



FICHE DE POSTE DE DIRECTEUR ADJOINT (DIRECTEUR D'HOPITAL)

ADJOINT(E) AU DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES CHARGE DE LA GESTION DES RESSOURCES ET DE LA CARRIERE

Centre Hospitalier Universitaire de Reims, en direction commune avec les centres hospitaliers « Auban-Moët » à Epernay, de Montmirail et établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) « Jean-Collery » à Ay-Champagne et « Augé-Colin » à Avize (Marne)

Adresse :

CHU de Reims – Hôpital Maison Blanche
45 rue Cognacq-Jay
51092 Reims cedex

Cotation de la part fonctions de la PFR : 2.4 (CN) 2.5 (HC)

Indemnité de direction commune : oui

Personnes à contacter :

Direction Générale : secretariatdg@chu-reims.fr / 03 26 78 74 06

Gwenaëlle BUATOIS

Directrice du Pôle Ressources Humaines - Organisation des soins - Formation - Relations sociales

gbuatois@chu-reims.fr

03 26 50 79 82 (secrétariat)

PRESENTATION GENERALE DE L'ETABLISSEMENT

Un établissement de proximité, des soins d'excellence

Au carrefour des régions Grand-Est, Hauts-de-France et Ile-de-France et situé au cœur d'une métropole rémoise au taux de croissance démographique dynamique, le Centre Hospitalier Universitaire (CHU) de Reims est un pôle de référence pour le secteur sanitaire sur le territoire de Champagne-Ardenne, et même au-delà. Le CHU de Reims assure l'activité de proximité pour tout le territoire Marnais et prend en charge les pathologies les plus complexes à l'échelle de la région Champagne-Ardenne (chirurgie cardiaque, greffes de rein, urgences et SMUR pédiatriques...).

Le CHU de Reims dispose de 2400 lits et places dans huit établissements, dont 1120 en Médecine – Chirurgie et Obstétrique (MCO). Il a aussi une activité de psychiatrie, de SSR et d'EHPAD-USLD. Il a un budget de 500 millions d'euros, toutes activités confondues et 7 697 agents dont 5 525 personnels non médicaux (rapport d'activité 2017).

Organisé en 15 pôles d'activités cliniques et médico-techniques, il est associé aux Unités de Formation et de Recherche (UFR) de Médecine, Pharmacie et Odontologie de l'Université de Reims Champagne-Ardenne (URCA). Il gère également un Institut Régional de Formation (IRF), qui abrite douze écoles et instituts de formations médicales et paramédicales.

L'action du CHU de Reims s'inscrit dans le cadre de son projet d'établissement 2016-2020. Celui-ci définit

des objectifs de développement de nouvelles activités, et également de projets de recherche clinique, en lien étroit avec l'Université de Champagne – Ardenne et les établissements publics à caractère scientifique et technologique présents sur le site du CHU de Reims.

Par ailleurs, le CHU de Reims s'inscrit dans une dynamique de modernisation de son offre de soins et de son patrimoine, notamment dans le cadre d'un dossier COPERMO avec un objectif de reconstruction de l'ensemble de l'activité MCO (hors Pôle Femme-Parents-Enfant).

Enfin, le CHU de Reims est l'établissement support du GHT regroupant notamment les hôpitaux de Châlons-en-Champagne, d'Épernay et de Rethel-Vouziers.

Depuis septembre 2016, le Centre Hospitalier d'Épernay est également en direction commune avec le CHU de Reims.

Retrouvez tous les chiffres clés et les informations marquantes sur le CHU de Reims dans le rapport d'activité 2017 et les chiffres clés de l'établissement :

<https://www.chu-reims.fr/le-chu/organisation/chiffres-cles>

IDENTIFICATION DU POSTE

Présentation du pôle Ressources humaines, organisation des soins, formation et relations sociales :

Le pôle Ressources humaines, organisation des soins, formation et relations sociales comprend l'ensemble des fonctions dédiées à la gestion des ressources humaines non médicales dans une politique de qualité et de sécurisation des organisations de soins, et de formation et de développement des compétences.

A ce titre, il est composé par la coordination générale de soins, les écoles de formation et la direction des ressources humaines.

Ce pôle s'articule tant sur le CHU de Reims que sur les autres établissements de la direction commune et ce afin d'impulser une dynamique entre les différents établissements et de partage des compétences et des expériences.

