

Fiche de poste de Directeur Adjoint

Directeur des Ressources Humaines au CH Cœur de Corrèze (Tulle) et au Centre Hospitalier de Cornil (direction commune)

A remplir par le chef d'établissement ou le directeur intérimaire

Centre hospitalier (ou direction commune) :

Centres Hospitaliers de Tulle et de Cornil

Adresse :

3, Place Maschat – 19 000 Tulle

Accès par :

Voie de mutation au poste de Directeur Adjoint.

Personne à contacter :

Pascal Mokzan, Directeur du CH de Tulle et du CH de Cornil

Présentation générale

CENTRE HOSPITALIER CŒUR DE CORREZE (TULLE)

Présentation générale de l'établissement :

Le CH Cœur de Corrèze de Tulle est un établissement de proximité d'environ 620 lits et places assurant des soins en urgences, médecine, chirurgie, gynécologie-obstétrique, psychiatrie, SSR, USLD, EHPAD. L'établissement s'inscrit dans le GHT Limousin. Il est en direction commune avec le Centre Hospitalier de Cornil, à vocation gériatrique (EHPAD, USLD, SSR polyvalent).

Le CH de Tulle est situé à 30 minutes de Brive et une heure de Limoges, siège du CHU et établissement support du GHT.

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

Le Centre Hospitalier de Tulle est une structure qui regroupe 237 lits et places de MCO :

- 153 lits et 3 places de médecine (cardiologie et pathologies respiratoires, soins intensifs cardiaques et polyvalents, diabétologie, médecine interne et de spécialité, médecine gériatrique, médecine polyvalente, gastro-entérologie, pédiatrie-néonatalogie)
- 52 lits et 14 places de chirurgie (viscéral, orthopédie, urologie, gynécologie, OPH et ORL)
- 15 lits d'obstétrique.
- Siège du SAMU 19.

Le Centre Hospitalier dispose également :

- d'une activité de psychiatrie (34 lits et 30 places),
- de soins de suite (gériatriques et médecine physique et de réadaptation – 60 lits et 3 places),
- d'Hospitalisation à Domicile, de SSIAD (27 lits),
- de Soins de Longue Durée et d'EHPAD (180 lits / 5 places hébergement temporaire / 10 places d'accueil de jour).
- D'un Institution de Formation en Soins Infirmiers et Aide-Soignant.

Effectifs : 1300 ETP environ plus une centaine de médecins.

Budget : Fonctionnement : 90 M€

CENTRE HOSPITALIER JEAN MARIE DAUZIER (CORNIL)

Présentation générale de l'établissement :

Le Centre Hospitalier Jean-Marie Dauzier dispose d'une capacité d'accueil de 321 lits répartis sur cinq structures pavillonnaires (La Fontaine, La Source, La Roseraie, Les Tamaris, Bellevue). Afin de s'adapter au mieux aux besoins de santé et aux attentes des résidents et des patients, un projet de restructuration est en cours d'un montant de 12,5 M€.

Près de trois cents professionnels de tous métiers (médecins, pharmaciens, kiné, diététicienne, ergothérapeutes, coiffeuse, soignants, techniques, administratifs...) œuvrent quotidiennement à la prise en charge coordonnée des patients et résidents du Centre Hospitalier de Cornil.

Budget : 15 M€

Effectifs : 295 ETP environs

Identification du poste

Fonctions (profil proposé) :

Sous l'autorité du Directeur du CH de Tulle, le directeur des ressources humaines assure, par délégation, la définition, le pilotage et la mise en œuvre de la politique de gestion et de développement des ressources humaines, dans le cadre de la stratégie de l'établissement. Le directeur des ressources humaines pilote la masse salariale et anime les relations sociales avec les différents acteurs de l'établissement.

Position dans la structure

➡ Liaisons hiérarchiques

Le directeur des ressources humaines est rattaché au chef d'établissement du CH de Tulle et du CH de Cornil.

➡ Liaisons fonctionnelles

Le directeur des ressources humaines est en lien permanent avec la direction des soins, les partenaires sociaux, les cadres des deux établissements.

Missions générales, permanentes et spécifiques :

Le directeur des ressources humaines exerce les délégations de signature dans son périmètre de compétence.

