Projet social

du CHU de Limoges

CHU
Centre hospitalier universitaire
Limoges

Le projet social

I – Contexte

Le CHU s'est engagé dans la construction du projet social du projet d'établissement avec pour objectifs :

- D'établir un projet social qui concerne le Personnel non médical et le Personnel médical,
- De structurer les différentes politiques ressources humaines pour éviter la multiplication des plans d'actions, permettre un meilleur suivi et une lisibilité des actions conduites,
- Favoriser la participation à la construction du projet social.

Lors de l'assemblée générale des personnels du 18 janvier 2017, les fondements de la politique sociale voulue par le CHU ont été posés :

- Sécuriser les parcours professionnels,
- Développer la qualité de vie au travail,
- Répondre aux besoins individuels et collectifs liés aux nouvelles organisations.

Sur ces bases, une méthodologie a été mise en œuvre afin d'établir le contenu du projet social 2020-2024.

II – Méthodologie d'élaboration du projet social

La composition du Groupe Projet Social (GPS) a pour fondement les membres du COPIL Qualité de Vie au Travail (QVT), mis en place début 2017. S'y ajoutent des représentants médicaux et un représentant du CTE par organisation syndicale.

Cette structuration témoigne que la démarche QVT est le socle de construction du projet social.

Piloté par le Directeur des affaires médicales et la Directrice des relations humaines, le Groupe Projet social s'est réuni le 9 novembre 2017 pour définir les étapes de la construction.

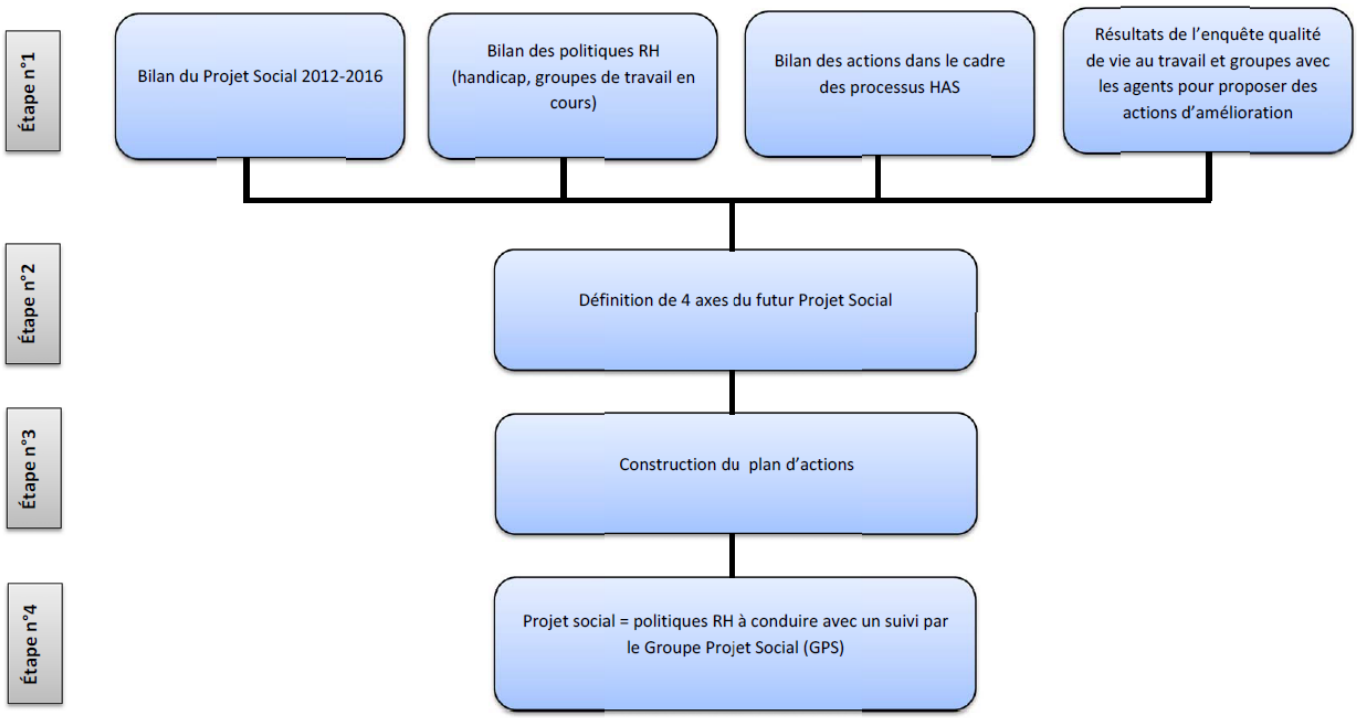
- **Étape 1** : bilan du précédent projet social et des différents plans d'actions menées en termes de gestion des ressources humaines (processus HAS, FIPHFP…)

- **Étape 2** : définition des axes structurants du nouveau projet social en s'appuyant sur les conclusions de la phase de bilan et les résultats de l'enquête qualité de vie au travail

- **Étape 3** : construction du plan d'actions sur la base des groupes d'agents et de praticiens réunis pour proposer des actions pour améliorer la qualité de vie au travail, des groupes réalisant le bilan du précédent projet social, de réunions spécifiques avec les organisations syndicales, l'encadrement et le personnel médical

- **Étape 4 :** mise en œuvre et suivi par le groupe projet social avec un bilan annuel présenté en CTE, CME et CSRIMT.

