

## FICHE DE POSTE

**Directeur / Directrice des Ressources Humaines et des Affaires Médicales**

***Coefficient du poste : 2,6 (CN) ou 2,7 (HC) + 0,2 au titre de la direction commune***

### **1. Présentation générale et synthétique de l'établissement**

Le Centre Hospitalier Léon-Jean Grégory de Thuir est un établissement public de santé spécialisé en psychiatrie et santé mentale, dont le ressort est départemental. Situé à Thuir, il assure la prise en charge des patients sur l'ensemble des Pyrénées-Orientales, grâce à une offre de soins diversifiée et territorialement répartie.

#### **Une offre de soins structurée et territorialisée**

L'établissement dispose de :

- Cinq secteurs de psychiatrie adulte, répartis sur le département.
- Deux secteurs de pédopsychiatrie, dédiés à la prise en charge des enfants et adolescents.
- Un service d'urgences psychiatriques, implanté au sein du SAU du CH de Perpignan.
- Une filière de soins pour adolescents et une équipe TED, spécialisée dans les troubles du spectre autistique (antenne du CRA à Cabestany).
- Un secteur de psychiatrie en milieu pénitentiaire, à vocation régionale.
- Une unité spécialisée dans la prise en charge des psycho-traumatismes, intégrée au centre psycho-trauma régional, en partenariat avec les CHU de Toulouse et Montpellier.
- Un dispositif d'addictologie, structuré autour d'un CSAPA et d'un centre de dispensation de méthadone, en coopération avec l'Association Joseph Sauvy et le CAARUD.

#### **Une dynamique de proximité et d'accompagnement spécialisé**

Le CH de Thuir s'appuie sur un réseau d'équipes mobiles spécialisées, permettant une prise en charge adaptée aux besoins des patients, au plus proche de leur lieu de vie :

- Équipes mobiles d'intervention précoce (ELIOS, EMAP).
- Équipe Mobile de Psychiatrie du Sujet Âgé (EMPSA 66).
- Équipe de Soins, de Coordination et d'Accompagnement des Processus Psychotiques Émergents (ESCAPE).
- Équipe mobile psychiatrie précarité (EMPP) et Permanence d'Accès aux Soins de Santé (PASS).
- Un centre de réhabilitation psychosociale, récemment labellisé par l'ARS Occitanie.

#### **Un établissement engagé dans l'innovation et la coopération**

Le CH de Thuir s'appuie sur des structures de pointe, garantissant la qualité et l'efficacité des soins :

- Un laboratoire de biologie médicale certifié COFRAC.
- Une pharmacie hospitalière intégrée au GCS Pharmacopé, regroupant 16 établissements partenaires, entièrement robotisée, y compris pour la sérialisation des médicaments.

Dans une logique de coopération territoriale et de renforcement des soins de premier recours, le CH de Thuir et la CPTS APCM (regroupant les professionnels de santé libéraux des territoires de l'Agly, Fenouillèdes et Hautes-Corbières) ont créé le GCS COMEVI-H. Ce dispositif s'étend désormais sur la quasi-totalité du département des Pyrénées-Orientales.

Ce groupement, soutenu par le ministère de la Santé, repose sur deux axes stratégiques :

- L'intégration de la psychiatrie au cœur des soins de premier recours.
- Le renforcement de l'attractivité médicale et la diversification des statuts d'exercice des médecins.

### **Une organisation en réseau et une gouvernance territoriale**

L'établissement assure également la direction de deux EHPAD publics autonomes :

- EHPAD Simon Violet Père à Thuir.
- Résidence Saint-Jacques à Ille-sur-Têt.

Membre du GHT Aude-Pyrénées, dont l'établissement support est le CH de Perpignan, le CH de Thuir s'intègre dans une dynamique régionale, aux côtés des CH de Prades, Narbonne, Port-la-Nouvelle et Lézignan-Corbières.

Le Projet Médical Partagé V2 (PMP) du GHT a été refondu afin de renforcer la complémentarité des prises en charge et l'efficacité des parcours patients.

