

Avis et communications

AVIS DE CONCOURS ET DE VACANCE D'EMPLOIS

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ ET DES SOLIDARITÉS

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

NOR : TSSN2414829V

Sont vacants ou susceptibles de le devenir en vue d'être pourvus en application du décret n° 2020-959 du 31 juillet 2020 relatif aux emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière, les emplois de direction ci-après :

Groupe II

I. – Emploi de directeur ou de directrice

Centres hospitaliers de Digne-les-Bains, de Manosque, des EPSM de Castellane, de Seyne-les-Alpes et de Riez et des EHPAD de Thoard, de Valensole et de Puimoisson (Alpes-de-Haute-Provence) (cf. Annexe I).

Groupe III

II. – Emploi de directeur ou de directrice

Centre hospitalier Jean Rougier à Cahors (Lot) (cf. Annexe II).

III. – Emploi de directeur général adjoint ou de directrice générale adjointe de centre hospitalier régional

Centre hospitalier régional d'Orléans et des centres hospitaliers de Pithiviers et de Neuville-aux-Bois (Loiret) (cf. Annexe III).

Conditions d'emploi

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

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

Ces emplois sont classés, en application de l'article 24 du décret n° 2020-959 susmentionné, en trois groupes.

La rémunération dépend de l'expérience du titulaire de l'emploi et pour les personnes fonctionnaires de son classement dans la grille indiciaire des fonctionnaires. La rémunération brute annuelle varie en fonction du groupe de l'emploi : pour un groupe 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 fonctionnaires 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-EF@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 maximum ;
- 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 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.

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, qui procède à l'examen des candidatures recevables pour présélectionner les candidats à auditionner.

L'instance collégiale est composée de la manière suivante :

- membres avec voix délibérative : outre la directrice générale du Centre national de gestion, présidente, ou son suppléant ; un membre choisi en raison de ses compétences dans le domaine des ressources humaines et qui n'est pas soumis à l'autorité hiérarchique des autorités dont relèvent les emplois à pourvoir ; un membre qui a occupé des fonctions d'un niveau de responsabilité au moins équivalent à celui de l'emploi à pourvoir ; deux membres appartenant à l'administration du centre national de gestion ;
- membres avec voix consultative : un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives siégeant au Comité consultatif national, un représentant de la Fédération hospitalière de France.

Audition des candidats et choix du candidat retenu

L'autorité de recrutement procède ensuite à l'audition des candidats présélectionnés.

A l'issue des auditions, l'autorité de recrutement transmet à l'autorité de nomination une liste de candidats susceptibles d'être nommés classés par ordre de préférence, après avis du président du conseil de surveillance de l'établissement pour les directeurs des établissements.

Lorsque l'autorité de recrutement retient prioritairement une personne qui n'a pas la qualité de fonctionnaire, de militaire ou de magistrat de l'ordre judiciaire pour pourvoir un poste vacant, il procède au recrutement de celle-ci par contrat, après avis du Président du conseil de surveillance de l'établissement. Il en informe le directeur général du Centre national de gestion, auquel il adresse copie du contrat signé.

Le directeur général du Centre national de gestion informe les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature.

Formation

Les directeurs suivent, dans le cadre de leur première prise de fonction de chef, une formation adaptée à leur mission.

La formation doit permettre l'acquisition des connaissances et des compétences nécessaires à l'exercice de ses fonctions par le directeur.

La formation mentionnée à l'article 1^{er} du décret n° 2009-1761 du 30 décembre 2009 est effectuée par le directeur concerné dans un délai maximal d'un an à compter de sa prise de fonction. Ce délai peut être porté à dix-huit mois sur décision du directeur général de l'agence régionale de santé.

Déontologie

L'accès à cet emploi est soumis au dépôt d'une déclaration d'intérêts préalablement à la nomination. Le formulaire de la déclaration d'intérêts peut être téléchargé à l'adresse suivante :

<https://www.cng.sante.fr/directeurs/statuts-textes-de-referance-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

CENTRES HOSPITALIERS DE DIGNE-LES-BAINS, DE MANOSQUE, DES EPSM DE CASTELLANE, DE SEYNE-LES-ALPES ET DE RIEZ ET DES EHPAD DE THOARD, DE VALENSOLE ET DE PUIMOISSON (ALPES-DE-HAUTE-PROVENCE)

Directeur ou Directrice

I. – Description de l'établissement

Département le plus vaste et le moins densément peuplé de la région PACA, les Alpes-de-haute-Provence s'étendent des hautes vallées alpines aux collines et plateaux de Provence et offrent le cadre d'une mission passionnante à très fort enjeu de santé publique.

