

Avis et communications

AVIS DE CONCOURS ET DE VACANCE D'EMPLOIS

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

Avis

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

NOR : SFHN2618853V

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

I. – Emplois de directeur ou de directrice

Groupe F

- Centre Hospitalier Nord Franche-Comté à Belfort, Centre Hospitalier de Soins de Longue Durée (CHSLD) Le Chênois à Bavilliers (Territoire de Belfort) (cf. annexe I)

Groupe G

- Centre Hospitalier de Haguenau, du Centre Hospitalier de Wissembourg et du Centre Hospitalier Intercommunal de Bischwiller (Bas-Rhin) (cf. annexe II)

Groupe I

- Centre Hospitalier d'Ajaccio (Corse-du-Sud) (cf. annexe III)
- Centre Hospitalier Narbonne (Aude) (cf. annexe IV)
- Centre Hospitalier Villefranche de Rouergue (Aveyron) (cf. annexe IV)
- Centre Hospitalier Millau/Saint-Affrique (Aveyron) (cf. annexe VI)
- Centre Hospitalier de Vierzon (Cher) (cf. annexe VII)
- Centre Hospitalier de Dreux (Eure-et-Loir) (cf. annexe VIII)
- Centre hospitalier des quatre villes à Saint-Cloud (Hauts-de-Seine) (cf. annexe IX)

II. – Emplois de directeur général adjoint ou directrice générale adjointe

Groupe I

- Hôpitaux universitaires de Strasbourg (Bas-Rhin), un emploi de directeur général adjoint (cf. annexe X)
- Centre hospitalier Universitaire de Rouen (Seine-Maritime), un emploi de directeur de l'appui à la stratégie, aux projets, et de la politique territoriale (cf. annexe XI)

Groupe J

- CHU de Dijon, CH d'Auxonne, CH Is-sur-Tille, de Chaumont, de Langres, de Bourbonne-les-Bains et l'EHPAD de Mirebeau-sur-Bèze (Côte-d'Or), un emploi de directeur de l'appui à la stratégie, projets, politique territoriale (cf. annexe XII)

III. – Emplois d'adjoint(e) au directeur ou directrice

Groupe J

- Centre Hospitalier de Troyes, l'Établissement Public de Santé Mentale de l'Aube, le Groupement Hospitalier Aube Marne, le Centre Hospitalier de proximité de Bar-sur-Seine, le Centre Hospitalier de proximité de Bar-sur-Aube, l'EHPAD « Résidence Pierre d'Arcis » (Champagne-Ardenne), un emploi de directeur général adjoint (cf. annexe XIII)

- Centres hospitaliers d'Angoulême, de la Rochefoucauld, de Ruffec de Confolens et de l'EHPAD Aigre (Charente), un emploi de directeur général adjoint (*cf.* annexe XIV)
- Centres Hospitaliers de Brive, Tulle, Ussel, Bort-les-Orgues et des EHPAD du pays de Brive à Brive et du Parc à Eygurand (Corrèze), un emploi d'adjoint au directeur (*cf.* annexe XV)
- Centre hospitaliers de Saint Briec Paimpol Tréguier et Lannion Trestel (Côtes-d'Armor), deux emplois :
 - un emploi de secrétaire général (*cf.* annexe XVI)
 - un emploi de directeur délégué du centre hospitalier de Lannion Trestel (*cf.* annexe XVII)
- Centre Hospitalier Agen-Nérac, de l'EHPAD de Puymirol et des établissements du Pôle de Santé de la Vallée du Lot (PSVL) (Lot-et-Garonne), deux emplois :
 - un emploi de directeur délégué du PSVL et directeur des systèmes d'information de la direction commune (*cf.* annexe XVIII)
 - un emploi de directeur délégué du CHAN et directeur du patrimoine, des ressources matérielles et du Schéma directeur immobilier de la direction commune (*cf.* annexe XIX)
- Centre Hospitaliers de l'Agglomération de Nevers, de Cosne-Cours-sur-Loire, de Decize, de Château-Chinon, de Lormes, « Henri Dunant » de La Charité-sur-Loire, EPSM « Pierre Lôo », EHPAD de Saint-Pierre-le-Moûtier et EHPAD de Luzuy, (Nièvre), un emploi d'adjoint au directeur des établissements parties du GHT de la Nièvre – directeur des affaires financières du centre hospitalier de l'agglomération de Nevers – directeur des systèmes d'information du GHT de la Nièvre (*cf.* annexe XX)
- Centre Hospitalier de Valenciennes (Nord), un emploi de directeur général adjoint (*cf.* annexe XXI)
- Centre hospitalier de Perpignan et Centre Hospitalier de Prades (Pyrénées-Orientales), un emploi de directeur de la stratégie, des projets, des coopérations et de la communication et du mécénat (*cf.* annexe XXII)
- Hôpitaux de Sarthe, Centres Hospitaliers Le Mans, de Saint-Calais, de Le Lude, de Montval-sur-Loir, de La Ferté-Bernard, Pôle Santé Sarthe et Loir, et EHPAD de Bessé-sur-Braye (Sarthe), deux emplois :
 - un emploi de directeur général adjoint (*cf.* annexe XXIII)
 - un emploi de secrétaire général (*cf.* annexe XXIV)
- Centre hospitalier Annecy Genevois (Haute-Savoie), un emploi de directeur général adjoint (*cf.* annexe XXV)
- APHP Sorbonne Université (Paris), un emploi de secrétaire général (*cf.* annexe XXVI)
- Grand Hospital de l'Est Francilien (Seine-et-Marne), un emploi de directeur général adjoint en charge des directions ressources (*cf.* annexe XXVII)
- Centre hospitalier départemental « Vendée » à la Roche-sur-Yon, centres hospitaliers « Côte de Lumière » aux Sables d'Olonne, « Loire-Vendée-Océan » à Challans, de l'Île d'Yeu, de Noirmoutier, de Fontenay-le-Comte, groupe public hospitalier et médico-social « des Collines Vendéennes » à la Chataigneraie, EPSMS « la Madeleine » à Bouin, Etablissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes « la Reynerie » à Bouin, de la Chaize-le-Vicomte et de Saint-Fulgent (Vendée), un emploi de directeur général adjoint chargé des ressources matérielles et financières. (*cf.* annexe XXVIII)
- GHT Grand Paris Nord Est (Seine-Saint-Denis), un emploi de chargé de l'attractivité et de l'efficacité des ressources humaines (*cf.* annexe XXIX)

Conditions d'emploi

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

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

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.

Elle est complétée par un régime indemnitaire fixé par le décret n° 2025-1145 du 27 novembre 2025 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel pour les directeurs d'hôpital. Ce régime comprend, d'une part, une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et, d'autre part, un complément indemnitaire annuel (CIA), lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir. Le montant de l'IFSE est déterminé en fonction du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions, et peut être majoré afin de prendre en compte des responsabilités ou sujétions spécifiques.

Procédure de recrutement

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

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, en mettant en copie leur supérieur hiérarchique ;
- pour les candidatures multiples, il est demandé d'établir un classement par ordre préférentiel.

Le dossier de candidature se compose :

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

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

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

- une lettre de motivation ;
- un *curriculum vitae* de deux pages maximums ;
- les trois dernières fiches d'évaluation ;
- une copie de la dernière décision indiciaire ;
- l'avis motivé de l'autorité investie du pouvoir de nomination sur leur aptitude à occuper un emploi de directeur d'hôpital.

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

- une lettre de motivation pour accéder aux fonctions de directeur d'hôpital ;
- un *curriculum vitae* de deux pages maximums ;
- les documents attestant l'occupation effective des emplois mentionnés dans le *curriculum vitae* ;
- une photocopie des diplômes ;
- une copie de la carte nationale d'identité ;
- le dernier contrat de travail ;
- les trois derniers bulletins de salaire.

Recevabilité des candidatures

L'autorité de nomination procède à l'examen de la recevabilité des candidatures, en accuse réception et informe les candidats non éligibles.

Examen des candidatures

L'autorité de nomination réunit l'instance collégiale prévue à l'article R. 344-15 du code général de la fonction publique, 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/reglementation>

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° 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 modifié relatif aux emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière.

Décret n° 2025-1143 du 27 novembre 2025 relatif à certains emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière.

Décret n° 2025-1144 du 27 novembre 2025 portant statut particulier du corps des directeurs d'hôpital.

ANNEXES**ANNEXE I****CENTRE HOSPITALIER NORD FRANCHE-COMTÉ, CENTRE HOSPITALIER
DE SOINS DE LONGUE DURÉE (CHSLD) LE CHENOIS A BAVILLIERS (BELFORT)****Directeur ou directrice****I. – Description de l'établissement**

L'Hôpital Nord Franche-Comté (HNFC) est l'unique établissement de santé MCO public du territoire. Il est l'établissement support du GHT Nord Franche-Comté qui comprend également un autre établissement sanitaire public, le Centre Hospitalier de Soins de Longue Durée (CHSLD) Le Chênois (USLD, EHPAD). L'HNFC est en direction commune avec le CHSLD Le Chênois depuis le 1er mai 2018.

L'Hôpital Nord Franche-Comté (HNFC) est un établissement public de santé de référence implanté sur plusieurs sites dans le Territoire de Belfort et le Doubs. Il dispose de 930 lits et de 124 places (SAE 2024), incluant deux EHPAD en gestion directe.

Le site principal de Trévenans regroupe l'ensemble des activités de médecine, chirurgie et obstétrique.

Le site du Mittan à Montbéliard est dédié aux activités d'oncologie et de radiothérapie, aux soins médicaux et de réadaptation (SMR) ainsi qu'aux consultations avancées urbaines.

Le site de Bavilliers accueille des activités de SMR - travaux de reconstruction en cours.

Le site de Belfort regroupe des consultations avancées urbaines et un centre de prélèvement.

Les EHPAD Maison Joly à Montbéliard et Les Magnolias à Pont-de-Roide offrent des capacités d'hébergement et d'USLD.

L'HNFC assure une activité soutenue et structurante à l'échelle régionale, avec le service d'accueil des urgences le plus fréquenté de Bourgogne-Franche-Comté sur un site unique (environ 250 passages par jour) et une maternité réalisant près de 2 500 accouchements par an.

Le CHSLD Le Chênois complète cette offre avec 465 lits et places répartis entre un site principal à Bavilliers, comprenant des activités d'EHPAD et d'USLD dans des bâtiments récents, et un site à Delle (EHPAD) faisant l'objet d'un projet de reconstruction.

L'autorisation d'HAD sur la zone Nord Franche-Comté a été confiée en début d'année 2025 à Santexcel, association regroupant l'HNFC et Santélylys.

II. – Description du posteStratégie :

Mettre en œuvre les projets d'établissement 2024-2029 et le Projet Médico-Soignant Partagé du GHT NFC

Elaborer une stratégie territoriale d'organisation de l'offre sur le territoire

Consolider les partenariats avec les établissements sanitaires (publics-privés), médicosociaux, libéraux, structures d'exercice coordonnée...

Mettre en œuvre une stratégie de fluidification des parcours et d'optimisation des capacités d'hospitalisation, en s'appuyant notamment sur les enseignements de l'audit conduit par l'ANAP.

Organisation :

L'HNFC dispose d'un projet de gouvernance et de management participatif complété d'une charte de gouvernance entre le directeur général et le président de la CME.

Coordination externe et interne :

Développer et assurer des coopérations avec l'ensemble des acteurs du territoire

Structurer les filières de prise en charge, fluidifier les parcours patients et renforcer la cohérence des politiques de santé à l'échelle interdépartementale.

Poursuivre les coopérations à l'échelle régionale et territoriale

Conduite générale de l'établissement :

Préserver les capacités d'investissement et garantir la soutenabilité financière du GHT

Mener une politique de fidélisation et d'attractivité des professionnels

Poursuivre et renforcer les actions d'efficience

Principaux projets à conduire :

– piloter la mise en œuvre des actions découlant de l'audit ANAP

– poursuivre la mise en œuvre du plan urgences

– développement des coopérations avec le CHU et les autres établissements sanitaires NFC

– suivi des opérations immobilières d'investissement :

– extension et restructuration des urgences

- reconstruction du SMR à Bavilliers et de l'EHPAD de Delle
- migration du DPI
- implication dans le développement de l'activité HAD de Santexcel

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 :

- expérience confirmée dans la conduite de projets de transformation et d'élargissement de l'offre dans les secteurs sanitaire et médico-social
- expérience du pilotage de projets structurants, notamment immobiliers et architecturaux.
- expérience dans la conduite du dialogue social
- expérience du pilotage médico-économique d'établissements sanitaires et médico-sociaux
- connaissances particulières requises/prévues :
 - connaissance approfondie du secteur sanitaire et médico-social, ainsi que des acteurs, enjeux et évolutions
 - maîtrise des règles de financement des activités MCO et du secteur médico-social
 - maîtrise du pilotage médico-économique et de la performance hospitalière
 - connaissance des règles de gestion des ressources humaines
 - connaissance des enjeux de gouvernance territoriale et de fonctionnement des GHT

Compétences professionnelles requises/prévues :

- capacité à définir une stratégie et à en assurer la déclinaison opérationnelle
- capacité à positionner l'établissement dans une stratégie territoriale et partenariale
- capacité à conduire des projets complexes et des transformations organisationnelles
- capacité à manager des équipes pluridisciplinaires et multisites
- capacité à conduire un dialogue social de qualité et à mener des négociations avec les partenaires institutionnels
- capacité à arbitrer, décider et conduire le changement
- capacité à gérer les situations de crise avec réactivité et discernement
- capacité à définir et mettre en œuvre une stratégie financière conciliant équilibre économique, qualité des prises en charge et qualité de vie au travail des professionnels

ANNEXE II

CENTRE HOSPITALIER DE HAGUENAU, DU CENTRE HOSPITALIER DE WISSEMBOURG
ET DU CENTRE HOSPITALIER INTERCOMMUNAL DE BISCHWILLER (BAS-RHIN)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Le CH de Haguenau est en direction commune depuis le 1^{er} juillet 2017 avec le Centre hospitalier Intercommunal de la Lauter (CHIL) situé à Wissembourg.

La Direction commune largement consolidée entre Haguenau et Wissembourg depuis 2017 a été étendue au Centre Hospitalier Départemental de Bischwiller (CHDB), la plus importante institution gériatrique du Bas-Rhin, à compter du 1^{er} juillet 2019.

Centre Hospitalier de Haguenau - 670780337

Autorisations rattachées :

- sanitaire : Médecine, Médecine d'urgence (SAU et SMUR), Soins de longue durée, Soins critiques (USIP, USINV, USIC, réanimation), chirurgie HC et HP (orthopédie-traumatologie, plastique reconstructrice, vasculaire et endovasculaire, viscérale et digestive, GO, ophtalmologie, ORL) ; plateau radiologie diagnostique (3 scanners, 2 IRM), cardiologie interventionnelle (cardiopathies ischémiques et structurelles de l'adulte, rythmologie interventionnelle C) ; médecine nucléaire A (3 TEMP et 1 TEP), SMR HC gériatrique et polyvalent ; GO (GO, néonatalogie avec soins intensifs, néonatalogie sans soins intensifs) ; traitement du cancer (TMSA chez l'adulte, chirurgie oncologique B1, A6, AБ, A7, A1) ; IRC (hémodialyse en centre adultes), laboratoire d'analyses biologiques, PUI
- médico-social : EHPAD, SAD (ex : SSIAD), CSAPA CH Intercommunal de La Lauter - 670780543

Autorisations rattachées :

- sanitaire : Médecine, Médecine d'urgence (SAU et SMUR), SMR HC (polyvalent et gériatrique) HP (cardio-vasculaire), Chirurgie HP (maxillo-faciale, stomatologie, chirurgie orale ; ortho-traumatologie, viscérale et

digestive, GO, ophtalmologie) ; plateau radiologie diagnostique (1 IRM, 1 scanner) , GO (arrêt de l'activité), laboratoire d'analyses biologiques,

- médico-social : EHPAD, SAD (ex : SSIAD), CSAPA CH Départemental de Bischwiller – 670780584
- sanitaire : Médecine, Soins de longue durée, SMR HP et HC (polyvalent et gériatrique), PUI
- médico-social : EHPAD, SAD (ex : SSIAD), FAM, FAS

II. – Description du poste

- piloter la stratégie médico-soignante, financière et opérationnelle de 3 établissements de santé, chacun ayant ses spécificités sur le territoire du Nord Alsace
- mettre en œuvre le nouveau projet d'établissement et le projet médico-soignant de territoire, articulés avec le PMP du GHT 10 ; développer les coopérations (ville-hôpital, médico-social, associations, CPTS) et représenter l'institution auprès des partenaires/autorités.
- animer la Direction commune et amplifier sa transversalité, notamment au niveau des fonctions ressources
- co-piloter avec les CME les projets stratégiques des établissements : consolidation et diversification de l'offre, modernisation des plateaux techniques, fluidification des parcours (MCO/SMR/HAD), déploiement d'un pôle domiciliaire, télémédecine, prévention/promotion de la santé.
- piloter la trajectoire financière des établissements de la Coopération Hospitalière Nord
- Alsace à partir des leviers disponibles. Proposer des actions de retour à l'équilibre financiers.
- piloter une politique RH favorisant recrutement/fidélisation, qualité de vie et conditions de travail ; valoriser formation, recherche et innovations pédagogiques (notamment via IFSI-
- conduire les investissements structurants : transformation de l'offre de soins du CHIL, extension du bâtiment médico-chirurgical au CH Haguenau
- assurer la gestion de crise à l'échelle du territoire ; actualiser les plans de continuité/résilience ; porter une démarche de développement durable.
- participer aux instances territoriales (Comité stratégique du GHT, CLS, CTS, CPTS) et proposer des actions concrètes pour améliorer la santé des habitants du Nord Alsace dans une démarche d'aller-vers

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.

- direction confirmée d'établissements de santé (si possible multisites) avec management d'équipes pluridisciplinaires
- conduite d'un projet médico-soignant à fort impact sur le territoire (projet médico-soignant nouveau).
- participation au dialogue de territoire et au pilotage de l'activité sanitaire au travers d'un
- GHT (Groupement Hospitalier de Territoire)
- mise en œuvre d'un Plan de Retour à l'Equilibre et de mesures de redressement de la situation financière d'un établissement de santé.
- expérience avérée de restructuration de site et de pilotage d'opérations immobilières d'investissement (programmation, suivi, maîtrise des risques/délais).
- expérience avérée dans des projets de transformation de l'offre de soins d'un établissement (mise en œuvre, suivi, évaluation et dialogue avec les autorités administratives)
- capacité à gérer des établissements situés sur des sites géographiques différents.
- très bonnes connaissances des finances hospitalières et du pilotage économique de l'activité hospitalière.
- leadership dans le déploiement de la Politique Régionale de Santé dans le Nord Alsace
- capacité à gérer des projets transfrontaliers (frontière allemande proche)
- compétences confirmées en gestion financière et performance des établissements de santé
- conduite de projets ayant des impacts sanitaires et politiques importants
- excellentes qualités relationnelles pour nourrir un dialogue social dynamique et de qualité.
- capacité forte de dialogue et de négociation avec les autorités administratives et les partenaires, notamment de la médecine de ville.
- très bonne compréhension des politiques de santé et notamment des leviers de la prévention en santé

ANNEXE III

CENTRE HOSPITALIER D'AJACCIO (CORSE-DU-SUD)

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

Le Centre Hospitalier d' Ajaccio (CHA), établissement support du GHT 2A, constitue le pôle principal d' offre de soins sur le territoire de Corse du Sud. Avec plus de 2000 ETP, l'établissement représente l'un des premiers employeurs publics de la région.

L'équipe de direction a été partiellement renouvelée depuis 2 ans (DAF, DRH, DSI, Direction Achats/Logistique) avec un impact positif sur la gestion de l'établissement.

L'établissement ne possède pas de projet d'établissement validé, et le projet médico soignant partagé du GHT2A est toujours en cours d'élaboration depuis 1 an.

L'achèvement de la reconstruction du nouvel établissement sur son volet sanitaire en 2023 a entraîné une nouvelle dynamique avec une augmentation importante d'activité et une meilleure structuration de l'offre de soins.

Un robot chirurgical a été installé en 2024.

2025/2026 : L'offre continue de se développer avec le transfert de l'activité de Traitement du Cancer (Oncologie Médicale) et en 2026 avec la Radiothérapie.

Début 2026 : le nouveau service SRPR 6 lits a été mis en œuvre.

2027 : L'établissement devrait accueillir à partir du premier trimestre le service de médecine nucléaire (actuellement au CH Castelluccio) ainsi qu'un TEP SCAN à horizon fin 2027 (Pas de TEP SCAN en Corse à ce jour).

Un DSR urgences et soins critiques est en cours de réflexion.

La cardiologie fonctionne uniquement avec des cardiologues libéraux dans le cadre d'un GCS.

Les échographies pédiatriques font l'objet d'un partenariat avec les libéraux de la clinique privée le soir et le week-end.

Un projet de reconstruction de l'EHPAD et USLD, couplé à un service de médecine gériatrique complexe est lancé pour un montant estimé d'environ 40-50 M€, mais dont le plan de financement n'est pas consolidé.

Côté médicosocial, les activités en cours concernent la diversification de l'offre (PASA, UVA), le déploiement des admissions directes PA, la poursuite du déploiement HTSH et de son expérimentation sur les sorties SAU et la mise en place d'un parcours d'accès aux soins pour les personnes en situation de handicap.

Le volet social occupe une part importante de l'activité du directeur : la CFDT représente le syndicat majoritaire au sein de l'établissement.

La situation financière de l'établissement s'est fortement dégradée depuis 2018, avec une aggravation des déficits depuis 2021 confirmant une situation extrêmement préoccupante. Cette situation est le résultat de facteurs structurels mais aussi conjoncturels avec la crise sanitaire et la reconstruction puis le déménagement dans le nouvel hôpital. L'absentéisme s'élève à 14 % en 2024.

Une mission nationale devra être lancée pour identifier l'impact financier des activités dites « à seuil » et des coûts liés à l'insularité. A l'issue de cette analyse, seul un plan de performance ambitieux permettrait de redresser la trajectoire financière de cet établissement. Ce plan de performance, incontournable, a été présenté dans sa première version aux instances fin juillet 2025. Il devra nécessairement s'accompagner d'un pilotage rigoureux de la masse salariale et sera accompagné partiellement par l'enveloppe performance.

Un accompagnement ANAP360 a été sollicité par la DG ARS mais a été refusé dans un contexte social et politique incertain.

