

## Marie -Noëlle GERAIN BREUZARD

Directeur d'hôpital hors classe  
5<sup>ème</sup> échelon- hors échelle B bis 3<sup>ème</sup> chevron  
Agrément Classe fonctionnelle-2010  
55 ans  
Mariée, un enfant de 20 ans



### Coordonnées professionnelles

Centre Hospitalier Régional Universitaire de Tours  
2, boulevard Tonnellé  
3044 Tours cedex 9  
Tél : 02 47 47 37 47  
Mail : mn.gerainbreuzard@chu-tours.fr

## MON PARCOURS PROFESSIONNEL

- Directrice générale du Centre Hospitalier Régional Universitaire de Tours (janvier 2014 à ce jour)
- Directrice du Centre Hospitalier Intercommunal de Créteil (emploi fonctionnel) (septembre 2011 à Janvier 2014)
- Directrice générale adjointe du GH St Antoine-Tenon-Rothschild-Trousseau (emploi fonctionnel) (octobre 2010-septembre 2011)
- Directrice groupe hospitalier Trousseau- La Roche Guyon (AP-HP) (janvier 2009-septembre 2011)
- Directrice de l'hôpital Joffre-Dupuytren (AP-HP)(janvier2006- janvier2009)
- Directeur des Ressources Humaines du groupe hospitalier Broussais-HEGP (AP-HP) (aout 2000 à janvier 2006)
- Directeur Adjoint chargé du projet RH au sein de l'équipe projet HEGP (mars1997 – aout 2000)
- Directeur des Ressources Humaines et des Affaires Médicales de l'hôpital Broussais ( AP-HP)( janvier 1992 – mars 1997)
- Directeur des Ressources Humaines, des Affaires Médicales, RSIO de l'hôpital Louis Mourier (AP-HP) (septembre 1988 à décembre1991)
- Assistante de Direction à l'hôpital Broussais (AP-HP) (1986 – 1987)
- Stage d'élève Directeur à l'hôpital Cochin (AP-HP) (1984)

## MES PRINCIPALES REALISATIONS

### Au Centre Hospitalier Intercommunal de Créteil

#### En tant que Directrice Générale du CHIC

- Préparation du Projet d'établissement 2015-2020
- Définition et mise en œuvre d'un programme d'accompagnement du changement
- Structuration de la coopération CHIC-Mondor au sein d'un GCS de moyens
-

- Préparation d'une coopération de biologie CHIC-HSM-CHIV
- Redéfinition du schéma de gouvernance et de l'organisation en pôles. Signature des premiers contrats de pôle
- Ouverture d'un bâtiment neuf (110 000 urgences/an -passage à 3 500 accouchements-centre d'AMP, chirurgie pédiatrique, néo-natalogie)
- Définition d'un plan d'efficience
- Programme performance, notamment projet GPES et optimisation des équipements lourds
- Plan d'amélioration des conditions de travail et de gestion des risques professionnel

## Dans le Groupe Hospitalier Armand Trousseau La Roche Guyon (AP-HP) (640 lits- 2255 salariés)

### En tant que DGA

- Fonctionnement en binôme avec le DG- mise en place de la fonction
- Conception et mise en œuvre du projet de réorganisation des directions fonctionnelles du GH
- Coordination des projets stratégiques du GH
- Conception et pilotage du projet d'organisation en pôles médicaux universitaires et du
- Définition et mise en œuvre de la politique de communication du GH
- Pilotage de la cellule organisation et méthodes
- Résolution du conflit social de l'hôpital Tenon ( hiver 2010)
- **Coordination du projet social et professionnel du futur groupe hospitalier**
  - Mise en place de la démarche devant déboucher à l'élaboration du projet social et professionnel du groupe hospitalier. Coordination de la réflexion.
  - Coordination du dialogue social

