

TEGIE COLLOQUE GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL
EXPERTISE **ADRHESS** SALONS PROFESSIONNELS
GROUPEMENTS HOSPITALIERS DE TERRITOIRE PILOT
AGE DELEGATION DE GESTION RENCONTRES RHD
ELAS ANTE STATUT ORGANISATION POLAIRE
PUBLICATIONS **ADRHESS** REFORMES PRATIQUES
RH VOYAGES DE TU DE PROFESSIONNALISATION
STATUT GESTION DES RESSOURCES **ADRHESS** HUMAINES

30 propositions pour la modernisation et la simplification de la GRH hospitalière

TU ORGANISATION POLAIRE PUBLICATIONS **ADRHESS**
REFORMES PRATIQUES RH VOYAGES DE TU
DE PROFESSIONNALISATION STATUT GESTION
DES RESSOURCES **ADRHESS** HUMAINES
FORMATION COLLOQUES FONCTION PUBLIQUE
HOSPITALIERE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL
JOURNEES DE TU DE DISPOSITIF JUNIORS
SENIOR PARTENARIATS RESPONSABILITE
ADRHESS STRATEGIE COLLOQUE
GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL
EXPERTISE **ADRHESS** SALONS
PROFESSIONNELS GROUPEMENTS
HOSPITALIERS DE TERRITOIRE PILOT
AGE DELEGATION DE GES

Dans la perspective des prochaines élections, l'ADRHESS a souhaité contribuer à la réflexion sur la nécessaire évolution des pratiques et de la réglementation concernant la gestion des ressources humaines hospitalières.

Résultat d'un travail collectif et largement concerté, la plateforme RH de l'ADRHESS vise à identifier les trente mesures de modernisation et de simplification qui permettraient à la GRH hospitalière de relever les défis auxquels elle est aujourd'hui confrontée :

- celui de la territorialité et de la recomposition de l'offre de soins,
- celui de la formation et du développement des compétences des professionnels de santé,
- celui de l'organisation, de la gestion et de la synchronisation des temps de travail,
- celui de la responsabilité sociale au regard, notamment, des attentes pour une meilleure qualité de vie professionnelle,
- celui, enfin, de l'adaptation du dialogue social aux évolutions actuelles du système hospitalier et de sa gouvernance.

Les 30 propositions de l'ADRHESS s'articulent autour de 7 thématiques :

- La stratégie RH,
- Le dialogue social,
- La gestion statutaire,
- La GPMC et la politique formation,
- Le management,
- La gestion et l'organisation du travail,
- La qualité de vie au travail et la responsabilité sociale.

Stratégie RH

1. Veiller à l'intégration, au sein du projet de GHT, d'un projet RH, articulé avec le projet médical et le projet de soins,
2. Favoriser la participation des DRH au comité stratégique des GHT lorsque celui-ci traite des projets pouvant avoir un impact sur les effectifs, l'organisation et les conditions de travail,
3. Elaborer une charte d'accompagnement social des projets du GHT.

Dialogue social

4. Mettre en place une véritable instance de concertation territoriale, composée de représentants des CTE et des CHSCT des établissements du GHT,
5. Mettre en place le vote électronique ou, à défaut, généraliser le vote par correspondance pour les prochaines élections professionnelles de 2018,
6. Elaborer une charte du dialogue social basée sur les engagements réciproques de la direction et des organisations syndicales,
7. Favoriser le recours à des dispositifs de médiation pour le règlement des conflits sociaux,
8. Promouvoir les conseils de pôle afin de garantir une véritable concertation avec les équipes médicales et non-médicales.

Gestion statutaire

9. Simplifier le fonctionnement des commissions administratives paritaires en les regroupant en 3 CAP (une par catégorie statutaire),
10. Regrouper les CAPL et CAPD en une CAP de groupement,
11. Fusionner en un comité unique le comité médical départemental et la commission départementale de réforme,
12. Harmoniser le régime indemnitaire de la FPH sur celui des autres fonctions publiques afin de développer une rémunération liée à la fonction, aux sujétions et à l'engagement professionnel.