L'établissement sollicite régulièrement l'agence pour un soutien financier pour garantir les rémunérations et les honorer les échéanciers en place avec la majorité des fournisseurs. Dans ce cadre il est suivi de manière rigoureuse par l'ARS (COREVAT et Plans Prévisionnels de Trésorerie mensuels) afin d'ajuster les soutiens financiers disponibles au sein des différents vecteurs de financement.

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

Gouvernance/stratégie :

- redresser la trajectoire financière de l'établissement de manière structurelle
- piloter la masse salariale
- piloter les coopérations territoriales mais également régionales
- gestion administrative
- pilotage resserré de l'ensemble des services en s'appuyant sur des directions adjointes investies (DAF, DRH, DSI, Achats/Logistique)

Missions principales :

1. Pilotage stratégique et financier

- mettre en œuvre et suivre le plan de retour à l'équilibre financier (EPRD, PGFP, plans de trésorerie).
- assurer une gestion rigoureuse des dépenses notamment la masse salariale et optimiser les recettes d'activité (codage, développement de la chirurgie ambulatoire)
- mettre en place des indicateurs de suivi médico-économiques fiables et partagés.

2. Gouvernance et organisation médicale

- développer les coopérations territoriales en lien avec le CPOM de l'établissement
- mettre en œuvre le projet de direction commune avec CH Bonifacio et CH Sartène
- piloter le projet médico soignant du GHT2A en lien avec le projet d'établissement

3. Management et mobilisation des équipes

- fédérer les équipes autour d'un projet de redressement partagé.
- développer une culture de responsabilité économique et de transparence.
- animer le dialogue social et accompagner les transformations organisationnelles.

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 :

Une expérience confirmée de direction générale d'établissement de santé, acquise de préférence dans un contexte de redressement financier et organisationnel avec des organisations syndicales omniprésentes, est fortement recommandée.

Une pratique confirmée de la conduite de projets de transformation en lien avec la performance et de la gestion de relations sociales complexes est également un atout important pour exercer les missions exigées sur ce poste

Connaissances particulières requises :

- maîtrise des outils de gestion financière hospitalière, incluant l'élaboration et le suivi budgétaire, la gestion de la dette et la rationalisation de la masse salariale
- connaissance approfondie du droit hospitalier et des dispositions réglementaires applicables aux établissements publics de santé.
- bonne connaissance des mécanismes de performance hospitalière, de la certification et des démarches qualité.
- connaissance des leviers de gestion des ressources humaines, de réduction de l'absentéisme et d'optimisation des organisations de travail.
- compréhension des enjeux territoriaux et des coopérations avec les acteurs régionaux de santé et les collectivités locales.

Compétences professionnelles requises :

- compétences avérées en négociation et en gestion du dialogue social, au sein d'un environnement syndical exigeant
- capacité à élaborer et mettre en œuvre une stratégie de redressement adaptée à un contexte financier très dégradé.
- sens affirmé de la communication, de la transparence et de la pédagogie dans la conduite du changement, relations avec les élus locaux
- excellentes capacités d'analyse permettant d'arbitrer entre contraintes financières, immobilières, RH et sociales.
- aptitude à mobiliser et fédérer les équipes autour d'objectifs de performance et de modernisation de l'établissement.

Aptitude à mobiliser autour de coopérations territoriales, notamment public/privé mais également dans le cadre du futur CHU régional dont la PPL vient d'être adoptée

ANNEXE IV

CENTRE HOSPITALIER NARBONNE (AUDE)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Le Centre Hospitalier Intercommunal de Narbonne – Port la Nouvelle est un établissement public de santé qui répond à une offre de soins de proximité. Il exerce des activités de Médecine, Chirurgie, Gynécologie-obstétrique,

Psychiatrie, Médecine d'urgence, Réanimation, Addictologie, Traitement du cancer, Soins Palliatifs ainsi que l'EHPAD et SSIAD. Il possède en outre 2 IRM et 2 Scanners.

Au sein de son territoire, il a développé une filière de gériatrie et des coopérations renforcées formalisées par l'adhésion au GHT Perpignan – Port la Nouvelle – Prades – Lézignan-Corbières. Il possède également des conventions avec les établissements publics et privés qui l'entourent (BEZIERS, CARCASSONNE, Groupe KORIAN, ASM USSAP, etc...).

Situé en centre-ville de Narbonne, il est très accessible pour la population.

L'établissement réalise près de 50 000 passages aux urgences ce qui le place comme le 7ème établissement de référence pour la Région Occitanie (CHU inclus). Doté d'activités spécialisées, ce qui est rare pour un établissement de cette taille, il couvre 75 % des besoins de la population de son territoire. Il doit renforcer ses relations avec le secteur libéral et notamment les soins primaires.

II. – Description du poste

Le directeur du centre hospitalier :

- impulse, organise et dirige la mise en œuvre du projet d'établissement.
- organise et suit les activités et projets, les coordonne avec les interlocuteurs internes et externes.
- impulse toute action qui permettrait d'améliorer la trajectoire financière.
- développe en lien avec l'établissement support, des équipes de territoires sur des filières fragilisées.

Les enjeux :

Elaboration du projet d'établissement qui devra nécessairement prendre en compte l'arrivée des deux partenaires privés, l'organisation de la filière gériatrique et le développement du partenariat dans le cadre du GHT.

Des axes de développement seront à conforter avec les établissements hors GHT comme BEZIERS, CARCASSONNE, ASM USSAP (Psychiatrie).

L'établissement possède également des conventions avec les deux CHU de MONTPELLIER et TOULOUSE qu'il conviendra de renforcer notamment au niveau de la recherche biomédicale ou des activités médicales spécialisées (urologie, rhumatologie, etc...).

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)

- modes de gestion et de fonctionnement de la psychiatrie ;
- connaissances techniques en matière d'opérations de travaux et de système d'information ;
- bonne connaissance des enjeux stratégiques et politiques d'un établissement qui n'est pas support de GHT.

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

Compétences stratégiques :

- capacité à mettre en œuvre le projet d'établissement et la stratégie territoriale ;
- capacité à développer les projets de coopération dans le secteur sanitaire, médico-social et ambulatoire.

Compétences managériales :

- capacité à mobiliser la communauté médicale et soignante dans les différents projets de coopération ;
- capacité à associer l'ensemble des parties prenantes aux décisions stratégiques (ARS, Conseil de Surveillance, Directoire, CME, Conseil de la Vie Sociale, Commission des Usagers...) ;
- capacité à développer un projet de territoire avec les partenariats locaux (tissu associatif, collectivités territoriales, professionnels libéraux etc...) ;
- sens du dialogue social dans une période d'intense changement pour le CH (arrivée de deux partenaires privés, externalisation de la restauration hospitalière).

Compétences financières et organisationnelles :

- maîtrise de l'analyse financière et du contrôle de gestion ;
- conduite du changement en matière d'organisation du travail.

ANNEXE V

CENTRE HOSPITALIER VILLEFRANCHE DE ROUERQUE (AVEYRON)

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

Situé dans l'Ouest Aveyron (12), à 2 heures de Toulouse, le centre hospitalier de Villefranche-de-Rouergue dessert un bassin de population d'environ 70 000 habitants.

Il dispose de 538 lits et places, répartis sur 2 sites géographiques, La Chartreuse et Rulhe, comprenant :

- 143 lits en Médecine Chirurgie Obstétrique
- 40 en SMR
- 2 lits Portes
- 80 en Unité de Soins de Longue Durée
- 273 places d'EHPAD

Il dispose d'un plateau technique rénové (bloc opératoire, service d'imagerie médicale, laboratoire), d'un service d'accueil des urgences, d'une maternité et a développé une activité chirurgicale variée. Il détient plusieurs autorisations de chirurgie du cancer ainsi que d'un secteur de chimiothérapie. La médecine dispose de plusieurs spécialités dont l'unité de diabétologie et d'ORL du territoire. La maternité gère, en sus de ses activités propres, le centre périnatal de proximité de Figeac. Enfin, un service de SMR de 40 lits, une USLD de 80 lits et un EHPAD de 273 lits complètent l'offre de soins.

L'EHPAD Les Genêts d'Or du Ségala avec 102 places et l'Ehpad de Laguépie avec 75 places sont en direction commune avec le centre hospitalier.

Il dispose donc d'une offre de soins complète pour son territoire.

Le Centre Hospitalier est membre du « GHT du Rouergue », qui regroupe 6 établissements (CH Decazeville, CHI du Vallon, CHI Espalion, CH de St Geniez d'Olt) et dont l'établissement support est le CH de RODEZ.

Un plan de performance médico-économique sera à définir et à mettre en œuvre.

Le projet d'établissement 2026 - 2030 a été adopté et est à déployer.

II. – Description du poste

Le directeur du centre hospitalier :

- impulse, organise et dirige la mise en œuvre du projet d'établissement.
- organise et suit les activités et projets, les coordonne avec les interlocuteurs internes et externes.
- impulse toute action qui permettrait d'améliorer la trajectoire financière.
- développe en lien avec l'établissement support, des équipes de territoires sur des filières fragilisées.

Les enjeux majeurs à conduire sont :

Pour le Centre Hospitalier de Villefranche-de-Rouergue, les enjeux prioritaires à mener sont la finalisation architecturale avec son financement pour l'activité sanitaire et pour l'activité médico-sociale ainsi que la définition et mise en œuvre d'un plan de performance médico-économique.

Pour l'EHPAD de Les Genêts d'Or du Ségala, les enjeux prioritaires sont la poursuite de l'amélioration de la prise en charge des résidents et la certification.

Pour l'EHPAD de Laguépie, les enjeux prioritaires sont la poursuite de l'amélioration de la prise en charge des résidents et la certification.

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 :

- mise en œuvre de projet(s) d'établissement et de développement de coopérations sur un territoire
- en gestion budgétaire et financière
- en gestion des ressources humaines
- en dialogue social

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

- expérience hospitalière confirmée
- vision stratégique du positionnement d'un établissement au sein de son territoire et de son GHT
- gestion de projet et conduite au changement
- capacité à fédérer les équipes médicales et soignantes
- management

- connaissance des processus budgétaires et financiers
- performance des organisations
- qualité et gestion des risques

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

- compétences managériales
- capacité à donner du sens et à manager les équipes
- capacité à impliquer la communauté médicale et soignante dans la gestion des projets de l'établissement
- capacité à coordonner les actions à mettre en œuvre dans le cadre du GHT
- gestion du dialogue social
- capacité à communiquer avec les élus politiques, l'ARS et les partenaires extérieurs

Compétences organisationnelles et opérationnelles attendues :

- aptitude à la gestion des organisations internes
- maîtrise de l'équilibre budgétaire et financier
- développement de la qualité et de la sécurité des soins

ANNEXE VI

CENTRE HOSPITALIER MILLAU/SAINT-AFFRIQUE (AVEYRON)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Sur le territoire du Sud-Aveyron, l'activité sanitaire est répartie sur 3 centres hospitaliers : les centres hospitaliers de Millau et de Saint-Affrique, distants de 30 km, et l'Hôpital Maurice Fenaille proposant 81 lits de SMR et USLD/UHR. Ces 3 établissements sanitaires proposent ainsi une offre de soins large et adaptée à la population.

Le bassin de santé comprend 75 000 habitants. Il présente une vaste étendue géographique, une population âgée (24 % de la population du bassin a plus de 65 ans) et une démographie faible.

Etant tous membres du GHT de l'Est-Hérault et du Sud-Aveyron, les établissements ont construit des partenariats durables avec le CHU de Montpellier, hôpital support du GHT et ont pour objectif de pérenniser une offre de soins attractive sur le territoire. Ce GHT, créé au 1^{er} juillet 2016, regroupe 8 autres établissements et comprend un bassin de population de 880 000 personnes : CHU de Montpellier, Hôpitaux du Bassin de Thau (HBT), CH Clermont-l'Hérault, CH Lodève, CH Lunel, CH Lamalou-les-Bains, l'EHPAD Terrasses des causses à Millau et l'EHPAD Jean PERIFIER à Montpellier.

Les 2 Hôpitaux MCO du Sud-Aveyron ont un projet de construction d'un hôpital commun qui vise la réunification des activités MCO et des plateaux techniques sur un bâtiment neuf qui sera situé sur la commune de Saint-Georges-de-Luzençon d'ici 2029. Les activités dédiées aux personnes âgées resteront sur les 2 villes de Millau et Saint-Affrique.

Ce projet ambitieux est porté par un Projet Médical commun validé en décembre 2021. Le CH Maurice Fenaille intègre le projet médical du Sud-Aveyron sur sa composante SMR.

Les 3 établissements ont d'ores et déjà mis en place des coopérations médicales au bénéfice des patients du territoire qui devraient se renforcer dans l'attente de l'hôpital commun.

Malgré la mise en place de 2 plans de performance (en 2014 sur le CH Emile Borel et en 2018 sur le CH de Millau), la situation financière est particulièrement dégradée avec une dette sociale et fiscale conséquente.

II. – Description du poste

Au-delà des activités de conduite générale des deux établissements (gouvernance, politique financière, gestion des ressources humaines, animation du dialogue social, ...), ce poste de chef d'établissement présente de forts enjeux compte tenu des projets de restructuration et de coopération d'envergure qui sont en cours.

Compte tenu de la situation financière très dégradée des 2 établissements, les centres hospitaliers se situent à une étape où une nouvelle vision et un nouveau positionnement stratégique au niveau partenarial et territorial doivent être travaillés conjointement.

Le chef d'établissement devra porter le projet de construction d'un centre hospitalier commun au Sud Aveyron.

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 et compétences requises :

- mise en œuvre des opérations de restructuration et des opérations d'investissement

- capacité à renforcer le positionnement de l'établissement dans son environnement en lien avec les partenaires institutionnels, les élus et les acteurs de santé du territoire
- capacité à impliquer et fédérer la communauté médicale et soignante dans la gestion des projets de l'établissement
- mise en œuvre de coopérations sur le champ sanitaire et médico-social (y compris psychiatrique) en particulier avec le CHU de Montpellier, hôpital support du GHT, ainsi qu'avec les acteurs libéraux qui se structurent en CPTS et avec les collectivités territoriales et les associations dans le cadre d'un contrat local de santé en projet.
- animation et gestion du dialogue social
- gestion de projet et conduite au changement
- capacité à donner du sens et à manager les équipes
- connaissance des processus financiers et budgétaires
- aptitude à la gestion de l'information et de la communication
- maîtrise de l'équilibre budgétaire
- développement de la qualité et de la sécurité des soins

Ce poste nécessite disponibilité personnelle et implication professionnelle très importante compte tenu du contexte local et des projets en cours.

ANNEXE VII

CENTRE HOSPITALIER DE VIERZON (CHER)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Situé au nord du département du Cher, le centre hospitalier de Vierzon fait partie du groupement hospitalier de territoire du Cher (les territoires des GHT correspondent aux départements) dont l'établissement support est le centre hospitalier Jacques Cœur de Bourges. Ce GHT réunit en outre les centres hospitaliers Georges Sand de Bourges (prises en charges psychiatriques), de Saint Amand (MCO) et de Sancerre (ex-hôpital local).

C'est un établissement sanitaire MCO intermédiaire, avec également une mission de proximité qui exerce, outre la couverture des besoins MCO généraux de son bassin de vie en filières avec le CH de Bourges et l'appui dans certains cas des CHU Tours et Orléans, un rôle de référence pour la prise en charge des personnes âgées. Il est implanté sur 2 sites distants de quelques kilomètres : le site Léo Mérigot qui dispose de 139 lits MCO-Urgences-SMUR et le site de « La Noue » qui accueille un centre de rééducation « Robert Leroux » de 109 lits et places et des personnes âgées dépendantes pour une capacité de 239 lits et places (en USLD : 46 lits et en EHPAD : 193 lits)

Dans le contexte défavorable de démographie des professionnels de santé, particulièrement accru dans le Cher, le centre hospitalier de Vierzon souffre d'une fragilité importante.

Il est confronté à des déficits persistants liés à des organisations qui ont été en partie améliorées dans le cadre du plan de performance et connaît d'importants problèmes de trésorerie malgré des aides annuelles significatives de l'ARS. Les relations sociales et la gouvernance de l'établissement sont complexes.

Cette situation et la nécessité induite de mettre en œuvre un plan de redressement d'ampleur avaient justifié sa mise sous administration provisoire en 2019.

Pour autant, cet établissement a un rôle déterminant dans l'accès aux soins d'une population en grande partie défavorisée.

Les objectifs prioritaires pour cet établissement sont en conséquence les suivants :

- continuer à se restructurer pour adapter la réponse qu'il apporte aux besoins de la population et aller « au plus efficient » ;
- conforter les actions entreprises sur la solidification des équipes médicales MCO ;
- conforter son positionnement en termes de prise en charge des personnes âgées ;
- poursuivre l'action conduite dans le cadre de la restauration des capacités financières ;
- s'inscrire résolument dans la dynamique du groupement hospitalier de territoire ;

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

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

Membre du GHT18 dans le cadre duquel il faut renforcer la coopération

Poursuite de l'élaboration du Projet d'Etablissement 2020-2025 suite à la validation du nouveau Projet Médical.

Redynamisation de l'activité sur les fondements du recrutement médical

Appliquer le plan de performance dans le cadre de la restauration des capacités financières

Organisation (gouvernance, organigramme de direction, délégations...)

- poursuivre la gouvernance de l'établissement (CME, organigramme, structuration des services, relations avec les instances, Pôles et Services, contractualisation interne...) ;
- procéder aux ajustements organisationnels internes en cas de nécessité ;
- définir des modes décisionnels internes lisibles, stables et partagés ;
- mettre en place des outils et des modes de gestion stables et sécurisés ;
- maintenir la culture d'analyse de gestion et de pilotage de projets.

Coordination externe et interne (coopérations, réseaux, décisions et arbitrages, négociation, ...)

Développement des liens avec l'offre de premier recours (libérale et centre de santé)

Conduite générale de l'établissement (domaine ressources humaines, financier...)

Poursuivre le plan d'action concernant le plan d'organisation et de redressement financier,

Continuer la stratégie de gestion des ressources humaines et de dialogue social ;

Poursuivre le management participatif mais rigoureux ;

S'assurer de la diffusion de tableaux de bord mensuels ;

Principaux projets à conduire :

- plan de redressement
- attractivité pour favoriser les recrutements médicaux ;
- poursuite de l'élaboration et mise en œuvre du projet d'établissement ;
- développement des coopérations au sein du GHT
- création par scission d'un établissement public de santé nouveau afin de porter le projet de modernisation des activités de gériatrie ;

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 :

- conduite de changements,
- modernisation de plateaux techniques
- coopérations réussies entre établissements de santé,
- pilotage de Plans performance ou de trajectoires de retour à l'équilibre d'un établissement en difficulté financière,
- approche projet dans le cadre de la nouvelle gouvernance
- veille sociale.

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

- vision stratégique et opérationnelle des évolutions du système de santé, et des leviers d'amélioration de la performance,
- connaissance des acteurs intervenants dans la politique de santé au sens large (y compris sur les champs sociaux, premier recours, prévention...),

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

- capacité à décider en situation complexe,
- capacité à porter une vision stratégique et à anticiper et innover,
- savoir piloter, diriger et porter les décisions
- force de conviction (leadership),
- capacité à obtenir des résultats concrets,
- capacité d'écoute et de compréhension des enjeux des acteurs du territoire,
- qualités relationnelles, capacités à communiquer,
- capacité à construire des relations de confiance, à impulser une dynamique de coopération
- compétences de négociation,
- susciter l'adhésion des équipes en interne et des partenaires en externes.
- sens de l'intérêt général.

ANNEXE VIII

CENTRE HOSPITALIER DE DREUX (EURE-ET-LOIR)

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

Le Centre hospitalier de Dreux, situé au nord de l'Eure et Loir, proche des Yvelines et de l'Eure, est le 2^e Centre hospitalier de référence du département d'Eure et Loir, derrière le CH de Chartres. Il fait partie du GHT d'Eure et Loir, dont précisément l'établissement support est le CH de Chartres. Ce GHT comporte en outre 4 autres établissements de santé : Châteaudun, Nogent le Rotrou et La Loupe (qui sont en direction commune) et le CH Henri EY de Bonneval, spécialisé en psychiatrie.

Le climat social de l'établissement est particulièrement dégradé avec une défiance importante des Organisations syndicales et d'une partie de la CME à l'égard de la direction de l'établissement.

Un des enjeux majeurs de la nouvelle direction sera de mobiliser l'ensemble des acteurs hospitaliers au travers d'un projet d'établissement, porteur de sens pour les acteurs Drouais.

En ce sens, 5 axes stratégiques se dégagent pour le CH de Dreux :

1. Une gouvernance à reconstruire à tous les niveaux ;
2. Des modes de gestion sécurisés à mettre en place ;
3. Elaborer et mettre en œuvre un véritable plan de redressement financier ;
4. Définir un projet d'établissement tenant compte du ght dans toutes ses composantes : projet médical, projet de soins et projet social, aptes à instaurer une dynamique nouvelle, en recherchant l'adhésion des personnels.
5. Projet de reconstruction de l'établissement.

En termes de service hospitalier et d'activité, 3 axes stratégiques peuvent être définis :

Le CH de Dreux a toute sa place sur le bassin populationnel qu'il dessert, il dispose d'atouts en termes d'offre de soins hospitalière, il a une attractivité plutôt bonne en MCO, bien que devant faire face à des taux de fuite importants sur les départements voisins.

Sous contraintes budgétaires, le CH de Dreux doit néanmoins :

- renforcer son attractivité globale,
- consolider ses activités phares tout en adaptant son capacitaire,
- dynamiser ses recrutements médicaux.

Le développement des complémentarités et des coopérations doit être intensifié au sein du GHT d'Eure et Loir et au travers des projets de mutualisation des fonctions support actuellement en réflexion sur la région. Dans ce cadre, les relations entre le CH de Chartres (établissement support) et le CH de Dreux sont déterminantes : elles doivent privilégier les convergences. Le CH de Dreux doit s'appliquer à contribuer résolument à cet objectif et poursuivre les initiatives déjà prises en la matière.