### **Un établissement en évolution constante**

- Le Plan Territorial de Santé Mentale (PTSM), dont le diagnostic fut approuvé en 2019 et le projet dans son ensemble en 2021, structure l'organisation des soins psychiatriques et comprend 27 actions opérationnelles, pilotées par le Groupement Territorial Santé Mentale 66.
- Une restructuration architecturale majeure a été réalisée, avec l'ouverture en 2021 du pôle santé mentale sur le site du CH de Perpignan, intégrant un service pour adolescents et un service de psychiatrie polyvalente.
- Des projets immobiliers restent à mener, notamment pour le regroupement de structures ambulatoires, afin d'adapter l'offre de soins à l'augmentation des files actives et aux évolutions des pratiques en santé mentale.

### **Un établissement certifié et reconnu**

Le CH de Thuir se distingue par son engagement en faveur de la qualité des soins et de la gouvernance hospitalière :

- Premier établissement public de santé labellisé AFNOR pour l'égalité femme-homme, certification renouvelée en 2022.
- Certifié par l'AFNOR comme hébergeur et info-géreur de données de santé.
- Inspection du Contrôleur Général des Lieux de Privation de Liberté en mars 2022.
- Audit de la Chambre Régionale des Comptes au 1er semestre 2022.
- Certification HAS réalisée en octobre 2022 (qualité des soins confirmée) puis en octobre 2024 en raison de l'intégration de l'établissement au GHT Aude-Pyrénées.

## **2. Position dans la structure**

### **Liaisons hiérarchiques :**

- Directrice de l'établissement

### **Liaisons fonctionnelles :**

- Président de la CME
- Chefs de pôles et chefs de services
- Direction des soins
- Directions fonctionnelles

- Encadrement médical, soignant, administratif et technique
- Organisations syndicales
- Partenaires du PTSM et du GHT

### **3. Missions générales, permanentes et spécifiques**

Le/la Directeur(-rice) des Ressources Humaines et des Affaires Médicales (DRHAM) occupe une fonction stratégique et transversale au sein de l'établissement. Placé sous l'autorité de la directrice générale, il/elle est garant de la gestion des ressources humaines médicales et non médicales, en lien étroit avec les instances représentatives, les organisations syndicales et les structures de gouvernance interne et territoriale.

Sa mission principale consiste à **concevoir, piloter et mettre en œuvre la politique de gestion des ressources humaines et médicales**, en veillant à :

- L'efficacité des effectifs et la régulation des emplois.
- L'amélioration de la qualité de vie au travail (QVCT) et des conditions d'exercice.
- L'attractivité et la fidélisation des professionnels.
- Le respect des réglementations et des statuts hospitaliers.

Il/elle **contribue à la structuration et à la transformation de l'offre de soins**, en s'appuyant sur :

- La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).
- Le dialogue social et la concertation avec les instances.
- La formation continue et l'accompagnement des parcours professionnels.

Le/la DRHAM **travaille en étroite collaboration avec le président de la CME**, afin d'assurer **la gestion des personnels médicaux** et de **mettre en œuvre les projets médicaux**, en cohérence avec le **projet médical d'établissement et le projet médical partagé du GHT**.

Il/elle est **garant de l'administration et de la régulation des personnels médicaux et hospitaliers**, en veillant à une **articulation fluide avec la direction des soins, les chefs de pôles et les cadres supérieurs de pôle**.

Il/elle **anime et encadre les équipes** en charge de la gestion des **ressources humaines et des affaires médicales**, en assurant la coordination entre les différents acteurs. **Force de proposition**, il/elle accompagne la direction générale **dans l'évolution des organisations et du cadre managérial de l'hôpital**.

Il/elle veille à **l'application des règles statutaires et réglementaires** relatives aux **ressources humaines et aux personnels médicaux**, et **participe activement aux projets de coopération** au sein du **PTSM et du GHT**.

En complément de ses responsabilités RH et médicales, le/la DRHAM est également **directeur référent d'un pôle d'activités médicales**.