Le territoire, à majorité rurale et de montagne, présente des indicateurs de santé publique peu favorables et le vieillissement le plus marqué assorti au taux d'accès aux soins le plus faible de la région, notamment pour les spécialistes et à une faible présence des acteurs hospitaliers privés.

Les hôpitaux et ESMS publics répartis sur l'ensemble du territoire constituent ainsi un atout pour transformer et améliorer significativement l'accès aux soins et le niveau de santé des habitants. Avec une direction commune comprenant notamment 2 CH MCO, 3 hôpitaux de proximité, 3 EHPAD, 1 MAS, 1 CAMSP, 1 IFSI, 4 SIAD..., associée aux autres établissements publics, le GHT 04 s'appuie sur un réseau de proximité d'établissements parfois de petite taille mais en capacité de répondre concrètement aux larges besoins de santé de la population.

Il peut s'appuyer pour cela sur la facilité d'échange entre acteurs qui caractérise ce territoire à taille humaine, reconnu comme un espace d'expérimentation et d'incubation de prédilection pour des projets d'innovation sociale ou de santé publique. Le territoire dispose également des atouts d'une géographie exceptionnelle qui peut attirer au delà des nombreux touristes les talents médicaux et jeunes professionnels désireux de débiter leur carrière ou vie de famille dans un environnement considéré comme le plus sain de France.

L'enjeu fondamental pour la direction commune et le GHT 04 est de renforcer ses organisations internes afin d'assumer son rôle de référent sanitaire du territoire et de devenir le moteur de l'attractivité médicale et de la création de parcours de soins coordonnés et efficaces avec l'ensemble des acteurs de santé, au service du territoire.

II. – Description du poste

La direction commune et du GHT 04 est un poste stratégique et déterminant pour le territoire.

Il consiste :

- d'une part à assurer avec l'aide de l'équipe de direction le pilotage quotidien des 8 structures sanitaires et médico-sociales sur ses volets managériaux et partenariaux, ressources humaines, affaires financières et logistiques, gestion de projets et garant de la qualité et de la sécurité des soins ;
- d'autre part à définir et faire vivre la politique générale des établissements dans le cadre des orientations stratégiques inscrites aux contrats d'objectifs et de moyens et de la feuille de route du GHT signés avec l'ARS PACA et en lien avec les équipes d'encadrement, les représentants médicaux et les instances de gouvernance.

Sa mission première est de poursuivre la structuration du GHT, d'en optimiser et renforcer les organisations afin de permettre aux établissements publics d'assumer au mieux leurs missions de santé et d'améliorer leur image auprès de la population. Pour cela, il convient de relever en priorité les défis suivants :

- renforcer et structurer la direction et les fonctions supports ;
- mettre en œuvre une politique volontariste d'attractivité, de recherche de talents et de fidélisation des personnels notamment sur les filières les plus en tension (médecine d'urgences, psychiatrie, maternité, gériatrie) ;
- redresser la situation financière des établissements notamment par la mise en place d'un plan de relance de l'activité des filières de soins ;
- mettre en œuvre une politique rigoureuse d'amélioration de la qualité et de la sécurité des soins ;
- création d'une direction médico-sociale chargée notamment de soutenir le renforcement de la culture médico-sociale au sein du GHT ;
- renforcer les coopérations au sein des structures du GHT (équipes territoriales partagées) mais aussi avec l'ensemble des acteurs de santé intra et extra départementaux afin de positionner le GHT04 comme acteur des réponses de santé départementales et régionales.

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 et du milieu hospitalo-universitaire.

Poste à forts défis et impacts pour la santé des populations et l'aménagement d'un territoire, la personne en charge devra disposer d'une forte vision stratégique des enjeux de santé et de développement d'un territoire rural, d'une expérience soutenue de direction d'établissements de santé et médico-sociaux ainsi que d'une volonté et aptitude reconnues à l'accompagnement au changement.