Enfin, au titre de ses relations avec la médecine de ville, et eu égard à un contexte local de démographie médicale déclinante sur le bassin drouais, le CH de Dreux doit maintenir sa contribution substitutive en tant que « lieu de soins de premier recours »

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

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

- mise en sécurité incendie du bâtiment IGH ;
- dépôt du dossier nouvel hôpital Etape 3 en juin 2027 ;
- définir et mettre en œuvre un plan de redressement financier, établir une stratégie financière (en cohérence avec les décisions du COPERMO Performance) ;
- redéfinir un Projet d'établissement, un projet médical, un projet de soins et un projet social ;
- contribuer aux objectifs stratégiques et opérationnels du GHT d'Eure et Loir, dans une dynamique de complémentarité et de coordination avec les autres CH membres du GHT, en particulier le CH de Chartres établissement support du GHT. Définir avec lui des objectifs de convergence raisonnée et efficiente.
- relancer l'attractivité de l'établissement.
- mettre en place une stratégie de recrutements médicaux en adéquation avec les missions prioritaires de l'établissement.

Organisation (gouvernance, organigramme de direction, délégations...)

- stabiliser la gouvernance de l'établissement (organigramme, structuration des services, relations avec les instances, Pôles et Services, contractualisation interne...) (suite aux mesures prises par l'administration provisoire) ;
- procéder aux ajustements organisationnels internes en cas de nécessité ;

- définir des modes décisionnels internes lisibles, stables et partagés ;
- mettre en place des outils et des modes de gestion stables et sécurisés ;
- impulser une culture d'analyse de gestion et de pilotage de projets.

Coordination externe et interne (coopérations, réseaux, décisions et arbitrages, négociation, ...)

- construire les relations avec le ou la Président(e) de la CME et avec la communauté médicale autour d'un Projet médical de l'établissement partagé, afin que cette communauté médicale prenne sa juste place, puisse comprendre et évaluer les enjeux, et participe activement tant à la mise en œuvre des objectifs internes du CH qu'aux objectifs définis dans le Projet médical partagé du GHT ;
- permettre un dialogue social de qualité conformément aux règles usuelles, en particulier vis à vis des instances représentatives des personnels ;
- restaurer et/ou consolider des liens opérationnels avec les acteurs du territoire :
 - autres membres du GHT,
 - autres établissements de santé,
 - établissements médico-sociaux,
 - médecine libérale,
 - acteurs de la prévention et de la promotion de la santé,
 - acteurs du social.

Conduite générale de l'établissement (domaine ressources humaines, financier...)

- définir et mettre en œuvre un plan de redressement financier (dans la suite des premières orientations tracées en administration provisoire, établir une stratégie financière, en cohérence avec les décisions du COPERMO Performance) ;
- établir une stratégie de gestion des ressources humaines et de dialogue social ;
- restaurer la confiance à toutes les strates par un management participatif mais rigoureux.

Principaux projets à conduire :

- une gouvernance à reconstruire et à consolider à tous niveaux (dans la suite des process initiés par l'administration provisoire) ;
- rétablir l'équilibre financier du CH de Dreux ;
- établir un nouveau projet d'établissement
- contribuer aux objectifs stratégiques et opérationnels du GHT d'Eure, dans une dynamique de complémentarité et de coordination avec les autres CH membres du GHT en favorisant les optiques convergentes.

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, analyse de gestion et gouvernance médico-administrative, conduite du dialogue social, conduite du dialogue de gestion...)

Expérience :

- de conduite de changements,
- de direction d'un Centre Hospitalier,
- de coopérations réussies entre établissements de santé,
- pilotage de Plans performance ou de trajectoires de retour à l'équilibre d'un établissement en difficulté financière,
- approche projet

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

- vision stratégique et opérationnelle des évolutions du système de santé, et des leviers d'amélioration de la performance,
- connaissance des acteurs intervenants dans la politique de santé au sens large (y compris sur les champs sociaux, premier recours, prévention...),

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

- capacité à décider en situation complexe,
- capacité à porter une vision stratégique et à anticiper et innover,
- savoir piloter, diriger et porter les décisions
- force de conviction (leadership),
- capacité à obtenir des résultats concrets,

- capacité d’écoute et de compréhension des enjeux des acteurs du territoire,
- qualités relationnelles, capacités à communiquer,
- capacité à construire des relations de confiance, à impulser une dynamique de coopération
- compétences de négociation,
- susciter l’adhésion des équipes en interne et des partenaires en externes.
- sens de l’intérêt général.

ANNEXE IX

CENTRE HOSPITALIER DES QUATRE VILLES À SAINT-CLOUD (HAUTS-DE-SEINE)

Directeur ou directrice

I. – Description de l’établissement

Situé dans les Hauts-de-Seine (92), le Centre Hospitalier des Quatre Villes (Saint-Cloud, Sèvres, Chaville et Ville d’Avray), aussi appelé CH4V, est un établissement public de santé.

Il emploie environ 1200 agents et dispose de 600 lits d’hospitalisation complète et places d’hôpital de jour (soins ambulatoires).

Des activités de soins réparties sur trois principaux sites :

Le site de Sèvres

Les 246 lits et places de ce site sont ainsi répartis :

- un service de médecine gériatrique,
- une unité de gériatrie aigue, comprenant 4 lits dédiés aux soins palliatifs,
- un service de soins médicaux et de réadaptation (SMR) polyvalents, dont un hôpital de jour de 5 places,
- une filière complète en médecine addictologique : hospitalisation complète et de jour, soins médicaux et de réadaptation, consultations spécialisées, accueil familial thérapeutique et un CSAPA (centre de soins, d’accompagnement et de prévention en addictologie) implanté à Sèvres et à Boulogne-Billancourt,
- un EHPAD pourvu d’une unité d’hébergement renforcée (UHR) destinée aux résidents atteints de troubles du comportement en lien avec la maladie d’Alzheimer ou une maladie apparentée, ainsi qu’un accueil de jour,
- des consultations spécialisées,
- un centre d’imagerie géré dans le cadre d’un groupement avec le centre d’imagerie de l’ouest parisien (CIMOP), comprenant notamment une IRM.

Le site de Saint-Cloud

Les 164 lits et places du site sont ainsi répartis :

- un pôle femme enfant composé d’une maternité de niveau 2A, avec ses 42 lits dédiés aux suites de couches et suivi des grossesses à risque, un service de néonatalogie de 12 berceaux, un service de gynécologie médicale et chirurgicale, et un centre d’assistance médicale à la procréation,
- un service de spécialités chirurgicales (orthopédie, digestif, ORL, urologie, gynécologie) permettant l’hospitalisation complète et de jour,
- un service de médecine aigüe polyvalente mobilisant une équipe médicale diversifiée (généralistes, cardiologues, internistes, généralistes, gastroentérologues, rhumatologues, diabétologues),
- un service d’accueil des urgences fonctionnant H24, assorti d’une unité d’hospitalisation de courte durée,
- un plateau médico-technique complet : blocs opératoires, laboratoire de biologie médicale, pharmacie à usage intérieur,
- un centre de dialyse (16 postes),
- un centre d’imagerie médicale développant toutes les modalités (imagerie conventionnelle, échographie, IRM, scanner, panoramique, mammographie...) dans le cadre d’un groupement entre le CH4V et le centre d’imagerie de l’ouest parisien (CIMOP).

Le site des résidences Lelégard

Enfin, le site des résidences Lelégard à Saint-Cloud (rue Laval et rue Lelégard) comprennent une unité de soins de longue durée (USLD) de 70 lits et un établissement d’hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) de 85 places, modernisé en 2019.

Le CH4V est l’établissement support du Groupement Hospitalier de Territoire (GHT) des Hauts-de-Seine. Le chef d’établissement du CH4V aura vocation à mettre en place une direction commune avec l’ensemble des établissements du GHT.

Le GHT des Hauts-de-Seine comprend cinq établissements : outre le CH4V, le CH Rives de Seine (Neuilly-Courbevoie-Puteaux), le CH départemental Stell (Rueil-Malmaison), la Fondation Roguet (Clichy) et le centre de gérontologie Les Abondances (Boulogne-Billancourt).

L’ensemble représente environ 2 100 lits et places et emploie près de 3 600 équivalents temps plein.

Au-delà du projet médico-soignant partagé, l'appartenance à un GHT induit des mutualisations de fonctions ou activités cliniques, médico-techniques ou de support.

Le CH4V a ainsi la responsabilité en tant qu'établissement support d'assurer, pour le compte des établissements parties au groupement les quatre fonctions suivantes :

- la définition d'une stratégie en matière d'achats et la passation des marchés publics,
- la convergence des systèmes d'information vers un dossier patient informatisé unique,
- la coordination des plans de formation continue médicale et non médicale,
- la mise en place d'un management territorial de la qualité et de la sécurité des soins, en vue de la certification conjointe des établissements du GHT par la haute autorité de santé.

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

- stratégie (positionnement au sein du territoire, projet d'établissement, politique financière...) :
- poursuivre la dynamique du GHT et notamment les mutualisations (ex : direction commune du SI, pôle pharmaceutique). Préparer puis mettre en œuvre une direction commune à l'échelle du GHT.
- poursuivre les partenariats avec les hôpitaux du territoire et la ville notamment les CPTS.
- poursuivre le déroulé du projet stratégique adopté en 2023 dans un contexte marqué par des difficultés à raccrocher les niveaux d'activité de l'exercice 2019 avant crise.

Organisation (gouvernance, organigramme de direction, délégations...)

- voir plus haut la description de la gouvernance
- gouvernance stable, équipes médicales au complet.
- coordination externe et interne (coopérations, réseaux, décisions et arbitrages, négociation, ...)
- voir plus haut la description de la stratégie
- continuer les liens avec la CPTS de Saint-Cloud, de Boulogne et les contacts avec les libéraux de Sèvres.
- achever la structuration du site de Sèvres.

Conduite générale de l'établissement (domaine ressources humaines, financier...)

- poursuivre les mesures destinées à développer l'attractivité de l'établissement en matière de RH.
- structurer un plan d'efficience et conserver la trajectoire financière.
- continuer à déployer le numérique en santé et à renforcer la sécurité du système d'information.

Principaux projets à conduire :

- plan d'efficience et équilibre financier.
- dynamique du GHT (projets communs notamment SI, pharmacie).
- restructuration du site de Sèvres.
- liens avec les autres établissements du territoire et les partenaires de ville.

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...)

- expérience de direction d'établissements hospitaliers MCO
- bonne aptitude managériale
- aptitude au travail en équipe et à la concertation avec les acteurs du territoire
- conduite d'un plan d'efficience et de suivi de l'équilibre financier
- construction de complémentarités avec les établissements du GHT
- conduite de projets de restructuration
- conduite d'un dialogue social

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

- conduite de projets multi-partenaires
- expertise financière et budgétaire
- maîtrise de la gestion des conflits et de la négociation

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

Le poste suppose de pouvoir gérer des projets importants et divers notamment de restructuration des sites de l'établissement tout en maintenant la trajectoire financière.

Il demande d'être dynamique, réactif et force de propositions.

Il demande aussi une bonne capacité relationnelle dans les échanges avec les autres établissements du GHT pour approfondir les mutualisations et dans la poursuite de la dynamique des partenariats avec les autres établissements du territoire ou les professionnels de ville.

La prise de décision et l'arbitrage sont en outre des qualités essentielles dans un environnement aux enjeux complexes.

Savoir innover et avoir une grande capacité de travail sont aussi indispensables.

ANNEXE X

HOPITAUX UNIVERSITAIRES STRASBOURG (BAS-RHIN)

Directeur général adjoint ou directrice générale adjointe

I. – Description de l'établissement

Classés parmi les premiers CHU français, les HUS sont reconnus pour la qualité des soins prodigués, l'excellence de leur niveau de recherche clinique et innovation et leur positionnement de leader dans la formation initiale et continue des professionnels de santé en Alsace et dans le Grand Est.

La collaboration dans de nombreux projets entre les HUS et l'Université de Strasbourg, reconnue internationalement à travers le classement de Shanghai, fait figure d'exemple dans le paysage national hospitalo-universitaire. Avec son institut hospitalo-universitaire (IHU), spécialisé en chirurgie mini-invasive guidée par l'image, ses 21 équipes labellisées et son partenariat dans 4 lab ex, la recherche est au coeur de la stratégie du CHU. Elle contribue au progrès médical et permet de mener des projets les plus innovants au bénéfice du patient.

Avec de nombreux projets mis en œuvre, un plateau technique (Haute-pierre 2), l'excellence en cancérologie, le CHU mène une politique ambitieuse, non seulement au service de la population alsacienne et au-delà, mais également sur des champs disciplinaires d'excellence reconnus au plan national, européen et international robotique chirurgicale, larynx artificiel, cryothérapie, greffes...

Etablissement support du GHT Basse Alsace Sud Moselle, les HUS renforcent ses collaborations et coopérations avec les 11 autres établissements publics de santé partie au GHT. 15 filières médicales prioritaires ont été identifiées dans le cadre du projet médical partagé. Les conventions d'association avec les GHT Centre Alsace et Haute Alsace comportent notamment un volet recherche.

Présentation de l'établissement :

- près de 1 milliard d'euros de budget ;
- 16 000 professionnels de santé au service des patients ;
- 6 000 accouchements ;
- 370 greffes ;
- 2 700 publications de recherche ;
- 7 filières de formation en santé.

II. – Description du poste

La fonction de DGA est directement placée sous la responsabilité du directeur général. Les relations fonctionnelles se font avec la direction générale, l'ensemble des autres départements de gestion (RH, finances, investissements, achats, affaires médicales, directions de site, directions de pôle...), les président et vice-présidents de CME, les chefs de pôle.

Une attention particulière doit être apportée aux relations externes avec l'ensemble des acteurs institutionnels locaux et régionaux. Le DGA est chargé de l'animation opérationnelle de l'équipe de direction, de l'organisation du suivi des dossiers stratégiques et du reporting.

Le titulaire du poste contribue, en lien avec le DG, la CME et les instances de l'établissement à la définition de la stratégie de l'établissement, à sa déclinaison et à son évaluation. Il contribue également à la mise en œuvre du projet médical partagé du GHT, en lien avec les établissements membres du GHT.

Il a la charge du développement des liens avec les autres partenaires en santé du territoire, y compris à l'échelle régionale. Il supervise la coordination du pilotage stratégique des contrats de pôle.

Missions générales :

- contribuer à la réflexion, à l'élaboration et à la mise en œuvre de la stratégie institutionnelle du CHU interne et externe, via notamment la préparation des travaux du directoire et du conseil de surveillance sur les champs enseignement, soin, recherche et territoire.
- accompagnement managérial de l'équipe de direction et organisation du reporting;
- représenter le DG dans différentes instances et auprès de différents partenaires si besoin ;
- superviser le pilotage des contrats de pôle et s'assurer de leur déploiement ;
- assurer la gestion de crise.

Missions spécifiques :

- membre du directoire ;
- présidence du CSE et de la F3SCT.
- coordonner les travaux du GHT : projet médico soignant partagé, fonctions mutualisées, instances, lien avec les directions des établissements. Assurer la coordination avec les autres partenaires en santé du territoire, hors GHT ;

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.

Parcours professionnel :

Le poste nécessite à la fois des aptitudes en management et en conduite de projet. Le parcours professionnel doit comporter des expériences sur diverses directions fonctionnelles (finances, RH, coordination de projets d'investissements, affaires générales). La connaissance du fonctionnement et de la gouvernance d'un CHU est appréciable. Une expérience de chef d'établissement sera appréciée.

Connaissances particulières requises :

Les enjeux liés à ce poste nécessitent un profil expérimenté sur des fonctions diverses. La capacité à pouvoir mobiliser les équipes autour des projets majeurs ou de situations de crise, ainsi qu'en conduite du changement compte tenu des enjeux liés au contrat d'avenir.

Qualités professionnelles :

Le DGA doit pouvoir travailler en parfaite collaboration et confiance avec la direction générale. Il possède des aptitudes à la coordination d'équipes importantes. Il possède des compétences solides en gestion de projet et des qualités relationnelles affirmées pour travailler avec des interlocuteurs variés (communauté médicale et universitaire, partenaires sociaux, élus locaux, médecine de ville, représentants de l'Etat).

ANNEXE XI

CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE ROUEN (SEINE-MARITIME)

Directeur général adjoint ou directrice générale adjointe

I. – Description de l'établissement

Présentation générale de l'établissement

Le CHU de Rouen-Normandie assure tout à la fois des missions de soins de proximité au bénéfice d'un bassin de population de 600 000 habitants, et une fonction de recours infrarégional et régional, pour plus de 2 millions d'habitants. Afin de mener à bien ses missions de soins, d'enseignement, de recherche et d'innovation, il travaille en étroite relation avec les nombreux acteurs du système de santé et médico-social ainsi qu'avec l'Université, les collectivités territoriales et les partenaires économiques locaux.

Composé de 5 sites, il dispose de 2 420 lits et places. Avec plus de 10 300 salariés, dont un millier de personnels médicaux seniors, il est l'établissement hospitalier leader en Normandie, ainsi que le premier employeur de la région (secteurs public et privé confondus). Son budget d'exploitation consolidé avoisine le milliard d'euros.

Il est organisé en 13 pôles médicaux : 9 pôles d'activités cliniques, 3 pôles d'activités médico-techniques et 1 pôle de santé publique. Il dispose également de 4 pôles administratifs, techniques et logistiques regroupant les directions fonctionnelles.

Etablissement support du GHT « Rouen Cœur de Seine » qui regroupe 9 établissements, le CHU de Rouen s'articule avec les autres GHT de la région et avec le CHU de Caen pour développer des complémentarités dans une approche territoriale des soins, de l'enseignement et de la recherche sur l'ensemble de la Normandie. Le CHU est par ailleurs en direction commune avec le CH du Belvédère à Mont Saint-Aignan, le CH de Neufchâtel-en-Bray et le CH de Gournay en Bray.

Le schéma directeur du CHU prévoit un plan d'investissement important avec en particulier une opération de reconstruction/modernisation en plusieurs étapes validée par le COPERMO, ainsi que des opérations SEGUR.

Le nouveau projet stratégique du CHU de Rouen « Ambitions 2030 » porte sur la période 2026-2030 avec une déclinaison en feuille de route annuelle. Elaboré selon une méthode participative développée localement, il comporte 7 ambitions phares : Construisons l'avenir durablement pour tous les patients, tous les soins, tous les territoires, toutes les innovations, toutes les équipes, tous les savoirs, tous les demains.

L'Établissement est certifié par la HAS niveau « qualité des soins confirmée » (V2020 – visite en novembre 2022) et se prépare à la prochaine visite en fin d'année 2026.

Principaux chiffres-clés :

- 400 000 consultations et actes externes ; 180 000 hospitalisations (dont 110 000 séjours ambulatoires) ; 160 00 passages aux urgences ; 31 000 interventions chirurgicales ; 2 689 naissances.

- 1 565 études de recherche en cours ; 13 écoles et instituts de formation ; 1 Médical training center (MTC).

II. – Description du poste

Champs de responsabilités :

Appui stratégique à la Direction générale

- conseiller la Direction générale dans la définition des orientations stratégiques de l'établissement.
- piloter l'élaboration, le suivi et l'évaluation du projet stratégique et de ses déclinaisons opérationnelles dont la feuille de route annuelle, les conférences stratégiques et les contrats de pôles
- suivre les axes du CPOM qui contribuent à la déclinaison du projet stratégique du CHU, en lien avec les pôles et directions concernés et gérer les autorisations d'activité.
- appuyer le DGA dans l'animation de l'Atelier des projets hebdomadaire
- préparer les analyses, scénarios et éléments d'aide à la décision nécessaires aux arbitrages institutionnels dans le cadre de l'Atelier des projets et du Comité du Projet Stratégique.
- assurer et/ou participer au suivi stratégique des schémas directeurs institutionnels dans le cadre du CPS (immobilier, numérique, logistique, performance, projet managérial, ...).
- animer la démarche d'appel à projet « développement d'activité » mise en place en 2023 pour favoriser l'émergence de projets de développement de l'offre de soins.
- contribuer à l'identification et à l'évaluation des opportunités de développement de l'offre de soins, de recherche et d'innovation.
- assurer une veille prospective sur les évolutions du système de santé et leurs impacts pour l'établissement.

Suivi des opérations et des projets

- accompagner les directions fonctionnelles, les pôles et les équipes dans la conduite des transformations inscrites au projet d'établissement (projets d'optimisation des parcours patients intra et extra hospitalier, projets d'optimisation des organisations contribuant au plan de performance, projets majeurs d'informatique médicale, opérations de relocalisations d'activité, ...).
- promouvoir les démarches d'innovation organisationnelle, d'amélioration continue et de conduite du changement.
- assurer le pilotage des projets à forts enjeux organisationnels, médicaux ou territoriaux, généralement interpolaires, tels que définis et sur attribution de la Direction générale.
- dans le cadre de l'Atelier des projets et du CPS, coordonner le suivi des autres projets du portefeuille stratégique, en lien avec les chefs de projet (directeurs référents de pôle, directeurs fonctionnels).
- garantir la cohérence des projets avec les orientations du projet stratégique.

Parcours patients et cancérologie

- copiloter les démarches et la politique institutionnelles d'amélioration des parcours patients et de relations avec le territoire dont les actions conduites dans le cadre de la délégation des parcours patients et de la fédération de cancérologie.
- coordonner en lien avec les autres partenaires les travaux relatifs à la structuration de l'Institut Hémi-régional de Cancérologie.
- accompagner et coordonner la démarche de labellisation européenne EUCC.
- veiller à la cohérence des projets médicaux et organisationnels concourant à l'amélioration des parcours patients.

Politique territoriale et coopérations

- coordonner et animer la politique territoriale du CHU en déclinaison du projet d'établissement et des conventions d'association.
- piloter les coopérations avec les établissements de santé du territoire, les acteurs médico-sociaux, les représentants des professionnels de santé de ville
- animer les travaux relatifs au GHT Rouen Cœur de Seine.
- élaborer et suivre les projets médicaux partagés dans le cadre des conventions d'association avec les établissements support de GHT en Normandie orientale.
- contribuer à la structuration des filières territoriales de soins et à l'organisation graduée de l'offre de santé.
- représenter le CHU auprès des partenaires institutionnels dans les domaines relevant de son champ de compétence.
- superviser la gestion des relations internationales.

Management de la direction

- encadrer et animer l'équipe de la direction composée de deux directeurs adjoints et des collaborateurs de la direction.
- définir les priorités de la direction et la gestion des moyens pour chaque sujet
- développer les compétences de l'équipe et favoriser l'émergence d'une culture commune de gestion de projet, de coopération et d'innovation.
- garantir la qualité des productions, analyses et accompagnements réalisés par la direction.

Représentation institutionnelle

- représenter la Direction générale dans les instances internes et externes relevant de son périmètre.
- intérim de la Directrice Générale en son absence et en l'absence du Directeur Général adjoint
- participation à l'astreinte DG

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 :

Une expérience de plusieurs années en CH et en CHU sur différents domaines d'activités est attendue avec une vision transversale des enjeux de l'établissement.