Groupe Projet Social



III – Le projet social et professionnel : un projet d'appui et d'accompagnement des professionnels de l'établissement

Quatre axes ont été retenus pour structurer la politique sociale que le CHU entend conduire sur la période 2020-2024 :

- Accompagner la transformation organisationnelle de l'établissement

- Sécuriser les parcours professionnels et accompagner les projets personnalisés

- Renforcer la politique de prévention des risques professionnels et de la qualité de vie au travail

- Moderniser les outils de gestion et de communication en matière de ressources humaines

1. Accompagner la transformation organisationnelle de l'établissement

La mutation de l'environnement, la transformation du CHU et du système de santé ont nécessairement des conséquences sur les missions exercées par les agents ; ce qui conduit à une évolution des métiers. Le principe d'adaptation du service public trouve un prolongement dans l'évolution des missions et des métiers des agents publics.

Dans le cadre d'une démarche de Gestion Prévisionnelle des Métiers et des Compétences, le CHU doit se doter d'une politique forte en matière de gestion des compétences afin d'accompagner au mieux nos professionnels dans l'adéquation des compétences au métier exercé.

Le volet formation doit être davantage exploré au CHU afin de construire des objectifs partagés et en faire un outil opérationnel d'accompagnement au changement interne, mais également d'évolution dans la carrière de l'agent.

En outre, le CHU doit assurer la promotion de nombreux projets de synchronisation des temps entre personnels médicaux et non médicaux afin d'améliorer la pertinence de ses organisations dans une démarche qualité vis-à-vis des usagers.

Dans ce cadre, un dialogue social régulier, une écoute et un partage des informations sont de nature à favoriser la mise en œuvre des projets en prenant en compte toutes les dimensions de ceux-ci.

Niveau II - OBJECTIFS	PM / PNM	Niveau III - ACTION OPERATIONNELLE	Observations	Référents	Échéance
Définir une politique d'évaluation et de gestion des compétences	PNM	Réaliser annuellement une cartographie des métiers avec une analyse des évolutions		Direction des relations humaines - département formation	à compter de 2019
	PNM	Identifier les nouveaux métiers, les métiers en tension et ceux en extinction, les compétences à déléguer (infirmière de pratiques avancées…)		Direction des relations humaines - département formation	à compter de 2020
	PNM	Analyser les évolutions des métiers et mettre en œuvre les actions nécessaires pour accompagner les évolutions		Direction des relations humaines - département formation	à compter de 2020
	PNM	Accompagner la valorisation des nouveaux métiers		Direction des relations humaines - département formation	à compter de 2021
	PM	Généraliser la rédaction des fiches de postes pour le personnel médical		Direction des affaires médicales	2019
	PNM	Clarifier l'évaluateur et le contenu de l'entretien annuel d'évaluation et de formation pour les personnels de la recherche clinique		Direction de la recherche et de l'Innovation Direction des relations humaines	2020
	PNM	Mettre à jour ou rédiger les fiches de poste des agents de la recherche clinique		Direction de la Recherche et de l'Innovation Direction des relations humaines	2020
	PNM	Identifier les compétences internes d'aide à la publication dans le secteur de la recherche clinique		Direction de la Recherche et de l'Innovation	2018
	PM / PNM	Promouvoir des organisations différentes en lien avec le développement du numérique et accompagner les professionnels dans le changement d'environnement professionnel		Coordination générale des soins, Directeur des projets, direction des relations humaines	2019-2021
Poursuivre la mise en œuvre d'une politique de mobilité structurée	PNM	Finaliser la mise à jour de la charte de la mobilité et en particulier envisager la mise en place d'une fiche de mobilité		Direction des relations humaines - département recrutement, mobilité	1er semestre 2019
	PNM	Réaliser une communication auprès des agents sur les règles de la mobilité au CHU		Direction des relations humaines - département recrutement, mobilité	2e semestre 2019

Niveau II - OBJECTIFS	PM / PNM	Niveau III - ACTION OPERATIONNELLE	Observations	Référents	Échéance
	PNM	Formaliser le suivi des mobilités hors soins au sein de la DRH		Direction des relations humaines - département recrutement, mobilité	1er semestre 2019
	PNM	Proposer l'immersion en amont pour accompagner la mobilité		Direction des relations humaines/coordination générale des soins	dès 2018
	PNM	Publier les postes vacants, en particulier dans le secteur de la recherche clinique		Direction des relations humaines - département recrutement, mobilité	dès 2018
Disposer d'une politique de formation qui anticipe et accompagne les professionnels	PNM	Établir une politique générale de formation annuelle selon les axes du projet social		Direction des relations humaines - département formation	2019
	PNM	Établir un catalogue des formations pour améliorer l'accès aux formations des agents		Direction des relations humaines - département formation	2019
	PNM	Mettre l'entretien de formation au cœur du dispositif de construction du plan de formation		Direction des relations humaines - département formation	2019
	PNM	Communiquer annuellement dans l'établissement le plan de formation validé		Direction des relations humaines - département formation	2019
	PNM	Revoir le calendrier de réalisation des formations et notamment la planification sur le premier trimestre de l'année		Direction des relations humaines - département formation	2ème semestre 2018 pour 2019
	PNM	Formaliser les règles de départs en formation qualifiante (CFP et PP) avec la signature d'un contrat d'engagement précisant les règles de prise en charge, la remise d'une simulation de salaire aux agents au moment de la signature du contrat d'engagement		Direction des relations humaines - département formation	2018-2019
	PNM	Établir un fascicule présentant les modalités d'accès à la formation et les dispositifs existants		Direction des relations humaines - département formation	2019-2020
	PNM	Mettre en œuvre des dispositifs de formations dans le cadre du parcours modulaire à destination d'un métier (ex: secrétaires médicales)		Direction des relations humaines - département formation	2019-2020
	PNM	Mettre en place une analyse des questionnaires de satisfaction des formations et des actions correctives		Direction des relations humaines - département formation	2019
	PM	Insérer dans le livret d'accueil des praticiens un document relatif aux droits à la formation (selon les statuts), les modalités de prise en charge et les interlocuteurs		Direction des affaires médicales	2019
	PM / PNM	Développer des dispositifs novateurs de formation (e-learning, simulation, podcast)		Direction des relations humaines - département formation	2019
	PM / PNM	Développer des formations sur des temps plus courts, avec plusieurs sessions et avec un programme global		Direction des relations humaines - département formation	2019
Promouvoir les projets de synchronisation des temps	PM / PNM	Travailler sur une meilleure programmation des absences en lien avec le lissage de l'activité		Direction des affaires médicales, Coordination générale des soins, Direction des relations humaines	à compter de 2017

