

FICHE DE POSTE DE DIRECTEUR ADJOINT
(directeur d'hôpital)

Fonctions :

DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES

Cotation de la part fonctions de la prime de fonctions et de résultats :

En classe normale : 2,6 + 0,2 (exercice multi-sites)

En hors classe : 2,7 + 0,2 (exercice multi-sites)

Centres hospitaliers :

**Centre hospitalier du Rouvray
et Centre hospitalier du Bois Petit, en direction commune**

Adresse : **4 rue Paul Eluard**

BP 45

76301 Sotteville-lès-Rouen Cedex

Personne à contacter : **Monsieur Vincent THOMAS, directeur**

02 35 95 10 00

direction@ch-lerouvray.fr

Présentation générale et synthétique de l'établissement

Présentation générale de l'établissement :

Le site principal du Centre Hospitalier du Rouvray dédié à l'hospitalisation temps plein et aux fonctions support occupe un domaine de 80 hectares sur les communes de Sotteville-lès-Rouen et Saint-Étienne-du-Rouvray. L'établissement est composé de 3 pôles d'activité qui gèrent 28 unités d'hospitalisation.

Les diagnostics et soins ambulatoires (hôpitaux de jour, centres médico-psychologiques, centres d'accueil thérapeutique à temps partiel) sont assurés sur l'ensemble de la zone d'intervention du CH du Rouvray : Région de Rouen et d'Elbeuf, Pays de Caux et Pays de Bray.

Le CHR dispose d'un service hospitalo-universitaire pour les adultes et d'un service hospitalo-universitaire pour les enfants et adolescents, en partenariat avec le CHU - Hôpitaux de Rouen, ainsi que de 2 départements de recherche : recherche médicale et recherche en soins.

Il a été labélisé centres d'excellence thérapeutique par l'Institut de Psychiatrie (CETIP) pour les «troubles de l'humeur complexes» et les «schizophrénies résistantes».

Il dispose d'un plateau technique de neuromodulation complet.

Il gère le centre support régional en soins de réhabilitation psychosociale (en coopération avec les CHU de Rouen et de Caen) et 2 centres d'information : le Centre Ressources Autisme Normandie Seine-Eure (CRANSE) et le Centre Ressources pour les Intervenants auprès des Auteurs de Violences Sexuelles (CRIAVS).

Une unité pour malades difficiles (UMD) est installée sur le site principal de l'établissement.

Le CHR est membre du Groupement Hospitalier de Territoire Rouen Cœur de Seine.

Le nouveau projet d'établissement a été adopté par le conseil de surveillance le 26 mars 2021.

Du fait de sa proximité géographique, une direction commune est mise en place avec **le Centre hospitalier du Bois-Petit** à Sotteville-lès-Rouen depuis le 1er janvier 2016. Cet établissement gériatrique (soins de suite et hébergement de personnes âgées dépendantes) joue un rôle de proximité important à Sotteville-lès-Rouen (deuxième commune de l'agglomération rouennaise et troisième commune du département de la Seine-Maritime). L'Agence régionale de santé entend faire de cet établissement le pivot de l'offre de gériatrie sur la rive gauche de l'agglomération.

Présentation des services (nombre de lits, effectifs, budget...) :

Voir chiffres clés et rapport d'activité consultables sur le site www.ch-lerouvray.fr

Effectif du personnel du Centre hospitalier du Rouvray : 2 200

Effectif du personnel du Centre hospitalier du Bois-Petit : 260

Identification du poste

Position dans l'organigramme de direction du Centre Hospitalier du Rouvray

Liaisons hiérarchiques :

- Le Directeur de l'établissement, auquel il réfère directement,
- L'équipe de la Direction des ressources humaines

Liaisons fonctionnelles :

