- équipe de direction.

Liaisons fonctionnelles :

- directeur de cabinet ;
- directeurs fonctionnels et de site ;
- président de la CME et vice-président ;
- ensemble des responsables médicaux et paramédicaux des pôles et des services, l'encadrement et les personnels de tous les secteurs ;
- doyen de la Faculté ;
- correspondants extérieurs (ARS, établissements, réseaux...).

Missions générales :

En lien étroit avec la directrice générale, le (la) directeur(trice) général(e) adjoint(e) est chargé(e) d'assurer la conduite générale de l'établissement et d'assurer la coordination des travaux de l'équipe de direction.

Il (elle) est appelé(e) à représenter la directrice générale en cas d'absence ou d'empêchement de celle-ci et dans la vie courante de l'établissement (assure la présidence du directoire en son absence, la représente en CME, le comité de direction, les commissions et dans toutes les instances où elle ne pourrait assister, assure l'intérim de la direction générale en son absence).

Membre du Directoire, il (elle) participe à la définition et à la mise en œuvre du projet d'établissement, au partage des dossiers stratégiques. Il (elle) met en œuvre l'atteinte des objectifs fixés par les autorités de régulation ou contractualiser avec ces derniers, notamment concernant les sujets d'efficience et la maîtrise des ressources.

Missions permanentes :

Il (elle) assure sous l'autorité de la directrice générale :

- la coordination des directions fonctionnelles ;
- la gestion de l'équipe de direction (propositions d'objectifs et peut être solliciter pour avis sur les entretiens annuels d'évaluation) ;
- le suivi de mise en œuvre du nouveau projet d'établissement ;
- la politique de gestion des ressources humaines ;
- la politique de gestion des ressources matérielles ;
- la présidence du CSE (avec la directrice générale) et des F3SCT et la coordination avec la DRH et la directrice générale.

Pourra assurer la présidence du CSE et des F3SCT, selon l'organisation à définir avec la DRH et sous l'autorité de la directrice générale,

Le suivi et la coordination des instances, et des comités de pilotages de l'établissement.

La définition et le suivi de mise en œuvre de la politique de contractualisation et le cas échéant de délégation de gestion.

La préparation et le suivi des conférences de pôle et des contrats de pôle.

La supervision avec la direction compétence de la préparation et le suivi de la certification HAS.

La préparation et le suivi de dossiers stratégiques ou d'investissement qui lui sont confiés.

Il anime et met en œuvre la politique ville-hôpital.

Les missions spécifiques :

- il (elle) est chargé du suivi du plan d'efficience annuel ;
- il (elle) participe au plan management du CHU ;

- il (elle) supervise en lien avec la direction compétente la politique de communication et la politique de sécurité des professionnels de l'établissement (plan de crise sanitaire et coopération des situations de crise) ainsi que sa mise en place et le suivi de la garde administrative ;
- il (elle) prépare et entretient les collaborations avec les 2 CHU de Nouvelle-Aquitaine, les établissements de l'ex-région Poitou-Charentes et les établissements de la Vienne, mais également avec les professionnels libéraux ;
- il (elle) veille à la qualité des relations sociales et la qualité du dialogue social ;
- il (elle) est responsable de la revue des projets transversaux du CHU.

### 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.

Compétences professionnelles :

- un parcours amenant à des aptitudes de management et conduite de projet dans différentes directions fonctionnelles hospitalières et différents secteurs professionnels.

Connaissances requises :

- en ressources humaines ;
- juridique et financière ;
- conduite de projet.

Savoir-faire et être :

- esprit d'analyse ;
- animation, négociation ;
- qualités relationnelles et humaines ;
- travail en équipe ;
- loyauté ;
- rigueur et disponibilité.