Son action s'inscrit dans le cadre des projets et des objectifs fixés par la Direction Générale, particulièrement le projet d'établissement dont la réécriture est prévue courant 2019. La Direction des ressources humaines est placée sur la responsabilité du DRH qui est assisté de deux directeurs adjoints : l'un chargé de la gestion des ressources et de la carrière sur le CHU de Reims, l'autre chargé de la responsabilité de la DRH des centres hospitaliers « Auban-Moët » à Épernay, de Montmirail et des EHPAD « Jean-Collery » à Ay-Champagne et « Augé-Colin » à Avize. L'adjoint au DRH sur le site de Reims, en lien avec l'autre DRH adjoint, participe aux travaux sur l'ensemble de la direction commune dans le domaine des ressources humaines dans un souci de bonne gestion des ressources et des pratiques.

La direction des ressources humaines, sur le site du CHU, à laquelle sont rattachés douze écoles et instituts de formations médicales et paramédicales comprend 5 départements et un secteur dédié à l'Institut Régional de Formation (IRF) :

- Le département des affaires juridiques, des relations sociales et de la gestion du temps de travail,
- Le département du recrutement, de la mobilité et la gestion des carrières,
- Le département de la qualité de vie au travail,
- Le département du contrôle de gestion sociale,
- Le département de la formation et du développement des compétences.

Chaque département est encadré par un attaché d'administration hospitalière.

L'IRF est placé sous la responsabilité d'un directeur des soins.

Afin d'accompagner la mise en œuvre de la dynamique du CHU, le projet d'établissement comprend un volet « projets social et managérial » (<https://www.chu-reims.fr/carrieres/notre-projet-social-managerial>).

Retrouvez l'organigramme de direction du CHU de Reims

<https://www.chu-reims.fr/le-chu/organisation/gouvernance/organigramme-de-la-direction-generale>

Fonctions (profil proposé):

Sous l'autorité de la Directrice Générale du CHU de Reims et la responsabilité du DRH, l'adjoint au directeur des ressources humaines chargé de la gestion des ressources et de la carrière assure la responsabilité directe, sous la supervision du DRH, du département du recrutement, de la mobilité et la gestion des carrières et du département du contrôle de gestion sociale. Il/elle participe également à la conduite de la politique « ressources humaines » de l'établissement, dans le cadre du projet d'établissement notamment et de son volet social et managérial. Il/elle contribue à proposer des orientations stratégiques en matière de ressources humaines, notamment dans les départements sont il assure la responsabilité. Il/elle anime, avec le DRH, l'équipe d'encadrement de la direction. Il/elle participe, avec le DRH et le DRH adjoint en charge de la DRH des autres établissements de la direction commune à la déclinaison opérationnelle des actions communes entre les différents établissements. Sous la supervision du DRH, il/elle peut se voir confier la responsabilité directe de certains projets de la direction.

Il/elle participe au réseau des DRH de champagne-ardenne.

Position hiérarchique et fonctionnelle :

Liaisons hiérarchiques

L'adjoint au directeur des ressources humaines chargé de la gestion des ressources et de la carrière exerce sous l'autorité de la Directrice Générale et du Directeur Général Adjoint du CHU de Reims.

Il est placé sous la responsabilité du DRH qui contribue à la fixation de ses objectifs et à son évaluation. Avec le DRH, il exerce une responsabilité hiérarchique sur l'ensemble des agents de la DRH du CHU.

Liaisons fonctionnelles

Pour mener à bien sa mission et permettre la réalisation des objectifs de la politique RH du CHU, l'adjoint au directeur des ressources humaines entretient des liaisons fonctionnelles avec :

- Le DRH adjoint chargé des centres hospitaliers « Auban-Moët » à Epernay, de Montmirail et des EHPAD « Jean-Collery » à Ay-Champagne et « Augé-Colin » à Avize
- La Coordination Générale des Soins,
- Les directions fonctionnelles,
- Les directeurs délégués de pôles,
- Les trinômes de pôles,
- L'encadrement médical, soignant, administratif, technique et logistique,
- Les partenaires sociaux représentant les personnels.

