

4<sup>ème</sup> édition



24 & 25 septembre 2015

CF4051 - Maison du Sport Français - Paris 13

# TROPHEE DE L'INNOVATION RH

## Dossier de candidature 2015

### Trophée de l'innovation en Ressources Humaines FHF – MNH

*Pour la 3<sup>ème</sup> année consécutive, la FHF et la MNH proposent de récompenser des établissements sanitaires, sociaux et médico sociaux ayant mis en œuvre des actions innovantes dans le domaine des RH du personnel médical et non médical.*

Tous les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux peuvent participer en déposant un dossier de candidature **avant le 15 mai 2015**

par mail à [nadine.driss@sphconseil.fr](mailto:nadine.driss@sphconseil.fr)

ou par courrier à l'adresse suivante : SPH Conseil, 1 bis rue Cabanis - 75014 PARIS

*pour plus d'informations : Nadine DRISS, tél. 01 44 06 84 49*



## OBJECTIF

Ce prix récompense et met en valeur des actions innovantes des établissements en matière de politique de ressources humaines du personnel médical et non médical. Tous les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux peuvent participer.

Ce prix permet :

- de valoriser le travail de vos équipes et faire connaître vos initiatives,
- de promouvoir votre établissement,
- de diffuser vos initiatives auprès des autres établissements et permettre ainsi de faire progresser collectivement la politique des RH,
- d'être distingué par la FHF et la MNH.

## IMPES/D'ACTION

Cette année, aucun thème n'est défini a priori afin de permettre un retour d'expériences dans tous les domaines de la GRH du personnel médical et non médical.

Plusieurs projets seront retenus. Si votre projet ne l'est pas il fera cependant l'objet d'une publication sur le site internet de la FHF sauf avis contraire de votre part.

## SÉLECTION DES CANDIDATURES

La sélection se fera par un jury composé majoritairement de professionnels des établissements de santé et de partenaires institutionnels à partir des critères d'évaluation suivants :

- une méthodologie développée de façon claire,
- le caractère innovant du projet,
- un calendrier d'actions qui démontre que le projet est passé au stade opérationnel,
- l'évaluation de ses résultats et les indicateurs utilisés,
- l'intérêt pour le service public hospitalier,
- le caractère transposable du projet à d'autres établissements,
- le travail d'équipe nécessaire à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet.

## REMISE DES PRIX

Les trophées seront remis lors des rencontres RH des 24 et 25 septembre 2015. Ils feront également l'objet de diffusion dans les supports de communication de la FHF et de la MNH.

**FICHE DETAILLEE***(3 pages maximum)***Etablissement :**

Nom de l'établissement : **Centre hospitalier de Valence**  
 Service : **Direction des Ressources Humaines- Direction Achats Travaux Equipements Logistique**  
 Adresse : **179 Boulevard Maréchal Juin**  
 Code postal : **26953**  
 Ville : **VALENCE Cedex 9**  
 Personne référente : **Stéphanie PIOCH**  
 Fonction : **DRH**  
 Tél. : **04.75.75.75.02**  
 E-mail : **spioch@ch-valence.fr**

**Domaines** (cochez 1 ou plusieurs domaines) :

- ATTRACTIVITE
- COMMUNICATION INTERNE
- CONDITIONS DE TRAVAIL ET SANTE AU TRAVAIL
- COOPERATIONS ENTRE ETABLISSEMENTS
- COOPERATION ENTRE PROFESSIONNELS
- DIALOGUE SOCIAL
- FORMATION ET DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES
- GESTION RH / CONTROLE DE GESTION
- GPEC
- MANAGEMENT
- ORGANISATION DU TRAVAIL
- POLITIQUE SOCIALE
- AUTRES (préciser) .....

**Personnel concerné :**       PM       PNM

## Titre

Création d'une nouvelle fonction transversale d'intendant pour des agents en attente de reconversion professionnelle

## Contexte et objectifs

Le CH de VALENCE a mis en œuvre une cellule médico-sociale (CMS) depuis 2008 issue du CHSCT pour accompagner les personnels en difficulté.

En 2010, le CH de VALENCE avec 3 autres établissements de santé ont déposé un projet dans le cadre du CLACT 2010 sur le maintien des agents dans l'emploi. Ce CLACT a permis au CH de Valence de réorganiser le fonctionnement de la CMS et a fait émerger le projet de mise en place de 4 postes d'intendants pour des personnels suivis en CMS pour leur permettre de reconstruire un projet professionnel.