Niveau II - OBJECTIFS	PM / PNM	Niveau III - ACTION OPERATIONNELLE	Observations	Référents	Échéance
	PM / PNM	Travailler sur une meilleure organisation des visites médicales en articulation avec l'organisation paramédicale		Direction des affaires médicales, Coordination générale des soins, Direction des relations humaines	
	PM / PNM	Mettre en place des formations en binôme Cadre supérieur de santé et chef de pôle, chef de service et cadre de santé, notamment dans le domaine du management		Direction des affaires médicales, Coordination générale des soins, Direction des relations humaines	2020
	PNM	Prévoir un temps de rencontre avec l'ensemble des professionnels relevant de la recherche clinique sur des projets à une échéance à définir		Direction de la Recherche et de l'Innovation	2019
	PNM	Mettre en place un système d'octroi d'accès à Crossway pour les moniteurs externes	Passage à la CGDA	Direction de la Recherche et de l'Innovation	2019
	PNM	Réfléchir sur le parcours patient au sein du CHU lorsqu'il est inclus dans une étude de recherche		Direction de la Recherche et de l'Innovation, Direction des Systèmes d'Information	2020
	PNM	Mettre en place un pilotage par la DRI de la répartition des activités pour tous les personnels de la recherche		Direction de la Recherche et de l'Innovation, Direction des relations humaines	2020
	PNM	Envisager une meilleure gestion des alertes pharmacies		Pharmacie, coordination générale des soins	2019
	PNM	Revoir les règles de gestion des alertes du biomédical		DEPHA, Coordination générale des soins	2020
	PNM	Réfléchir sur la répartition des psychologues au sein de l'établissement et sur les interventions sur demande notamment dans le secteur de l'oncologie		Direction des relations humaines	31/12/2018
	PNM	Mettre en place un travail de recensement des interruptions de tâches, des motifs, de la fréquence et identifier les actions à mettre en œuvre		Coordination générale des soins, direction des relations humaines	2019
Mettre en œuvre des dispositifs d'accompagnement au changement	PM / PNM	Travailler avec une équipe sur le besoin d'accompagnement dans un service : outils méthodologiques, connaissance de l'interlocuteur, organisation des structures soutien à l'organisation médicale		Directeur des projets, directions fonctionnelles	2019-2020
	PM / PNM	Mettre en place les engagements du PACTE, en particulier sur le volet participation à la construction des projets et le volet indicateurs de suivi des projets	mise en place d'un nouveau format de la commission des organisations	Organisations syndicales, directions fonctionnelles, direction des relations humaines	à compter de 2018
	PM / PNM	Anticiper la communication sur les projets et associer les professionnels dès la phase de réflexion		Organisations syndicales, directions fonctionnelles, direction des relations humaines	à compter de 2019
	PM / PNM	Mettre à jour le guide de gestion des pôles		Direction des affaires financières et de la contractualisation	2020
	PNM	Mettre à disposition un plan dans les salles de soins sur l'organisation de la salle		Coordination générale des soins, communication	2020
	PM / PNM	Établir une charte de gouvernance et de management			

Niveau II - OBJECTIFS	PM / PNM	Niveau III - ACTION OPERATIONNELLE	Observations	Référents	Échéance
Renforcer le dialogue social au sein de l'institution	PNM	Pérenniser la formation au dialogue social à destination de l'encadrement		Direction des relations humaines - département formation	2018
	PM / PNM	Créer une page Hermès dédiée aux instances dans laquelle apparaîtrait sa composition, les ordres du jour, les points clefs, le suivi des groupes de travail issus du CHS-CT, le calendrier des visites		Direction des relations humaines - département politique sociale, GTT, absentéisme	2019
	PNM	Établir un protocole des droits et moyens syndicaux		Direction des relations humaines - département politique sociale, GTT, absentéisme	2019
	PNM	Définir un calendrier par trimestre des réunions entre la direction des relations humaines et les organisations syndicales		Direction des relations humaines - département politique sociale, GTT, absentéisme	2019
	PNM	Prévoir une rencontre par an minimum entre chaque organisation syndicale et la Direction Générale		Organisations syndicales, direction générale	2018
	PM / PNM	Envisager la possibilité de rencontre entre organisation syndicale et personnels médicaux sur des sujets précis d'actualité		organisations syndicales, direction des affaires médicales, direction des relations humaines	2019