GPMC/Formation

13. Généraliser, en lien avec les délégations régionales de l'ANFH, l'élaboration d'une cartographie des métiers par territoire,
14. Au sein sur GHT, mutualiser une partie des crédits de formation (1%) pour la mise en œuvre d'actions communes,
15. Transformer le paradigme de la formation continue en passant d'une « obligation de dépenser » à une « nécessité de former »,
16. Moderniser l'approche pédagogique des formations en développant le recours aux nouvelles technologies.

Management

17/ Elaborer un projet managérial pour l'ensemble des professionnels, y compris médicaux,

18/ Développer l'accompagnement individuel et collectif comme le coaching et les ateliers de co-développement,

19/ Favoriser une représentation effective des cadres des différentes filières au sein des établissements en instituant un lieu d'échange, voire de concertation, de type espace cadres ou collège cadres,

19/ Instaurer un entretien de parcours professionnel pour les personnels médicaux et non médicaux

Gestion et organisation du travail

20/ Harmoniser, au niveau du GHT, les règles de gestion du temps de travail,

22/ Actualiser les décrets du 4 janvier 2002 sur la base, notamment, des recommandations du rapport Laurent, afin d'assouplir et de simplifier la gestion du temps de travail dans la FPH,

23/ Structurer les organisations de travail en formalisant la construction de maquettes organisationnelles permettant la meilleure adéquation possible entre la charge de travail et les moyens humains, en favorisant la coordination des tâches et la synchronisation des temps médicaux et non-médicaux.

Qualité de vie au travail et responsabilité sociale

24/ Inscrire la démarche QVT dans le projet RH de territoire,

25/ Généraliser, en les harmonisant, les outils de baromètre social,

26/ Développer des équipes de territoires dédiées à la santé au travail comprenant l'ensemble des acteurs médicaux et non médicaux,

27/ Améliorer l'attractivité de la médecine du travail et renforcer le rôle des infirmières de santé au travail,

28/ Elaborer une charte d'utilisation des outils informatiques en intégrant le droit à la déconnexion,

29/Développer, en lien avec le FIPHFP, une politique territoriale de recrutement et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés,

30/ Favoriser l'accueil des volontaires du service civique à l'hôpital.

TEGIECOLLOQUEGESTIONDUTEMPSDETRAVAIL
EXPERTISE**ADRHESS**SALONSPROFESSIONNELSG
ROUPEMENTSHOSPITALIERSDETERRITOIREPILOT
AGEDELEGATIONDEGESTIONRENCONTRESRHD
ELASANTESTATUTORGANISATIONPOLAIREPUBL
ICATIONS**ADRHESS**REFORMESPRATIQUESRHVO
YAGESDETUDEPROFESSIONNALISATIONSTATUT
GESTIONDESRESSOURCES**ADRHESS**HUMAINESF
ORMATIONCOLLOQUESFONCTIONPUBLIQUEH
OSPITALIEREQUALITEDEVIEAUTRAVAILJOURNEE
SDETUDEDISPOSITIFJUNIORSENIORPARTENARIA
TSRESPONSABILITE**ADRHESS**STRATEGIECOLLO
QUEGESTIONDUTEMPSDETRAVAILEXPERTISE**AD
RHESS**SALONSPROF SSIONNELSGROUPEMENTS
HOSPITALIERSDETERRITOIREPILOTAGEDELEGAT
IONDEGESTIONRENCONTRESRHDDELASANTESTA
TUTORGANISATIONPOLAIREPUBLICATIONS**AD
RHESS**REFORMESPRATIQUESRHVOYAGESDETU
DEPROFESSIONNALISATIONSTATUTGESTIONDE
SRESSOURCES**ADRHESS**HUMAINESFORMATION
COLLOQUESFONCTIONPUBLIQUEHOSPITALIER
EQUALITEDEVIEAUTRAVAILJOURNEESDETUDEDI
SPOSITIFJUNIORSENIORPARTENARIATSRESPONS
ABILITE**ADRHESS**STRATEGIECOLLOQUEGESTIO

Contact

ADRHESS - CH Intercommunal de Créteil
40, avenue de Verdun, 94000 CRETEIL, FRANCE

adrhess@chicreteil.fr - +33 (0)1 57 02 20 21

www.adrhess.fr