

# Avis et communications

## AVIS DE CONCOURS ET DE VACANCE D'EMPLOIS

MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DE L'ACCÈS AUX SOINS

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

NOR : MSAN2434453V

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

#### Groupe I

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

- groupe hospitalo-universitaire AHP université Paris-Saclay (Paris) (cf. annexe I) ;

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

- Assistance publique - hôpitaux de Paris (Paris) (cf. annexe II).

#### Groupe II

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

- site Conception Sud à l'Assistance publique - hôpitaux de Marseille (Bouches-du-Rhône) (cf. annexe III) ;
- centre hospitalier de Dax (Landes) (cf. annexe IV).

#### Groupe III

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

- centre hospitalier Sud Essonne-Dourdan-Etampes (Essonne) (cf. annexe V).

#### Conditions d'emploi

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

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

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

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

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

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

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

#### *Procédure de recrutement*

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

L'autorité de recrutement est :

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

L'autorité de nomination est :

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

#### *Dossier de candidature*

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

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

Le dossier de candidature se compose :

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

- une lettre de motivation ;
- un *curriculum vitae* de deux pages 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 indiciaire ;
- l'avis motivé de l'autorité investie du pouvoir de nomination sur leur aptitude à occuper un emploi de directeur d'hôpital.

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

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

#### **GRUPE HOSPITALO-UNIVERSITAIRE APHP UNIVERSITÉ PARIS-SACLAY (PARIS)**

#### **Directeur ou directrice**

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

Dans le cadre de la « Nouvelle AP-HP », de nouveaux groupes hospitaliers mieux articulés avec les universités et leur territoire ont été mis en place. Depuis le 3 juillet 2019, les hôpitaux Antoine-Béclère (Clamart), hôpital maritime de Berck, Bicêtre (Kremlin-Bicêtre), Paul-Brousse (Villejuif), Ambroise-Paré (Boulogne-Billancourt), Raymond Poincaré (Garches), et Sainte-Périne (Paris XVI<sup>e</sup>) constituent le nouveau Groupe Hospitalo-Universitaire AP-HP. Université Paris-Saclay.

En lien avec les universités Paris-Saclay et Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines auxquelles ils sont rattachés (avec une évolution dans le cadre de la création de l'université Paris-Saclay), ces sept établissements de l'AP-HP

portent une stratégie commune aussi bien pour les soins que pour la recherche et l'enseignement. Quatre instituts de formation du personnel paramédical accueillent chaque année plus de 1350 étudiants.

3 services d'urgences adultes et pédiatriques accueillent près de 240 000 patients chaque année. Le GHU est par ailleurs siège du SAMU 92 et est doté de 2 SMUR dont 1 pédiatrique. Un plateau médico-technique de pointe dédié au diagnostic et à la médecine interventionnelle vient compléter ce dispositif de soins hautement spécialisés.

Le GHU AP-HP, université Paris-Saclay rassemble près de 13 000 professionnels et représente un budget de 1,2 milliard d'euros, dont 51,9 M€ d'investissement. Il est un acteur majeur de la recherche clinique et de l'innovation.

## II. – Description du poste

Sous l'autorité du directeur général, aux côtés duquel un directoire détermine les orientations politiques de l'AP-HP, le directeur du groupe hospitalier met en œuvre au niveau du groupe hospitalier la stratégie de l'AP-HP dont il est également contributeur. Il fédère autour du projet du groupe hospitalier les sites qui le composent. Il exerce les tâches de gestion en matière de finances, de ressources humaines, de logistiques et d'équipement, de relations aux usagers et de démarche qualité. Il a la responsabilité de certaines opérations d'investissement qui ne sont pas gérées de manière centralisée.

Le directeur du groupe hospitalier est en étroite relation avec le président de la commission médicale d'établissement locale, avec les responsables médicaux et avec les doyens pour la mise en œuvre du projet universitaire. Il préside les instances représentatives locales du personnel. Le directeur du groupe hospitalier est assisté dans sa mission par une équipe de direction composée de directeurs fonctionnels et de directeurs de site.