Il/elle assure également **l'encadrement hiérarchique des psychologues** par délégation de la directrice générale et supervise plusieurs services sous sa responsabilité :

- La crèche hospitalière.
- Le service social du personnel.
- Le service social des patients.
- Le service de santé au travail.

### **3.1 Missions transversales**

- **Appui stratégique à la direction générale**, en apportant conseil et expertise dans la définition des orientations RH et médicales.
- **Élaboration et mise en œuvre de la stratégie RH et médicale**, en cohérence avec le projet d'établissement, le projet médical et les lignes directrices de gestion.
- **Pilotage du dialogue social et des concertations**, avec l'animation des instances représentatives du personnel médical et non médical.
- **Développement et animation de la politique managériale**, en accompagnant les équipes dans l'évolution des pratiques de management.
- **Conception et mise en œuvre de projets RH et organisationnels**, intégrant l'attractivité et la fidélisation des professionnels, ainsi que l'accompagnement social des transformations.
- **Modernisation et simplification des processus RH**, en optimisant les outils de gestion (digitalisation, automatisation, simplification administrative).
- **Supervision et contrôle de la gestion des effectifs et de la masse salariale**, en lien avec la direction des finances, afin d'assurer un équilibre entre besoins en personnel et soutenabilité budgétaire.
- **Développement et pilotage de la politique de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)**, avec un focus sur la prévention des risques psychosociaux et l'amélioration des conditions de travail.
- **Participation à la gouvernance hospitalière et représentation de l'établissement** auprès des partenaires institutionnels et du GHT Aude-Pyrénées.
- **Encadrement et animation des équipes des ressources humaines et des affaires médicales**, en favorisant la montée en compétences et l'évolution professionnelle des collaborateurs.

### **3.2 Missions en lien avec la gestion des ressources humaines non médicales**

- **Pilotage de la gestion des carrières et des effectifs des personnels non médicaux**, en veillant à l'adéquation entre les besoins de l'établissement et les évolutions statutaires.
- **Définition et mise en œuvre de la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences)**, incluant le pilotage des mobilités et des parcours professionnels, en lien avec les pôles et les directions fonctionnelles.
- **Déploiement de la politique de Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)**, en intégrant des actions de prévention et d'amélioration des conditions d'exercice.
- **Coordination des plans de prévention des risques professionnels**, à l'échelle institutionnelle et polaire, en collaboration avec les services dédiés.
- **Développement et mise en œuvre de la politique de formation continue et d'accompagnement des parcours professionnels**, en cohérence avec les orientations nationales et les objectifs institutionnels.
- **Supervision des dispositifs sociaux, de la santé au travail et des actions de prévention**, en lien avec le service de médecine du travail et les instances et commissions dédiées (F3SCT, Commission de maintien dans l'emploi, Cellule de veille, crèche, service social du personnel).
- **Organisation et animation des instances représentatives (CSE, F3SCT, Commission de Formation institutionnelle)**, en garantissant la préparation des dossiers et le suivi des décisions.
- **Présidence de certaines instances**, selon les délégations de la direction générale.
- **Appui technique et juridique aux pôles, pour l'élaboration et la présentation des projets en instance**, en lien avec la réglementation en vigueur.
- **Pilotage du dialogue social avec les représentants du personnel non médical**, en favorisant la concertation et en assurant la gestion des instances.
- **Gestion des contentieux RH et accompagnement juridique des décisions RH**, en lien avec le service juridique.
- **Développement et structuration du Centre de formation**, afin d'optimiser l'offre pédagogique, de valoriser l'expertise des professionnels et renforcer le rayonnement du Centre Hospitalier de Thuir.

