

Fiche de poste de Directeur Adjoint**Adjoint(e) au Directeur des Ressources Humaines et de la Formation*****Chargé de la gestion des ressources et des carrières*****Centre hospitalier (ou direction commune) :**

Centre Hospitalier Universitaire de Montpellier

Adresse :

191, avenue du Doyen Gaston Giraud 34295 MONTPELLIER CEDEX 5

Accès par :

Voie de mutation au poste de Directeur Adjoint.

Personnes à contacter :

Thomas LE LUDEC, Directeur Général

Virginie VALENTIN, Directrice des Ressources Humaines et de la Formation

PRESENTATION GENERALE**Présentation générale de l'établissement :**

Situé parmi les tout premiers, le CHU de Montpellier est adossé à la plus ancienne faculté de Médecine du monde occidental, elle-même toujours aux plus hauts niveaux d'enseignement et de recherche. Il a derrière lui une tradition médicale et hospitalière multi séculaire. Aujourd'hui il développe son offre de soins autour de 12 pôles hospitalo-universitaires d'excellence, dans les domaines de l'innovation technologique, de la recherche clinique et translationnelle, et de l'enseignement.

Cet établissement offre en permanence des soins de proximité à tous et dispose de nombreuses structures capables de traiter des pathologies rares ou difficiles. Il est au 7^{ème} rang des CHU de France par son budget mais grâce à son dynamisme constant, il se classe parmi les 5 meilleurs selon toutes les études de ces 20 dernières années. Son plateau technique est un axe fort. Il permet à chaque patient d'accéder aux activités et techniques de diagnostic les plus perfectionnées. La recherche clinique a été classée par le ministère de la Santé dans le groupe « des forts chercheurs ». Le CHU travaille également en étroite collaboration et identité d'action avec ses facultés de médecine, de pharmacie et d'odontologie. La formation initiale du personnel soignant est assurée par 9 Ecoles et Instituts de formation. Il emploie environ 11 000 personnels dont 1 300 médecins et participe activement à la formation des étudiants en médecine, pharmacie et en odontologie et des étudiants paramédicaux.

Le CHU est situé sur deux sites principaux comprenant 8 établissements et 2 établissements pour les volets administratif et logistique. Il comprend également une direction commune depuis le 1^{er}

juillet 2012 avec les Centres hospitaliers de Millau et Maurice Fenaille (Verrières) situés dans l'Aveyron (région Midi-Pyrénées) comptant à eux deux 560 lits et employant près de 900 personnes. Le CHU est établissement siège du GHT Est-Hérault Sud-Aveyron, qui comprend 9 hôpitaux partenaires : les hôpitaux du Bassin de Thau, le CH de Millau, le CH de Saint-Affrique, le CH de Lunel, le CH de Lodève, le CH de Clermont-L'Hérault, le CH de Lamalou-les-Bains, l'hôpital local de Fenaille et l'EHPAD public de Millau.

CHU de Montpellier – Chiffres clés 2016

- **Effectifs** : 11 000 salariés, dont 9 000 personnels non médicaux, 1 300 médecins et 700 internes
- **Budget** :
 - Fonctionnement : 890 M€ en 2017
 - Investissement : 60M€ / an sur la période 2013-2017

Présentation de la Direction des Ressources Humaines et de la Formation :

La Direction des Ressources Humaines et de la Formation est l'une des 10 directions fonctionnelles du CHU de Montpellier, exerçant en lien constant avec la Coordination Générale des Soins et l'ensemble des autres directions fonctionnelles, notamment la direction du service au patient, de la santé publique et des affaires juridiques.

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 en 2017, pour la période quinquennale 2018/2022.

Elle est placée sous la responsabilité du DRH, qui est assisté de deux directeurs adjoints : l'un chargé de la gestion des ressources et des carrières, l'autre chargé des écoles et de la formation.

La direction des ressources humaines, à laquelle sont rattachés les 9 instituts et écoles de formation paramédicale, la crèche et le service de santé au travail, comprend 5 grands secteurs fonctionnels animés par quatre attaché d'administration hospitalière et un ingénieur :

- **Le secteur de la gestion individuelle des ressources humaines** : gestion des carrières, du recrutement et de la mobilité, des CAP, de la paie, des retraites ; suivi des effectifs des directions fonctionnelles et/ou affectées hors pôles (1 attachée d'administration, 6 adjoints des cadres hospitaliers). Ce secteur a la responsabilité en transversal du projet « GPMC » du CHU.
- **Le secteur de la discipline et de la veille juridique RH**, chargé en transversal de la réorganisation des archives de la DRH.
- **Le secteur chargé des parcours et accompagnements professionnels, des relations sociales et des instances, du projet social, de la gestion des risques professionnels et de l'animation de la démarche de QVT du CHU**, du service de santé au travail (5 médecins du travail, 6 IDE dont 2 sont qualifiées ou en cours de validation de la spécialisation « IDEST », 1 psychologue du travail) et de la crèche (1 attachée d'administration, 2 adjoints des cadres, 1 TSH, 1 cadre puéricultrice, 1 cadre socio-éducatif assurant la mission de conseiller RPS). Ce secteur a la responsabilité en transversal du projet « Prévention de l'absentéisme » du CHU.
- **Le secteur du pilotage budgétaire et social** : contrôle de gestion social et RH, comptabilité et budget, cellule GTT, DRH de site référentes de proximité auprès des pôles hospitalo-universitaires (1 attachée d'administration à mi-temps, 2 TSH, 7 adjoints des cadres). Ce secteur a la responsabilité en transversal du projet « Maquettes organisationnelles » du CHU.
- **Le secteur du système d'information RH** (1 ingénieur, 1 TSH). Ce secteur assure actuellement le pilotage du projet « TEMPO » visant le renouvellement d'ici fin 2017 du

logiciel de gestion du temps de travail des personnels non médicaux.