Le directeur du groupe hospitalier est le lien naturel des élus, des représentants des usagers et des acteurs sanitaires et médico sociaux des territoires d'intervention.

Il a pour mission de coordonner l'élaboration du projet d'établissement du GH qui devra être formalisé permettant ainsi de valoriser les différents volets (projet médical, projet RH, projet logistique, projet qualité...).

La conduite des projets doit s'inscrire dans le contexte des objectifs d'efficience fixés au GH conformément à la trajectoire de retour à l'équilibre de l'AP-HP, avec le souci constant d'un dialogue social constructif.

## 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.

Formation EHESP :

- vision stratégique ;
- expérience de la direction hospitalière à un haut niveau et de l'exercice en CHU ;
- compétence stratégique affirmée et aptitude à se positionner dans un environnement complexe ;
- capacité à inscrire son action dans le cadre institutionnel fixé par la direction générale ;
- capacité à assumer et à mettre en perspective la complexité de la gestion hospitalière dans une institution en transformation ;
- goût et aptitudes pour la conduite du changement et la transformation des organisations ;
- aptitude à la négociation et au dialogue social ;
- capacité à fédérer, animer et diriger.

## ANNEXE II

### ASSISTANCE PUBLIQUE-HÔPITAUX DE PARIS (PARIS)

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

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

L'AP-HP est un centre hospitalier universitaire à dimension européenne mondialement reconnu. Elle s'organise en six groupements hospitalo-universitaires (AP-HP. Centre - université de Paris ; AP-HP. Sorbonne Université ; AP-HP. Nord - Université de Paris ; AP-HP. université Paris Saclay ; AP-HP. Hôpitaux universitaires Henri Mondor et AP-HP. Hôpitaux universitaires Paris Seine-Saint-Denis) et s'articule autour de cinq universités franciliennes. Ses 39 hôpitaux accueillent chaque année 8,3 millions de personnes malades : en consultation, en urgence, lors d'hospitalisations programmées ou en hospitalisation à domicile. Elle assure un service public de santé pour tous, 24h/24. L'AP-HP est le premier employeur d'Ile de-France : 100 000 personnes – médecins, chercheurs, paramédicaux, personnels administratifs et ouvriers – y travaillent. <http://www.aphp.fr>

##### II. – Description du poste

Le directeur général adjoint supplée le directeur général dans ses fonctions de management opérationnel de l'AP-HP ;

Participe activement à la gouvernance de l'AP-HP : relation avec la tutelle, participation à l'ensemble des instances de gouvernance (directoire, CME, conseil de surveillance) ;

- Gère les relations avec les partenaires de l'AP-HP et notamment la Ville de Paris ;
- Suit les projets stratégiques de l'établissement : suivi du plan stratégique, avancée des projets majeurs de l'établissement ;
- Pilote les projets transversaux ;
- Participe activement au management des groupes hospitaliers et des établissements hors GH.

### III. – Profil recherché

L'emploi s'adresse à un cadre de haut niveau fonctionnaire, ou agent contractuel, avec une expérience minimale de six années d'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.

Pour remplir ses différentes missions, le DGA de l'AP-HP dispose d'une maîtrise particulièrement solide du management opérationnel en milieu hospitalier. Il a également une maîtrise approfondie :

- de compétences relationnelles ;
- de connaissance des problématiques hospitalières ;
- de gestion publique (finances publiques, finances hospitalières, achat public, RH, etc.) ;
- de la pratique du dialogue social.

## ANNEXE III

### SITE CONCEPTION SUD À L'ASSISTANCE PUBLIQUE-HÔPITAUX DE MARSEILLE (BOUCHES-DU-RHÔNE)

#### Directeur ou directrice

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

Avec 4 sites hospitaliers : Hôpital Nord, Timone adultes et enfants, La Conception, les hôpitaux Sud, une plateforme logistique et 12 instituts de formation, l'Assistance publique - hôpitaux de Marseille (AP-HM) est le troisième CHRU de France et le plus important centre hospitalier de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (France). Ses missions sont le soin, la formation, la recherche ainsi que la prévention et l'éducation à la santé.

