



Fiche de poste d'Attaché(e) d'Administration Hospitalière

Adjoint(e) au Directeur des ressources humaines et du dialogue social

Centre hospitalier (ou direction commune) :

Centre hospitalier de Sambre Avesnois

Adresse :

13, boulevard Pasteur BP 60249 – 59607 MAUBEUGE CEDEX

Accès par :

Voie de mutation ou contractuelle

Personne à contacter :

Florian PETIT, Directeur des ressources humaines et du dialogue social

petit.florian@ch-sambre-avesnois.fr

PRESENTATION GENERALE

Présentation générale de l'établissement :

Le Centre Hospitalier de Sambre Avesnois à Maubeuge est un établissement public de santé, pivot de la zone de proximité du Sambre-Avesnois (245 000 habitants dont 115 000 pour l'agglomération Maubeuge Val de Sambre). Il fait partie du Groupement hospitalier de territoire du Hainaut-Cambrésis dont l'établissement support est le CH de Valenciennes.

Le Centre hospitalier de Sambre Avesnois exploite 380 lits et 49 places dans le domaine sanitaire (MCO et santé mentale) et également 120 lits et 115 places dans le domaine médico-social (EHPAD et CAMSP). L'établissement bénéficie de la certification V 2014 HAS ainsi que de la certification de ses comptes 2016 et comprend notamment les spécialités suivantes :

- un SAU adultes et pédiatrique de 55 000 passages annuels ;
- une maternité niveau 2 B avec soins intensifs de néonatalogie ;
- des spécialités médicales : neurologie, cardiologie, diabétologie, gastro entérologie, néphrologie, pneumologie, médecine interne, court séjour gériatrie, médecine polyvalente ;
- des spécialités chirurgicales : digestif, bariatrique, orthopédie traumatologie, urologie, odontologie, ORL ;
- des activités aigues : réanimation, soins continus adultes, USIC, USINV ;
- de la psychiatrie adulte et infanto-juvénile ;
- un plateau technique regroupant l'imagerie médicale, le bloc opératoire, la PUI et le laboratoire de biologie.

L'établissement construit actuellement, en conception réalisation, un nouvel hôpital MCO, dont l'ouverture est prévue au second semestre 2020.

Le Centre hospitalier de Sambre Avesnois est également en direction commune avec l'Hôpital départemental de Felleries-Liessies et le CH de Jeumont, regroupant au total 511 lits de SSR et EHPAD.

Chiffres clés 2017 :

- ❖ **Effectifs** : 1 540 salariés, dont 1 500 personnels non médicaux et 150 médecins
- ❖ **Budget** : 115 millions d'euros
- ❖ **Lits et places** : 380, dont 208 MCO.

Présentation de la Direction des ressources humaines et du dialogue social :

La Direction des ressources humaines et du dialogue social est l'une des 7 directions fonctionnelles du CH de Sambre Avesnois, exerçant en lien constant avec la Coordination générale des soins et l'ensemble des autres directions fonctionnelles.

Son action s'inscrit dans le cadre des projets et des objectifs fixés par la Direction générale, particulièrement le projet Nouvel hôpital, qui ouvrira ses portes fin 2020. Plusieurs projets RH visent à accompagner l'entrée dans le nouvel hôpital :

- une stratégie pluriannuelle pour l'amélioration des conditions de travail et la qualité de vie au travail, construite à partir d'un baromètre social ;
- un dispositif d'accompagnement social et de sécurisation des parcours professionnels, destiné à accompagner les mobilités individuelles et les opérations de modernisation ;
- l'élaboration du projet social et managérial 2018-2022.