Qualités professionnelles requises/prévues

Compétences stratégiques

- capacité à analyser les enjeux internes et externes d'un établissement de santé complexe et à en déduire des orientations stratégiques pertinentes.
- aptitude à contribuer à la définition des politiques institutionnelles et à leur déclinaison opérationnelle.
- maîtrise des enjeux d'évolution du système de santé, des politiques publiques de santé et de l'organisation territoriale des soins.
- capacité à élaborer des scénarios d'aide à la décision et à éclairer les arbitrages de la Direction générale.
- vision prospective et capacité d'anticipation.

Compétences managériales

- expérience confirmée du management d'équipes pluridisciplinaires et d'encadrement.
- capacité à fédérer des acteurs aux intérêts et cultures professionnelles variés autour d'objectifs communs.
- aptitude à conduire les transformations dans des environnements complexes et à accompagner le changement.
- capacité à déléguer, responsabiliser et développer les compétences des collaborateurs.
- sens du collectif et aptitude à développer les coopérations transversales.

Compétences en pilotage et conduite de projets

- maîtrise des méthodes de pilotage stratégique et opérationnel.
- capacité à concevoir, structurer, piloter et évaluer des projets complexes à forte dimension institutionnelle.

Compétences relationnelles et institutionnelles

- capacités de communication écrite et orale.
- capacité à représenter l'établissement auprès des partenaires institutionnels et des autorités de tutelle.
- aptitude à la négociation et à la recherche de compromis dans des contextes complexes.
- capacité à développer et entretenir des relations de confiance avec les équipes, diplomatie et intelligence relationnelle.

Compétences d'analyse et d'expertise

- capacité d'analyse, de synthèse et de hiérarchisation des enjeux.
- capacité à appréhender des problématiques médico-économiques, organisationnelles et territoriales complexes.
- aptitude à produire des analyses stratégiques argumentées et des recommandations opérationnelles.

Aptitudes particulières liées au poste

- capacité à représenter la Direction générale par délégation.
- capacité à porter une vision institutionnelle et à en assurer la traduction opérationnelle.

ANNEXE XII

CHU DE DIJON, CH D'AUXONNE, CH IS-SUR-TILLE, DE CHAUMONT, DE LANGRES,
DE BOURBONNE-LES-BAINS ET L'EHPAD DE MIREBEAU-SUR-BÈZE (CÔTE-D'OR)

Directeur général adjoint ou directrice générale adjointe

I. – Description de l'établissement

Le CHU Dijon Bourgogne, premier acteur de santé de Bourgogne-Franche-Comté, porte la vision stratégique suivante à 10-15 ans, reprise dans un projet d'établissement 2024/2028 : être l'un des CHU leaders nationaux, reconnu pour son offre de soin, de recherche et d'enseignement ; développer une visibilité en Europe et dans le monde sur 2 à 3 grandes thématiques de recherche ; se positionner en tant qu'acteur majeur de la prévention ; être la clé de voûte de l'offre de soins régionale et de l'équitable accès aux soins, à l'échelle du territoire Bourgogne-Haute-Marne.

Cette vision stratégique se décline en particulier en 5 grands programmes hospitalo-universitaires (dépistage et prévention ; cancérologie et hématologie ; chirurgie et médecine interventionnelle ; santé mentale et neurosciences ; parcours experts et maladies rares) et 4 axes stratégiques de recherche, ainsi qu'un schéma directeur urbanistique et immobilier à 10/15 ans, un programme pluriannuel d'investissement de 600 M€, et le rôle d'établissement support du GHT 21/52, seul GHT de France interrégional.

Le centre-sud de la Haute-Marne se dote d'un projet hospitalier majeur, engagé avec l'ARS et les collectivités locales, pour moderniser l'offre de soins. Il prévoit la construction de deux hôpitaux neufs : à Chaumont, hôpital de référence avec un plateau technique complet et la palette complète de soins MCO, et à Langres, établissement de proximité. L'hôpital de Bourbonne-les-Bains sera quant à lui rénové. Le projet mobilise un investissement total de 156 M€, cofinancé par l'État, la Région, le Département, le GIP Haute-Marne et les collectivités locales : 110 M€ à Chaumont, 43 M€ à Langres et 3 M€ à Bourbonne-les-Bains. Les opérations architecturales sont en cours de lancement, avec des mises en service progressives entre 2027 et 2030.

II. – Description du poste

Missions de représentation et de continuité de la direction générale du CHU et de sa direction commune, sous la responsabilité générale du DG et en complémentarité avec le DGA en responsabilité sur le CHU :

- contribution au portage et à la déclinaison de la vision stratégique du CHU et de sa direction commune ;
- membre invité permanent d'instances du CHU ;
- représentation du CHU et de la direction commune auprès de l'ensemble des interlocuteurs/partenaires institutionnels ;
- représentation du DG en tant que de besoin ;
- constitution avec le DG et le DGA en responsabilité sur le CHU de la direction générale et de sa continuité.
- missions de responsabilité en propre de la direction déléguée du CH de Chaumont, en pleine délégation générale : portage et déclinaison de la stratégie de l'établissement ;
- conduite stratégique et opérationnelle ;
- pilotage des activités et des équilibres budgétaires et financiers ;
- coordination du projet de reconstruction de l'hôpital, estimé à 110 M€ ;
- pilotage général de la coopération avec Elsan et de l'ensemble des coopérations, notamment ville-hôpital ; responsabilité managériale de l'équipe de direction de l'établissement.

Nature des délégations associées au poste : bénéfice d'une délégation 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.

Expérience professionnelle appréciée : au moins 10 années dans le monde hospitalier, avec une expérience sur différents périmètres de gestion et fonctions managériales de dimension institutionnelle et territoriale.

Connaissances particulières requises/prévues : directeur d'hôpital expérimenté, connaissant parfaitement les rouages des grands secteurs de gestion de l'hôpital, ainsi que les dimensions territoriales.

ANNEXE XIII

CENTRE HOSPITALIER DE TROYES, L'ÉTABLISSEMENT PUBLIC DE SANTÉ MENTALE DE L'AUBE, LE GROUPEMENT HOSPITALIER AUBE MARNE, LE CENTRE HOSPITALIER DE PROXIMITÉ DE BAR-SUR-SEINE, LE CENTRE HOSPITALIER DE PROXIMITÉ DE BAR-SUR-AUBE, L'EHPAD « RESIDENCE PIERRE D'ARCIS » (ARCIS-SUR-AUBE), MEMBRES DU GHT DE L'AUBE ET DU SEZANNAIS (CHAMPAGNE-ARDENNE)

Adjoint(e) au directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Les (HCS) sont issus du regroupement, par une convention de direction commune, d'établissements publics de santé et médico-sociaux de l'Aube.

Les HCS sont composés :

- du Centre Hospitalier de Troyes (établissement support du GHT),
- de l'Établissement Public de Santé Mentale de l'Aube (EPSMA),
- du Groupement Hospitalier Aube Marne (GHAM : Sites de Romilly-sur-Seine, Nogent-sur-Seine et Sézanne),
- du Centre Hospitalier de proximité de Bar-sur-Seine,
- du Centre Hospitalier de proximité de Bar-sur-Aube
- de l'EHPAD « Résidence Pierre d'Arcis » (Arcis-sur-Aube).

Les établissements de la direction commune des Hôpitaux Champagne Sud constituent les membres du GHT de l'Aube et du Sézannais, dont le Centre Hospitalier de Troyes est l'établissement support. Plusieurs établissements (EHPAD, GCS, IME...) sont partenaires ou associés du GHT et participent à ce titre aux travaux de ce dernier.

Les enjeux majeurs des HCS sont les suivants :

- consolider et développer l'offre de soins dans chaque discipline en accentuant l'attractivité pour les professionnels médicaux et non médicaux
- accélérer le développement de la culture qualité et gestion des risques
- assurer le retour à l'équilibre financier pour les établissements qui le nécessitent
- assurer la modernisation bâtiminaire pour des conditions d'accueil des patients optimales
- s'inscrire dans une dynamique d'innovation des techniques et des modalités de soins

II. – Description du poste

Le Directeur Général Adjoint a un rôle de Représentation et de suppléance du DG en interne et en externe en lien avec le Secrétaire Général. Il contribue à la réflexion, à l'élaboration et à la mise en œuvre des projets stratégiques des HCS. Il est chargé d'assurer l'accompagnement managérial des dynamiques de transformation des HCS.

Il assure le lien entre les directions déléguées et les directeurs territoriaux des HCS dans le pilotage des dossiers transversaux.

Au-delà de ces missions générales, le DGA assure le pilotage resserré des dossiers stratégiques suivants en lien avec les directeurs et responsables concernés :

- qualité-gestion des risques et certification
- contrat de retour à l'équilibre financier du CHT
- déploiement du DPI du GHT
- projet d'investissement de plus de 15 M€ : restructuration du pôle femme mère enfant du CHT, regroupement des activités de pédo et ado psychiatrie à Troyes Champagne Métropole
- le pilotage du projet de délégation de gestion avancée du CHT dans un premier temps dans le cadre de la modification de la gouvernance interne et du déploiement des contrats de pôle
- tout autre projet stratégique nécessitant l'appui de 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.

Le candidat recherché devra disposer d'une expérience hospitalière significative à plusieurs niveaux :

- en nombre d'années d'expérience
- en taille et en diversité d'établissements (sanitaire/médico-social, somatique/psychiatrique)
- une expérience significative dans le domaine de la qualité et gestion des risques est nécessaire

Compte tenu de la diversité des activités et de la prééminence du secteur médico-social, le candidat devra impérativement présenter une expérience dans ce secteur (domicile, EHPAD, hôpitaux de proximité...).

Il devra disposer de compétences élevées et d'expériences réussies notamment en termes de :

- gestion de projets (définition, stratégie, planification...)
- management d'équipes
- relations et liens avec :
 - tous les partenaires internes aux établissements de santé notamment corps médical/responsables d'unités médicales et encadrement
 - tous les partenaires extérieurs qu'ils soient politiques (maires présidents des conseils de surveillance, autres élus notamment départementaux), tutélaires (ARS/DT ARS) ou administratifs (HAS, ANAP...)
- stratégie et gestion budgétaire et financière.

Compte tenu de la couverture territoriale des structures de la direction commune sur les deux départements, le DGA devra faire preuve d'une souplesse en termes notamment d'agenda, d'anticipation, de gestion et d'optimisation du temps et d'organisation de réunions.

ANNEXE XIV

CENTRES HOSPITALIERS D'ANGOULÊME, DE LA ROCHEFOUCAULD,
DE RUFFEC DE CONFOLENS ET DE L'EHPAD AIGRE (CHARENTE)**Adjoint(e) au directeur ou directrice****I. – Description de l'établissement**

Le Centre hospitalier d'Angoulême est le Centre hospitalier public de référence du territoire de santé de la Charente. Il comprend 1 200 lits ou places dont 600 d'hébergement et a conclu une convention de direction commune avec le Centre hospitalier de La Rochefoucauld (440 lits et places), le Centre hospitalier de Ruffec (137 lits dont 63 d'hébergement, un service d'urgences), de Confolens (202 lits dont 120 d'hébergement) et l'EHPAD d'Aigre (89 lits et places). Le Centre hospitalier d'Angoulême développe une activité de référence dans l'ensemble des spécialités médicales pour lesquelles il dispose, en propre ou dans le cadre de formules de coopérations, d'autorisations d'activités (Samu-Smur, Urgences, Réanimation, 2 IRM, 2 Scanners, appareils de Dialyse, 2 salles de Cardiologie Interventionnelle, 3 accélérateurs de Radiothérapie exploités dans le cadre d'un GCS (CeRAC), Oncologie, 2 Caméras de scintigraphie, explorations fonctionnelles, 1 TEPSCAN).

Sur le plan chirurgical, le Centre hospitalier développe une activité en chirurgie viscérale, bariatrique, urologique, gynécologique, orthopédique et traumatologique, vasculaire et thoracique, la stomatologie et l'ORL dans un contexte concurrentiel sur l'agglomération (Angoulême : 47 000 habitants ; agglomération : 110 000 habitants ; Charente : 320 000 habitants). L'établissement réalise également 1500 accouchements par an (soit plus de la moitié de ceux de l'agglomération). Le Centre hospitalier d'Angoulême est l'établissement support du Groupement Hospitalier de Territoire de la Charente composé de l'ensemble des établissements publics de santé du département. La stratégie de l'établissement est organisée autour du nouveau projet d'établissement lancé début 2023. L'établissement est certifié par la Haute Autorité de santé (Qualité des soins confirmée depuis janvier 2022) et ses comptes sont certifiés sans réserve.

Situé à 20 km d'Angoulême, le Centre hospitalier de la Rochefoucauld dispose de 12 lits de médecine, 42 lits en soins de suite et réadaptation, 42 places de SSIAD, 53 lits en USLD, 40 lits en Foyer d'Accueil Médicalisé, 234 lits d'EHPAD répartis sur 3 structures. Situé à 40 km d'Angoulême, le Centre hospitalier de Ruffec dispose de 29 lits de médecine adossé à un service d'urgences (10 283 passages en 2022) et 35 lits en soins de suite et réadaptation, 63 lits d'EHPAD. Le Centre Hospitalier de Confolens, seul établissement de santé du territoire de la Charente Limousine, d'une capacité de 202 lits, comprend 25 lits de médecine, 2 de SMR, 30 lits d'USLD, un Service d'accueil des urgences, un SMUR et 120 lits d'EHPAD. L'EHPAD Habrioux d'Aigre comprend 87 lits d'hébergement permanent, 1 lit d'hébergement temporaire et 6 places d'accueil de jour.

Le GHTC regroupe l'ensemble des établissements publics du département de Charente : le Centre hospitalier d'Angoulême, le Centre hospitalier spécialisé « Camille Claudel » à La Couronne, le Centre hospitalier de la Rochefoucauld, les Hôpitaux de Grand Cognac, le Centre hospitalier de Ruffec, le Centre hospitalier de Confolens, les Hôpitaux Sud Charente (Barbezieux-Saint-Hilaire).

II. – Description du poste

Le Directeur général adjoint est hiérarchiquement rattaché au Directeur général des Centres hospitaliers d'Angoulême, de la Rochefoucauld, de Ruffec, de Confolens et d'Aigre. Sous l'autorité et en lien étroit avec le Directeur général, il contribue à l'élaboration et la mise en œuvre de la politique stratégique de la direction commune et du GHT. Il peut se voir confier tout dossier spécifique par le Directeur Général et assure le remplacement de ce dernier en cas d'absence ou d'empêchement.

Affaires générales :

- élaboration, suivi et évaluation des conventions et coopérations du CH Angoulême en lien avec le CHU de Poitiers, les cliniques de Charente et les autres établissements du GHT ;
- impulsion et supervision des Contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens des Centres hospitaliers de Ruffec, de la Rochefoucauld, de Confolens et de l'EHPAD d'Aigre ;
- représentation du CHA dans des instances et structures régionales ou nationales (FHF, GCS Achats NA, ADSNA, etc.).

Stratégie territoriale :

- animation de la Direction commune en lien avec les directeurs délégués ;
- participation aux instances des Centres de la Rochefoucauld, de Ruffec, de Confolens et d'Aigre par délégation ;
- supervision de la politique territoriale des achats, de la logistique et du développement durable.
- suivi et coordination de la convention constitutive et du règlement intérieur du Groupement hospitalier de territoire de Charente ;
- suivi de la gestion des instances du GHT (comité stratégique, commission médicale de groupement, comité territorial des élus locaux) ;
- coordination de la Conférence territoriale de dialogue social ;
- pilotage et gestion du Bureau du GHT ;

Définition et animation de la politique de santé publique du GHT en lien avec l'ARS et les organismes partenaires. Mise en œuvre des coopérations avec les établissements du GHT, le CHU et les autres partenaires du territoire dont les entités privées, recherche et développement de coopérations avec d'autres organisations.

Définition et pilotage des coopérations internationales (Mali, Côte d'Ivoire, etc.). Accompagnement du déploiement des projets de télésanté dans les établissements du GHT et préparation du COPIL territorial télémédecine. Gestion des instances des autres groupements (Laboratoire commun de Charente, GIE IRM).

Projet médico-soignant partagé du GHT de Charente :

- coordination de la démarche de refonte du PMSP du GHT de Charente ;
- suivi et pilotage de la mise en œuvre du PMSP ; supervision du suivi et de la mise en œuvre des Projets d'établissements des établissements en Direction commune avec le CH d'Angoulême.

Moyens humains mis à disposition :

- attaché d'administration hospitalière ;
- chargée de mission construction des filières médico-soignantes et télémédecine du GHT ;
- animateurs de santé publique (deux agents) ;
- secrétariat de la direction générale (deux agents).

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.

Aptitudes attendues :

- excellente culture générale et très bonnes capacités relationnelles attendues ;
- connaissances approfondies dans le domaine du droit et des finances hospitalières, du droit de la santé, du régime des autorisations et du fonctionnement des instances ;
- capacités en matière d'analyse stratégique et d'aide à la décision ;
- capacité de pilotage (gestion de projet, management, animation et formation) ;
- sens du travail en équipe et de la communication ; gestion des situations complexes, gestion de l'urgence ;
- autorité et qualité pédagogique ;
- loyauté ;
- disponibilité ;
- rigueur et sens de l'organisation ;
- capacité à anticiper ;
- capacité de synthèse.

ANNEXE XV

CENTRES HOSPITALIERS DE BRIVE, TULLE, USSEL, BORT-LES-ORGUES
ET DES EHPAD DU PAYS DE BRIVE À BRIVE ET DU PARC À EYGURANDE (CORRÈZE)

Adjoint(e) au directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Le territoire de la Corrèze est composé du bassin de Brive, et de deux zones de proximité, les territoires de Moyenne-Corrèze et de Haute-Corrèze, couvrant un bassin de population d'environ 240 000 habitants.

Chacun de ces bassins disposent d'une population significative nécessitant une offre sanitaire de proximité. Ussel représente un bassin d'environ 40 000 habitants, celui de Brive représente plus de 100 000 habitants, et celui de Tulle 80 000 habitants.

La zone d'attractivité des établissements de la direction commune s'étend largement en dehors du bassin Corrèzien puisqu'environ un tiers de sa zone d'attractivité est située dans le nord du Lot, l'est de la Dordogne ou encore le nord du Cantal.

Une direction commune regroupe, depuis le 2 mai 2024, les Centres Hospitaliers de Brive, Tulle, Ussel, Bort-les-Orgues et les EHPAD du Pays de Brive et d'Eygurande.

Les établissements de la Direction commune sont membres du Groupement Hospitalier de Territoire du Limousin, dont l'établissement siège est le CHU de Limoges.

II. – Description du poste

En qualité de Directrice/Directeur Général.e Adjoint.e :

Dans le périmètre défini par le Directeur Général, la/le Directrice/Directeur Général.e Adjoint.e assiste celui-ci dans le pilotage, la mise en œuvre de la stratégie et la bonne marche de l'établissement, et assure la continuité de la chefferie en cas d'absence du Directeur Général.

Principales missions à mener dans le périmètre du poste :

- analyse des remontées d'informations vers la direction et reporting au chef d'établissement des informations à impact stratégique ou sensibles
- assistance et conseil au chef d'établissement sur les choix stratégiques et la politique territoriale de l'établissement
- conduite des projets stratégiques de l'établissement, intégrant l'innovation, l'efficacité des services, (la responsabilité sociétale et l'impact de l'établissement en matière de développement durable) ainsi qu'un dialogue social de qualité
- élaboration avec le chef d'établissement et mise en œuvre des projets d'établissement, et notamment les projets médicaux élaborés avec les PCME, en cohérence avec le projet médico-soignant de territoire
- encadrement d'équipe(s), gestion et développement des personnels
- participation au pilotage en cas de situation sanitaire exceptionnelle ou de crise, et communication de crise
- participation aux gardes de direction
- participation aux instances de gouvernance
- remplacement systématique du chef d'établissement en cas d'absence ou d'empêchement et intérim en cas de vacances de la chefferie d'établissement
- représentation de l'établissement et du chef d'établissement
- rôle de conciliateur, de recours avant arbitrage final par le chef d'établissement
- sous la supervision du chef d'établissement, animation de l'équipe de direction

En qualité de Directeur délégué du Centre Hospitalier Cœur de Corrèze de Tulle :

Sous l'autorité du Directeur Général auquel il/elle rend compte de son action, et en lien avec les différentes directions fonctionnelles, la/le directrice/directeur délégué(e) assure la direction du Centre Hospitalier Cœur de Corrèze. Il/elle est chargé(e) de la conduite générale de cet établissement, de son bon fonctionnement ainsi de sa représentation vis-à-vis des patients et plus largement des personnes prises en charge ainsi que leurs familles.

La/le Directrice/Directeur délégué(e) élabore les orientations stratégiques de l'établissement qu'il/elle soumet au Directeur Général de la Direction commune et en assure la mise en œuvre. La/le Directrice/Directeur délégué(e) met en œuvre le projet d'établissement et le projet médical partagé pour lequel ces deux établissements représentent un enjeu stratégique fort.

Pour ce faire, il/elle organise, anime et coordonne les instances de l'établissement. En lien avec les directeurs fonctionnels de la Direction commune :

- il/elle gère les moyens et les ressources financières de l'établissement à travers l'élaboration et le suivi des budgets de fonctionnement et d'investissement ;
- il/elle est responsable du management opérationnel et assure la gestion administrative, le pilotage des ressources humaines et anime le dialogue social ;
- il/elle met en place une politique d'amélioration continue de la prise en charge des usagers et de la qualité des soins. Il/elle veille à optimiser les parcours des patients pour éviter les ruptures et fait fonctionner en priorité les filières territoriales.

Nature des délégations associées au poste :

- délégation générale dans le cadre des gardes administratives ;
- délégation de signature sur le périmètre de la direction déléguée du Centre Hospitalier Cœur de Corrèze et de la direction générale des Hôpitaux de Corrèze en l'absence 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.