L'APHM est également établissement support du GHT « Hôpitaux de Provence » réunissant les 13 établissements publics du département et associant l'hôpital d'instruction des armées Laveran ; c'est l'un des GHT les plus importants en France, de par la population desservie (les Bouches du Rhône comptent plus de 2 millions d'habitants), l'étendue du département et le nombre d'établissements de santé partie prenante.

C'est aussi le premier employeur de la région, avec plus de 18 000 professionnels attachés à l'établissement.

Ses hôpitaux couvrent toute la gamme possible de prises en charge : médecine, chirurgie, obstétrique, soins de suite et réadaptation, enfant et adulte. Ils offrent une prise en charge médicale allant du soin de proximité aux traitements de pointe et d'excellence de pathologie rares et complexes. Ils développent une recherche de pointe, et ce, dans une volonté constante d'amélioration de la qualité d'accueil et de prise en charge des patients hospitalisés et de leur famille.

L'APHM en quelques chiffres : 3 200 lits et places et 130 000 entrées, 60 000 interventions, 240 000 urgences, 1 000 000 consultations, 5 600 naissances, 900 000 appels SAMU, 250 greffes.

1,6 Md€ de budget d'exploitation et autour de 75 M€ d'investissement/an.

Activité de recherche : 2 000 publications, 14 000 patients inclus dans les essais cliniques (Promoteurs institutionnels), 1 IHU : IHU Méditerranée Infection, 3 RHU (Pionner, Epinov, INNOV-CKD) et 5 DHU. Près de 2 000 programmes de recherche en cours.

L'APHM se compose de 22 pôles intersites et de 3 centres de gestion des blocs.

L'AP-HM est engagée dans un plan de modernisation ambitieux à horizon 2030, évalué à 500 M€ et soutenu par l'État et les collectivités locales. Le projet permet de reconstruire le SAMU de référence pour la Zone de Défense, de moderniser le campus des hôpitaux de la Timone (nouvel hôpital Parents-Enfants et réhabilitation de l'immeuble grande hauteur du Timone Adultes) et le site de Nord (réhabilitation de l'immeuble de grande hauteur et regroupement des écoles). Sont également concernés le site de la Conception pour une modernisation de ses unités et l'adaptation aux nouveaux modes de prise en charge et le site des hôpitaux Sud à travers une démarche de valorisation urbain et patrimoniale.

L'ambition de l'AP-HM, du directeur général, de la gouvernance et de la communauté hospitalo-universitaire, est de réussir le projet de modernisation, en déployant l'ensemble des missions du CHU à l'échelle de ses différents territoires, en soutenant le développement d'une politique d'innovation et de recherche en santé intégrée de visibilité internationale, en assurant la haute qualité des soins et en portant une politique de management moderne et ouverte.

Dans ce contexte, la gouvernance a relancé une démarche d'élaboration de son projet stratégique/projet d'établissement. Six volets thématiques complètent le projet médical et le projet de soins et leurs pilotes (trinôme médecin-paramédical-directeur) travaillent actuellement aux ambitions et priorités que le projet stratégique APHM mettra en avant. Les travaux ont été lancés au début de l'année 2023 et se poursuivront jusqu'à l'été.

Le projet stratégique porte une ambition forte en matière de simplification et de délégation de la décision, de la décentralisation des moyens et des process de gestion/pilotage, dans une organisation hospitalo-universitaire qui concilie une logique de site et de pôles inter-sites.

Concernant les **hôpitaux Sud et Conception** :

- Hôpital de La Conception :
  - localisation : centre-ville ;
  - nombre de lits et places : 816 ;
  - nombre de services : 30 services ;
  - disciplines :
    - MCO/Maternité niveau 3 ;
    - centre régional des brûlés ;
    - plateau 17 salles de bloc + RAAC ;
    - psychiatrie adultes ;
  - nombre d'effectifs : 2534 ETP ;
  - nombre de CSS : 10 et 5 MDT intersites ;
  - nombre de CS : 64.
- Hôpitaux Sud :
  - localisation : Quartiers SUD ;
  - nombre de lits et places : 320 ;
  - nombre de services : 15 services ;
  - disciplines :
    - médecine/chirurgie programmée ;
    - 4 salles de bloc + RAAC ;
    - centre hyperbare ;
    - psychiatrie adultes/sismothérapie centre de référence ;
    - CP Baumettes UCSA/SMPR ;
  - nombre d'effectifs : 1166 ETP ;
  - nombre de CSS : 3 et 6 intersites (2 MDT) ;
  - nombre de CS : 24.