### En tant que chef d'établissement

- **Pilotage du changement et préparation du projet médical, dans le contexte de restructuration du schéma de l'organisation pédiatrique de l'AP-HP, et de l'intégration dans un Groupe hospitalier :**
  - Pilotage du plan d'efficience : passage de 26M€ à 4 M€ de déficit en 3 ans, équilibre un an après mon départ
  - Structuration de l'aval des urgences. Développement d'une structure de pédiatrie générale
  - Réorganisation des spécialités médicales et chirurgicales en plateaux partagés
  - Restructuration et regroupement des structures ambulatoires. Mise en place d'un call center (prix Acteurs Publics 2010)
  - Elaboration du projet médical avec la communauté médicale, évaluation de son impact économique et architectural
- **Préparation de l'intégration de l'hôpital à un groupe hospitalier avec les hôpitaux Saint Antoine Tenon Rothschild.**
- **Coordination de la réflexion sur la chirurgie pédiatrique, dans le cadre de l'élaboration du schéma de réorganisation de la pédiatrie de l'AP-HP.**

## A l'hôpital Joffre-Dupuytren (AP-HP) ( 682 lits- 1200 salariés)

### En tant que chef d'établissement

- **Pilotage du changement, dans un hôpital gériatrique (Court séjour-SSR-SLD-HDJ-consultations), au climat social traditionnellement difficile, dans un cadre de relations**

**complexes entre la Mairie et l'hôpital, et doté d'une communauté médicale inscrite dans la routine :**

- Ouverture d'une Maison d'Information santé sur les pathologies du sujet âgé
- Inscription de l'hôpital dans des filières de prise en charge de gérontologie polyvalente et spécialisée
- Préparation du nouveau Projet d'établissement
- Conduite d'une restructuration : fermeture de 90 lits d'un site et construction d'un nouveau bâtiment de SLD par bail emphytéotique hospitalier (BEH)
- Négociation avec la Mairie et le Conseil Général, sur le devenir du site hospitalier libéré
- Modernisation et humanisation des structures de prise en charge
- Informatisation du dossier de soins et de la prescription médicale
- Réorganisation des circuits patient
- Introduction de la représentation des usagers au sein de l'hôpital
- Redéfinition de l'organisation des soins centrée sur les besoins individualisés du patient et leur bien - traitance
- Valorisation des métiers gérontologiques
- Mise en place d'une équipe hôtelière
- Définition d'une politique qualité (V2 en 2006-V 2010 en 2010)
- Mise en place des pôles et de la gouvernance
- Mise en place d'une gestion centralisée des admissions en SSR
- Mise en place du contrôle de gestion
- Pilotage de l'évolution de la GRH
- Reconstruction de l'équipe de direction

**A l'Hôpital Européen Georges Pompidou (AP-HP) (837 lits -3000 salariés)**

**En tant que Directeur des Ressources Humaines**

- Mise en œuvre de l'harmonisation de la gestion RH
- Préparation et mise en place de la déconcentration infra-hospitalière de la GRH, dans le cadre de l'expérimentation de la Nouvelle Gouvernance : repositionnement des fonctions d'encadrement, mise en place de la délégation de gestion RH aux pôles, tenue de conférences RH de pôle, élaboration des contrats de pôle, structuration du dispositif d'accompagnement et notamment de communication et de formation
- Mise en place d'une organisation du travail en « grande équipe »
- Préparation, négociation et mise en place de la Réduction du Temps de Travail (RTT), dans le cadre de la mise en place des 35H.
- Négociation du Protocole local. Répartition des moyens supplémentaires.
- Mise en place de l'outil informatique de gestion du temps de travail
- Développement de stratégies de recrutement diversifiées, notamment pour les nouveaux métiers, et dans un contexte de pénurie sur certaines catégories professionnelles
- Mise en place de la politique d'entretien et d'évaluation annuel
- Construction et négociation du Plan de Formation
- Elaboration du plan de suivi des conditions de travail, dans un hôpital à forte dimension technologique
- Préparation de l'accréditation (référentiel RH)

**En tant que Chef du projet social de l'Hôpital Européen Georges Pompidou ( 3 ans avant l'ouverture de l'établissement)**

- Co-pilotage du processus de gestion de la mobilité de 4000 professionnels dans trois hôpitaux fermant, vers HEGP et les autres structures de l'AP-HP