### **3.3 Missions en lien avec les affaires médicales**

- **Gestion réglementaire et statutaire des carrières médicales**, en lien avec le CNG et les évolutions des statuts hospitaliers.
- **Pilotage des effectifs médicaux et du recrutement**, en coordination avec la CME, les chefs de pôle et la cellule médicale de recrutement.
- **Soutien administratif à la cellule de recrutement médical**, en facilitant la contractualisation et l'intégration des nouveaux praticiens.
- **Accompagnement des parcours professionnels des praticiens hospitaliers**, avec un suivi des carrières, des évolutions statutaires et des dispositifs de formation.
- **Élaboration, mise en œuvre et évaluation d'une politique d'attractivité et de fidélisation**, intégrant le recrutement médical et l'accompagnement des PADHUE dans leurs parcours de consolidation des compétences.
- **Définition et mise en œuvre du projet social médical**, en cohérence avec les orientations stratégiques de l'établissement.
- **Animation et suivi des instances médicales**, en collaboration avec le président de la CME (CME, COPS, commissions thématiques).
- **Gestion de la permanence des soins et suivi des obligations de service des praticiens**, en lien avec la COPS et les exigences réglementaires.
- **Pilotage du volet financier des rémunérations médicales**, avec une gestion budgétaire rigoureuse de la masse salariale médicale et des financements ARS dédiés.
- **Gestion des contentieux médicaux et supervision des procédures disciplinaires**, en lien avec le service juridique et le CNG.
- **Coordination du dispositif de permanence des soins**, en lien avec le PCME et/ou son représentant, afin d'assurer une continuité des prises en charge.
- **Développement et consolidation des partenariats territoriaux**, avec les établissements de santé, les professionnels libéraux, les réseaux et les associations.
- **Mise en œuvre et suivi du projet social des personnels médicaux**, en favorisant un cadre de travail attractif et pérenne.
- **Élaboration et suivi du budget du personnel médical**, en lien avec les objectifs financiers de l'établissement.
- **Production et exploitation de données médico-administratives**, pour l'élaboration de tableaux de bord d'activité et le suivi des effectifs médicaux.
- **Supervision de la mise en œuvre opérationnelle du projet médical de l'établissement et du GHT**, en veillant à l'alignement des actions avec les objectifs institutionnels.
- **Appui au PCME dans l'élaboration des filières de soins**, dans le cadre du projet médical partagé du GHT.

### **3.4 Missions de directeur référent d'un pôle d'activités médicales**

- **Appui stratégique au binôme de pôle**, en l'accompagnant dans la définition, la mise en œuvre et le déploiement de la stratégie du pôle.
- **Collaboration étroite avec le binôme de pôle** pour concevoir et mettre en œuvre des initiatives visant à adapter l'offre de soins aux besoins des patients et aux évolutions du territoire.
- **Coordination entre le pôle et les directions fonctionnelles**, en facilitant la communication et la circulation des informations pour assurer une gestion fluide des projets et des ressources.
- **Soutien à la gestion des projets spécifiques**, depuis leur conception jusqu'à leur mise en œuvre opérationnelle, en veillant à leur alignement avec les objectifs institutionnels.
- **Suivi de la réalisation des projets**, avec un contrôle des délais, du respect des budgets alloués et des objectifs de performance.
- **Apport d'expertise et conseil en gestion de projet**, notamment en matière de planification, de budgétisation et de gestion des risques.

### **3.5 Missions spécifiques du poste**

En complément de ses missions en ressources humaines et affaires médicales, le/la DRHAM assure la **supervision directe** des services suivants :

- **Le service de santé au travail**, garantissant la prévention des risques professionnels et le suivi médical des agents.
- **La crèche hospitalière**, en veillant à son bon fonctionnement et à son adaptation aux besoins des personnels.
- **Le service social du personnel**, chargé d'accompagner les agents en difficulté et de mettre en œuvre des actions de soutien social.
- **Le service social des patients**, contribuant à l'accompagnement médico-social et à l'orientation des usagers dans leur parcours de soins.

Par délégation de la **cheffe d'établissement**, il/elle assure également **l'encadrement des psychologues**, en veillant à leur intégration dans les projets institutionnels et à l'évolution de leurs pratiques professionnelles.

Enfin, des **missions transversales de conduite de projet** pourront lui être confiées, en fonction des besoins stratégiques de l'établissement et des priorités définies par la direction.