Stratégies :

- Il définit la stratégie et la politique RH des deux CH en fonction des objectifs de la direction et des projets validés.
- Il décline la stratégie par grandes problématiques RH, fixe des objectifs généraux et spécifiques par pôle et par service.
- Il recueille auprès des chefs de service et des cadres leurs attentes et leurs besoins sur les problématiques touchant aux ressources humaines.
- Il suit l'évolution des stratégies RH des CH de taille comparable et se tient informé des innovations sociales.

Dialogue social :

- Il représente la direction et, le cas échéant, négocie avec les organisations syndicales.
- Il participe aux instances décisionnelles (Directoire) et prépare les instances consultatives (CTE, CME, CHSCT, CAPL). Il participe également au Conseil de Surveillance.

Projets RH :

- Il impulse, organise et évalue les grands chantiers/projets RH et notamment : la Gestion Prévisionnelle des Métiers et des Compétences (GPMC), la politique handicap, le projet social.
- Il organise l'amélioration des conditions de travail et de sécurité au travail en cohérence avec la politique de prévention des risques professionnels (dont les risques psychosociaux)

Animation d'équipe et suivi opérationnel :

- Il recrute les collaborateurs placés sous sa responsabilité.
- Il motive et encadre ses équipes et développe leurs compétences.
- Il assure le suivi opérationnel des différents domaines d'activité de la direction des ressources humaines en terme d'organisation de la gestion des ressources humaines, dans ses dimensions collectives et individuelles et dans ses aspects sociaux et budgétaires : recrutement, gestion des carrières, formation, procédures d'évaluation notation, suivi des tableaux de bord sociaux, bilan social, suivi de l'évolution de la masse salariale, préparation de l'élaboration et suivi du titre I de l'EPRD.

Analyse de gestion :

- Il met en place des indicateurs RH.
- Il met en place des outils de suivi des indicateurs RH.
- Il assure le suivi et la maîtrise des dépenses du titre 1 définies chaque année lors de l'élaboration de l'EPRD.

Pôle :

- Il est directeur référent de pôle Femme Mère Enfant,
- Il décline les indicateurs RH par pôle de façon à doter les responsables de pôle d'outils d'aide à la décision.

Groupement Hospitalier de Territoire :

- Il intègre les groupes de travail mis en place dans le cadre de l'installation des fonctions RH déléguées à l'établissement support (formation initiale et continue) et assure le suivi des impacts RH de ce nouveau mode d'organisation.

Communication :

- Il assure un reporting auprès de la direction sur la réalisation des projets.
- Il informe les agents et syndicats des projets d'organisation RH.
- Il informe les agents des évolutions réglementaires ayant un impact sur leur situation individuelle.
- Il communique à l'extérieur (presse spécialisée, autres médias) sur la mise en œuvre des projets RH

Parcours professionnel :

Ce poste est destiné à un directeur d'hôpital ou à un fonctionnaire de catégorie A pouvant justifier d'une expérience dans la gestion des ressources humaines et le management d'équipes.

Connaissances particulières requises / prévues :

- Compréhension et maîtrise du statut de la fonction publique hospitalière
- Connaissance et maîtrise des organisations hospitalières publiques.
- Connaissance et intelligence du fonctionnement des instances.
- Connaissance et pratique de terrain des techniques de conduite de changement et de gestion de projets.

Qualités professionnelles requises / prévues :

- Grande rigueur professionnelle
- Esprit d'équipe et sens de l'effort
- Loyauté et honnêteté intellectuelle
- Autonomie
- Capacité d'arbitrage et de prise de décision
- Capacités d'écoute
- Sens du reporting
- Savoir-faire relationnel et sens de la communication
- Esprit de synthèse
- Réactivité
- Ténacité dans le suivi, le respect des délais et des engagements
- Grand sens de la confidentialité.

Autres

Cotation du poste : 2,7 + 0,2 (direction commune)

Contraintes et avantages liés au poste :

Ce poste nécessite une importante implication professionnelle.

Exercice professionnel dans deux établissements dynamiques et en phase de développement, nécessitant un accompagnement du changement.

Place prépondérante du dialogue social.

Indemnité compensatrice prévu en contrepartie des gardes administratives.