L'intendant exerce une fonction transversale d'aide aux soignants et aux patients sur la fonction hôtellerie et hébergement : chambres particulières et forfaits accompagnants, restauration, blanchisserie-lingerie, utilisation des terminaux multimédias et autres missions (enquêtes, inventaire). Cette fonction est accessible à tous les grades.

## Description du projet, actions réalisées et calendrier

Elaboration d'une fiche de poste d'intendant par la CMS présentée au CHSCT en 1<sup>er</sup> semestre 2013

Identification par la CMS des 4 agents correspondant au profil d'intendant en juin 2013

Formation pendant les 2 mois d'été auprès des Directions concernées

Démarrage en septembre 2013 sachant que l'affectation sur un poste d'intendant est au maximum de 24 mois.

8 agents ont à ce jour occupé un poste d'intendant dont 2 sont retournés dans un service de soins et 1 sur un projet extérieur à l'hôpital.

**Méthode adoptée** : association des différents acteurs, instances...

Ce projet s'est construit avec les représentants du personnel et le CHSCT. Les agents suivis en CMS ont désormais tous un tuteur s'ils l'acceptent. Tous les intendants sont suivis en CMS et ont chacun un tuteur (médecine du travail, DRH, Direction des soins, représentant du personnel).

Le projet a été présenté à la réunion d'encadrement de juin 2013.

En octobre 2013, il a été décidé de rattacher l'équipe des intendants à la Direction Achats, Travaux, Equipements, Logistique (DATEL) auprès du secteur Hygiène des locaux, propreté, environnement.

**Résultats obtenus et modalités d'évaluation** : organisationnel, financier, impact pour les agents et les patients...

Un bilan a été présenté au CHSCT de décembre 2014. La présence des intendants dans les services de soins a permis de créer un « trait d'union » entre les différents services d'appui (achat, blanchisserie, restauration...) et les unités de soins. Chaque action est suivie sur le plan financier à partir de tableaux de bord.

Ce projet a permis de réaliser des gains financiers au niveau de la progression de la facturation des chambres seules et la production des plateaux repas par exemple. Des indicateurs sont suivis sur ces 2 thèmes qui ont démontré une progression significative.

Le bilan qualitatif très positif a permis aux soignants de retrouver du temps à consacrer aux patients et à 3 agents de reprendre en mains leur avenir professionnel.

**Date et signature du chef d'établissement**

Le 22/06/15

Le Directeur,

Jean-Pierre BERNARD



**FICHE SYNTHETIQUE***(publiée sur internet)***Etablissement :**

Nom de l'établissement : Centre hospitalier de Valence  
 Service : Direction des Ressources Humaines - Direction Achats Travaux Equipements  
 Logistique  
 Adresse : 179 Boulevard Maréchal Juin  
 Code postal : 26953  
 Ville : VALENCE Cedex 9

**Domaine :**

Conditions de travail et santé au travail – Coopération entre professionnels – Dialogue social – GPEC –  
 Management – Organisation du travail – Politique sociale

**Personnel concerné :**     PM         PNM

**Titre**

Création d'une nouvelle fonction transversale d'intendant pour des agents en attente de reconversion professionnelle.

**Résumé** (*maximum 10 lignes*)

A partir du projet CLACT 2010 sur le maintien dans l'emploi, le Centre hospitalier de Valence par le biais de la Cellule médico-sociale (CMS) a créé une équipe de 4 intendants sélectionnés à partir d'agents suivis en CMS et qui étaient en difficulté professionnelle. C'est une fonction transversale d'aide aux soignants et aux patients sur la fonction hôtellerie et hébergement. L'affectation sur cette fonction est pour une durée maximum de 24 mois, durée mise à profit pour les agents pour avoir une expérience professionnelle positive et préparer leur retour professionnelle ou une reconversion. Les intendants sont très satisfaits de leur poste en raison de l'utilité de leur fonction pour les services.

2 ans après la mise en œuvre de ce projet, le bilan est très positif au niveau qualitatif et par les gains financiers obtenus. Le bilan a été présenté en CHSCT fin 2014. Une relation de confiance s'est instaurée entre les différents professionnels.

Les postes se financent par une amélioration de la facturation des chambres particulières.

Cette nouvelle fonction trouve tout son sens dans le fonctionnement de l'hôpital aujourd'hui. Il contribue à l'amélioration du séjour du patient.

J'autorise la publication de cette fiche sur le site internet de la FHF et dans d'autres supports de communication.