### **4. Principaux projets à mener dans le périmètre du poste**

- **Déploiement du projet "Marque Employeur"**, avec la mise en œuvre d'un plan d'action dédié à l'attractivité et à la fidélisation des professionnels.
- **Optimisation du recrutement médical**, par la structuration d'une stratégie spécifique d'attractivité et de consolidation des parcours professionnels.
- **Déploiement du projet de gouvernance et de management participatif**, favorisant une meilleure articulation entre les niveaux décisionnels et opérationnels.
- **Contractualisation avec les pôles**, dans le cadre du projet de gouvernance et de management participatif, en renforçant la délégation de gestion et les outils de pilotage.
- **Pilotage de l'évolution des cycles de travail en 8h45**, en concertation avec les professionnels et les instances représentatives.
- **Déploiement d'un nouveau dispositif de qualité de vie au travail (QVCT)**, intégrant une approche renforcée de la prévention des risques (mise à jour du DUERP).
- **Modernisation des outils RH et digitalisation des processus administratifs**, avec un renforcement du contrôle de gestion sociale (projet SIH de tableaux de bord décisionnels via Qlik Sense).
- **Accompagnement des équipes médicales et paramédicales dans l'évolution des organisations de soins**, en soutenant les projets de transformation et d'adaptation des pratiques professionnelles.
- **Appui au pôle Enfant et Adolescent**, dans ses évolutions organisationnelles et médicales, en accompagnant les dynamiques de transformation.
- **Poursuite et renforcement de la politique d'égalité professionnelle**, avec le renouvellement du **Label Égalité Professionnelle** en 2026.
- **Déploiement d'une démarche d'engagement collectif**, visant à fédérer les professionnels autour d'une dynamique institutionnelle partagée.
- **Coordination du conventionnement avec le FIPHFP**, pour structurer la politique handicap de l'établissement et optimiser les dispositifs d'accompagnement.
- **Évaluation et actualisation des Lignes Directrices de Gestion (LDG)** en matière de carrières et de stratégie RH à l'horizon 2026.
- **Formalisation du projet médico-soignant**, en lien avec le PCME et le directeur des soins, pour garantir une cohérence entre les dimensions médicales et soignantes.
- **Accompagnement des projets médicaux**, en lien avec les responsables médicaux, notamment pour les réponses aux appels à projets.
- **Participation active aux travaux du PTSM**, en lien avec les orientations stratégiques de l'établissement et du territoire de santé mentale.

## **5. Profil souhaité du candidat**

### **Formation et expérience**

- Diplôme de l'EHESP, Master 2 en gestion hospitalière, RH, droit public ou équivalent.
- Expérience confirmée en gestion des ressources humaines hospitalières et/ou des affaires médicales.

### **Compétences requises**

- **Maîtrise du droit hospitalier et expertise en gestion des ressources humaines**, tant médicales que non médicales.
- **Expérience avérée en dialogue social et conduite de négociations**, dans un contexte hospitalier.
- **Pratique de la contractualisation avec les pôles et de la délégation de gestion**, avec un accompagnement des équipes dans la mise en œuvre.
- **Compétences en gestion budgétaire et en contrôle de gestion sociale**, garantissant une allocation optimale des ressources.
- **Expertise en conduite de projet et accompagnement du changement**, appliquée aux transformations organisationnelles et RH.
- **Leadership affirmé, diplomatie et capacité à fédérer des équipes pluridisciplinaires**, en favorisant l'adhésion aux orientations stratégiques.

## **6. Conditions particulières d'exercice**

- **Poste stratégique à haute responsabilité**, impliquant une **interaction permanente avec la gouvernance hospitalière** et les partenaires institutionnels.
- **Participation aux astreintes de direction**, nécessitant une disponibilité accrue.
- **Possibilité de logement de fonction ou attribution d'une indemnité compensatrice de logement**.
- **Déplacements fréquents** dans le cadre des **coopérations territoriales et des projets stratégiques**.
- **Environnement en pleine évolution**, nécessitant une **capacité d'adaptation rapide et une approche proactive** face aux transformations institutionnelles et organisationnelles.