

PROJET SOCIAL 2016-2020

Centre Hospitalier Pierre Dézarnaulds de Gien



PROJET D'ETABLISSEMENT 2016-2020

19/02/2016

TABLE DES MATIERES

1	DEFINITION DU PROJET SOCIAL	4
2	LES VALEURS DU PROJET SOCIAL	4
3	LA RECHERCHE DU PRAGMATISME ET DE LA COHERENCE	5
3.1	La méthodologie d'élaboration du projet social 2016-2020.....	5
3.2	Etat des lieux de la politique sociale du Centre hospitalier : bilan de l'exécution du projet social 2010-2015.	6
4	FONDEMENTS ET AXES STRATEGIQUES DU PROJET SOCIAL 2016-2020.	7
4.1	Fondements du projet social 2016-2020.....	7
4.2	les éléments de Contexte	8
4.2.1	<i>Contexte réglementaire</i>	8
4.2.2	<i>Contexte des tutelles</i>	8
4.2.3	<i>Les conclusions de la certification V2010 par la Haute Autorite de Sante</i>	8
4.2.4	<i>La fiabilisation des comptes</i>	9
5	AXES STRATEGIQUES	9
6	AXES OPERATIONNELS	9
6.1	Fiche n° 1 : Favoriser une attractivité durable pour le personnel	9
6.1.1	<i>Personnel non médical</i>	9
6.1.2	<i>Personnel médical</i>	9
6.2	Fiche n° 2 : Etablir une charte d'adhésion aux valeurs – une charte de responsabilité.....	9
6.3	Fiche n° 3 : Le développement professionnel continu	10
6.3.1	<i>Personnel non médical</i>	10
6.3.2	<i>Personnel médical</i>	10
6.4	Fiche n° 4 : Poursuivre le déploiement de la GPMC et l'étendre au personnel médical....	10
6.4.1	<i>Personnel non médical</i>	10
6.4.2	<i>Personnel médical</i>	10
6.5	Fiche n° 5 : Qualité du dialogue social.....	10
6.5.1	<i>Poursuivre l'amélioration de la qualité du dialogue social</i>	10
6.5.2	<i>Prévention des risques psychosociaux.</i>	10
6.5.3	<i>Médecine préventive et santé au travail.</i>	10

1 DEFINITION DU PROJET SOCIAL

Conformément à la définition du code de la santé publique (articles L.6143-2, L.6143-2-1 et R.2324-29), le projet social, composante obligatoire du projet d'établissement, doit définir dans chaque établissement de santé « les objectifs généraux de la politique sociale, ainsi que les mesures permettant la réalisation de ces objectifs ». Ses domaines d'action doivent notamment porter sur « la formation, l'amélioration des conditions de travail, la gestion prévisionnelles des métiers et des compétences ».

Le projet social constitue l'un des documents structurant le projet d'établissement. Il s'inscrit dans ses orientations et il se situe en cohérence avec celui-ci, tout comme les autres volets du projet d'établissement et notamment, avec le projet de soins avec lesquels il partage plusieurs points communs.

Il constitue un temps fort de la politique sociale du centre hospitalier Pierre Dezarnaulds, dont il donne les orientations pour les cinq années à venir.

De fait, il est construit en partenariat et en concertation avec les acteurs institutionnels et les partenaires sociaux.

2 LES VALEURS DU PROJET SOCIAL

Les valeurs qui accompagnent ce projet social trouvent leur origine dans le contexte général de travail de l'établissement.

Les professionnels, quel que soit leur métier, subissent fortement les conséquences dans leur travail quotidien des mutations auxquelles sont confrontés les établissements hospitaliers :

- Performance dans la prise en charge des patients
- Impératifs réglementaires toujours plus denses en matière de sécurité, de qualité et de traçabilité.
- Exigence de rationalité économique en raison de la contrainte d'équilibre des comptes financiers
- Maîtrise de la masse salariale

Les observations du groupe de travail qui a contribué à l'élaboration du projet social confirment que ces bouleversements génèrent une inquiétude sous-jacente. De ce fait, il y a une nécessité absolue pour l'institution d'être attentive aux conséquences du changement.

En conséquence, le projet social est composé de plusieurs valeurs de référence, qui sont celles du service public hospitalier :

- Recréer du lien entre les différents acteurs de l'établissement, notamment en renforçant le sentiment d'appartenance au Centre hospitalier.
- Favoriser la reconnaissance du rôle et de la place de chacun dans l'institution. Ceci nécessite un développement de la communication interne, une meilleure connaissance

du travail effectué par chacun ainsi qu'une meilleure écoute et une plus grande participation de tous les acteurs de l'hôpital à son fonctionnement.