- Le Directeur de la stratégie, des projets et des affaires médicales, et ses collaborateurs,
- La Directrice des soins, et ses collaborateurs,
- Le Directeur des ressources matérielles, et les cadres et collaborateurs de la DRM,
- La Directrice des usagers, de la qualité et des affaires juridiques, ses cadres et collaborateurs, notamment la conseillère en prévention des risques,
- Le Directeur des affaires financières et du système d'information, ses cadres et collaborateurs, notamment la cellule contrôle de gestion (qui compte un cadre chargé du contrôle de gestion sociale),
- La Direction déléguée du Centre hospitalier du Bois-Petit et l'équipe d'encadrement, auxquelles l'équipe de direction du Rouvray apporte un appui fonctionnel, par convention ou sur demande,
- Les médecins chefs de pôles, les cadres qui les assistent, et plus généralement l'ensemble de l'encadrement médical et soignant des services de soins, médico-techniques, socio-éducatifs, la directrice par intérim de l'institut de formation en soins infirmiers, etc.
- Le président de la Commission médicale d'établissement,
- Le médecin du travail et l'équipe pluri professionnelle du service de santé au travail,
- Les organisations syndicales, les représentants élus des personnels, la secrétaire élue du CHSCT,
- D'une manière générale l'ensemble des professionnels et stagiaires gérés par la Direction des ressources humaines,
- Les partenaires extérieurs (l'ANFH, le FIPHP, le CGOS, les directions des ressources humaines des autres établissements membres du GHT, etc.), les représentants des pouvoirs publics (ARS, Justice, etc.) et des collectivités (Région, Département).

Le Directeur des ressources humaines est systématiquement invité au Directoire. Il peut présider, par délégation du chef d'établissement, le comité technique d'établissement et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Il est invité aux principales autres instances consultatives (en particulier la commission médicale d'établissement) ou délibérante (le conseil de surveillance). Il représente le chef d'établissement à la conférence territoriale de dialogue social du groupement hospitalier de territoire.

Comme les autres directeurs adjoints, et en fonction de l'évolution de l'organigramme de l'équipe de direction d'une part, et de l'organisation polaire de l'établissement d'autre part, le directeur des ressources humaines est susceptible de se voir confier la mission de directeur référent d'un pôle clinique ou médicotechnique.

Selon l'expérience du candidat et la composition de l'équipe de direction, possible suppléance du chef d'établissement lors de ses congés.

Présentation de la Direction des ressources humaines

La Direction des ressources humaines initie la politique de gestion du personnel, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et veille aux modalités du dialogue social. Elle assure l'élaboration et la mise en œuvre du projet social, ainsi que la gestion et le suivi des ressources humaines de manière qualitative, quantitative et financière.

La DRH du CHR comprend 22 agents. Le directeur des ressources humaines et des affaires médicales est assisté d'une attachée d'administration hospitalière contractuelle, adjointe au directeur des ressources humaines, qui supervise également l'équipe du service des affaires médicales (sous l'autorité du directeur des affaires médicales). L'encadrement de la direction compte aussi un second AAH (en charge du service de la paye), deux ACH, un cadre de santé responsable du service formation et une ACH responsable du service des affaires médicales.

La direction est composée des services et secteurs suivants :

- Le service des affaires médicales (3 ACH et 1 AA)
- Le secteur gestion des carrières (1 ACH et 1 AA)
- Le secteur gestion des CAP, CAPD et CCP
- Le service gestion de la paye (1 AAH et 3 AA)
- Le secteur gestion administrative (5 AA et 1 ACH en lien avec la Direction des soins)
- Le service formation continue (1 CS et 3 AA)
- La crèche du personnel

La DRH du CHBP, encadrée par une attachée d'administration hospitalière, comprend 4 agents. *Comme indiqué plus haut, le DRH du CHR et ses collaborateurs n'interviennent au Bois-Petit qu'en appui fonctionnel (expertises, conseils, support...) de la direction déléguée et des cadres responsables des services sur place, à leur demande, de manière convenue ou ponctuelle.*

Est également rattaché à la Direction des ressources humaines :

- Le service de santé au travail, qui est mutualisé entre le CHBP et le CHR.

La Direction des ressources humaines a engagé un travail de réorganisation formalisé par un projet de service travaillé avec les équipes afin d'améliorer l'accueil des agents, des postulants et des stagiaires, le suivi des situations RH et de fluidifier le fonctionnement du service. Sa mise en œuvre est en cours en 2021.