## II. – Description du poste

### *Liaisons hiérarchiques :*

Le directeur général.

### *Liaisons fonctionnelles :*

Travail en lien étroit avec la direction générale (secrétaire générale, DGA, directrice de cabinet) et les autres directions de site, l'équipe de direction dans son ensemble, le PCMEL du site, les chefs et équipe de pilotage des pôles, les chefs de services et les cadres administratifs, soignants, logistiques et techniques, les partenaires dont l'ARS, l'université Aix Marseille et facultés, le GHT et les établissements du territoire, les collectivités locales/élus locaux.

Le/la directrice du groupement Conception Sud est membre du staff de direction générale et du COMEX de l'APHM.

Il/elle assure/organise la présidence des instances locales du site.

### *Missions générales, permanentes et spécifiques :*

Le/la directrice du groupement Conception Sud est en charge du fonctionnement courant du groupement et assure le management de l'équipe de direction du site (2 directeurs adjoints, 1 CGS).

Il/elle contribue à l'élaboration de la stratégie de l'établissement et singulièrement pour l'ensemble des activités et enjeux concernant le groupement Conception Sud, notamment :

- élaboration et mise en œuvre de circuits décisionnels simplifiés ;
- élaboration, déclinaison et mise en œuvre des priorités institutionnelles en matière d'attractivité des métiers, retour au plein emploi, lutte contre l'absentéisme, développement et pilotage de l'activité et des projets ;
- déclinaison et animation de la politique immobilière et capacitaire dans le cadre des opérations retenues dans le projet de modernisation de l'AP-HM pour le site ;
- déclinaison et animation de la politique d'amélioration continue de la qualité et de la gestion des risques, préparation et conduite de la visite de certification pour le site.

Il/elle est en charge de dossiers stratégiques/transversaux confiés par la direction générale

### 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 requises/prévues :*

sens du collectif et du travail en équipe ;  
goût pour l'animation et la conviction ;  
esprit d'analyse et de synthèse ;  
écoute et négociation ;  
adaptabilité à un environnement complexe ;  
capacité d'initiative, d'anticipation et d'autonomie ;  
compétences managériales et expérience du changement ;  
rigueur professionnelle, sang froid ;  
disponibilité et réactivité ;  
une expérience en CHU est privilégiée.

## ANNEXE IV

### CENTRE HOSPITALIER DE DAX (LANDES)

#### **Directeur ou directrice**

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

Le centre hospitalier de Dax est le second établissement public de santé du territoire des Landes. Etablissement de référence, avec un bassin de population estimé à 200.000 habitants, et situé à 20 km de l'océan, son activité est doublée pendant la période estivale du fait de l'attractivité des côtes landaises, ainsi que du passage des flux de circulation sur l'A63. Dax est également ville thermale avec 70.000 curistes aux besoins spécifiques, et voit sa population s'accroître par l'accueil et l'installation de nombreuses personnes à la retraite.

Offrant une médecine de proximité, ainsi que des équipements et du matériel de haute technicité à la pointe du progrès médical, le CH de Dax a été certifié par la HAS en 2016.

Le candidat retenu aura à veiller au maintien de la trajectoire de l'établissement (projet d'établissement) et devra à ce titre maîtriser les sujets financiers. Il conduira notamment tous les travaux de restructuration immobilière du bloc opératoire et de la chirurgie, des plateaux techniques de réanimation/us/radiothérapie/hélistation/urgences.

Il devra conduire, dans le dialogue et l'ouverture, l'ensemble des partenariats, et en particulier s'associer à la politique de santé sanitaire sur le territoire en secondant le directeur du GHT des Landes, afin de conforter la coopération des centres hospitaliers de Dax, Mont-de-Marsan et St Sever. Pour ce faire, il s'appuiera sur le projet médical du CH mais aussi participera activement à l'ajustement du projet médical partagé et d'activités médicales partagées (cardiologie, neurologie, ORL, psychiatrie notamment). Des équipes communes seront mises en place y compris dans les autres domaines (qualité, logistique, etc.).