- Œuvrer en faveur de l'amélioration de la qualité de vie au travail pour une meilleure attractivité de l'établissement. La nécessité de prendre en compte la dimension ressources humaines dans tous les projets du Centre hospitalier. Les objectifs et les actions opérationnelles déclinées dans le présent projet ont pour ambition de répondre à ces besoins.

3 LA RECHERCHE DU PRAGMATISME ET DE LA COHERENCE.

La méthodologie qui sera présentée aux partenaires sociaux et aux instances propose de restreindre le projet social :

- A un nombre d'actions volontairement limité, afin d'assurer la faisabilité de leur déploiement sur 5 ans.
- A des objectifs dont la faisabilité est sinon garantie, du moins envisageable, afin d'éviter la multiplication des actions et de donner d'emblée les conditions d'une application optimale des objectifs retenus.

De cette manière, le comité de suivi sera en mesure de veiller à la mise en œuvre la plus complète possible des actions retenues.

3.1 LA METHODOLOGIE D'ELABORATION DU PROJET SOCIAL 2016-2020.

En concertation avec les représentants du personnel et les professionnels, il a été décidé de privilégier une démarche :

- Participative
- Centrée sur quelques thématiques définies en commun, pour garantir une ossature cohérente, et éviter la dispersion des objectifs, gage de leur force dans la phase de mise en œuvre.
- Avec pour référence constante, les changements majeurs attendus dans les années à venir.

Le groupe de travail constitué de ce fait est le suivant :

SECTEURS	MEMBRES	OBJECTIFS
Représentants du CTE	2 membres par organisation syndicale représentée au CTE	Garantir la place du CTE et des représentants du personnel dans l'élaboration de la politique sociale
DRH	AAH chargée des ressources	Assurer une fidèle transmission et

	humaines	cohérence des propositions et du bon déroulement des réunions et de ses propositions
	AAH chargée des affaires médicales	Proposer des actions cohérentes et inhérentes au personnel médical
	Assistante de formation	Intégrer la formation au projet social avec les nouvelles perspectives
Communication	Chargée de communication	Assurer le lien communicatif au sein de l'établissement
Direction des soins	Directrice des soins	Assurer l'articulation avec le projet de soins
	1 cadre de santé	Bénéficiaire du regard des cadres de santé
	1 Professionnel paramédical	Bénéficiaire du regard des professionnels de terrain

Quatre réunions se sont déroulées avec chacune un objectif précis permettant aux participants de développer amplement chaque partie.

REUNIONS	THEMES	DATES
Séance initiale	Bilan du projet social précédent Répartition des thèmes de travail	6 novembre 2015
N° 2	Concertation sur les propositions d'actions – (partie 1)	10 décembre 2015
N° 3	Concertation sur les propositions d'actions – (partie 2)	4 février 2016
N° 4	Présentation finale	25 février 2016

3.2 ETAT DES LIEUX DE LA POLITIQUE SOCIALE DU CENTRE HOSPITALIER : BILAN DE L'EXECUTION DU PROJET SOCIAL 2010-2015.

Un bilan complet de l'exécution du précédent projet social a été réalisé et validé par le groupe de travail.

L'analyse action par action de ce bilan est reproduite en annexe n° 1.

Décliné par thématique, le projet social 2010-2015 se répartissait en :

Actions	Nombre d'actions réalisées	Nombre d'actions restant à réaliser
La modernisation de relations sociales.	9	2
La gestion des emplois et des compétences et la validation des acquis professionnels.	14	1
La qualité et l'amélioration des conditions de travail.	15	3
La formation initiale et continue.	12	1

Au total, 85 % des actions prévues ont été mises en œuvre totalement ou en partie. Par ailleurs, de fait pour les actions non mises en œuvre partiellement, le groupe de travail a fait le choix de les reporter dans le présent projet car elles correspondent aux enjeux des 5 ans à venir.

4 FONDEMENTS ET AXES STRATEGIQUES DU PROJET SOCIAL 2016-2020.

4.1 FONDEMENTS DU PROJET SOCIAL 2016-2020.

Le projet médical constitue le cœur d'un projet d'établissement. A ce titre, les autres volets du projet d'établissement, dont le projet social, ont vocation à donner au projet médical les moyens de sa mise en œuvre.

Le projet social vise donc à accompagner la déclinaison du projet médical par le déploiement d'une politique sociale adaptée. Ainsi notamment, le développement des activités prévu dans le projet médical pour les prochaines années s'accompagne de nouvelles organisations, dont les objectifs de politique sociale doivent tenir compte.