Expérience professionnelle appréciée :

- directeur d'Hôpital, Directeur d'Etablissement Sanitaire, Social et Médico-Social avec expérience sanitaire, Administrateur de l'Etat/territorial par voie de détachement ou expérience similaire ;

Connaissances particulières requises/prévues :

- maîtrise de la gestion de projets complexes ;
- connaissance du système de santé et de ses évolutions ;
- expérience en conception et conduite de projets, aux méthodes de management participatif et de travail en équipe ;
- savoir expliquer la stratégie, la faire partager, en définir les implications et les déclinaisons ;
- savoir gérer la complexité du jeu des acteurs ;

Compétences professionnelles requises/prévues :

- sens du service public et de l'intérêt général ;

- capacité à arbitrer et à décider ;
- sens de la confidentialité et de la loyauté
- rigueur et méthode ;
- aptitude à l'écoute, à la concertation et à la négociation ;
- excellent relationnel, capacité d'adaptation à différentes situations et différents interlocuteurs ;
- capacité à être autonome et à prendre des initiatives ;
- capacité à travailler en équipe ;

ANNEXE XVI

CENTRE HOSPITALIERS DE SAINT-BRIEUC PAIMPOL TRÉGUIER ET LANNION TRESTEL (CÔTES-D'ARMOR)

Adjoint(e) au directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Le Centre Hospitalier de Saint-Brieuc, Paimpol et Tréguier (CHSBPT) est le troisième établissement public de santé breton par son activité. Il est l'établissement support du Groupement Hospitalier de Territoire d'Armor. Acteur majeur sur le territoire, il dispense des soins spécialisés pour l'ensemble du département et emploie plus de 5 000 professionnels dont 400 médecins. Le CHSBPT est en direction commune avec le Centre Hospitalier de Lannion-Trestel.

Les chiffres clés du CHSBPT : 100 000 passages aux urgences, 92 000 séjours, 200 000 consultations, 2 000 accouchements, 20 000 interventions réparties sur 14 salles de bloc, 2 TEP-scan, une maternité de niveau 3, un centre de fertilité.

Le CHSBPT, établissement fusionné depuis le 1er janvier 2024, est composé de plusieurs sites : l'Hôpital de Saint-Brieuc réparti sur 2 sites (le site Yves le Foll comprend 667 lits, 111 places MCO-SMR, 46 postes de dialyse et assume des fonctions d'hôpital de proximité et de recours ; le site du Centre Gériatrique des Capucins comprend 472 lits EHPAD et 12 places) ; l'Hôpital de proximité de Paimpol, labellisé Hôpital de Proximité, qui dispose de 485 lits et places répartis sur 3 sites (services de court séjour, urgences/SMUR, radiologie, SMR, résidences EHPAD) ; l'Hôpital de proximité de Trégor, labellisé Hôpital de Proximité, qui dispose d'une capacité d'accueil de 585 lits et places, principalement EHPAD, spécialisé dans le traitement et le soin des pathologies du grand âge et de la dépendance.

Le CHSBPT est en cours d'actualisation de son projet d'établissement pour la période 2026-2031 qui met au centre de sa démarche deux axes stratégiques transversaux : l'expérience patient et l'attractivité - expérience des professionnels. Cinq autres orientations stratégiques ont été définies pour les 5 prochaines années : préparation et adaptation aux situations sanitaires exceptionnelles ; innovation, recherche et transformation numérique ; hôpital ancré dans son territoire (proximité et recours) ; nouvelles activités et offre de soins ; pertinence, sobriété, transition écologique et éco-conception des soins.

II. – Description du poste

Le Directeur délégué, sous l'autorité du chef d'établissement : anime et coordonne l'équipe de direction au quotidien dans le cadre de l'établissement fusionné Saint-Brieuc - Paimpol - Tréguier et de la direction commune Lannion-Trestel, équipe réunie au sein d'un comité de direction commun ; assure le co-pilotage de la démarche d'élaboration, de mise en œuvre et de suivi du projet d'établissement 2026-2031 dans le cadre du comité de pilotage stratégique qu'il co-anime avec un vice-président de la CME ; coordonne en lien avec le directeur des finances le plan de retour à l'équilibre financier, le plan pluriannuel d'investissement et le schéma directeur immobilier ; veille en lien avec le DRH et le DAM au dialogue social interne ; assure le co-pilotage de la cellule des opérations avec un vice-président de la CME et encadre le directeur des parcours et des projets ; veille à la dynamique de gouvernance polaire en animant le collectif des directeurs référents de pôle ; assure la suppléance du directeur en cas d'absence et est invité permanent du directoire de l'établissement.

En tant que secrétaire général du GHT d'Armor, sous l'autorité du Directeur, Président du COSTRA du GHT, il :

- accompagne et appuie les directions fonctionnelles dans leur territorialisation en veillant à la sécurisation des fonctionnements, efficacité et réponse en proximité aux équipes de soins ;
- contribue au développement des filières de soins territoriales et à la mise en œuvre du projet médico-soignant partagé, assurant plus spécifiquement la direction référente de la filière imagerie du GHT ;
- contribue à la préparation, à l'animation et au suivi des instances territoriales ;
- coordonne au sein du comité des directeurs du GHT les thématiques de gestion des lits, préparation des périodes de tensions capacitaires, coordination des procédures hôpital en tension et situations sanitaires exceptionnelles ;
- coordonne et assure le suivi du contrat hospitalier de territoire 2025-2029 contractualisé avec l'Agence Régionale de Santé.

Nature des délégations associées au poste :

- délégation de signature dans son champ de compétence ;
- autonomie sur les projets qui relèvent de sa compétence.

III. – Profil recherché

L'emploi s'adresse à un cadre de haut niveau fonctionnaire, ou agent contractuel, avec une expérience minimale de six années d'activité professionnelle diversifiée en tant que cadre supérieur sur des fonctions de direction, d'encadrement ou d'expertise et ayant une excellente connaissance des politiques de santé. Directeur ou directrice d'hôpital disposant d'une expérience confirmée dans l'animation d'une équipe de direction et dans le pilotage stratégique d'organisations hospitalières complexes.

Compétences attendues :

- expertise en pilotage stratégique et en conduite de la transformation ;
- aptitude au travail transversal avec les équipes médicales, soignantes et administratives ;
- maîtrise des méthodes et aptitude de conduite des projets structurants et transversaux dans des environnements complexes ;
- expérience antérieure confirmée souhaitée dans plusieurs fonctions (finances, ressources humaines, autres...);
- de management d'équipe de direction.

Qualités requises :

- leadership et vision stratégique ;
- esprit de synthèse et d'analyse ;
- qualités relationnelles et sens aigu de la communication (écrite et orale) ;
- loyauté, rigueur et réactivité.

ANNEXE XVII

CENTRE HOSPITALIERS DE SAINT-BRIEUC PAIMPOL TRÉGUIER ET LANNION TRESTEL (CÔTES-D'ARMOR)

Adjoint(e) au directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Le Centre Hospitalier de Lannion-Trestel (CHLT) est un établissement public de santé situé au Nord-Ouest du Département des Côtes-d'Armor intervenant sur un bassin de population d'un peu plus de 100 000 habitants. Il dispose d'une capacité d'accueil de 733 lits et places répartis entre activités sanitaires et médico-sociales. Capacitaire sanitaire : 49 lits de chirurgie, 13 lits de gynécologie-obstétrique, 159 lits de médecine, 172 lits de SMR, 30 lits en USLD, 30 places d'hospitalisation à domicile, équipes mobiles de soins palliatifs et de gériatrie. Capacitaire médico-social : 190 lits d'EHPAD, 30 lits en EEAP, 30 places de SESAD, 30 places au CAMSP.

Les chiffres clés du CHLT : 24 000 passages aux urgences, 840 sorties SMUR, 17 000 séjours MCO, 60 000 consultations externes, 530 accouchements, plus de 3 000 interventions au bloc opératoire, 445 000 actes de laboratoire, 58 000 actes d'imagerie, un budget avoisinant 140 M€. Il emploie 1340 équivalents temps plein dont 102 médecins. L'Institut de Formation des Professionnels de Santé qui lui est rattaché forme chaque année un peu plus de 240 étudiants infirmiers et aides-soignants.

Le CHLT est composé de deux sites principaux distants de 20 km : l'hôpital de Lannion pour les activités conventionnelles et ambulatoires de médecine-chirurgie-obstétrique, les soins médicaux et de réadaptation polyvalents et gériatriques, l'activité EHPAD (les fonctions supports y sont majoritairement localisées) ; le Centre de Rééducation et de Réadaptation Fonctionnelle de Trestel (SMR locomoteur, SMR système nerveux, SMR pédiatrique, structures médico-sociales d'hébergement et de soutien à la vie au domicile).

Le CHLT connaît depuis plusieurs années une diminution de son activité chirurgicale et d'hospitalisation conventionnelle qui a pour conséquence d'aggraver une situation financière dégradée de longue date. Dans le prolongement de l'élaboration de son projet d'établissement pour la période 2025-2029, l'établissement a défini un plan stratégique portant sur 3 axes principaux : la reprise d'activité, l'optimisation des recettes et une meilleure maîtrise de ses dépenses. Les éléments essentiels de ce plan ont été contractualisés avec l'Agence Régionale de Santé et formalisés dans un Contrat d'Efficiencia et de Performance signé le 18 décembre 2025, contrat qui fait depuis l'objet d'un pilotage et d'un suivi resserrés.

II. – Description du poste

Le Directeur délégué, sous l'autorité du chef d'établissement : anime et coordonne l'équipe de direction au quotidien, équipe qu'il réunit à un rythme hebdomadaire dans le cadre d'une réunion de coordination, et qui se réunit par ailleurs avec celle de l'établissement fusionné Saint-Brieuc - Paimpol - Tréguier pour un comité de direction commun à fréquence hebdomadaire ; anime (Directoire) et/ou coordonne les instances de l'établissement (Conseil de Surveillance, CME en lien avec la Présidence, CSE, F3SCT...) ; co-pilote avec le Président de la CME la mise en œuvre et le suivi du projet d'établissement 2025-2029 ; veille à l'atteinte des objectifs du plan

stratégique et de ceux du Contrat d'Efficienc e et de Performance ; propose des mesures à même d'infléchir la trajectoire budgétaire, en définit la gouvernance et les pilotes.

Il veille à la préparation de la mise en œuvre de l'autorisation de chirurgie digestive oncologique en lien avec les équipes des établissements partenaires identifiés ; garantit la qualité du dialogue social interne en relation étroite avec le directeur des ressources humaines et le directeur des affaires médicales ; coordonne la thématique de gestion des lits, anticipe les périodes de tensions capacitaires, définit la procédure hôpital en tension et situations sanitaires exceptionnelles (HET/SSE) ; veille à développer les relations avec les partenaires extérieurs, en premier lieu les professionnels de santé de ville, les dispositifs de coordination en santé dont un projet de centre de santé à horizon 2028, ainsi qu'avec les équipes médicales de l'établissement support ; participe aux travaux portant sur les filières de soins territoriales et à la mise en œuvre du projet médico-soignant partagé du GHT ; supplée le directeur en cas d'absence et est invité permanent du directoire de l'établissement et des instances du GHT.

Nature des délégations associées au poste : délégation de signature dans son champ de compétence ; autonomie sur les projets qui relèvent de sa compétence.

III. – Profil recherché

L'emploi s'adresse à un cadre de haut niveau, fonctionnaire, ou agent contractuel, avec une expérience minimale de six années d'activité professionnelle diversifiée en tant que cadre supérieur sur des fonctions de direction, d'encadrement ou d'expertise et ayant une excellente connaissance des politiques de santé. Directeur ou directrice d'hôpital disposant d'une expérience confirmée dans l'animation d'une équipe de direction et dans le pilotage stratégique d'organisations hospitalières complexes.

- Compétences attendues :
 - expertise en pilotage stratégique et en conduite du changement ;
 - aptitude au travail transversal avec les équipes hospitalières ;
 - maîtrise des méthodes et aptitude de conduite des projets structurants et transversaux ;
 - expérience antérieure confirmée souhaitée dans plusieurs fonctions et situations de management.
- Qualités requises :
 - leadership et vision stratégique ;
 - esprit de synthèse et d'analyse ;
 - qualités relationnelles et sens aigu de la communication ;
 - loyauté, rigueur, disponibilité et réactivité.

ANNEXE XVIII

CENTRE HOSPITALIER AGEN-NERAC, DE L'EHPAD DE PUYMIROL ET DES ÉTABLISSEMENTS DU PÔLE DE SANTÉ DE LA VALLÉE DU LOT (LOT-ET-GARONNE)

Adjoint(e) au directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Le Pôle de Santé Vallée du Lot (PSVL), regroupe plusieurs établissements de santé et établissements médico-sociaux publics : le Centre Hospitalier de Villeneuve-sur-Lot (site sanitaire principal), le Centre Hospitalier de Fumel, le Centre Hospitalier de Penne d'Agenais, l'EHPAD de Gajac, l'EHPAD de Tournon.

Depuis 2015, le Centre Hospitalier de Villeneuve-sur-Lot est installé au sein du Pôle de santé du Villenouvois avec un Groupement de coopération sanitaire (GCS) de moyens sur un site hospitalier neuf. Ce site dispose d'une maternité, d'un SAU/SMUR, d'un laboratoire de biologie médicale, d'une PUI, d'un service d'imagerie, d'un plateau technique chirurgical.

Le PSVL s'inscrit pleinement dans la dynamique du Groupement Hospitalier de Territoire de Lot-et-Garonne (GHT 47).

Depuis septembre 2025 il fait partie de la Direction commune constituée avec le Centre Hospitalier Agen-Nérac (CHAN), établissement support du GHT 47

II. – Description du poste

Directrice ou Directeur délégué(e) du site de Villeneuve-sur-Lot et des établissements du Pôle de la santé de la Vallée du Lot (PSVL) :

Sous l'autorité du Directeur Général auquel il/elle rend compte de son action, et en lien avec les directeurs des sites de Fumel, de Penne d'Agenais et de Tournon d'Agenais et les différentes directions fonctionnelles, la/le directrice/directeur délégué(e) assure la direction du Centre Hospitalier de Villeneuve-sur-Lot et des sites de Fumel, de Penne d'Agenais et de l'EHPAD de Tournon d'Agenais. Il/elle est chargé(e) de la conduite générale de ces établissements, de leur bon fonctionnement ainsi de leur représentation vis-à-vis des patients et des résidents et plus largement des personnes prises en charge ainsi que leurs familles.

La/le Directrice/Directeur délégué(e) élabore en lien avec les directeurs adjoints de sites les orientations stratégiques de ces établissements qu'il/elle soumet au Directeur Général de la Direction commune et en assure la

mise en œuvre. La/le Directrice/Directeur délégué(e) met en œuvre les projets d'établissement en lien avec les directeurs adjoints des sites pour lequel ces établissements représentent un enjeu stratégique fort.

Pour ce faire, il/elle organise, anime et coordonne les instances des établissements. En lien avec les directeurs fonctionnels de la Direction commune :

- il/elle gère les moyens et les ressources financières des établissements à travers l'élaboration et le suivi des budgets de fonctionnement et d'investissement ;
- il/elle est responsable du management opérationnel et assure la gestion administrative, le pilotage des ressources humaines et anime le dialogue social ;
- il/elle met en place une politique d'amélioration continue de la prise en charge des usagers et de la qualité des soins. Il/elle veille à optimiser les parcours des patients pour éviter les ruptures et fait fonctionner en priorité les filières territoriales.

Missions générales, permanentes et spécifiques :

- conduite des projets, gestion des organisations ;
- management des équipes de proximité ;
- accompagnement de la réforme du financement du SMR et de la négociation des CPOM médico-sociaux ;
- participation à la mise en œuvre du schéma directeur immobilier des établissements ;
- consolidation des relations avec les partenaires des établissements sur le territoire ;
- réponse aux appels à projets visant à améliorer la prise en charge des personnes âgées dépendantes sur le territoire ;
- pilotage de la démarche d'amélioration continue de la qualité, notamment dans la perspective de
- l'évaluation interne et externe des EHPAD, puis de la certification HAS ;
- préparer et animer les CVS avec les représentants des résidents et des familles ;
- participer au développement et à la réalisation des projets de la Direction commune, en lien avec la communauté médicale notamment le projet médico-soignant et les projets de services.

Principaux projets à mener dans le périmètre du poste :

- participe à l'élaboration et au suivi du plan de retour à l'équilibre du PSV et aux plans de performance des autres établissements
- participe aux instances du GHT et à toutes les instances des établissements (CDU, CVS, CSE, CME, CSIRMT, Directoire et Conseil de surveillance, Conseil d'administration pour l'EHPAD de Tournon).

Directrice du système d'information du GHT 47

Sa mission est de définir et piloter la stratégie du système d'information (SI) et l'ensemble des moyens correspondants de l'établissement, dans le cadre des coopérations territoriales dans lesquelles il s'inscrit.

1) Pilotage et animation de la DSI en cohérence avec les orientations du Schéma Directeur des Systèmes d'Information du GHT

- encadrement et supervision du responsable des systèmes d'information et des encadrants SI et DPI, gestion et développement des personnels ;
- pilotage opérationnel de la fonction mutualisée des systèmes d'information du GHT ;
- pilotage et accompagnement de la convergence du SI du GHT ;
- définition des orientations stratégiques et de la politique SI des établissements, ainsi que des indicateurs associés ;
- élaboration et mise en œuvre du schéma directeur des systèmes d'information (SDSI) à partir de la stratégie ;
- conseil au chef d'établissement et à l'équipe de direction concernant les choix, les projets et les

2) Organisation de la sécurisation des Systèmes d'Information du GHT

- définition et pilotage, en collaboration avec le RSSI et le DPO, de la stratégie de sécurisation du SI en lien avec les instances nationales dédiées (ANSSI, etc...) : cybersécurité, accès au SI par des prestataires, segmentation, mise en place d'un système de management du système d'information (SMSI) ;
- encadrement et supervision des responsables de la sécurité des systèmes d'information RSSI et de la protection des données DPO, gestion et développement des personnels ;
- garantie du respect du Règlement général sur la protection des données (RGPD) et des normes ainsi que des bonnes pratiques en vigueur concernant la confidentialité, le stockage et la diffusion des données ;
- digitalisation et dématérialisation de la gestion administrative, technique et logistique ;
- mise en place des procédures, des documents types et des process organisationnels efficaces pour la Certification des SI (ex. : norme ISO) des établissements ;
- accompagnement de projets structurants et innovants pour la fonction SI (Intelligence Artificielle...) ;
- développement de l'égalité d'accès aux services par les usagers en cohérence avec les besoins du territoire de santé par le déploiement des outils de la e-santé (télésurveillance, téléexpertise, téléconsultations) ;
- suivi des évolutions réglementaires et technologiques du SI et aide au déploiement des dispositifs médicaux connectés et/ou robotisés.

3) Représentation de la fonction achat du GHT

- travail en lien avec l'ARS Nouvelle-Aquitaine sur la Convergence des Systèmes d'Information du GHT 47 ;
- le cas-échéant, implication dans des groupes de travail ou de réflexion portés par l'ARS, la DGOS, ESEA ou l'ANSSI ;
- en tant que Directeur adjoint de l'établissement support, participation aux gardes de direction et animation des instances de gouvernance pour son domaine d'activité (CODIR, COFIL, Directoire...) ;
- représentation de la fonction Système d'Information du GHT au sein de l'ensemble des interfaces extérieures.

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.

L'Adjoint au Directeur doit être un Directeur(trice) expérimenté(e), maîtrisant le management hospitalier, la conduite du changement, le dialogue social, le pilotage médico-économique et les coopérations territoriales.

L'Adjoint au directeur doit avoir la capacité de seconder le chef d'établissement.

Il a la charge de la direction déléguée des quatre établissements du Pôle de Santé de la Vallée du Lot à savoir le centre hospitalier de Villeneuve-sur-Lot, le centre hospitalier de Fumel, le centre hospitalier de Penne d'Agenais et l'EHPAD de Tournon d'Agenais et est à ce titre membre des différentes instances. Il assure la coordination opérationnelle des établissements du territoire.

Il supplée le chef d'établissement sur tout dossier en cas de besoin (dialogue de gestion avec les services, présidence du codir, représentation aux instances, représentation de l'établissement à l'extérieur, etc.).

Il doit connaître les enjeux et problématiques en lien avec le numérique et la sécurité des systèmes d'information. Expérience requise en matière de système d'information hospitalier.

ANNEXE XIX

CENTRE HOSPITALIER AGEN-NERAC, DE L'EHPAD DE PUYMIROL ET DES ÉTABLISSEMENTS DU PÔLE DE SANTÉ DE LA VALLÉE DU LOT (LOT-ET-GARONNE)

Adjoint(e) au directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Etablissement public de santé de référence du Lot-et-Garonne, le Centre Hospitalier Agen-Nérac dessert les bassins de population de l'Agglomération d'Agen et de la communauté de communes Albret Communauté, qui représentent environ 125 000 habitants. Il est composé de trois sites principaux :

- Site Saint-Esprit Agen (établissement MCO et SMR)
- Centre de gérontologie de Pompeyrie en centre-ville d'Agen (EHPAD et USLD)
- Site de Nérac (3 sites en centre-ville)

Avec une activité pour l'année 2025 de 40 396 entrées pour 115 826 journées réalisées en MCO, c'est un acteur majeur de l'offre de soins territoriale qui joue à la fois un rôle d'hôpital de proximité sur le territoire Agen-Nérac et un rôle d'hôpital de recours départemental dans des disciplines spécialisées : maternité de niveau 2B, réanimation, unité neurovasculaire, établissement-siège du SAMU Centre 15 SAS 47, service de médecine nucléaire, etc.

Depuis le 1er septembre 2025, le Centre Hospitalier Agen Nérac est en direction commune avec les établissements sanitaires et médico-sociaux du Pôle de santé de la Vallée du Lot.

Rencontrant des difficultés budgétaires et financières depuis 2020 et la crise sanitaire, la mise en œuvre d'actions d'amélioration de la performance médico-économique depuis 2024, avec un Plan de retour à l'équilibre, a permis de réduire le déficit par deux en un exercice budgétaire, avec un déficit ramené sur 2025 à 1,9 % des recettes.

L'établissement est par conséquent dans une trajectoire de retour vers l'équilibre, légèrement en avance par rapport à celle présentée dans le PGFP 2026-2035, et envisage la réalisation de la première tranche de travaux de son schéma directeur immobilier dès fin 2026.

II. – Description du poste

L'adjoint au directeur doit être en capacité de seconder le chef d'établissement

1. Il a la charge de la direction déléguée du CH Agen Nérac et est à ce titre membre des différentes instances. Il supplée le chef d'établissement sur tout dossier en cas de besoin (dialogue de gestion avec les services, présidence du codir, représentation de l'établissement à l'extérieur, etc.)