Il conduira des objectifs de santé publique pour améliorer l'accès aux soins des personnes les plus fragiles, impliquer les usagers, conduire le partenariat avec la médecine de ville (projet de maison médicale de garde), développer des consultations avancées, accompagner les établissements sociaux et médico-sociaux.

##### *II. – Description du poste*

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.

Il est important que le candidat dispose des connaissances professionnelles acquises à partir :

- d'expériences avérées en matière de gestion financière, ressources humaines, affaires médicales ;
- de la maîtrise des outils juridiques des coopérations entre établissements de santé publics et privés ;
- de grandes capacités de travail et d'adaptation ;
- de maîtrise du management, de l'animation et de la coordination d'équipes pluridisciplinaires ;
- de bonne compréhension des enjeux politiques du territoire ;
- de contribution à la cohésion d'équipe afin d'entretenir un climat social serein par le biais d'un dialogue social soutenu ;
- de leadership adéquat dans le pilotage des instances de gouvernance multiples ;
- de capacité à communiquer en interne et en externe sur les projets et les réalisations ;
- savoir gérer les situations de crise interne et externe.

La capacité totale d'accueil du CH de Dax est de près de 1 000 lits et places :

*Site Vincent de Paul (Dax)*

380 lits et places d'hospitalisation complète et de jour dont :

- 227 en Médecine et Spécialités ;
- 8 en réanimation et 8 unités de surveillance continue, 10 en UHCD ;
- 72 en Chirurgie, urologie et spécialités, UCA ;
- 42 en gynécologie - obstétrique ;
- 15 en psychiatrie.

*Site Saint-Eutrope (Dax)*

- 60 chambres pour l'hospitalisation de cure thermique ;
- URCET 10 places ;
- hôpital de jour psychiatrique de 10 places ;
- centre médico-psychologique adultes et enfants ;
- maison des adolescents ;
- institut de formation des professionnels de Santé (IFSI-IFAS-IFMK).

*Site du Lanot*

- 23 places hospitalisation de jour pédopsychiatrie ;
- 6 places d'hôpital de jour de psychogériatrie ;
- 2 places d'hôpital de jour d'évaluation et de 2 SSR de jour ;
- 70 lits de soins de suite et de réadaptation, dont 1 Unité cognitivo comportementale de 20 lits ;
- 100 lits de soins de longue durée dont 1 unité d'hébergement renforcé de 20 lits ;
- 60 lits d'EHPAD le Hameau de Saubagnacq dont 1 PASA et 1 unité alzheimer de 14 places ;
- 100 lits d'EHPAD au Lanot (70 polypathologie, 30 psychogériatrie).

*Site Centre DAX*

- Les Albizzias (rue Joseph-Darqué, Dax), 95 lits d'EHPAD, 2 places en hébergement temporaire.

*Site Saint Vincent de Tyrosse*

- hôpital de jour psychiatrique de 10 places ;
- CATTP.

*Maison d'accueil spécialisée l'Arcolan (Magescq)*

- 28 places dont 2 d'accueil temporaire.

*Centre d'Action Médico-Sociale Précoce des Landes (Dax - Saint Pierre du Mont et Parentis en Born)*

- prévention, dépistage et prise en charge d'enfants de la naissance à 6 ans.

*Maison du cœur et espace forme santé (place du Présidial - Dax)*

Site dédié à l'accueil des personnes manifestant un intérêt à la prévention des maladies cardiovasculaires.

### 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.

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

*Expérience professionnelle appréciée :*

- dans la gestion d'un centre hospitalier et notamment la chefferie d'établissement ;
- en matière de coopération inter-hospitalière et avec les établissements sociaux et médico-sociaux.

*Connaissances particulières requises :*

- capacité de travail en équipe de direction ;
- aptitude à mener des projets ;
- capacité à impulser une dynamique de changement ;
- capacité d'analyse de l'environnement de l'établissement.