- Elaboration et négociation du Projet Social et de Gestion des Ressources Humaines de l'hôpital, à forte dimension de changement
- Dimensionnement du tableau des emplois par service. Négociation externe avec la tutelle AP-HP, interne avec les Chefs de Service et cadres supérieurs
- Définition, mise en place des "nouveaux métiers" (hôtelier, logisticien, chargé de clientèle, coordonnateur technique, contrôleur de gestion). Définition et accompagnement des changements pour les métiers à forte évolution (encadrement, personnel de biologie et d'Imagerie, fonction administrative ...)
- Organisation et mise en œuvre du recrutement. Dans le cadre du Protocole mobilité des personnels de Boucicaut /Broussais/Laënnec, présentation des métiers et des organisations. Forum d'information. Mise en place de la déconcentration du recrutement auprès des cadres supérieurs
- Elaboration et mise en œuvre du Plan de Formation-Intégration aux nouveaux métiers dans un nouvel environnement de travail
- Elaboration et négociation d'un Accord de Garanties sur les organisations de travail avec les partenaires sociaux
- Mise en place d'une gestion des ressources humaines déconcentrée par Centre de Responsabilité
- Mise en place d'une Direction des Ressources Humaines à forte valeur ajoutée
- Mise en place des instances CTEL, CHSCT

### **A l'hôpital Broussais (AP-HP) (540 lits – 1800salariés)**

#### **En tant que Directeur des Ressources Humaines**

- Mise en place d'une politique d'entretien annuel articulée avec l'exercice de prime semestrielle
- Accompagnement ressources humaines de fermeture de plusieurs services (Médecine Interne, Chirurgie Générale et Digestive, ORL) : organisation du plan de redéploiement interne
- Mise en place de fiches de poste pour l'ensemble de l'hôpital
- Préparation, dans le cadre de l'opération de restructuration du plan d'accompagnement de la mobilité des personnels (fermeture de trois hôpitaux – redéploiement de 1000 personnes hors HEGP)

#### **En tant que Directeur des Affaires Médicales**

- Mise en place avec le CCM de la procédure interne de révision des effectifs médicaux (campagne annuelle de promotion des Praticiens Hospitaliers et des Praticiens Hospitalo-Universitaire)
- Organisation d'un pool de vacations par redéploiement interne
- Mise à plat du fonctionnement des gardes et astreintes médicales de l'hôpital

### **A l'hôpital Louis Mourier (AP-HP) (520 lits MCO + 120 lits long séjour – 1550 salariés)**

#### **En tant que Directeur des Ressources Humaines**

- Redéfinition interne du tableau des emplois par service
- Accompagnement ressources humaines de l'ouverture de 120 lits de long séjour :
- Mise en place d'une organisation de travail en horaires variables, recrutement, formation

### **En tant que Directeur des Affaires Médicales**

- Mise en place, en collaboration avec le CCM, d'une commission des effectifs médicaux
- Définition et structuration de la gestion des effectifs médicaux

### **En tant que RSIO (responsable esu systemes d'information et d'organisation)**

- Définition et élaboration du Plan d'Informatisation de l'hôpital
- Mise en place du Plan bureautique (équipement, déploiement)
- Elaboration, mise en place de l'outil informatique de gestion du temps de travail (GIOTTO)
- Ouverture d'un centre de formation informatique interne
- Evolution informatique du Bureau Central des rendez-vous
- Réorganisation de la biologie à partir de l'informatisation et de la robotisation

## **MA FORMATION**

- Dispositif HEC Management (1995 – 1998)
- Formation RSIO (1993)
- Stratégie de mise en place et animation des cercles de qualité (1986)
- Scolarité ENSP (1985 – 1987)
- Concours d'entrée ENSP (1985)
- Préparation concours ENSP – ENM Paris II Assas (1984 -1985)
- Maîtrise de Droit Privé – Paris II Assas (1984)
- PCEM 1 (1978 – 1980)
- Baccalauréat D – mention Bien (1978)

## **ACTIVITES SPECIFIQUES**

- Membre de la CNDCH
- Membre du bureau de la FHF IDF
- Représentante de la FHF au Conseil commun des fonctions publiques
- Représentante de la FHF à Oncorif
- Vice président des réseaux Ville-hopital Onco-Est
- Chargé de cours Projet social et évolution du management en matière de GRH , au CNAM - Master de Gestion des système de santé
- Participation à la démarche de construction d'un répertoire des métiers auprès de la DHOS (RAMSES). Coordination métiers de la rééducation