Il est le référent de la direction pour plusieurs pôles médicaux de l'établissement

Il a la charge de la direction du Patrimoine, sur l'ensemble de la direction commune avec le pôle de santé du Villeneuvois

2. Direction du Patrimoine

- regrouper les fonctions supports au sein d'une même direction/pôle des ressources matérielles et assurer la direction des secteurs :
- travaux, services techniques et patrimoine.
- équipements médicaux.
- approvisionnements et logistique, Achats du GHT 47
- maîtrise et transition énergétique et développement durable
- assurer la maîtrise d'ouvrage /chefferie de projet du projet patrimonial du site d'Agen Saint-Esprit en :
 - déclinant le schéma directeur Immobilier et son volet en termes de sécurité incendie,
 - participant de manière active à l'élaboration des dossiers de demande d'aide au financement, dont le « Ségur »,
 - organisant un dialogue régulier avec les autorités de tutelle en charge des questions immobilières,
 - coordonnant les différentes étapes de la vie du projet immobilier, depuis la définition des besoins, l'élaboration des programmes, la conclusion des marchés d'études et de travaux, les permis de construire, le suivi des chantiers, les opérations de réception et la préparation de la mise en service des nouveaux bâtiments, incluant les plans d'équipements
 - préparant les visites périodiques de la commission de sécurité et assurer la communication avec le SDIS, les élus en charge des ERP, l'agglomération d'Agen et la préfecture.
- assurer la chefferie de projet de l'élaboration d'un schéma directeur immobilier pour le site de Nérac, puis en assurer la déclinaison opérationnelle :
- assumer les missions de directeur référents pour les pôles Pôle Imagerie et Médecine Nucléaire, pharmacie et laboratoire, pôle médico chirurgical et anesthésie :
- en qualité de directeur référent assurer le rôle de facilitateur, de médiateur entre les équipes médicales et soignantes au sein du pôle et entre le pôle et les directions fonctionnelles,
- assurer un rôle de catalyseur des projets du pôle avec une forte implication sur les sujets de développement d'activité.
- GCS SIH 47 :
- administrateur du GCS :
- assurer la gestion, la qualité et le développement des activités du GCS (Blanchisserie et Restauration) afin de garantir le meilleur niveau de qualité au meilleur coût pour les adhérents.

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.

L'emploi s'adresse en particulier à un cadre ayant déjà eu l'expérience de diriger des équipes nombreuses, et de coordonner une équipe de direction hospitalière.

L'emploi requiert également la capacité de représenter l'établissement en l'absence du directeur et une expérience marquée des relations avec les autorités de tutelle.

ANNEXE XX

CENTRE HOSPITALIERS DE L'AGGLOMÉRATION DE NEVERS, DE COSNE-COURS-SUR-LOIRE, DE DECIZE, DE CHATEAU-CHINON, DE LORMES, « HENRI DUNANT » DE LA CHARITE-SUR-LOIRE, EPSM « PIERRE LOO », EHPAD DE SAINT-PIERRE-LE-MOUTIER ET EHPAD DE LUZY (NIEVRES)

Adjoint(e) au directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Présentation générale du GHT 58 :

Le Groupement hospitalier de territoire de la Nièvre comporte 9 établissements en direction commune et parties au groupement hospitalier de territoire de la Nièvre : le CH de l'agglomération de Nevers, le CH de Decize, le CHS Pierre Léo de la Charité sur Loire, le CH de Cosne sur Loire, le CH Henri Dunant à la Charité sur Loire, le CH de Château-Chinon, le CH de Lormes, l'EHPAD de Luzy, l'EHPAD de Saint Pierre-Le-Moûtier.

Présentation générale de l'établissement :

Le Centre hospitalier de l'agglomération de Nevers, établissement support du GHT 58 comprend 952 lits et places avec un plateau technique moderne (2 IRM, scanner, Tep Scan, médecine nucléaire, Laboratoire de biologie unique accrédité COFRAC). Une présentation générale de l'établissement est disponible sur le site : www.ch-nevers.fr

II. – Description du poste

Position dans l'organigramme de direction :

- liaisons hiérarchiques
 - directeur de l'établissement support du GHT 58
- liaisons fonctionnelles
 - directions fonctionnelles, Chefs de Pôles et Responsables de structures
 - cadres Assistants de Pôles, Cadres de santé, Cadres administratifs, Cadres techniques

Missions générales, permanentes et spécifiques :

- en tant qu'Adjoint au Directeur des établissements parties du GHT de la Nièvre :
 - représente le Directeur, en coordination avec ce dernier, aux réunions institutionnelles et partenariales du CHAN et du GHT de la Nièvre
 - pilote la démarche de performance du CHAN et la coordonne à l'échelle du GHT de la Nièvre
 - pilote les dossiers transversaux confiés par le Directeur nécessitant une coordination de l'équipe de direction
- en tant que Directeur des affaires financières du CHAN :
 - élabore et suit l'EPRD et le PGFP
 - garantit la qualité comptable de l'établissement et pilote la démarche de certification des comptes
 - pilote l'analyse financière de l'établissement Assure la supervision du contrôle de gestion
 - assure l'interface avec le comptable public, notamment concernant les délais de paiement et le recouvrement Répond aux enquêtes dans son domaine de compétences et participe en tant que de besoin aux groupes de travail régionaux et nationaux
- en tant que Directeur des systèmes d'information du GHT de la Nièvre :
 - assure la stratégie des systèmes d'information du GHT, en cohérence avec les projets nationaux et régionaux (Séjour Numérique en particulier). Pilote le schéma directeur des systèmes d'information
 - assure le pilotage stratégique des projets en lien avec le responsable des systèmes d'information.

L'Adjoint au Directeur des établissements parties du GHT de la Nièvre est également directeur référent d'un/de pôle(s) inter-établissement du GHT de la Nièvre.

Principaux projets à mener dans le périmètre du poste :

- piloter et suivre le contrat de performance des organisations du CHAN
- dynamiser le contrôle de gestion pour produire des données médico-économiques permettant le pilotage des pôles et des services
- pilotage du projet odontologie Mise en place d'un DPI convergent de GHT Suivi du projet HOSPICONNECT

Nature des délégations associées au poste :

L'Adjoint au Directeur dispose d'une délégation générale en cas d'absence ou d'empêchement du Directeur ; il dispose par ailleurs de délégations spécifiques en lien avec les affaires financières et le système d'information.

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 :

- formation EHESP
- chefferie d'établissement/intérim de chefferie d'établissement
- expérience consolidée en management
- expérience de gestion hospitalière/médico-sociale

Connaissances particulières requises/prévues :

- maîtrise de la réglementation notamment financière et relative aux systèmes d'information

Compétences professionnelles requises/prévues :

- aptitude à l'écoute, à la négociation et au dialogue social

Capacité à prendre des décisions, à les expliquer et à les valoriser

- esprit de synthèse et rigueur
- qualités de concertation et de négociation
- réactivité et disponibilité
- capacité à animer et à diriger des équipes pluri-professionnelles, capacité à travailler en équipe

ANNEXE XXI

CENTRE HOSPITALIER DE VALENCIENNES (NORD)

Adjoint(e) au directeur ou directrice**I. – Description de l'établissement**

Le Centre Hospitalier de Valenciennes (CHV) est le troisième établissement hospitalier de la région Hauts-De-France, après le CHU de Lille et le CHU d'Amiens. Il répond aux besoins d'une population de 800 000 habitants et emploie 5 500 professionnels. Il est le premier employeur du territoire. Son budget est de 550 M€.

Ses activités concernent toutes les spécialités médicales et chirurgicales, à l'exception de la chirurgie des greffes, de la chirurgie cardiaque, et de la radiothérapie.

La complexité et l'hyperspécialisation des activités tant médicales que médico-techniques ou logistiques ainsi que les partenariats développés publics et privés, nécessitent la mise en œuvre d'une stratégie de haut niveau.

En outre, l'hôpital de Valenciennes est l'établissement support du groupement hospitalier de territoire du Hainaut-

Cambrésis comportant 10 établissements au total. Par ailleurs, le Centre Hospitalier de Valenciennes est en direction commune avec le Centre hospitalier de Fourmies, établissement MCO. Son budget est de 50 M€.

La gouvernance du Centre Hospitalier de Valenciennes, avec une délégation polaire affirmée et fortement médicalisée, conduit à renforcer le rôle de la Direction Générale et des Directions fonctionnelles, et à développer l'exercice de la fonction de direction.

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques :

Le directeur/ice général(e) adjoint(e) 2 est au cœur de l'organisation de la Direction Générale et de la mise en œuvre de la stratégie de l'établissement, en lien direct avec les pôles d'activité.

Ce positionnement transversal et stratégique implique d'avoir une appétence pour les relations humaines, un sens aigu de l'organisation et une fine connaissance du fonctionnement hospitalier et de son environnement institutionnel.

Par son rôle hautement stratégique, la fonction comporte la responsabilité avec les acteurs hospitaliers de la définition, de la mise en œuvre et du pilotage de la stratégie de l'établissement de santé.

De manière plus détaillée, le/la Directeur(ice) Général(e) Adjoint(e) :

- participe et contribue activement aux instances décisionnelles (Directoire, Conseil de surveillance, etc.) et de concertation
- coordonne et anime l'équipe de direction en binôme avec le Directeur Général et la Directrice générale adjointe (emploi fonctionnel)
- coordonne les politiques de l'établissement et s'assure de leur cohérence
- contribue à la définition et à la mise en œuvre des orientations stratégiques de l'établissement, le cas échéant en lien avec l'ARS et en conformité avec le CPOM et le Projet d'établissement Interactions 2024-2029
- exerce les délégations de signature de tous les actes, notes, correspondances, et autorisations ; et supplée le Directeur Général et la Directrice générale adjointe (emploi fonctionnel) en cas d'absence ou d'indisponibilité
- conduit la transformation de l'établissement et contribue à l'innovation managériale et organisationnelle
- développe la politique territoriale de l'établissement en accord avec le Conseil de surveillance et en conformité avec les orientations nationales et territoriales
- soutient les projets stratégiques avec les pôles et les directions fonctionnelles, notamment le projet d'établissement (impliquant les aspects managériaux, sociaux, médicaux, qualité, sécurité, RSE, etc.)
- accompagne avec la Communauté Médicale d'Etablissement les activités qui relèvent de son champ
- développe et anime le dialogue de gestion entre les différents pôles et les directions fonctionnelles
- coordonne la définition des instruments de pilotage et de dialogue de gestion
- mobilise et optimise les ressources humaines et l'ensemble des moyens d'actions
- conduit l'évaluation des résultats, l'efficacité des moyens mis en œuvre et la pertinence des actes notamment
- veille au dialogue social, participe aux négociations avec les partenaires sociaux et coordonne la gestion des mouvements sociaux avec les pôles et les directions fonctionnelles concernées
- participe à la politique de communication et valorise l'image de l'établissement
- participe à la gestion des crises (hôpital en tension, alertes sanitaires, etc.)
- participe à l'évolution et à la promotion du modèle de délégation polaire ainsi qu'à la poursuite de la mise en œuvre du modèle « d'hôpital aimant » et « d'hôpital hors les murs »
- participe au renforcement du lien ville/hôpital et à la mise en œuvre de l'hôpital numérique.
- anime la direction commune en articulation avec la Directrice générale adjointe (emploi fonctionnel)
- analyse et intègre les attentes des usagers, des professionnels, des tutelles, et des élus
- promeut la reconnaissance mutuelle et la création de la confiance

Le/la DGA 2 a en charge plus particulièrement les pôles médico-techniques, notamment la définition et le développement des orientations stratégiques au cœur du CHV et sur le territoire élargi. Il conduit la transformation organisationnelle et le développement, en particulier :

- les projets structurants du plateau technique d'imagerie médicale, véritable plateau de référence et de recours de la Région des Hauts-de-France, qui joue un rôle de soutien aux hôpitaux du territoire, notamment avec la mise en place d'un PIMM (Plateau d'imagerie Médicale Mutualisé).
- les activités du GCS SHAB (Sambre-Hainaut-Artois Biologie), groupement de laboratoires, composé de 6 sites de production (Centre Hospitalier de Valenciennes, Centre Hospitalier de Denain, Centre Hospitalier de Maubeuge ainsi que les laboratoires des établissements de santé de Liévin, Hénin-Beaumont et Divion du groupe AHNAC). Ces 6 sites de production, regroupent 300 collaborateurs.
- la reconfiguration des blocs en lien avec l'ambulatoire et le pôle Mère-Enfant, ainsi que le rapprochement des activités de la maternité de Monaco du bloc central et de l'imagerie interventionnelle. Au niveau du territoire des filières chirurgicales seront organisées par grandes spécialités (urologie ; chirurgie digestive) avec une gradation des soins et une régulation des urgences chirurgicales.
- la territorialisation de nos activités et notamment l'organisation de l'offre de chirurgie à l'échelle du GHT/territoire et est garant de la continuité et du développement d'activités, de la bonne adéquation des ressources à l'activité. Développement et accessibilité à la chirurgie mini-invasive en liaison avec le plan cancérologie.
- la promotion et le développement de la recherche dans ses différents volets, clinique, translationnelle et fondamentale, en lien avec la Directrice de la recherche et de l'innovation, et l'ensemble des pôles et des établissements du territoire.
- l'accompagnement de la direction déléguée du CHF dans son positionnement et ses projets

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.

Parcours professionnel :

Ce poste nécessite une expérience significative de plusieurs années dans un ou plusieurs Centres Hospitaliers (et/ou Universitaire) ainsi que des engagements dans des chantiers contribuant à des politiques publiques nationales.

Il aura, déjà exercé des fonctions de management au sein d'un hôpital. Des responsabilités dans le domaine ressources humaines, affaires médicales, financier et budgétaire, la coordination des activités cliniques et médico-techniques, et dans la gestion d'un dialogue territorial, seraient appréciées.

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
- maîtrise du fonctionnement des instances et des tutelles
- connaissance approfondie de la loi HPST et du CSP notamment sur les GCS
- connaissance approfondie des processus financiers et budgétaires
- maîtrise des techniques de conduite du changement et de gestion de projet

Qualités professionnelles requises/prévues :

- faire preuve d'engagement et de prise de responsabilités
- grande rigueur professionnelle
- savoir animer et coordonner le travail en équipe
- esprit d'équipe et sens de l'effort
- leadership
- autonomie et prise d'initiatives
- capacité d'arbitrage et de prise de décision
- esprit de synthèse
- aptitude à la promotion et à l'implémentation de l'innovation
- savoir-faire relationnel et sens de la communication efficace
- aisance relationnelle et diplomatie
- sens de l'écoute et assertivité
- savoir prendre du recul et prendre en compte les enjeux collectifs
- implication et réactivité
- adaptabilité et agilité professionnelles
- sens de la négociation
- aptitude au reporting hiérarchique
- ténacité dans le suivi, le respect des délais et des engagements

- force de propositions
- discrétion et respect de la confidentialité
- loyauté
- éthique et intégrité

ANNEXE XXII

CENTRE HOSPITALIER DE PERPIGNAN ET CENTRE HOSPITALIER DE PRADES (PYRÉNÉES-ORIENTALES)

Adjoint(e) au directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Le centre hospitalier de Perpignan est le premier établissement public de santé des Pyrénées-Orientales, offrant des soins de haute qualité pour une population croissante. L'hôpital joue un rôle de recours et d'expertise en médecine, chirurgie et obstétrique, ainsi qu'en rééducation et soins de longue durée sur son territoire. Par sa taille et son plateau technique, il se positionne au quatrième rang régional après le CHU de Toulouse, le CHU de Montpellier et le CHU de Nîmes. Le Centre Hospitalier de Perpignan a été certifié en juillet 2024, confirmant ainsi son engagement à maintenir des standards élevés de qualité et de sécurité. Premier employeur du département, l'établissement dispose également d'un centre de formation continue des professionnels de santé, mais également un institut de formation infirmiers, aides-soignants et kinésithérapeutes. Le Centre Hospitalier de Perpignan est l'établissement support du Groupement Hospitalier de Territoire (GHT) Aude Pyrénées qui regroupe plusieurs établissements de santé publics des Pyrénées-Orientales et de l'Est de l'Aude : les centres hospitaliers de Perpignan, Thuir, Narbonne - Port La Nouvelle, Prades, et Lézignan-Corbières.

Le Centre Hospitalier de Perpignan offre une large gamme de services médicaux et chirurgicaux. Il dispose de 1 143 lits et places, répartis entre différents services : Médecine : 561 lits ; Chirurgie : 139 lits ; Gynéco-obstétrique : 57 lits ; SMR : 76 lits ; Long séjour : 160 lits ; Hospitalisation à Domicile (HAD) : 50 places ; Service de Soins Infirmiers à Domicile (SSIAD) : 100 places. L'hôpital est également reconnu pour sa maternité de niveau III, capable de prendre en charge les grossesses à haut risque. Effectif PM : 558 et PNM 3508.

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques :

Affaires générales et courantes :

- suivi des affaires générales et courantes,
- supervision du secrétariat général
- affaires réservées au directeur général en lien avec l'AAH en charge de l'organisation du secrétariat général.

Projet d'établissement et comité des projets :

- accompagnement dans la rédaction du projet médico-soignant et projet médical partagé en lien avec le PCME/PCMG ;
- coordination du projet d'établissement de l'établissement en lien avec les différentes directions fonctionnelles ;
- gestion et suivi du comité des projets (appels à projet/appel à manifestation d'intérêt ARS ou autres institutions) ;
- suivi des projets du Ségur des investissements (CRIT, RPI, COPIL, groupe de travail par thématique).

Contrats de pôle et dialogues de gestion

- suivi et accompagnement à la rédaction des contrats de pôle ;
- suivi et mise en œuvre des contrats de pôle et de leurs indicateurs ;
- organisation et coordination des dialogues de gestion ;
- suivi du CPOM de l'établissement et de ses annexes.

Coopérations et affaires générales du GHT Aude-Pyrénées :

- suivi des coopérations fonctionnelles (conventions et partenariats publics/privés/associatifs) ;
- suivi des coopérations organiques (Administratrice des GCS de l'établissement lorsque le siège du GCS est situé sur le CHP : GCS imalliance, GCS médecine nucléaire et GCS cardiologie Saint Jean) ;
- suivi des relations ville-territoire-hôpital ; suivi des instances de GHT Aude-Pyrénées (COSTRAT, CMG...) ;
- coordination et suivi des actions portées par les établissements parties au GHT ;
- participation à la rédaction du Projet Médico-Soignant Partagé (PMSP) du GHT Aude-Pyrénées.

Autorisations d'activité de soins :

- suivi et gestion des autorisations d'activités de soins et équipements lourds ;
- veille au suivi des visites de conformité et aux évaluations d'activité de soins ou EML.

Communication et centre d'édition :

- politique communication de l'établissement, presse ;
- événementiels et actions de sensibilisation et de santé publique ;
- développement de la marque employeur.

Politique du Mécénat :

- participation et mise en œuvre de la politique du Mécénat validée par le conseil d'administration du fonds de dotation du CH de Perpignan ;
- développement des partenariats et mécènes ;
- développement des appels aux dons ou à manifestation pour améliorer la lisibilité du fonds de dotation.

Nature des délégations associées au poste : délégation générale en l'absence 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.

Expérience professionnelle appréciée :

- expérience en établissement de santé, en particulier dans la conduite de projets médico-soignants,
- d'organisation hospitalière et de gestion à l'échelle d'un CH important ;
- exercice dans une ou plusieurs directions fonctionnelles encadrées dans la présente fiche de poste ;
- des qualités relationnelles affirmées dans une ou plusieurs expériences réussies de conduite de changement ;
- un sens aigu et une implication sur les enjeux de coopérations territoriales.

Connaissances particulières :

- stratégie et organisation hospitalière ;
- droit de la santé et du régime des autorisations d'activités et d'équipement ;
- des qualités de management stratégique lui permettant d'appréhender et de s'approprier les enjeux internes et externes de l'établissement ;
- en finances et gestion RH ;
- capacité à innover pour faire évoluer les organisations dans un contexte de ressources contraintes ;
- capacité à agir sur les coopérations pour mobiliser l'ensemble des acteurs et opérateurs sur le périmètre territorial ;
- capacité à développer les synergies médico-administratives pour faciliter les prises en charge.

Compétences professionnelles :

- sens élevé de l'intérêt général et des responsabilités ;
- capacité d'adaptation et d'anticipation, sens du travail en équipe et loyauté ;
- capacité de pilotage d'objectifs stratégiques ;
- contribution et implication dans le fonctionnement de l'établissement, le cas échéant dans le fonctionnement du GHT ;
- capacités managériales et conduite du changement ;
- qualité de communication ;
- sens du dialogue, qualité d'écoute, aptitude à susciter l'adhésion.

ANNEXE XXIII

HOPITAUX DE SARTHE, CH LE MANS, CH SAINT-CALAIS, CH LE LUDE, CH MONTVAL-SUR-LOIR, CH LA FERTE-BERNARD, PÔLE SANTÉ SARTHE ET LOIR, EHPAD DE BESSE-SUR-BRAYE (SARTHE)

Adjoint(e) au directeur ou directrice**I. – Description de l'établissement**

Le Centre Hospitalier du Mans (CHM) est l'un des plus importants centres hospitaliers non universitaires de France. Il dispose de toutes les spécialités médicales et chirurgicales, à l'exception de la neurochirurgie et la chirurgie cardiaque, et d'un plateau technique complet. Établissement de santé de 1 550 lits situé à moins d'une heure de Paris, il emploie 4 800 salariés dont 650 médecins et internes. Hôpital MCO de référence, il dessert un bassin de population de 550 000 habitants. Disposant d'un budget consolidé supérieur à 500 millions d'euros, le CHM est le premier établissement dont les comptes ont été certifiés sans réserve en avril 2015. Le CHM a aussi été le premier centre hospitalier non universitaire à bénéficier, en France, de financements MERRI ; il est aujourd'hui le premier CH non universitaire en matière de recherche clinique à promotion industrielle, et le troisième CH de France au total des indicateurs MERRI.

L'établissement a finalisé son schéma directeur immobilier (SDI) initié en 2013 en ouvrant trois nouveaux bâtiments entre 2021 et 2023. D'autres projets sont à venir suite à l'actualisation de ce SDI en 2025 : centralisation des activités critiques, transition écologique, résilience face aux crises sanitaires et optimisation des ressources, notamment le regroupement des activités « chaudes » dans un bâtiment central dans le cadre du projet CŒUR de Sarthe.

Le CHM est par ailleurs l'établissement support du Groupement Hospitalier de Territoire de la Sarthe (GHT 72), qui compte 8 établissements publics (et trois ESPIC partenaires), géographiquement répartis en cercle, avec Le Mans pour centre. Il doit assurer des missions de soutien au bénéfice des établissements parties du GHT, tant concernant l'offre de soins que s'agissant des fonctions supports (achats, logistique, numérique...).