2. Sécuriser les parcours professionnels et accompagner les projets personnalisés

La politique de gestion des carrières des agents au CHU évolue dans le respect du cadre réglementaire et dans une volonté de poursuivre la politique initiée de sécurisation des parcours professionnels (politique de relance des concours, gestion des situations individuelles...). Ce sujet est essentiel pour attirer et fidéliser nos professionnels sur nos secteurs d'activité. Des politiques spécifiques sur certains métiers sont à construire en fonction de la situation du marché du travail et des besoins de la structure.

En outre, la pénibilité des métiers hospitaliers nécessite de penser différemment la carrière des agents. Un agent qui exerce un métier au CHU peut être amené à en exercer un autre soit de manière choisie, soit de manière contrainte en raison notamment de problématiques de santé. Dans ce cadre, il est essentiel de donner de la visibilité aux évolutions de parcours possibles au CHU et les conditions de leur réalisation. Le CHU doit préparer les agents sur ce volet et anticiper cette gestion. Dans cette optique, une gestion personnalisée des agents et un accompagnement soutenant et adapté sont de nature à favoriser le retour ou le maintien dans l'emploi. A ce titre, la Direction des Relations Humaines et la Direction des Affaires Médicales doivent être structurées pour assurer l'accompagnement individuel attendu (entretien de carrière, gestion des mobilités,…).

Enfin, de nouveaux enjeux sociétaux concernent également le secteur public comme l'égalité professionnelle. À ce titre, le CHU doit être en mesure de proposer des actions innovantes répondant aux attentes de ses professionnels.

Niveau II - OBJECTIFS	PM / PNM	Niveau III - ACTION OPERATIONNELLE	Observations	Référents	Échéance
Sécuriser les parcours professionnels	PNM	Organiser de manière régulière des concours pour intégrer la fonction publique hospitalière selon un calendrier et des priorités définis		Direction des relations humaines - secteur gestion des carrières	chaque année
	PNM	Actualiser les fiches de poste, au moment de l'entretien annuel d'évaluation, lors de la publication d'un poste...		Direction des relations humaines - secteur recrutement, mobilité, accompagnement individuel	chaque année
	PNM	Systématiser l'enregistrement sous ENNOV des fiches de poste		Direction des relations humaines - secteur recrutement, mobilité, accompagnement individuel	chaque année
	PNM	Rédiger et diffuser une procédure définissant les critères et modalités d'impact de l'évaluation sur les avancements d'échelon, de grade et la promotion interne		Direction des relations humaines - secteur gestion des carrières	2020
	PNM	Mettre en place une formation sur le ré-accueil d'un agent après un arrêt maladie		Coordination générale des soins, direction des relations humaines	2019
	PNM	Mettre en place le tutorat au sens de la réforme LMD avec un lien avec la cellule de maintien et de retour à l'emploi sur des reconversions professionnelles et la gestion des fins de carrière		Coordination générale des soins	2020-2021
	PNM	Faire bénéficier chaque agent d'un entretien de formation et d'évaluation		Direction des relations humaines - département formation, secteur gestion des carrières	action démarrée à poursuivre sur la période
Assurer une gestion personnalisée des agents	PNM	Mettre en place au sein de la DRH un dispositif d'accompagnement individuel (guichet unique) pour orienter et conseiller les agents		Direction des relations humaines - secteur recrutement, mobilité, accompagnement individuel	2019
	PNM	Élaborer un document à remettre à l'agent en situation de reclassement pour formaliser le parcours et donner des repères		Direction des relations humaines - secteur recrutement, mobilité, accompagnement individuel	2019
	PNM	Établir un document à transmettre aux agents en situation de reconnaissance en CLM/CLD pour les informer de leurs droits et des actions à mettre en place	CGOS, Assistante sociale du personnel, Service de Santé au travail, mise à jour des coordonnées	Direction des relations humaines - département politique sociale, GTT, absentéisme	2019
	PNM	Systématiser les propositions de rencontre aux agents en CLM/CLD et en AT/MP de plus d'un an avec la DRH		Direction des relations humaines - secteur recrutement, mobilité, accompagnement individuel	2019
	PNM	Assurer un suivi individualisé et renforcé des agents en situation de restriction d'aptitude ou dans le cadre d'un retour à l'emploi par la formalisation d'un contrat d'objectifs et		Direction des relations humaines - secteur recrutement, mobilité, accompagnement individuel	2018