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.

En particulier, il est attendu les éléments suivants :

Expérience de chef d'établissement de santé et médico-social avec :

- direction commune ;
- structuration de services supports ;
- développement en concertation de projets d'établissements/services et documents stratégiques ;
- animation d'un réseau partenarial ;
- mise en œuvre de coopérations structurantes ;
- mise en œuvre et pilotage de projets complexes ;
- conduite du dialogue social.

Connaissances particulières :

- très bonne connaissance des politiques de santé (secteurs sanitaire et médico-social) ;
- parfaite maîtrise des mécanismes et du pilotage financier des établissements de santé ;
- grandes expériences de gestion des ressources humaines, des politiques d'attractivité et de fidélisation.

Compétences professionnelles :

- compréhension des enjeux spécifiques du territoire et vision stratégique pour y répondre ;
- qualités relationnelles, d'animation et de concertation importantes pour animer, mobiliser et convaincre les acteurs multidisciplinaires et partenaires institutionnels du territoire de santé ;
- animation de concertations et méthodes de co-construction ;
- conduite du changement ;
- compétence éprouvée en gestion de crise.

ANNEXE II

CENTRE HOSPITALIER JEAN ROUGIER À CAHORS (LOT)

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

Le département du Lot compte 174 942 habitants (INSEE 2021). Superficie = 5 217 km². On dénombre 4 bassins de population : Cahors (41 %), Gourdon, Figeac et Saint-Céré.

Il est limitrophe de 2 autres régions, l'Auvergne-Rhône-Alpes et la Nouvelle-Aquitaine, ainsi que des départements suivants : la Corrèze, le Cantal, le Lot-et-Garonne et la Dordogne. Il est également limitrophe de 2 départements de la région Occitanie : l'Aveyron et le Tarn-et-Garonne,

Le dispositif sanitaire est axé autour de :

- 5 établissements publics : les centres hospitaliers de Cahors, Figeac, Gourdon, Gramat, Saint-Céré ;
- 3 ESPIC : un établissement psychiatrique, l'hôpital Jean Pierre FALRET de l'institut Camille Miret à Leyme qui gère également le centre de soins de suite et réadaptation à Bretenoux et le centre de rééducation fonctionnelle de la Roseraie à Montfaucon géré par l'union mutualiste la Roseraie.

Le centre hospitalier Jean Rougier de Cahors, est l'établissement de santé principal du département. Il dispose de 4 implantations distinctes sur la ville :

- le site principal qui accueille les activités MCO, urgences, les services support et la logistique ;
- en proximité, l'Institut de formation aux métiers de la santé ;
- une villa non loin du site principal qui accueille l'internat ;
- un site nommé Le Payrat situé dans Cahors qui accueille l'USLD et une UHR.

Le site principal est situé en plein cœur du centre ville. Il a une capacité totale de 300 lits et places : 159 en médecine, 54 en chirurgie dont 14 en chirurgie ambulatoire, 27 en obstétrique, 10 en SMR et 60 en USLD. Il participe à la PDSSES.

L'établissement dispose d'une large offre de soins : siège du SAMU, il est doté d'un service d'urgences et réanimation et d'un SMUR, une maternité de niveau 2, de chirurgies conventionnelles et ambulatoire (viscérale et digestive, orthopédique, urologique, vasculaire, ORL, ophtalmologique), de médecines (unité de soins continus, médecine interne et polyvalente, médecine gériatrique et soins palliatifs), un service de Soins Médicaux et de Réadaptation. Il dispose également d'un plateau technique complet et moderne (bloc opératoire, stérilisation et service d'imagerie médicale, laboratoire de biologie médicale et pharmacie à usage intérieur).

Des services complémentaires complètent le dispositif (Equipe Mobile de Gériatrie, PASS, consultations avancées dans d'autres CH, fauteuil dentaire pour les personnes en situation de handicap et vulnérables, prise en charge des troubles de l'apprentissage chez le jeune enfant, service de sport santé) ainsi qu'un Institut de Formation des Métiers de la Santé (IFMS). Le centre hospitalier gère également une USLD avec une UHR pour un total de 60 lits.