Elle est placée sous la responsabilité du DRH, qui est assisté d'un(e) attaché(e) d'administration hospitalière et de 3 adjoints des cadres, pour animer 3 grands secteurs fonctionnels :

- **le secteur de la gestion individuelle des carrières et du développement professionnel**, chargé de la gestion des carrières, du recrutement, de la mobilité, des retraites et de la formation continue. Ce secteur a la responsabilité en transversal du projet « GMPC » de l'établissement.
- **le secteur du contrôle de gestion sociale**, chargé du contrôle de gestion RH, de la gestion du temps de travail, des risques professionnels, des questions médico-professionnelles, de handicap et de prévention de l'inaptitude. Ce secteur a la responsabilité en transversal de la mise en place du dispositif d'accompagnement social et de sécurisation des parcours professionnels.
- **le secteur de la gestion des rémunérations et du pilotage budgétaire**, chargé de la paie et de la gestion indemnitaire, du suivi budgétaire, du pilotage de la masse salariale, des pertes d'emploi et de la certification des comptes.

IDENTIFICATION DU POSTE

Fonctions (profil proposé) :

Sous l'autorité du DRH, l'adjoint(e) au directeur des ressources humaines et du dialogue social a la responsabilité directe des affaires générales et juridiques, et la supervision des trois autres secteurs. Il/elle participe également à la conduite de la politique « ressources humaines » de l'établissement, dans le cadre du projet social et managérial. Il/elle contribue à proposer des orientations stratégiques en matière de gestion des ressources humaines. Il/elle anime, avec le DRH, l'équipe d'encadrement de la direction.

Sous la supervision du DRH, il/elle se voit confier la responsabilité directe de certains projets de la direction, en particulier en 2018 celui relatif à l'animation de la démarche QVT.

Position dans la structure :

❖ **Liaisons hiérarchiques**

L'adjoint(e) au directeur des ressources humaines et du dialogue social est placé sous la responsabilité du DRH, qui contribue à la fixation de ses objectifs et à son évaluation.

Par délégation du DRH, il participe au déploiement de la politique de ressources humaines de l'établissement.

Avec le DRH, il exerce une responsabilité hiérarchique sur l'ensemble des agents de la Direction des ressources humaines et du dialogue social.

❖ **Liaisons fonctionnelles**

Pour mener à bien sa mission et permettre la réalisation des objectifs de la politique des ressources humaines de l'établissement, l'adjoint(e) au directeur des ressources humaines et du dialogue social entretient des liaisons fonctionnelles avec :

- La Coordination générale des soins ;
- Les directions fonctionnelles ;
- Les trinômes des pôles ;
- 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 du dialogue social, participe avec le DRH, et sous sa responsabilité, au pilotage des ressources humaines de l'établissement. A ce titre :

- 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 ;
- il/elle contribue à la maîtrise et à la dynamisation des ressources humaines de l'établissement, en mobilisant tous les moyens d'action disponibles ;
- il/elle participe, en concertation avec les partenaires sociaux, à la conduite et 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 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 du dialogue social peut être missionné 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 du dialogue social en cas d'absence, sur l'ensemble du périmètre de la direction.

LE CANDIDAT

Parcours professionnel :

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

Il aura dans l'idéal, déjà exercé des fonctions de pilotage des ressources humaines dans un établissement public, de préférence un Centre hospitalier.

Connaissances particulières requises :

- Connaissances juridiques approfondies, en particulier du statut de la fonction publique 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
- Compréhension et maîtrise du fonctionnement des établissements publics
- Connaissance et intelligence du fonctionnement des instances.

Qualités professionnelles requises :

- Sens du dialogue, particulièrement du dialogue social
- Rigueur et discrétion professionnelles
- Savoir-faire relationnel et esprit d'équipe
- Loyauté et sens du reporting hiérarchique
- Capacité de synthèse et sens de la communication
- Capacité à être force de proposition.

AUTRES

Contraintes et avantages liés au poste :

Ce poste nécessite une capacité de travail importante et une grande disponibilité intellectuelle, au regard des missions confiées, des projets institutionnels et du caractère sensible du domaine.

Il présente un grand intérêt par l'exercice professionnel qu'il permet, au sein d'un CH leader sur sa zone de proximité, dans la perspective du projet Nouvel hôpital 2020 et d'une stratégie RH ambitieuse.

Sa localisation est un atout indéniable :

- 20 minutes de Mons, capitale européenne de la culture 2015
- 1h de Bruxelles, capitale européenne
- 1h de Lille, métropole des Hauts-de-France
- 2h45 de Paris.

Poste disponible à partir d'avril 2018