Missions et activités :

L'adjoint au directeur des ressources humaines dispose d'un portefeuille de responsabilités spécifiques sous la responsabilité du DRH :

- Il/elle encadre directement le département du recrutement, de la mobilité et la gestion des carrières. A ce titre, il conçoit et met en œuvre la politique RH de l'établissement en matière de recrutement, de gestion des carrières, de rémunération, de mobilité. Il/elle pilote également l'organisation des instances paritaires locales et départementales ;
- Il/elle coordonne et met en œuvre les démarches de pilotage et de contrôle de gestion en ressources humaines en vue d'assurer la maîtrise des effectifs et de la masse salariale du personnel non médical.
- Il/elle assure l'analyse et le suivi des projets de réorganisation ou de développement des pôles, en vue de préparer les arbitrages de la direction générale en matière d'effectifs, en lien avec la coordination générale des soins et la direction des affaires financières.
- Il/elle participe à la mise en œuvre des projets et des orientations stratégiques déclinés sur l'ensemble des établissements de la direction commune, en lien avec le DRH adjoint en charge de la DRH des autres établissements de la direction commune.

De manière plus globale, il/elle participe, avec le Directeur des Ressources Humaines et sous sa responsabilité, au pilotage des ressources humaines de l'établissement. A ce titre :

- Il/elle exerce les délégations de signature de tous les actes, notes, correspondances concernant la gestion des ressources humaines ;

- Il/elle continue à la maîtrise et à la dynamisation des ressources humaines de l'établissement, en mobilisant tous les moyens d'actions disponibles ;
- Il/elle participe, en concertation avec les partenaires sociaux, à la conduite et à la mise en œuvre des actions du projet social et managérial relevant de son domaine de mission ;
- Il/elle veille au climat social, participe au dialogue social et participe à des réunions de dialogue, de concertation et de négociation avec les partenaires sociaux, notamment dans le cadre d'une politique active d'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie au travail.

Dans ce cadre, l'adjoint(e) au Directeur des Ressources Humaines peut être missionné(e) pour piloter, au titre de la direction, des projets de toute nature impliquant les ressources humaines non médicales de l'établissement. Il/elle est placé(e) en responsabilité et à ce titre, conduit les discussions et négociations nécessaires avec toutes les parties prenantes.

Enfin, il/elle supplée le Directeur des Ressources Humaines en cas d'absence, sur l'ensemble du périmètre de la direction.

PROFIL SOUHAITE DU CANDIDAT

Expérience professionnelle appréciée :

Ce profil est destiné à un directeur d'hôpital. Il aura dans l'idéal déjà exercé des fonctions de direction dans une direction des ressources humaines dans un établissement public de santé.

Connaissances particulières requises / prévues :

- Connaissance du statut de la Fonction Publique Hospitalière et du Code du Travail
- Connaissance et pratique de terrain des techniques de conduite de changement et de gestion de projets
- Connaissance et pratique du suivi budgétaire et du pilotage de la masse salariale
- Connaissance et maîtrise des organisations hospitalières publiques et privées
- Connaissance et intelligence du fonctionnement des instances
- Compréhension et maîtrise du système de santé et culture de santé publique

Compétences professionnelles requises / prévues :

- Sens du dialogue, particulièrement du dialogue social,
- Capacité d'arbitrage et de prise de décision,
- Rigueur et discrétion professionnelles,
- Loyauté et honnêteté intellectuelle ; sens du reporting hiérarchique,
- Savoir-faire relationnel et esprit d'équipe,
- Capacité de synthèse et sens de la communication,
- Créativité, réactivité et agilité professionnelles,
- Ténacité dans le suivi, le respect des délais et des engagements.

AUTRES

Contraintes et avantages liés au poste :

La présidence des jurys de concours et l'organisation des CAPL et des CAPD, ainsi que l'exercice de mandat de représentation du CHU dans les instances régionales impliquées dans le domaine RH peut être une contrainte du poste.

Ce poste présente un grand intérêt par l'exercice professionnel qu'il permet, au sein d'un CHU dynamique dans sa triple mission de soins, d'enseignement et de recherche. Par ailleurs, la fonction s'exerce avec une qualité de travail et relationnelle certaine avec la coordination générale des soins et la direction de l'IRF.

Un logement de fonction à proximité de l'établissement ou une indemnité de logement par nécessité absolue de service sera proposé en contrepartie des gardes administratives à assurer de manière régulière.