Actuellement, une opération de réaménagement et extension du service d'accueil des urgences avec la création d'un centre d'accueil et de crise qui permettra d'améliorer l'entrée des patients dans les dispositifs de santé psychiatriques, et plus particulièrement les urgences et les situations de crise est en cours (stade PTD). L'établissement accueille également de nombreux internes et en partenariat avec les collectivités territoriales développe un projet de logement des internes et d'étudiants en santé pour favoriser la démographie médicale du département.

II. – Description du poste

Stratégie (positionnement au sein du territoire, projet d'établissement, politique financière...) :

En tant qu'établissement support du GHT, développer les actions et poursuivre l'intégration du GHT du Lot. Départemental, le GHT regroupe les établissements de GOURDON, SAINT-CERE, GRAMAT et FIGEAC. En tant qu'établissement support, il s'agit d'assurer les fonctions définies à l'article L. 6132-3-I du Code de la Santé

Publique pour le compte des établissements parties au GHT mais également d'impulser une véritable dynamique de projet et de fonctionnement.

Accompagner la mise en œuvre du projet médical et de soins partagé du groupement en portant plus particulièrement l'attention sur :

- la structuration et le renforcement de la filière soins palliatifs dans un cadre départemental ;
- consolider la filière gériatrique ;
- développer les équipes territoriales notamment pour les urgences ;
- participer à la dynamique d'installation du SAS ;
- préparer les établissements aux situations sanitaires exceptionnelles ;
- consolider les liens avec les acteurs de ville ;
- engager les démarches et actions pour inscrire l'établissement dans une trajectoire financière positive ;
- organisation (gouvernance, organigramme de direction, délégations...);
- gouvernance classique de l'établissement en service et par équipe de direction. Les délégations sont gérées selon le code de la santé publique ;
- coordination externe et interne (coopérations, réseaux, décisions et arbitrages, négociation, ...);
- assurer la fonction d'établissement support du GHT du Lot ;
- revisiter les partenariats et les coopérations avec les établissements sanitaires et médico-sociaux du bassin de santé ;
- conduite générale de l'établissement (domaine ressources humaines, financier...);
- améliorer la situation financière de l'établissement et entrer dans le processus de retour à l'équilibre. L'affaiblissement de l'activité, le contexte inflationniste, les projets de restructuration rendent nécessaire un plan de redressement de l'activité avec une attention constante sur les recettes et les dépenses à apporter ;
- développer une politique de qualité de vie au travail et d'attractivité des métiers au sein du CH.

Principaux projets à conduire :

Piloter le GHT.

Accompagner les différentes phases et la mise en œuvre du projet inscrit dans la stratégie régionale du SEGUR Investissement de restructuration des urgences et du CAC en lien avec l'hôpital psychiatrique Jean-Pierre Falret.

Conduire les projets d'investissements nécessaires en lien avec la soutenabilité financière de l'établissement.

Conduire le projet de certification des comptes de l'établissement.

Développer une stratégie de maintien et consolidation de l'offre de soins en lien avec la réforme des autorisations.

III. – Profil recherché

L'emploi s'adresse à un cadre de haut niveau fonctionnaire, ou agent contractuels, 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 :

Connaissances et compétences requises :

- gestion de projet et conduite au changement ;
- maîtrise de l'équilibre budgétaire ;
- compétences managériales attendues ;
- capacité à renforcer le positionnement des établissements dans leur environnement en lien 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 des établissements ;
- expérience hospitalière (gestion des organisations en particulier) ;
- bonne aptitude à l'animation du dialogue social ;
- capacité à coordonner les actions à mettre en œuvre ou mises en œuvre dans le cadre du GHT ;
- capacité à mettre en œuvre et développer les projets de coopération dans les secteurs sanitaires, médico-social et ambulatoire ;
- développement de la qualité et de la sécurité des soins.

ANNEXE III

CENTRE HOSPITALIER RÉGIONAL D'ORLÉANS ET DES CENTRES HOSPITALIERS
DE PITHIVIERS ET DE NEUVILLE-AUX-BOIS (LOIRET)**Directeur général adjoint ou de directrice générale adjointe de centre hospitalier régional****I. – Description de l'établissement**

2^e établissement de la région Centre-Val de Loire, le CHU d'Orléans est un établissement de 1300 lits MCO et 500 lits d'EHPAD et SLD. Il est doté d'un budget de 530 M€ et emploie plus de 4600 personnels non médicaux et plus de 600 personnels médicaux.