Le CHM s'est constitué en direction commune, en 2019, avec trois établissements de proximité : CH de Saint-Calais (et EHPAD de Bessé-sur-Braye), de Montval-sur-Loir, et du Lude. Depuis le 1er mai 2025, la direction commune s'est élargie au CH de La Ferté-Bernard et au Pôle Santé Sarthe et Loir (PSSL). Ainsi, les six établissements, représentant 100 % de l'offre MCO publique du territoire, sont désormais intégrés sous un pilotage unifié sous l'appellation « Hôpitaux de Sarthe », les deux autres établissements du GHT étant positionnés sur des activités spécifiques : santé mentale (EPSM de la Sarthe) et gérontologie (Pôle Hospitalier et Gérontologique Nord Sarthe). La masse budgétaire de l'ensemble des établissements de la direction commune, en exploitation, dépasse 710 M€ annuels.

II. – Description du poste

Position dans l'organigramme de direction : le/la Directeur-trice Général-e Adjoint-e (DGA) est placé(e) sous l'autorité hiérarchique du Directeur Général de l'établissement. Mission générale : le/la DGA assiste le Directeur Général dans la définition, la mise en œuvre et l'évaluation de la stratégie des établissements de la direction commune des hôpitaux de Sarthe. Il/elle contribue au pilotage global de l'établissement dans ses dimensions stratégiques, organisationnelles, financières, humaines et territoriales. Pour l'ensemble des établissements de la direction commune, il/elle garantit la cohérence des projets institutionnels, du projet d'établissement, du projet médico-soignant.

Appui à la gouvernance et à la stratégie :

- contribuer à la définition des orientations stratégiques de l'établissement ;
- participer à l'élaboration, à la mise en œuvre et au suivi du projet d'établissement ;
- appuyer le Directeur Général sur les décisions stratégiques et les arbitrages sensibles ;
- assurer une analyse des informations remontées des directions et identifier les enjeux stratégiques ou de risque ;
- participer aux instances de gouvernance internes et territoriales.

Coordination de l'équipe de direction :

- assurer la coordination des travaux de l'équipe de direction ;
- animer les instances de coordination et de pilotage interne ;
- favoriser la transversalité et la cohérence des actions entre directions fonctionnelles et opérationnelles ;
- accompagner le développement des compétences managériales de l'encadrement supérieur.

Pilotage stratégique et dialogue de gestion :

- participer au pilotage pluriannuel de la performance de l'établissement ;
- contribuer à la construction et au suivi des trajectoires financières et d'investissement ;
- organiser et renforcer le dialogue de gestion avec les pôles d'activité ;
- veiller à la soutenabilité économique des projets et à l'efficacité des organisations.

Pilotage des projets et transformation de l'établissement :

- coordonner la mise en œuvre des projets stratégiques et transversaux ;
- garantir la cohérence des projets avec les objectifs contractuels (CPOM, autorisations, engagements ARS) ;
- conduire ou superviser les démarches de transformation organisationnelle et d'amélioration de la performance ;
- assurer le suivi et l'évaluation des projets structurants (immobilier, logistique, organisation, système d'information).

Représentation et relations institutionnelles :

- représenter le Directeur Général dans les instances internes et externes ;
- assurer les relations avec les autorités de tutelle, les partenaires institutionnels et les acteurs du territoire ;
- contribuer au développement des coopérations hospitalières et territoriales.

Gestion de crise et continuité de direction :

- participer à la gestion des situations sanitaires exceptionnelles et des crises ;
- contribuer à l'organisation de la communication et du pilotage en situation de crise ;
- assurer la continuité de la gouvernance en cas d'empêchement 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.

Expérience professionnelle attendue :

- maîtrise du pilotage stratégique en établissement public de santé ;
- connaissance approfondie du fonctionnement hospitalier et des politiques de santé ;
- compétences en conduite du changement et gestion de projets complexes ;
- capacité d'analyse stratégique et de prise de décision ; aptitudes confirmées au management d'équipes de direction ; sens du dialogue institutionnel et du travail partenarial ;
- forte capacité d'arbitrage, de négociation et de communication.

Compétences professionnelles requises :

- leadership affirmé, posture stratégique et sens de la décision ;
- qualités relationnelles et sens de l'écoute, associées à une communication assertive, favorisant un management respectueux et efficace ;
- appétence pour les fonctions managériales, l'accompagnement du changement et la gestion des situations individuelles et collectives complexes ;
- capacité à piloter des projets stratégiques et de grande envergure ;
- rigueur, méthode et sens de l'anticipation, avec une capacité d'analyse et de synthèse ;
- aptitude au travail collaboratif, notamment au sein d'une équipe hospitalière pluriprofessionnelle ;
- écoute, compétences en gestion de conflits, médiation et accompagnement du changement ;
- Disponibilité, réactivité et engagement professionnel dans une dynamique d'amélioration continue.

ANNEXE XXIV

HOPITAUX DE SARTHE, CH LE MANS, CH SAINT-CALAIS, CH LE LUDE, CH MONTVAL-SUR-LOIR, CH LA FERTE-BERNARD, PÔLE SANTÉ SARTHE ET LOIR, EHPAD DE BESSE-SUR-BRAYE (SARTHE)

Adjoint(e) au directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Le Centre Hospitalier du Mans (CHM) est l'un des plus importants centres hospitaliers non universitaires de France. Il dispose de toutes les spécialités médicales et chirurgicales, à l'exception de la neurochirurgie et la chirurgie cardiaque, et d'un plateau technique complet. Établissement de santé de 1 550 lits situé à moins d'une heure de Paris, il emploie 4 800 salariés dont 650 médecins et internes. Hôpital MCO de référence, il dessert un bassin de population de 550 000 habitants. Disposant d'un budget consolidé supérieur à 500 millions d'euros, le CHM est le premier établissement dont les comptes ont été certifiés sans réserve en avril 2015. Le CHM a aussi été le premier centre hospitalier non universitaire à bénéficier, en France, de financements MERRI ; il est aujourd'hui le premier CH non universitaire en matière de recherche clinique à promotion industrielle, et le troisième CH de France au total des indicateurs MERRI.

L'établissement a finalisé son schéma directeur immobilier (SDI) initié en 2013 en ouvrant trois nouveaux bâtiments entre 2021 et 2023. D'autres projets sont à venir suite à l'actualisation de ce SDI en 2025 : centralisation des activités critiques, transition écologique, résilience face aux crises sanitaires et optimisation des ressources, notamment le regroupement des activités « chaudes » dans un bâtiment central dans le cadre du projet CŒUR de Sarthe.

Le CHM est par ailleurs l'établissement support du Groupement Hospitalier de Territoire de la Sarthe (GHT 72), qui compte 8 établissements publics (et trois ESPIC partenaires), géographiquement répartis en cercle, avec Le Mans pour centre. Il doit assurer des missions de soutien au bénéfice des établissements parties du GHT, tant concernant l'offre de soins que s'agissant des fonctions supports (achats, logistique, numérique...).

Le CHM s'est constitué en direction commune, en 2019, avec trois établissements de proximité : CH de Saint-Calais (et EHPAD de Bessé-sur-Braye), de Montval-sur-Loir, et du Lude. Depuis le 1er mai 2025, la direction commune s'est élargie au CH de La Ferté-Bernard et au Pôle Santé Sarthe et Loir (PSSL). Ainsi, les six établissements, représentant 100 % de l'offre MCO publique du territoire, sont désormais intégrés sous un pilotage unifié sous l'appellation « Hôpitaux de Sarthe », les deux autres établissements du GHT étant positionnés sur des activités spécifiques : santé mentale (EPSM de la Sarthe) et gérontologie (Pôle Hospitalier et Gérontologique Nord Sarthe). La masse budgétaire de l'ensemble des établissements de la direction commune, en exploitation, dépasse 710 M€ annuels.

II. – Description du poste

Position dans l'organigramme de direction : le/la Secrétaire Général-e est placé(e) sous l'autorité hiérarchique du Directeur Général et du Directeur Général Adjoint. Mission générale : le/la Secrétaire Général-e est un membre de la Direction générale chargé de la coordination institutionnelle, de la gouvernance interne et du pilotage de

fonctions transversales stratégiques. Il/elle assiste le Directeur Général et le Directeur Général Adjoint dans la préparation, la structuration et le suivi du projet stratégique de l'établissement, ainsi que dans la coordination des instances, des relations institutionnelles et des processus de décision. Il/elle assure également les missions relevant de la direction des affaires juridiques (DAJ) et de la gestion des situations sanitaires exceptionnelles (SSE).

Secrétariat général et gouvernance institutionnelle :

- préparer, organiser et suivre le fonctionnement des instances de gouvernance (Conseil de surveillance, Directoire, COSTRAT, COMEX, Assemblée des responsables de pôles) ;
- élaborer les ordres du jour ;
- assurer la cohérence des décisions et leur suivi opérationnel ;
- organiser les temps forts institutionnels et managériaux.

Pilotage des relations institutionnelles et ARS :

- préparer et coordonner les échanges avec l'ARS et les autorités de tutelle ;
- assurer le suivi des décisions, orientations et engagements issus des dialogues institutionnels ;
- appuyer la Direction générale dans les relations avec les partenaires institutionnels et territoriaux.

Pilotage juridique Direction des affaires juridiques (DAJ) :

- sécuriser juridiquement les décisions et projets de l'établissement ;
- superviser les analyses et expertises juridiques transversales ;
- garantir la conformité réglementaire des actes de gouvernance et des projets stratégiques ;
- piloter les dossiers contentieux et précontentieux stratégiques ;
- apporter un appui juridique aux directions fonctionnelles et à la Direction générale.

Gestion des situations sanitaires exceptionnelles (SSE) :

- piloter la préparation de l'établissement aux situations sanitaires exceptionnelles ;
- coordonner les dispositifs de gestion de crise et les plans de continuité d'activité ;
- assurer le suivi des plans blancs et dispositifs de crise ;
- participer à la cellule de crise et à la coordination stratégique en situation exceptionnelle.

Communication institutionnelle et représentation :

- coordonner la production du rapport annuel d'activité de l'établissement ;
- participer à la préparation des discours institutionnels de la Direction générale ;
- organiser les événements institutionnels majeurs (cérémonies des vœux, inaugurations, visites officielles).

Affaires générales et organisation de la Direction générale :

- assurer la gestion et la coordination des flux de courrier stratégique de la Direction générale ;
- garantir la cohérence et la planification des agendas de la Direction générale ;
- superviser l'organisation du secrétariat de la Direction générale.

Pilotage stratégique et projet d'établissement :

- participer à l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi du projet stratégique de l'établissement ;
- assurer le suivi des objectifs annuels et des indicateurs ;
- suivre la déclinaison du CPOM et des engagements contractuels.

Coordination de l'équipe de direction (appui transversal) :

- contribuer à la coordination des travaux de l'équipe de direction ;
- faciliter la transversalité entre directions fonctionnelles et pôles.

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 attendue :

- maîtrise du fonctionnement institutionnel hospitalier et des instances de gouvernance ;
- solides compétences juridiques (droit public, droit hospitalier, gouvernance) ;
- expertise en gestion de crise et SSE ;
- capacité de coordination stratégique et de synthèse ;
- maîtrise des relations institutionnelles (ARS, tutelles, partenaires) ;
- excellentes capacités rédactionnelles et organisationnelles ;
- sens aigu de la confidentialité et de la sécurisation des décisions ;
- capacité à travailler en forte proximité avec la Direction générale.

Compétences professionnelles requises :

- leadership affirmé, posture stratégique et sens de la décision ;
- qualités relationnelles et sens de l'écoute, associées à une communication assertive ;
- appétence pour les fonctions managériales, l'accompagnement du changement et la gestion des situations individuelles et collectives complexes ;
- capacité à piloter des projets stratégiques et de grande envergure ;
- rigueur, méthode et sens de l'anticipation ;
- aptitude au travail collaboratif au sein d'une équipe hospitalière pluriprofessionnelle ;
- écoute, compétences en gestion de conflits, médiation et accompagnement du changement ;
- disponibilité, réactivité et engagement professionnel dans une dynamique d'amélioration continue.

ANNEXE XXV

CENTRE HOSPITALIER ANNECY GENEVOIS (HAUTE-SAVOIE)

Adjoint(e) au directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Résultat de la fusion en 2014 du Centre Hospitalier de la Région d'Anecy et de l'Hôpital Intercommunal Sud Léman Valserine, le CHANGE est un établissement intercommunal multi-sites (Metz Tussy, Seynod, Anecy, Saint Julien), doté d'un EPRD consolidé de 540 millions d'euros de budget de fonctionnement.

Il rassemble plus de 5000 collaborateurs médicaux et non médicaux.

Une direction commune CHANGE - Centre Hospitalier du Pays de Gex s'est mise en place depuis 2016.

Une direction commune avec l'EHPAD Salève Glières a été approuvée en mars 2026.

Le CHANGE est l'établissement support du Groupement Hospitalier de Territoire Haute-Savoie Pays de Gex, constitué en 2016 dans la continuité de la Communauté Hospitalière de Territoire qui réunit le Centre Hospitalier du Pays de Gex, le Centre Hospitalier de Rumilly et le Centre Hospitalier Anecy Genevois depuis 2011. Ce GHT intégrera en juillet 2026 l'EHPAD Salève-Glières.

Il dispose d'un plateau technique complet et d'une offre de soins couvrant l'ensemble des spécialités : urgences, médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie, gériatrie, ainsi que des spécialités de recours telles que la réanimation, la chirurgie cardiaque, la neurochirurgie, la cardiologie interventionnelle, la médecine nucléaire ou encore la neurologie vasculaire.

Organisé en 11 pôles cliniques et médico techniques, le CHANGE allie excellence des soins, innovation et qualité de vie au travail dans un cadre naturel privilégié. Le CHANGE est un hôpital dynamique, en constante évolution, au service de la population.

Le CHANGE a engagé de nombreux projets structurants :

- mise en oeuvre du projet « Nouveau CHANGE » avec reconfiguration des urgences (adultes, pédiatriques et gynécologiques), extension du bloc opératoire avec un plateau dédié à l'anesthésie et la chirurgie ambulatoire, développement du plateau technique interventionnel en cardiologie, création d'un institut de cancérologie à vocation départementale, repositionnement de nombreux services, création de nouvelles activités (victimologie, soins palliatifs etc), développement des activités de pédopsychiatrie.
- lancement du projet « Nouveau Saint-Julien » visant à moderniser le plateau technique du site, avec un projet de réhabilitation ou de reconstruction de l'établissement.
- modernisation du CH du Pays de Gex : transformation en hôpital de proximité, installation d'un scanner, ouverture d'une unité de 12 lits de médecine, extension du service SMR de 20 à 30 lits (avec reconnaissance de la spécialité gériatrique et de LISP), projet de centre périnatal de proximité.
- filière gériatrique : reconstruction du centre SMR USLD de Seynod et reconstruction de l'EHPAD USLD du site de Saint-Julien-En-Genevois (achevées), projet de réhabilitation de la Résidence Saint-François
- développement des projets territoriaux (partenariat avec La Marteraye pour la création d'un pôle SMR, création d'un institut de cancérologie, création d'un plateau de consultations à Gex, activités communes avec Rumilly, élaboration d'un projet médical départemental avec le GHT Léman Mont-Blanc, constitution d'un GCS Recherche des Deux Savoie).
- soutien institutionnel à l'innovation : développement de la chirurgie assistée par robot, de l'imagerie interventionnelle au bloc opératoire, de la pharmacie clinique, de la recherche clinique, des nouvelles modalités de prélèvement d'organes, des techniques d'apprentissage par simulation, innovations organisationnelles (y compris dans le domaine logistique, par exemple robot de dispensation globale à la pharmacie, ...)
- soutien aux activités de recours à vocation départementale : cardiologie interventionnelle, prise en charge des AVC par thrombectomie, chirurgie cardiaque, trauma center, neurochirurgie...
- conception d'une nouvelle organisation fonctionnelle par filière pour la psychiatrie dans un cadre architectural revisité, réorganisation de l'offre ambulatoire, mise en place d'un CLSM...

L'établissement est fortement engagé dans les démarches d'accompagnement des transformations numériques, de développement durable, de transformation du management interne et d'expérience patient.

II. – Description du poste

Description de la Direction Générale :

La Direction Générale est organisée comme suit :

- un poste de Directeur Général
- deux postes de directeur/rice général/e adjoint/e
- une équipe de direction comportant 13 incluant la direction de l'IFSI, la direction déléguée du centre hospitalier du Pays de Gex, la direction déléguée de l'EHPAD Salève Glières.

Descriptif général des missions :

- missions de représentation et de continuité de la direction générale du CHANGE et des établissements sous direction commune.
- sous la responsabilité générale du DG et en complémentarité avec le DGA 1 :
 - contribution au portage et à la déclinaison de la vision stratégique du CHANGE
 - participation à la gestion de crise
 - membre invité permanent du directoire et du conseil de surveillance du CHANGE ;
 - représentation du DG en tant que de besoin auprès de l'ensemble des interlocuteurs/partenaires institutionnels et dans les instances internes et externes ;

Il contribue à la mise en œuvre du projet médical et le développement des activités du CHANGE et son rayonnement, il est force de proposition dans le cadre du dialogue de gestion avec les pôles.

Descriptif des missions spécifiques :

Le/la Directeur/rice général/e adjoint/e 2 est plus spécifiquement en charge :

- du pilotage des projets transversaux complexes et structurants dont ceux concernant les plateaux techniques
- du pilotage du projet de modernisation/reconstruction du site de Saint Julien en Genevois dont il en assure la direction déléguée
- de la direction des opérations
- de l'accompagnement du projet de modernisation du centre hospitalier du Pays de Gex
- du suivi du patrimoine et des projets liés
- il supervise les directions fonctionnelles ou services suivants :
 - direction du système d'information
 - RSSI et DPO
 - direction des achats, de la logistique et des infrastructures
 - direction de la filière gériatrique
 - service patrimoine

III. – Profil recherché

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

Formation initiale et expérience professionnelle :

- formation de directeur d'hôpital EHESP et expérience professionnelle diversifiée
- analyse et perception des enjeux stratégiques et financiers d'une structure ;
- vision stratégique des évolutions du système de santé et de ses évolutions.
- gestion de la complexité des jeux d'acteurs dans les relations internes et externes
- gestion de la négociation et du dialogue social

Il devra disposer d'une expérience dans le pilotage et la gestion de projets complexes, d'encadrement d'équipes aux profils variés et de qualités relationnelles permettant d'impulser et accompagner l'évolution des organisations de l'établissement face aux transformations du système de santé et aux enjeux spécifiques du CHANGE sur le territoire de la Haute Savoie et du Genevois.

Qualités attendues :

- esprit de synthèse et rigueur méthodologique
- avoir une grande aptitude à l'écoute, à la concertation, à la négociation
- capacité à gérer des sollicitations multiples : réactivité et disponibilité
- capacité d'anticipation et d'innovation

- habileté dans la gestion des projets et l'accompagnement des transformations organisationnelles liées.
- capacité à mobiliser des acteurs divers et nombreux au regard des objectifs du nouveau projet d'établissement.

Poste basé à Annecy avec déplacements très réguliers sur le site de St Julien, Seynod et sur le CH du Pays de Gex et l'EHPAD Salève Glières (directions communes).

Participation aux astreintes de direction du CHANGE.

Logement de fonction ou indemnité.

ANNEXE XXVI

APHP SORBONNE UNIVERSITÉ (PARIS)

Secrétaire général(e) – adjoint(e) du directeur

I. – Description de l'établissement

Le Groupe hospitalo-universitaire AP-HP.Sorbonne Université est l'un des 6 groupes hospitaliers universitaires, associés à des universités, de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris, centre hospitalier universitaire (CHU) de la région Ile-de-France et premier CHU de France.

Le Groupe Hospitalier Universitaire AP-HP.Sorbonne Université compte parmi les GHU les plus importants de l'AP-HP avec près de 4 000 lits répartis sur 7 sites, 19 452 professionnels dont 14 483 paramédicaux, 2 938 médecins, 863 internes, 2 653 personnels administratifs, personnels techniques et ouvriers, 364 000 séjours et près de 900 000 consultations. Il représente 25 % de l'offre de soins de l'AP-HP. Son budget d'exploitation s'élève à 2,3Md€.

Le GHU APHP. Sorbonne Université est composé des Hôpitaux Universitaires de la Pitié-Salpêtrière, Charles-Foix, Saint-Antoine, Tenon, Armand-Trousseau, Rothschild et La Roche-Guyon. Le GHU comprend 13 DMU.

II. – Description du poste

Le secrétaire général assiste la directrice du GHU dans la mise en œuvre des projets du GHU et dans le fonctionnement de la direction générale :

- il assure la gestion de certains projets stratégiques du groupe hospitalier ;
- il assure des missions de coordination de l'équipe de direction pour un tiers des secteurs, les deux autres tiers étant coordonnés par la directrice du GHU et le directeur adjoint ;
- il représente la directrice du GHU à sa demande dans toute instance ou réunion.

Il assure les missions de secrétariat général :

- contractualisation annuelle avec les DMU ;
- préparation des conférences stratégiques annuelles des DMU (coordination du recensement et de l'examen des mesures nouvelles) ;
- coordination de l'exécution de l'avenant annuel au contrat de DMU.
- coordination des travaux de simplification du fonctionnement des directions fonctionnelles dans le cadre du levier 17 ;
- coordination de certaines instances : comité exécutif du GHU, comité hospitalier de territoire ;
- gestion du dispositif de garde administrative ;
- coordination des appels à projets « prime d'engagement collectif. »

Le directeur du site assure une mission générale de management du site. A cet effet, il exerce une fonction de gestion de proximité auprès de tous les acteurs du site et de coordination de l'action des différentes directions fonctionnelles du GHU visant à faciliter la réponse aux questions relatives au bon fonctionnement et à l'organisation du site.

Le directeur de site est l'interlocuteur de premier recours pour toutes les équipes du site. Il informe et anime la communauté hospitalière en lien avec le représentant médical élu du site :

- en lien avec les directions fonctionnelles, il participe à l'analyse de l'activité et contribue, par des propositions, à l'équilibre des recettes et des dépenses dont il suit l'évolution pour son site.
- il pilote des projets devant être déployés sur le site en lien avec les DMU, en étroite articulation avec les directions fonctionnelles concernées.
- il veille à la bonne coordination des interventions des équipes fonctionnelles de proximité.
- il pilote la politique capacitaire du site (fermetures temporaires, réouvertures, évolutions structurelles) en lien avec les directions concernées.