Niveau II - OBJECTIFS	PM / PNM	Niveau III - ACTION OPERATIONNELLE	Observations	Référents	Échéance
		des mesures d'accompagnement et de formation			
	PNM	Systématiser le suivi des agents qui partent en CFP sur un métier où il n'y a pas de poste au CHU et organiser la poursuite du parcours		Direction des relations humaines - secteur recrutement, mobilité, accompagnement individuel	2019
	PNM	organiser des entretiens de carrière pour les agents qui le demandent		Direction des relations humaines - secteur recrutement, mobilité, accompagnement individuel	2020
Accompagner les professionnels en situation de handicap	PM/ PNM	Mettre en œuvre les actions de la 3ème convention FIPHFP, en particulier sur l'accès aux prestations du catalogue		Direction des relations humaines	2018-2020
	PM / PNM	Lancer une campagne de communication sur la déclaration auprès de l'établissement en tant que travailleur handicapé en expliquant les apports pour l'agent et l'institution		Direction des relations humaines	2018
	PM / PNM	Mettre en œuvre l'accompagnement par l'assistante sociale pour constituer le dossier de travailleur handicapé		Assistante sociale du personnel	2018
	PM / PNM	Communiquer sur le rôle et les missions du référent handicap dans l'établissement		Direction des relations humaines - référent handicap	2018-2020
	PNM	Mettre en place l'apprentissage pour des professionnels en situation de handicap et la formation des tuteurs		Direction des relations humaines	2018-2019
Reconnaître et valoriser le présentéisme	PNM	Réfléchir sur les actions à mener pour valoriser les agents présents		Organisations syndicales, Direction des relations humaines	2020
Reconnaître et valoriser l'implication professionnelle	PNM	Réfléchir sur les actions à mener pour valoriser les agents impliqués		Organisations syndicales, Direction des relations humaines	2020
Promouvoir l'égalité professionnelle	PM / PNM	Mettre en place une sensibilisation ou une formation sur la promotion de l'égalité professionnelle dans la fonction publique hospitalière	Cibler une action également sur les internes en médecine	Direction des affaires médicales, Direction des Relations humaines	2019
	PM / PNM	Mettre en place un groupe de réflexion sur le sujet de l'égalité professionnelle pour définir des actions à mettre en œuvre, en lien avec les circulaires du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique et du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique	Cibler une action également sur les internes en médecine	Direction des affaires médicales, Direction des Relations humaines - département politique sociale, GTT, absentéisme	2019
	PM / PNM	Mettre en œuvre les actions de formation identifiées dans le cadre de la charte signée avec la ligue contre le cancer : mieux comprendre la maladie et ses impacts; comment se comporter face à un salarié/collègue malade		Direction des relations humaines	2019

3. Renforcer la politique de prévention des risques professionnels et de la qualité de vie au travail

Le thème de la prévention que ce soit pour les risques professionnels ou pour les risques psychosociaux est incontournable dans le contexte du CHU de LIMOGES. Ce dernier connaît de très nombreux changements organisationnels et architecturaux, dans un contexte financier contraint. Construire une politique QVT forte doit permettre d'accompagner les professionnels dans les changements qu'ils vont rencontrer.

Le CHU est engagé dans une dynamique de structuration de la politique de prévention des risques professionnels. Ce volet est inclus dans le système de management de la qualité et de la gestion des risques. À ce titre, le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) a été mis à jour accompagné d'un plan de prévention des risques professionnels. Cette relance sur le volet risques professionnels est à approfondir notamment par un recensement plus exhaustif des risques par unité de travail.

Une politique de prévention structurée est essentielle afin de maîtriser la survenue d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Ce travail se construit en partenariat avec les acteurs de la prévention (service de santé au travail, encadrement...). La démarche QVT s'inscrit dans cette même dynamique sur la prévention des risques psychosociaux.

Dans cette dynamique, une attention spécifique doit être portée aux personnels médicaux, dans un contexte de tension démographique qui induit un enjeu d'attractivité très important, afin de construire des actions durables et cohérentes avec leurs attentes.

Niveau II - OBJECTIFS	PM / PNM	Niveau III - ACTION OPERATIONNELLE	Observations	Référents	Échéance
Structurer les missions de l'espace de santé au travail	PM / PNM	Organiser une réunion annuelle des acteurs de l'espace santé au travail pour identifier les partenariats		Responsable SST, Direction des relations humaines	2018
	PM	Renforcer la surveillance médicale des personnels médicaux par le service de santé au travail	En cours	Responsable SST, Direction des relations humaines	2019
	PM / PNM	Mettre en œuvre la Visite d'Information et de Prévention (VIP) et le Suivi Individuel Renforcé (SIR)		Responsable SST, Direction des relations humaines	2019
	PNM	Établir une plaquette d'information pour communiquer sur la formation gestes et postures, les modalités d'accès à des conseils sur le sujet…		Référent ergomotricité, communication, service de SST	2018-2019
	PM / PNM	Formaliser les professionnels à disposition des agents en difficultés, les lieux d'accompagnement et d'écoute	Cellule de médiation et d'écoute des PM en activité	Service de SST, Direction des affaires médicales, direction des relations humaines	2019
	PNM	Établir une plaquette d'information sur les missions de l'assistante sociale du personnel	Service communication	Assistante sociale du personnel	2018
	PNM	Établir une plaquette d'information pour renforcer la visibilité des psychologues du travail au sein de l'établissement	Service communication	psychologues du travail	2019
Structurer et mettre en œuvre la politique de prévention des risques	PM / PNM	Mettre en œuvre la nouvelle méthode de recensement des risques professionnels dans le cadre du		DOQRU, service de SST, direction des relations humaines	2019