La décision de transformer le CHR en CHU, prise par le Premier ministre le 22 février 2022 et confirmée par la signature de la convention-cadre hospitalo-universitaire le 12 octobre 2023, est un nouveau départ pour le CHU d'Orléans qui doit se transformer pour développer la triple mission de soins, d'enseignement et de recherche au sein de la région Centre-Val de Loire afin de mieux répondre aux enjeux d'accès aux soins en formant notamment, davantage de médecins pour qu'ils s'implantent sur nos territoires. Le CHU est organisé en 12 pôles cliniques et médicotechniques. Acteur majeur de son territoire, il est l'établissement support du GHT du Loiret qui compte 9 établissements et est en direction commune avec 6 établissements.

Le CHU d'Orléans vient de terminer la rédaction de son nouveau projet d'établissement, lequel reflète désormais les profonds changements qu'implique l'universitarisation en termes d'organisations, d'offre de soins et de gouvernance médicale et administrative.

Il accompagne également l'entrée en vigueur du nouveau projet régional de santé 2023-2028, qui fait de l'accès aux soins au rang de priorité, dans une région à faible densité médicale. Le CHU d'Orléans connaît une situation financière particulièrement dégradée, en raison de tensions sur le recrutement de personnels paramédicaux qui contraint l'établissement à fermer des lits. La crise du covid a également beaucoup touché le CHU. Le soutien à l'activité et l'approfondissement de la délégation de gestion dans les pôles sont donc également des chantiers prioritaires.

II. – Description du poste*1. Missions générales*

Le directeur général adjoint aura pour mission de participer à l'élaboration et de mettre en oeuvre, en lien étroit avec le directeur général, la stratégie globale de l'établissement.

Il pilote les projets structurants de l'établissement que lui confie le directeur général, en lien avec l'équipe de direction. Il anime et encadre l'équipe de direction dans la définition des objectifs et des projets, leur suivi et leur évaluation.

Il anime le suivi des travaux de l'équipe de direction en lien avec la directrice de cabinet.

Il fait des propositions pour ajuster le fonctionnement de l'équipe de direction à sa nouvelle configuration définie par le nouvel organigramme mis en place au 1^{er} novembre 2023.

2. Missions spécifiques

Pilotage stratégique de l'établissement avec le directeur général.

Conduite de projets transversaux.

Pilotage et suivi du projet de transformation universitaire en lien avec la directrice de cabinet, en partenariat avec les établissements de santé de la région afin de coordonner leurs stratégies médicales.

Représentation du directeur général à sa demande (inter-directoire avec le CHU de Tours, GCS HUGO...).

Nature des délégations associées au poste : délégation de signature du directeur général.

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 et du milieu hospitalo-universitaire.

*Connaissances particulières requises / prévues**Savoir-faire :*

- avoir une vision stratégique des évolutions du système de santé et savoir positionner l'établissement en matière de coopérations territoriales ;
- fixer des objectifs dans le cadre des relations contractuelles au sein de l'établissement et avec d'autres acteurs dans le cadre des conventions de coopération ;
- savoir diriger, arbitrer et prendre des décisions en s'appuyant sur une capacité de jugement ;
- savoir expliquer la stratégie, la faire partager, 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 ;
- décider, négocier et arbitrer en interne et en externe avec les différents acteurs ;
- planifier, organiser, répartir les ressources en soins de l’établissement dans une approche transversale et efficiente ;
- une expérience en CHU constituerait un atout pour les missions afférentes à ce poste ;
- communiquer vis-à-vis des différents publics.

Connaissances associées :

- conduite du changement et management stratégique ;
- gestion de projet et conduite de projet ;
- gestion administrative, économique, financière et contrôle de gestion ;
- gestion des ressources humaines ;
- droit hospitalier ;
- qualité et gestion des risques.

Savoir-être :

- sens des responsabilités ;
- loyauté ;
- créativité ;
- sens de la diplomatie ;
- dynamisme ;
- positionnement.

Cotation de la part fonctions de la PFR : 2.7 (classe normale ou hors classe).

Conditions et contraintes liées au poste :

- intérêt intellectuel ;
- mutation des établissements de santé et du contexte propre au CHU d’Orléans.