Le directeur de site est un acteur majeur du dialogue social local, en lien avec la DRH :

- il est garant de la qualité et la sécurité, de la prise en charge des patients et des conditions de travail ;
- afin de garantir la qualité du dialogue social, il rencontre régulièrement les organisations syndicales du site. Il préside la formation spécialisée locale du CSE.

- le directeur de site joue un rôle pivot dans les différents partenariats qui concernent le site :
- en lien avec la direction des affaires médicales et la direction des projets et de la transformation Il assure le suivi des politiques de coopération avec les partenaires publics, privés et institutionnels tels que définis par la gouvernance du groupe hospitalier : il représente la direction du GHU auprès des autorités ou acteurs clés du territoire (élus, GHT, CPTS...).

Le directeur de site contribue en lien avec la direction de la qualité et des relations avec les usagers, aux relations avec les patients, leur famille et les associations d'usagers. Il assure notamment la présidence de la Commission des usagers (ou anime cette instance avec le président).

Le directeur de site assure les affaires générales du site :

- il coordonne la gestion de la permanence du site (administrateurs de garde, plan blanc sous l'égide de la direction qualité).
- il assure la coordination des situations de crise ou de forte tension sur les activités, en binôme avec le directeur médical de crise, et notamment la préparation du plan EPIVER (épidémies hivernales).
- il veille à la sécurité des personnes et des biens du site, en lien étroit avec la direction des investissements et des services numériques.

Pour faciliter l'ensemble de ses missions, le directeur de site s'appuie sur un adjoint de direction et un comité de coordination qu'il préside.

Le directeur référent du Département médico-universitaire (DMU) ORIGYNE accompagne le directeur médical dans :

- l'élaboration et la mise en œuvre, sur la base du contrat de DMU, du projet de DMU ;
- l'organisation et le bon fonctionnement du DMU compte tenu de son activité et de ses objectifs prévisionnels ;
- l'animation et la bonne information de la gouvernance et des équipes du DMU sur les projets et objectifs du GHU ;
- l'animation des réunions annuelles 360 avec chacun des services.

Le DMU ORIGYNE (Femmes Mères Enfants) rassemble les structures de gynécologie-obstétrique, de médecine périnatale et de pédiatrie médicale sur quatre implantations.

Les trois maternités du groupe (plus de 8 000 naissances) représentent l'un des plus importants centres périnataux français. Chacune de ces maternités est intégrée à un service de gynécologie-obstétrique présentant des spécificités : chirurgie complexe en oncologie et en pathologies pelviennes et médecine de la reproduction à Tenon, médecine fœtale à Trousseau, pathologies de la femme à la Pitié-Salpêtrière.

Le DMU fédère les ressources pédiatriques médicales de Sorbonne Université avec 18 services. L'activité de recours et d'expertise est illustrée notamment par la coordination de 12 CRMR. Le DMU comprend enfin le plus important service français de pédopsychiatrie et une structure de SMR pédiatrique avec l'hôpital de La Roche Guyon.

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

Expérience de management d'équipes

Savoir-faire requis

Maîtrise des outils informatiques (word, excel, powerpoint, outlook, internet, pmsi-pilot, opale)

Expériences sur des fonctions de direction en hôpital

Les qualités professionnelles

- vision stratégique
- maîtrise de la communication écrite et orale
- capacité à animer et à diriger des équipes
- dynamisme, réactivité et disponibilité
- aptitude à l'écoute, à la négociation et au dialogue social
- esprit de synthèse et rigueur
- capacité à préparer ou à prendre des décisions, à les expliquer et à les valoriser
- réactivité et disponibilité
- sens de la transversalité

Quotité de travail : 100 %

Horaires de travail : Cadre au forfait

ANNEXE XXVII

GRAND HOSPITAL DE L'EST FRANCILIEN (SEINE-ET-MARNE)

Adjoint(e) au directeur ou directrice**I. – Description de l'établissement**

Le Grand Hôpital de l'Est Francilien (GHEF) est le plus grand établissement de santé français hors CHU, et par conséquent le plus important d'Ile-de-France hors AP-HP.

Il est un établissement né le 1er janvier 2017, de l'union de 3 établissements MCO (Médecine, Chirurgie, Obstétrique) SMR (Soins médicaux et de Réadaptation) et Psychiatrie du Nord Seine-et-Marne : les centres hospitaliers de **Coulommiers, de Meaux, et de Marne-la-Vallée**. Le GHEF s'est agrandi au 1er janvier 2019 avec l'intégration du centre hospitalier de **Jouarre**.

Le GHEF regroupe donc 4 sites hospitaliers sur les communes de Meaux (site Saint-Faron), de Jossigny (site de Marne-la-Vallée), de Coulommiers (site René Arbeltier) et de Jouarre et plus de **40 sites extrahospitaliers**.

Le GHEF se situe sur le territoire nord 77, qui compte près de 800 000 habitants et s'inscrit dans une forte croissance démographique, + 21,5 % d'ici 2040. Ce territoire constitue sa principale zone de recrutement. C'est l'établissement de recours et référence en cancérologie (seul établissement du 77 répondant aux critères de la mention B en chirurgie), en gynéco-obstétrique (maternité de type III), en neuro-vasculaire (seul établissement du 77 avec une unité neuro-vasculaire). Il constitue à lui seul la partie publique du GHT Nord 77.

La densité en médecins généralistes est très faible et en baisse sur le territoire (85 % de la population en zone d'intervention prioritaire). Les difficultés d'accès au premier recours font peser une charge importante sur les urgences.

Le GHEF est organisé autour de **13 pôles cliniques et médico techniques** depuis 2025.

Les pôles sont multi sites et donc tous au service des patients et de la population de Meaux, Marne-la-Vallée, Coulommiers et Jouarre et de tout le Nord de la Seine-et-Marne.

Il se compose de 2 323 lits et places, répartis sur 140 services de soins et unités médicales dans lesquels exercent environ 1 000 médecins (dont 60 % de séniors) et 5 450 autres professionnels de santé.

En 2025, il comptabilise environ 121 000 séjours MCO, 6 500 naissances, 500 000 consultations.

Le Grand Hôpital de l'Est Francilien assure notamment les **missions de service public suivantes**, régies par le code de la santé publique :

- la prévention,
- la permanence des soins
- l'enseignement
- la recherche,
- la qualité et la sécurité des soins.

Le GHEF a un **rôle de service public hospitalier** à défendre et à développer pour garantir l'accès aux soins et contribuer à **lutter contre les inégalités sociales et géographiques** dans ce cadre. Ceci se concrétise par le renforcement des compétences existantes et reconnues de ses sites hospitaliers ainsi que par le renforcement de leur coopération.

L'objectif poursuivi est de **mettre à profit les atouts** de chacun des sites hospitaliers sur leurs différents bassins de population déjà importants et en forte progression démographique, **ainsi que la diversité des activités, ressources et compétences** déjà réunies.

Par une meilleure coordination des acteurs, une prise en charge des patients en fonction des spécialités et des plateaux techniques adaptés des sites hospitaliers, le Grand Hôpital de l'Est Francilien garantit **une offre de soins élargie, efficace et de proximité**.

Le GHEF a déployé des équipes territoriales, des filières de soins graduées, et assure une continuité de soins sur le territoire. Le **GHEF est ainsi un établissement de référence** aussi bien au niveau local, départemental que régional.

L'EPRD prévisionnel 2026 prévoit un équilibre, sur une prévision de recettes d'environ 610M€.

Le GHEF a été certifié fin 2025. Il se prépare pour la prochaine visite de certification prévue en 2029

L'ensemble des sites sont concernés par des projets architecturaux ambitieux :

- reconstruction totale du site de Meaux d'ici début 2027 et de l'Institut de Formation d'ici 4 ans.
- modernisation du site de Coulommiers (hall, chirurgie, façades, bâtiment de psychiatrie) d'ici 2029, ainsi que la reconstruction de l'Institut de Formation également d'ici 2029.
- extension du site de Marne-la-Vallée sur le Carré Haussmann pour créer un centre de cancérologie public privé et augmenter le capacitaire du site principal. La reconstruction de l'Institut de formation de Lagny est en cours et est également programmé un internat.
- création d'une 2nde UVP sur le site de Jouarre.
- sites extra hospitaliers : reconstruction et extension du CAMSP en 2027, regroupement des CMP et CATTP du secteur de Meaux dans des locaux neufs sur le site d'Orgemont d'ici 2029

Le projet majeur du GHEF est son universitarisation.

L'ARS a arbitré en faveur de l'universitarisation de 3 groupes hospitaliers en Île-de-France : NOVO, le CH Sud Francilien, et le GHEF.

Concrètement, des praticiens universitaires vont compléter les équipes du GHEF pour développer la recherche, l'enseignement, créer des filières avec l'APHP et améliorer l'attractivité du territoire.

La convention d'universitarisation entre l'ARS, l'APHP, le GHU Sorbonne et le GHEF devrait être signée à l'été 2026.

II. – Description du poste

Position dans l'organigramme de direction :

Liaisons hiérarchiques :

- placé sous l'autorité du Directeur Général,
- supérieur hiérarchique de tous les Directeurs chargés de Ressources
- directeur des Ressources Humaines
- directeur des Ressources Humaines Médicales,
- directeur des Achats et de la Logistique,
- directeur des Ressources Techniques,
- directeur des Finances.

Liaisons fonctionnelles :

- directeur général adjoint chargé de la Stratégie (supérieur hiérarchique des Directeurs référents de Pôles, du Directeur des Affaires Générales, du Directeur chargé des Relations avec les Usagers, du Directeur de la Recherche Clinique et de l'Innovation, du Directeur du Numérique),
- président de CME,
- vice-Présidents de CME,
- coordinatrice Générale des Soins, Pédagogique et de la Qualité des Soins
- médecins DIM,
- directeurs de sites

Evaluation par le Directeur Général du GHEF.

Un comité de direction réunit chaque semaine toute l'équipe de direction et les Présidents et Vice-Présidents de CME.

La priorité est donnée à la convivialité et la bonne humeur entre les membres du comité de direction. Les échanges sont primordiaux, et toute initiative doit être aidée.

La direction est particulièrement vigilante à la rigueur et la méthodologie : tout est toujours possible, à condition d'y mettre les formes, clé de la réussite.

Enfin, une logique de délégation, dans un esprit d'entreprise libérée, doit animer les membres de l'équipe de direction.

Missions générales, permanentes et spécifiques :

Pilotage des directions ressources

- le DGA coordonne et pilote les directions ressources pour atteindre les objectifs fixés dans le Projet d'établissement et garantir le bon fonctionnement courant des services.
- pour la Direction des Ressources Humaines, l'objectif est de maintenir le très bon climat social et la rigueur de gestion, et de progresser dans la vision stratégique et le pilotage des Ressources Humaines.
- pour la Direction des Ressources Humaines Médicales, la définition puis la mise en œuvre d'une organisation cible est indispensable pour améliorer le service rendu aux praticiens.
- pour la Direction des Ressources Techniques, l'ensemble des opérations sont sécurisées. Il s'agit de tenir les délais annoncés, de poursuivre la concertation pour les investissements.
- pour la Direction des Finances, les fonctions budgétaires et de facturation doivent demeurer maîtrisées, mais il faut progresser dans le contrôle de gestion.
- pour la Direction des Achats et de la Logistique, les activités doivent être repensées pour être modernisées et optimisées qualitativement. Un plan d'action a été défini et est en cours de mise en œuvre.

Respecter la trajectoire financière contractualisée avec l'Etat

- le GHEF mène un ambitieux programme d'investissement, notamment avec la reconstruction du site de Meaux.
- le respect des engagements contractualisés avec le COPERMO et plus largement le maintien d'une trajectoire financière vertueuse est indispensable.

Missions spécifiques :

- piloter des projets pour le GHEF
- chaque membre de l'équipe de direction est chargé de projets transversaux.

Harmoniser les pratiques entre les sites et les directions

- nature des délégations associées au poste :
- délégation de signature générale de la part 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.

Parcours professionnel :

- directeur d'hôpital ou de clinique
- expérience de direction

Compétences requises :

- capacité de négociation et de gestion des relations sociales
- sens du dialogue et de la conciliation
- fortes capacités managériales et aptitudes à la prise de décision
- capacité à maîtriser la dimension financière de la fonction
- intérêt pour la stratégie et la restructuration de l'offre hospitalière
- sens de la communication
- grande rigueur méthodologique et organisationnelle
- **Être sympathique !**

ANNEXE XXVII

CENTRE HOSPITALIER DÉPARTEMENTAL « VENDÉE » À LA ROCHE-SUR-YON, CENTRES HOSPITALIERS « CÔTE DE LUMIÈRE » AUX SABLES D'OLONNE, « LOIRE-VENDÉE-OCÉAN » À CHALLANS, DE L'ÎLE D'YEU, DE NOIRMOUTIER, DE FONTENAY-LE-COMTE, GROUPE PUBLIC HOSPITALIER ET MEDICO-SOCIAL « DES COLLINES VENDÉENNES » À LA CHATAIGNERAIE, EPSMS « LA MADELEINE » À BOUIN, ÉTABLISSEMENT D'HÉBERGEMENT POUR PERSONNES AGÉES DÉPENDANTES « LA REYNERIE » À BOUIN, DE LA CHAIZE-LE-VICOMTE ET DE SAINT-FULGENT (VENDÉE)

Adjoint(e) au directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Dans le cadre de la réorganisation de l'organigramme de direction, le Directeur Général crée un second poste de Directeur

Général Adjoint afin de renforcer le pilotage stratégique et opérationnel de la direction commune des Hôpitaux de Vendée.

Le DGA chargé des Ressources Matérielles et Financières assure le pilotage de l'ensemble des fonctions supports relatives aux moyens financiers, matériels et immobiliers. Cette fonction est déterminante dans un contexte de contrainte budgétaire forte, d'impératif de retour à l'équilibre financier et de réalisation d'investissements majeurs sur le territoire.

II. – Description du poste

Pilotage stratégique de la Direction Générale : contribuer à la définition et à la mise en œuvre de la stratégie globale des Hôpitaux de Vendée ; assurer un rôle de conseil et d'appui méthodologique auprès du Directeur Général sur les dossiers financiers et patrimoniaux structurants ; préparer les travaux du Directoire et du Conseil de surveillance sur les aspects budgétaires et financiers ; participer à l'élaboration et au déploiement du projet hospitalier de territoire à horizon 2035 ; garantir la soutenabilité financière des orientations stratégiques ; représenter le Directeur Général en interne et en externe en tant que de besoin ; assurer l'intérim de la Direction Générale en cas d'absence ou d'empêchement.

Pilotage financier et budgétaire :

- coordonner l'élaboration des budgets des établissements du groupe ;
- piloter la trajectoire de retour à l'équilibre financier du groupe ;
- superviser le dialogue de gestion avec les pôles et les établissements ;
- conduire le dialogue avec l'ARS sur les aspects budgétaires et contractuels ;
- assurer le suivi de l'exécution budgétaire et la consolidation des comptes ;
- piloter les campagnes tarifaires et la stratégie de valorisation de l'activité ;
- superviser la gestion de trésorerie du groupe ;
- superviser la contractualisation interne dans l'ensemble des établissements du groupe.

Pilotage des investissements et du patrimoine :

- piloter les schémas directeurs d'investissement des établissements du GHV ;
- conduire les négociations avec l'ARS sur le financement des investissements ;
- assurer le suivi des grands projets immobiliers et techniques ;
- piloter la stratégie patrimoniale du groupe (maintenance, rénovation, développement) ;
- superviser les opérations de travaux et les chantiers majeurs.

Pilotage des ressources matérielles et logistiques :

- définir et mettre en œuvre la politique d'achats et d'approvisionnements du groupe ;
- impulser les mutualisations et les économies d'échelle en matière d'achats ;
- superviser les fonctions logistiques territoriales (restauration, blanchisserie, transports, etc.) ;
- conduire les projets de rationalisation et d'optimisation des ressources matérielles ;
- assurer la sécurisation des approvisionnements stratégiques.

Pilotage des systèmes d'information et de l'intelligence artificielle :

- superviser le Département territorial des Systèmes d'Information et de l'Intelligence Artificielle en articulation avec les directions des finances et des ressources matérielles ;
- piloter, avec le directeur du Département territorial des systèmes d'information, le schéma directeur des systèmes d'information convergent du GHT 85 et ses impacts budgétaires, immobiliers et organisationnels ;
- garantir l'alignement du schéma directeur des systèmes d'information sur le schéma directeur d'investissement et la trajectoire de redressement financier.

Conduite de projets stratégiques et transversaux :

- piloter les projets d'optimisation de la performance économique et financière ;
- conduire les analyses d'activité, de parts de marché et de projection financière ;
- développer les outils de contrôle de gestion et de pilotage médico-économique ;
- coordonner les travaux de modélisation financière pour le projet hospitalier de territoire.

Animation territoriale et management :

- garantir la cohérence et l'articulation entre les directions fonctionnelles territoriales et les directions déléguées sur les sites ;
- animer les équipes des départements financier et ressources matérielles ;
- favoriser le travail collaboratif entre les départements du bloc ;
- impulser une culture de la performance économique et de la maîtrise des risques financiers ;
- accompagner le développement des compétences des équipes de direction.

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 et expérience :

- directeur d'hôpital titulaire ;
- expérience significative en pilotage financier et budgétaire ;
- expérience avérée en conduite de projets d'investissement majeurs ;
- expérience en direction commune ou GHT appréciée ;
- maîtrise des enjeux de contractualisation avec l'ARS et de négociation budgétaire.

Compétences techniques :

- maîtrise du financement des établissements de santé (T2A, DAF, MIG, FIR) ;
- connaissance approfondie des dispositifs de contractualisation interne ;
- compétences en contrôle de gestion et analyse médico-économique ;
- expertise en montage d'opérations d'investissement et de financement ; connaissance des marchés publics et de la commande publique ;
- maîtrise des enjeux de gestion patrimoniale et immobilière ;
- compréhension des systèmes d'information hospitaliers et de leurs enjeux budgétaires et organisationnels ;
- culture juridique solide (droit budgétaire et financier, droit des marchés publics).

Compétences managériales et relationnelles :

- leadership affirmé et capacité à mobiliser et fédérer les équipes ;
- aptitude au dialogue social et à la négociation ;
- capacité à arbitrer et prendre des décisions dans des situations complexes ;
- aptitude à la conduite du changement et à l'accompagnement des transformations ;

- capacité à gérer les situations de crise et de tension.

Qualités personnelles :

- rigueur, méthode et sens de l'organisation ;
- capacité d'analyse et esprit de synthèse ;
- capacité à porter des projets complexes ;
- aptitude à travailler en transversalité.

ANNEXE XXIX

GHT GRAND PARIS NORD EST (SEINE-SAINT-DENIS)

Adjoint(e) au directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Le GHT Grand Paris Nord-Est (GPNE) comporte trois sites :

- GHI LE RAINCY-MONTFERMEIL,
- CHI ROBERT BALLANGER à Aulnay-sous-Bois,
- CHIANDRE GREGOIRE à Montreuil.

Situé en Seine Saint Denis, le Groupement Hospitalier Grand Paris Nord-Est (GHT GPNE) est constitué de 3 établissements : l'hôpital Robert Ballanger à Aulnay-sous-Bois, l'hôpital Le Raincy-Montfermeil à Montfermeil et l'hôpital André Grégoire à Montreuil. Ce groupement emploie environ 6 000 personnes, totalise 1 800 lits et places,

3 secteurs psychiatriques, 10 000 naissances, 220 000 passages aux urgences (dont 61 000 pédiatriques), 24 000 actes chirurgicaux (dont 10 000 en ambulatoire) et est dédié à la prise en charge d'un bassin de population avoisinant les 1,6 millions d'habitants, dont le nombre ne cesse de croître. L'association du GHT GPNE avec non seulement les hôpitaux de l'Assistance publique de l'Est parisien, des structures publiques (comme Ville-Évrard) ou privées mais aussi le centre de détention de Villepinte, complète sa mission de santé publique.

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques :

- politique de recrutement et de fidélisation du personnel médical et paramédical
- prévision et suivi de la masse salariale, représentation de la DRH, management de l'équipe de la DRH.
- coopération avec les instituts de formation du territoire, en particulier les IFSI
- supervision de l'activité de la crèche du personnel concédée sur site André Grégoire
- animation des CSE et de leurs Formations Spécialisées (avec le DRH adjoint)
- permanence de la direction de site en cas d'absence d'un directeur de site

Principaux projets à mener dans le périmètre du poste :

Efficience des ressources humaines :

- suivi des actions RH du plan de transformation
- organisations médicales et paramédicales
- coordination des RH médicales et paramédicales (organisations de travail et cycles de fonctionnement)
- maîtrise des dépenses de personnel médical et paramédical
- pilotage des effectifs PM et PNM
- définition de la politique de gestion du personnel PM et PNM (recrutement, évolution de carrière, sortie des effectifs)

Nature des délégations associées au poste :

Le DRH supervise les questions RH PNM relatives aux départements oncologie, médecine spécialisée, MIR, urgences, médico-techniques, personnes âgées, neuro-cardio-métabolique dans le cadre des dialogues de gestion.

Dans ce même cadre, il supervise également les questions RH PNM relatives aux directions logistique, DMPSI, DSI (système d'information), coordination générale des soins.

La délégation de signature couvre l'ensemble des personnels médicaux et non médicaux.

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 :

Expérience en tant que directeur des ressources humaines dans un GHT

Connaissances particulières requises :

- formation EHESP
- connaissances particulières en conduite de projet, stratégie, management, dialogue social, finances

Compétences professionnelles requises :

- sens de l'intérêt général et des responsabilités et rigueur professionnelle
- capacité d'adaptation, réactivité
- sens du travail en équipe et des échanges pluri professionnels
- capacité de pilotage d'objectifs stratégiques
- capacités managériales et conduite du changement
- grand sens de l'écoute, du dialogue, savoir-faire relationnel et sens de la communication
- esprit de synthèse, pédagogie
- capacité d'arbitrage et de prise de décisions
- ténacité dans le suivi, le respect des délais et des engagements
- sens de la confidentialité et de la loyauté

Autres informations :

Temps de travail : temps plein

Lieu de travail principal : CHI Robert Ballanger ; déplacements hebdomadaires entre les 3 établissements du GHT

Contraintes et avantages liés au poste :

- participation aux gardes administratives du GHT
- indemnité logement pour nécessité de service
- déplacements sur le territoire de santé des établissements du GHT ; autres déplacements