Niveau II - OBJECTIFS	PM / PNM	Niveau III - ACTION OPERATIONNELLE	Observations	Référents	Échéance
professionnels		DUERP, véritable outil de prévention			
	PM / PNM	Intégrer le volet prévention des risques psycho-sociaux dans le DUERP		Direction des relations humaines	2019
	PM / PNM	Assurer une réévaluation des risques professionnels intégrés dans le DUERP au moins une fois tous les deux ans		Direction des relations humaines	2021
	PM / PNM	Assurer une réévaluation des risques psychosociaux intégrés dans le DUERP au moins une fois tous les quatre ans		Direction des relations humaines	2022
	PM / PNM	Réaliser annuellement un plan de prévention des risques professionnels, présenté en CHSCT		CHSCT, référents des risques, Direction des relations humaines	chaque année
	PM / PNM	Réaliser annuellement un bilan du plan de prévention des risques professionnels, présenté en CHSCT		CHSCT, référents des risques, Direction des relations humaines	chaque année
	PM / PNM	Constituer un dossier lors d'un appel à projet dans le cadre du CLACT		CHSCT, Direction des relations humaines	lors d'un appel à projet
Encourager le développement d'une politique de qualité de vie au travail à destination des personnels médicaux	PM	Accompagner la politique de management médical par des formations externes et internes en direction des personnels médicaux qui prennent une responsabilité managériale		Direction des affaires médicales	2019
	PM	Mettre en place un temps formalisé avec les praticiens avec DG et PCME 6 mois après leur prise de poste (2 fois par an) pour faire un bilan d'arrivée et évoquer leurs projets	Affaires médicales, chef de pôle, chef de service…	Direction des affaires médicales	2019
	PM	Renforcer la place de la cellule d'écoute et d'accompagnement des personnels médicaux		Direction des affaires médicales	2019
Sécuriser les environnements et les conditions de travail	PM / PNM	Définir la méthodologie pour catégoriser les accidents du travail en lien avec les risques du DUERP lors de la déclaration à la DRH et structurer la diffusion de l'information aux référents concernés par le risque		Service de SST, Direction des relations humaines	2018-2019
	PM / PNM	Mettre en place des Comités de Retour d'Expérience (CREX) pour les accidents du travail hors Accident d'Exposition au Sang (AES) et AES		Service de SST, Direction des relations humaines	2019-2020
	PM / PNM	Définir une méthodologie de réalisation des études de postes : acteurs, trame de restitution, modalités pratiques, planning prévisionnel, suivi		Service de SST, référent ergomotricité	2018-2019
	PM / PNM	Construire un outil de communication sur la prévention des risques professionnels à destination des agents avec un affichage approprié en fonction de l'information		Service communication, Service de SST, référent ergomotricité	2018-2019
	PM	Créer une procédure de demande des avis spécialisés avec les numéros utiles		Direction des affaires médicales, groupe de travail de personnels médicaux	2019

Niveau II - OBJECTIFS	PM / PNM	Niveau III - ACTION OPERATIONNELLE	Observations	Référents	Échéance
	PM	Réaliser une campagne d'information sur la déclaration des accidents du travail notamment les Accidents d'Exposition au Sang et notamment les internes		service de SST, Direction des affaires médicales	2019-2020
Améliorer la conciliation vie professionnelle et vie personnelle	PNM	Travailler sur les outils de gestion de l'absentéisme à destination des cadres		Groupe Manuel GRH Groupe Astreintes DRH/CGS	2019
	PNM	Travailler sur la politique de rappel en cas d'absentéisme avec des règles par service sur le fonctionnement et en fonction de la charge de travail, en particulier le premier jour		Groupe Manuel GRH Groupe Astreintes DRH/CGS	2019
	PNM	Mettre en place une analyse de l'absentéisme par pôle		Direction des relations humaines - secteur contrôle de gestion sociale	2019
	PNM	Identifier les leviers de gestion de l'absentéisme : mise en place de retours d'expérience, recensement de bonnes pratiques dans d'autres établissements, expérimentation d'actions novatrices		Coordination générale des soins, direction des relations humaines	2019-2020
	PNM	Définir une politique de remplacement dans les services logistiques		DEPHA, Direction des relations humaines	démarrée en 2017
	PNM	Promouvoir le recours au télétravail pour les fonctions qui le permettent		Direction des relations humaines	2019
	PM / PNM	Établir une charte de la déconnexion et définir une politique de gestion des courriels par l'écriture d'une charte de bonnes pratiques relative à l'usage de la messagerie		Direction des affaires médicales, Direction des relations humaines	2020
	PNM	Communiquer sur le rôle et les modalités de fonctionnement des crèches au sein de l'institution		Direction des relations humaines	2019
	PM / PNM	Communiquer sur les modalités de gestion du temps partiel (de la demande à la mise en œuvre)		Direction des relations humaines	2019-2020
Promouvoir le bien-être au travail	PM / PNM	Développer d'autres ateliers bien-être en complément de ceux existants (sophrologie, réflexologie plantaire)		Direction des relations humaines	2019-2021
	PM / PNM	Mettre en place une salle de sport accompagné			
	PM / PNM	Étudier la possibilité de développer des services de conciergerie		Direction des relations humaines	2019-2021
	PM / PNM	S'assurer d'avoir une salle de repos dans chaque service au moment de la rénovation des locaux		Direction des constructions et du patrimoine, Direction des relations humaines	chaque année
	PM / PNM	Mettre en place des actions de prévention primaire favorisant la prévention du stress		service de SST notamment psychologues du travail	2019-2021