- **Le secteur des écoles et de la formation** comprenant les 9 Instituts de Formation paramédicale du CHU ainsi que le secteur de la formation continue (1 attachée d'administration, 3 conseillères en formation, 1 adjoint des cadres, 6 directeurs d'écoles). Ce secteur a la responsabilité en transversal du projet « GHT » du CHU (établissement support du groupement hospitalier de territoire « Est Hérault Sud Aveyron » comprenant 10 hôpitaux membres.

IDENTIFICATION DU POSTE

Fonctions (profil proposé) :

Sous l'autorité du Directeur Général du CHU de Montpellier et la responsabilité du DRHF, l'adjoint(e) au directeur des ressources humaines et de la formation chargé de la gestion des ressources et des carrières a la responsabilité directe, sous la supervision du DRH, des secteurs de la gestion individuelle RH et de la discipline. Il/elle participe également à la conduite de la politique « ressources humaines » de l'établissement, dans le cadre du projet d'établissement et notamment de son volet social. Il/elle contribue à proposer des orientations stratégiques en matière de ressources humaines et notamment de gestion des carrières des professionnels. Il/elle anime, avec le DRH, l'équipe d'encadrement de la direction.

Sous la supervision du DRHF, il/elle se voit confier la responsabilité directe de certains projets de la direction, en particulier sur 2017 celui relatif au changement du logiciel de gestion du temps de travail des personnels non médicaux.

Il/elle participe au réseau des DRH du Languedoc-Roussillon pour y représenter le CHU.

Position dans la structure

➤ Liaisons hiérarchiques

L'adjoint(e) au Directeur des Ressources Humaines et de la Formation exerce sous l'autorité du Directeur Général et du Directeur Général Adjoint du CHU de Montpellier.

Il est placé sous la responsabilité du Directeur des Ressources Humaines et de la Formation, qui contribue à la fixation de ses objectifs et à son évaluation.

Par délégation du Directeur Général, il participe au déploiement de la politique de ressources humaines du CHU. Il exerce une responsabilité hiérarchique sur l'ensemble des agents hospitaliers.

Avec le DRHF, il exerce une responsabilité hiérarchique sur l'ensemble des agents de la Direction des Ressources Humaines et de la Formation.

➤ Liaisons fonctionnelles

Pour mener à bien sa mission et permettre la réalisation des objectifs de la politique de ressources humaines du CHU, notamment en matière de dynamisation de la ressource humaine non médicale, l'adjoint(e) au Directeur des Ressources Humaines et de la Formation entretient des liaisons fonctionnelles avec :

- La Coordination Générale des Soins ;
- Les directions fonctionnelles ;
- Les trinômes des pôles hospitalo-universitaires ;

- L'encadrement médical, soignant, administratif, technique et logistique ;
- Les partenaires sociaux représentant les personnels.

Missions générales, permanentes et spécifiques :

L'adjoint(e) au Directeur des Ressources Humaines et de la Formation dispose d'un portefeuille de responsabilités spécifiques, sous la responsabilité du Directeur des Ressources Humaines et de la Formation :

- Il/elle encadre directement le secteur chargé de la gestion individuelle des ressources humaines (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 pilote les démarches à visée disciplinaire menées à l'encontre de professionnels et coordonne la réunion des CAP en format de conseil de discipline.

De manière plus globale, il/elle participe, avec le Directeur des Ressources Humaines et de la Formation 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 contribue à la définition et au suivi des instruments de pilotage et de contrôle de gestion en ressources humaines, et participe au pilotage du système d'information RH dans son domaine de responsabilité ;
- Il/elle continue à la maîtrise et à la dynamisation de la ressource humaine 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 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 et de la Formation 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 et de la Formation en cas d'absence, sur l'ensemble du périmètre de la direction.

LE CANDIDAT**Parcours professionnel :**

Ce poste est destiné à un directeur d'hôpital pouvant justifier d'une expérience de plusieurs années.

Il aura, dans l'idéal, déjà exercé des fonctions de direction en charge des ressources humaines, dans

un Centre Hospitalier Régional Universitaire ou dans un Centre Hospitalier important.

Connaissances particulières requises :

- 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

Qualités 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 :

Ce poste nécessite une capacité de travail importante, une grande disponibilité personnelle et intellectuelle, ainsi qu'une implication professionnelle sans faille, au regard des missions confiées et du caractère sensible du domaine. La présidence des jurys de concours et des commissions d'équivalence de diplôme organisées par l'établissement, ainsi que l'exercice de mandat de représentation du CHU dans les instances régionales impliquées dans le domaine RH font partie des contraintes du poste.

Il présente un grand intérêt par l'exercice professionnel qu'il permet, au sein d'un CHU de tout premier plan aux niveaux national et international dans sa triple mission de soins, d'enseignement et de recherche.

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.

La métropole de Montpellier et ses alentours disposent de nombreux atouts en matière culturelle, artistique, touristique et universitaire.