Le projet social doit également s'harmoniser avec les autres volets du projet établissement, et notamment le projet de soins dont certains objectifs recoupent les enjeux sociaux et de ressources humaines au sens large.

Le projet de soins prévoit quant à lui des axes qui seront utilement repris par le projet social, notamment en termes de formation des agents, d'accompagnement des projets professionnels et d'accompagnement des cadres de proximité.

4.2 LES ELEMENTS DE CONTEXTE

4.2.1 CONTEXTE RÈGLEMENTAIRE

Le contenu du projet social est en partie déterminé par le Code de la santé publique, dans ses articles L.6143-2, L6143-2-1 et R.2324-29, dont les éléments ont été repris en début de ce document.

Par ailleurs, la réglementation en matière de ressources humaines à l'hôpital est dense et en constante évolution. Sans lister tous les textes intervenus depuis la rédaction du précédent projet social, on peut citer entre autres dans les modifications récentes impactant le projet social :

- La réforme des droits syndicaux
- Le développement professionnel continu
- La réforme du bilan social

4.2.2 CONTEXTE DES TUTELLES

L'élaboration du projet social doit également tenir compte des contraintes réglementaires et des orientations prises par les tutelles (ministère, ARS), ainsi que des actions préconisées par les agences ou organismes ayant un droit de regard sur la politique hospitalière : Haute Autorité de Santé, Chambre Régionale des Comptes...

4.2.3 LES CONCLUSIONS DE LA CERTIFICATION V2010 PAR LA HAUTE AUTORITE DE SANTE

Un certain nombre de critères investigués par la HAS dans le cadre de la certification V2010 ont trait aux ressources humaines, notamment dans la partie « management des ressources » du manuel.

Au-delà de l'auto-évaluation par l'établissement, quatre critères ont été contrôlés sur place par les experts visiteurs :

- 3a : management des emplois et compétences (cotation B)
- 3b : intégration des nouveaux arrivants (cotation B)
- 3c : santé et sécurité au travail (cotation B)
- 3d : qualité de vie au travail (cotation B)

La cotation proposée par l'établissement (B dans les 2 cas) a été jugée conforme par la HAS. Celle-ci n'a donc pas émis de préconisation particulière sur le volet Ressources humaines.

4.2.4 LA FIABILISATION DES COMPTES

La fiabilisation des comptes n'a pas de lien immédiat avec le projet social. Pour autant, elle nécessite une action forte de la part des responsables des ressources humaines, en matière de cartographie des processus, et de formalisation de ces derniers, afin d'assurer la rigueur comptable dans un domaine qui représente les deux tiers des dépenses de l'établissement.

De ce fait, elle se situe dans le fil des actions du présent projet dans lesquelles un effort de formalisation des processus est recommandé.

5 AXES STRATEGIQUES

Selon la méthodologie appliquée, le projet social 2016-2020 est centré sur 5 thèmes, déclinés en actions :

- Favoriser une attractivité durable pour le personnel
- Etablir une charte d'adhésion aux valeurs
- La formation professionnelle et le développement professionnel continu
- La Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences au sein du Centre hospitalier
- Qualité de vie au travail et amélioration des conditions de travail

6 AXES OPERATIONNELS

Les fiches actions seront déclinées et précisées ci-après :

6.1 FICHE N° 1 : FAVORISER UNE ATTRACTIVITE DURABLE POUR LE PERSONNEL

6.1.1 PERSONNEL NON MÉDICAL

6.1.2 PERSONNEL MÉDICAL

6.2 FICHE N° 2 : ETABLIR UNE CHARTE D'ADHESION AUX VALEURS – UNE CHARTE DE RESPONSABILITE

6.3 FICHE N° 3 : LE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU

6.3.1 PERSONNEL NON MÉDICAL

6.3.2 PERSONNEL MEDICAL

6.4 FICHE N° 4 : POURSUIVRE LE DEPLOIEMENT DE LA GPMC ET L'ETENDRE AU PERSONNEL MEDICAL

6.4.1 PERSONNEL NON MEDICAL

6.4.2 PERSONNEL MEDICAL

6.5 FICHE N° 5 : QUALITE DU DIALOGUE SOCIAL

6.5.1 POURSUIVRE L'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DU DIALOGUE SOCIAL

6.5.2 PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX.

6.5.2.1 PERSONNEL NON MÉDICAL

6.5.2.2 PERSONNEL MÉDICAL

6.5.3 MÉDECINE PRÉVENTIVE ET SANTÉ AU TRAVAIL.

6.5.3.1 PERSONNEL NON MÉDICAL

6.5.3.2 PERSONNEL MÉDICAL