Niveau II - OBJECTIFS	PM / PNM	Niveau III - ACTION OPERATIONNELLE	Observations	Référents	Échéance
	PM / PNM	Mettre en place des actions de prévention primaire favorisant la prévention des conflits et tensions relationnelles dans les équipes		service de SST notamment psychologues du travail	2019-2021
Promouvoir et accompagner le travail de nuit	PNM	Organiser une visite une fois tous les deux ans par le CHSCT des personnels de nuit		CHSCT, Direction des relations humaines	tous les deux ans
	PNM	Développer l'information auprès des agents de nuit sur les rythmes adéquats et les effets du travail de nuit		service de santé au travail, direction des relations humaines	2019
	PNM	Publier de manière systématique les postes vacants de nuit		Coordination générale des soins, direction des relations humaines	2019
	PM	Équilibrer la répartition des gardes et astreintes au sein de l'équipe médicale		Commission de l'organisation et de la permanence des soins, Direction des affaires médicales	2019
	PM / PNM	Favoriser l'accès du personnel de nuit aux psychologues du travail : permanence tardive une fois par mois par une psychologue du travail		psychologues du travail	2019

4. Moderniser les outils de gestion et de communication en matière de ressources humaines

Le sujet de la communication dans un établissement est essentiel et constitue un enjeu majeur en termes de ressources humaines afin que les agents notamment aient accès à leur droit et aux bonnes informations. Il s'agit aussi d'un enjeu en termes de QVT permettant aux agents de se repérer dans la gestion de leur situation individuelle.

Dans cette optique, le projet social intègre des outils de nature à faciliter la communication entre :

- Agents et cadres
- Cadres et directions fonctionnelles
- Agent et Direction des Relations Humaines ou Direction des Affaires Médicales.

Le système d'information RH va être amené à évoluer dans les futures années afin de répondre aux attentes de nos professionnels : accès aux informations relatifs au temps de travail, faciliter les démarches administratives… En outre, le CHU doit poursuivre le travail engagé sur la modernisation de ses outils de communication pour le volet recrutement et attractivité. Il s'agit de s'adapter aux pratiques des nouvelles générations. Enfin, l'encadrement est en attente d'outils plus modernes de gestion pour faciliter le travail quotidien et se centrer sur leurs missions. Ainsi, le changement de logiciel de temps de travail, mais également la modernisation de certaines procédures notamment RH sont de nature à accompagner l'encadrement de l'établissement.

Niveau II - OBJECTIFS	PM / PNM	Niveau III - ACTION OPERATIONNELLE	Observations	Référents	Échéance
Améliorer l'accueil et l'intégration du nouvel arrivant	PNM	Formaliser le suivi d'intégration des professionnels dans les secteurs hors soins pour les nouveaux arrivés		directions fonctionnelles, direction des relations humaines	2020
	PNM	Réaliser une enquête auprès des personnels nouvellement recrutés pour connaître leur avis sur le processus de recrutement, de prise de poste, y compris la formation et les premiers mois de prise de poste		directions fonctionnelles, direction des relations humaines	2020
	PNM	Établir un livret d'accueil pour les agents nouvellement arrivés à remettre lors du recrutement		Direction des relations humaines - département politique sociale, GTT, absentéisme	2019
	PM	Réaliser un livret d'accueil pour le personnel médical incluant un guide des statuts, un guide de gestion du temps de travail, une procédure de demande d'avis spécialisés. Ce livret sera remis lors d'un entretien systématique à la DAM		Direction des affaires médicales	2019
	PM / PNM	Développer de nouveaux supports vidéo pour les journées d'accueil et ajuster le contenu en fonction des avis des participants		Communication, Direction des relations humaines	2019-2020
Améliorer les outils de gestion à destination des cadres pour une meilleure gestion RH	PNM	Informatiser la gestion du temps de travail de tous les agents		Direction des relations humaines - département politique sociale, GTT, absentéisme	à compter de 2019
	PNM	Clarifier les règles relatives à la gestion du temps de travail et les communiquer dans le manuel de Gestion des ressources humaines		Direction des relations humaines - département politique sociale, GTT, absentéisme	2019
	PNM	Centraliser la gestion administrative et la saisie de l'absentéisme au niveau de la DRH	au fur et à mesure du déploiement du nouveau logiciel de GTT	Direction des relations humaines - département politique sociale, GTT, absentéisme	à compter de 2020
	PNM	Informatiser les entretiens d'évaluation avec GESFORM GPMC		Direction des relations humaines - département formation et gestion des carrières	test à compter de 2019
	PNM	Informatiser les entretiens de formation avec GESFORM GPMC		Direction des relations humaines - département formation	test à compter de 2018
	PNM	Former les nouveaux cadres pour la réalisation d'un entretien annuel d'évaluation		Direction des relations humaines - département formation	action démarrée à poursuivre sur la période