*Compétences professionnelles requises :*

- management d'équipes pluriprofessionnelles ;
- gestion du corps médical ;
- compétences financière et de gestion ;
- capacité à la prise de décision ;
- aptitudes relationnelles ;
- capacité de réorganisation.

## ANNEXE V

## CENTRE HOSPITALIER SUD ESSONNE-DOURDAN-ETAMPES (ESSONNE)

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

Direction d'un centre hospitalier de plus de 500 lits et places, présentant une offre complète de soins, comportant plusieurs sites et issu d'une fusion de deux établissements, dans un territoire relativement isolé.

Le CHSE gère un budget principal et 4 budgets annexes, pour environ 100 000 000 € de recettes annuelles.

Le CHSE emploie près de 1 300 professionnels, médicaux et non médicaux.

Le CHSE connaît une situation financière relativement tendue. Le CHSE a pu définir et mettre en œuvre un plan d'efficience 2023 – 2024. Le PGFP 2024 – 2028 a été approuvé par l'ARS d'Ile-de-France.

Le nouveau projet d'établissement a permis au CHSE de bénéficier pleinement des mesures de soutien à l'investissement hospitalier prévues dans le cadre du « Ségur de la santé » (plus de 20 M€ de subvention).

Le CHSE fait partie du GHT « Ile-de-France Sud », dont l'établissement support est le CH Sud Francilien (CHSF) à Corbeil-Essonnes.

La poursuite de la mise en œuvre des orientations du projet d'établissement 2021 – 2025, qui s'appuie notamment sur le développement de partenariats ambitieux avec des acteurs privés de santé (KORIAN - INICEA, CLINALLIANCE, NEPHROCARE, différents groupes de praticiens libéraux...) dans le cadre de la construction d'un véritable « Campus Santé » du Sud Essonne, et la poursuite d'un important programme de travaux constituent des enjeux importants pour l'établissement.

*II. – Description du poste*

Le contexte d'exercice pour le directeur est particulièrement complexe.

En effet, le CHSE repose sur deux sites et dans un territoire marqué par une faible démographie médicale et plus largement très limité en nombre d'acteurs participant à l'offre de soins.

Le directeur devra faciliter la relation avec des élus locaux.

Le directeur devra être un partenaire solide de l'ARS pour réussir l'importante restructuration de l'établissement dans un contexte financier très dégradé.

La mise en œuvre d'opérations indispensables de restructuration dans cette configuration apparaît particulièrement délicate, et nécessitera une implication importante du directeur. Il faudra notamment savoir préserver, dans un contexte politique particulièrement sensible, la qualité du dialogue social, un climat de confiance au sein de l'hôpital et des relations constructives avec l'ensemble des élus locaux.

*III. – Profil recherché*

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

*Expérience professionnelle appréciée :*

- projets de coopération, mise en œuvre de projets médicaux, médico-sociaux et sociaux structurant, conduite du dialogue social, conduite du dialogue de gestion ;
- solide expérience en management d'établissement public de santé, expérience de chef d'établissement avec management d'équipe constituée de plusieurs directeurs adjoints (DRH, DAM, DAF...);
- nécessité de compétences en gestion financière et budgétaires ainsi qu'en gestion des ressources humaines ;
- connaissance 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 ;
- conduite du dialogue social.

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

- connaissance des règles techniques et managériales de gestion d'un établissement de santé dans toutes ses composantes (RH, finances, qualité, achats, information médicale...);
- missions de l'établissement, de l'organisation et du contexte de l'offre de santé régionale (PRS...);
- analyse financière et budgétaire des EPS ;
- connaissance des certifications, des démarches qualité et d'évaluations (interne-externe), des règles régissant les CPOM.

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

- pilotage stratégique et managérial ;
- disponibilité ;

- sens des responsabilités ;
- conduite de projet ;
- aptitude à la concertation et à la négociation ;
- élaborer et piloter les choix stratégiques au sein du projet d'établissement, du contrat d'objectifs et de moyens ;
- optimiser les missions et les projets de l'institution : vigilances sanitaires et gestion des risques, informatisation, dossiers de soins, certification.