Missions générales, permanentes et spécifiques :

Missions générales :

- Assiste et conseille le chef d'établissement (et le directoire) sur les choix stratégiques dans le domaine des ressources humaines. Pilote le projet social et le futur projet managérial (en lien avec ses collègues de l'équipe de direction concernés).
- Assure la gestion par ses services des effectifs, des carrières et des compétences des personnels non médicaux (recrutement, suivi des carrières, paie, formation, évaluation, affectation...) en garantissant le respect du droit et du cadre budgétaire. Met le service des affaires médicales à la disposition du directeur en charge des affaires médicales dans le champ de compétence de celui-ci. Supervise le développement, par le contrôleur de gestion sociale, des outils utiles au pilotage de la DRH mais aussi des pôles et des services supports.
- Anime le dialogue social. Assure la qualité des liens avec les responsables des pôles, l'encadrement, les organisations syndicales ... Fait vivre les instances de dialogue et de concertation - formelles (CHSCT, CTE, CAPL, CAPD, CCP) et informelles (Rencontres quadrimestrielles de l'encadrement) - avec les personnels non médicaux et leurs représentants. Contribue à la politique et aux actions de communication.
- Assure la continuité de la gestion des affaires médicales en l'absence de son collègue en charge de ce domaine, et réciproquement.

Missions spécifiques :

- Contribue à la mise en œuvre du projet d'établissement 2021-2025 au travers de la politique des ressources humaines. Promeut des actions d'attractivité du CHR.
- Participe au renouvellement des contrats de pôle du CHR (caducs depuis 2017), notamment en mettant en place des délégations de gestion dans le domaine des ressources humaines.
- Pilote la mise en œuvre du volet « projet social » du projet d'établissement. Conduit en 2021-2022 la rédaction d'un volet complémentaire intitulé « projet managérial » et en assure la mise en œuvre.
- Veille en particulier à l'intégration des nouveaux professionnels, à la qualité de vie au travail, à la politique d'action sociale, à la santé au travail et à la prévention active des risques professionnels (DUERP), à l'insertion et au maintien au travail des personnes en situation de handicap, à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, aux parcours professionnels en fin de carrière.
- Etc.

Nature des délégations associées au poste

Très large délégation de signature dans son domaine d'attribution. Présidence de certaines instances en l'absence du chef d'établissement.

Ordonnateur suppléant des dépenses.

Profil souhaité du candidat

Expérience professionnelle :

- Une première expérience en management d'équipes est hautement souhaitable. Une expérience en gestion des ressources humaines, particulièrement dans la fonction publique, serait évidemment appréciée. L'appétence pour les différents thèmes de la description des missions (ci-dessus) est indispensable.

Connaissances particulières :

- Parfaite connaissance des statuts et des règles de fonctionnement et d'administration d'un établissement public de santé.
- Un intérêt pour le champ de la santé mentale, à défaut d'une expérience professionnelle dans ce domaine, faciliterait l'intégration rapide.
- Des connaissances en matière de suivi budgétaire seront très utiles.

Compétences professionnelles :

- Conduite de projet.
- Analyse et gestion de la complexité du jeu des acteurs dans les relations internes et externes. Capacité de négociation.
- Gestion des relations de travail. Gestion des conflits.
- Capacité à prendre des décisions.
- Solides compétences juridiques.
- Expression orale et écrite parfaitement maîtrisées.

Qualités personnelles :

- Rigueur.
- Loyauté, esprit d'équipe.
- Aptitude à l'écoute, à l'évaluation, à la négociation.
- Sens de l'autorité, esprit d'initiative et d'anticipation.
- Capacité à impulser une dynamique, animer, convaincre, persévérer.

Autres informations

Contraintes et avantages liés au poste :

- . Poste basé à Sotteville-lès-Rouen (agglomération métropolitaine de Rouen) impliquant des déplacements entre les deux sites sous direction commune (véhicule de service). Les services d'un établissement public de santé mentale sont répartis sur l'ensemble du territoire qu'il dessert, aussi des déplacements vers ces différents lieux sont quelquefois utiles.
- . Participation aux astreintes de direction les jours de semaine.
- . Logement de fonction : selon la situation de famille et les préférences du candidat, agréable maison de fonction sur le domaine hospitalier du Rouvray (parc de 80 hectares), location en ville ou indemnité représentative de logement.
- . Prime de direction commune.