Niveau II - OBJECTIFS	PM / PNM	Niveau III - ACTION OPERATIONNELLE	Observations	Référents	Échéance
	PNM	Mettre à jour régulièrement le Manuel de Gestion des Ressources Humaines et établir une réunion annuelle pour faire les changements nécessaires sur les procédures		Direction des relations humaines - département politique sociale, GTT, absentéisme	chaque année
	PNM	Simplifier les mesures de gestion RH entre la DRH et l'encadrement		Direction des relations humaines	chaque année
	PNM	Assurer une communication régulière des informations RH à l'ensemble des cadres soins et hors soins de l'institution par le biais de réunions spécifiques		Direction des relations humaines	2019
	PNM	Diffuser les éléments clés des instances à l'ensemble de l'encadrement		Direction des relations humaines	2019
	PNM	Créer une boite à outils du cadre à remettre à l'arrivée du nouveau cadre	Groupe de travail à constituer Répartir le groupe de travail qui existait	Coordination générale des soins, direction des relations humaines	2019-2020
	PNM	Mettre en œuvre les formations prévues dans le cadre du parcours modulaire à destination de l'encadrement		Direction des relations humaines - département formation	2019
	PNM	Mettre en place un portail RH sur Ennov à destination de l'encadrement qui regroupent l'ensemble des documents RH		Service communication, Direction des systèmes d'information, Direction des relations humaines	2019
	PNM	Proposer aux équipes qui le souhaitent la possibilité de recourir à une analyse des pratiques professionnelles avec le psychologue du travail		Direction des relations humaines	juil-05
Améliorer les outils à destination des agents pour une meilleure communication et information	PM / PNM	Développer un espace numérique pour les agents	informations, concours, avis de vacance de poste, fiche de paie….	Direction des systèmes d'information, Direction des Relations Humaines	2020-2021
	PNM	Réfléchir sur l'informatisation du dossier administratif de l'agent		Direction des systèmes d'information, Direction des Relations Humaines	2021-2022
	PNM	Définir des règles d'affichage des informations et améliorer la lisibilité des informations sur les panneaux prévus à cet effet		Direction des Relations Humaines	2018
	PM / PNM	Faire une communication annuelle sur les chiffres clés après la présentation du bilan social		Direction des Relations Humaines	2019
	PM / PNM	Mettre en place des nouvelles organisations en lien avec l'installation de la nouvelle téléphonie		Direction des systèmes d'information, Direction des relations humaines	2019-2020

Niveau II - OBJECTIFS	PM / PNM	Niveau III - ACTION OPERATIONNELLE	Observations	Référents	Échéance
	PNM	Mettre en place une action de sensibilisation sur les devoirs des usagers / les devoirs des professionnels		Communication, Coordination générale des soins, Direction des relations avec les usagers, direction des relations humaines	2018
	PNM	Organiser une fois par trimestre une réunion de service "sans ordre du jour afin de favoriser la spontanéité ou mise à disposition d'une boîte à idée en amont pour la suggestion d'échanges		pôles, directions fonctionnelles	2020
	PNM	Avoir un compte-rendu écrit à chaque réunion de service et à afficher pour faciliter la transmission des informations			
	PM / PNM	Favoriser la présence des ressources humaines au sein des services et le tester avec le pôle cancer		Direction des relations humaines	test en 2019
	PM / PNM	Communiquer régulièrement sur la politique de l'institution auprès des agents	chorus, notes d'information spécifiques	Communication, Direction générale	2018
Améliorer l'attractivité des métiers et la visibilité des recrutements	PNM	Publier les postes vacants en externe sur les réseaux sociaux		Communication, Direction des relations humaines	2018
	PNM	Développer des actions innovantes en matière de communication pour faire connaître les métiers hospitaliers		Communication, Direction des relations humaines	2020
	PM	Définir une politique de recrutement sur les spécialités médicales en difficulté	Déjà en cours, imagerie et AR	Direction des affaires médicales	2019
	PM	Réfléchir sur la communication extérieure sur les sur-spécialités médicales du CHU	Portraits dans Chorus	Direction des affaires médicales	2019
	PNM	Prévoir une intervention annuelle de la DRH et de la CGS auprès des étudiants AS et IDE sortant des écoles de formation du CHU		Coordination générale des soins, direction des relations humaines	chaque année
	PNM	Prévoir la possibilité pour les organisations syndicales de réaliser une intervention dans les écoles de formation		organisations syndicales, responsables IFSI et IFAS	chaque année
Promouvoir la dimension territoriale de la gestion des ressources humaines	PNM	Mettre en œuvre les actions identifiées dans le cadre de la coordination de la fonction formation continue du GHT		Direction des relations humaines-département formation	2018
	PNM	Poursuivre les travaux engagés par le groupe de travail relatif à la coordination des instituts et écoles de formation du GHT		Responsables des écoles et instituts de formation, Direction des relations humaines	2019
	PNM	Mettre en place une réflexion sur les actions à mener au niveau RH (en dehors du volet formation) dans le cadre du GHT		Direction des relations humaines	2019

Niveau II - OBJECTIFS	PM / PNM	Niveau III - ACTION OPERATIONNELLE	Observations	Référents	Échéance
	PNM	Permettre aux établissements du département de la Haute-Vienne d'accéder à une expertise RH en cas de besoin		Direction des relations humaines	2019
	PM	Mettre en place une réflexion sur les parcours de carrière territoriaux des personnels médicaux en lien avec la prospective médicale du GHT		Direction des affaires médicales	2019

Conclusion

Le projet social 2020-2024 représente une avancée importante et en cohérence avec les préoccupations actuelles de nos professionnels.

Accompagner, sécuriser, prévenir et moderniser sont les mots clés de ce projet social afin de garantir à chacun une évolution professionnelle au sein de l'institution.

Il prendra également une dimension territoriale dans le cadre des Groupements Hospitaliers de Territoire dans une optique de convergence et d'harmonisation des politiques sociales.