

4^{ème} édition



24 & 25 septembre 2015

CNOSF - 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^{ème} 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

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.

TYPES 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.

SELECTION 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 : CHU DE LIMOGES
Service : DRH
Adresse : 2 avenue Martin Luther King
Code postal : 87042
Ville : LIMOGES CEDEX
Personne référente : Sonia VIGNOT
Fonction : DRH
Tél. : 05 55 05 55 55
E-mail : Secretariat.DRH-Personnel.Relations.Sociales.Formation@chu-limoges.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

Cellule de Maintien et de Retour à l'Emploi (CMRE)

Contexte et objectifs

Plusieurs facteurs sont à l'origine des difficultés rencontrées lors de l'étude et de la résolution des situations de maintien dans l'emploi :

- le vieillissement de la population et le recul annoncé de l'âge de départ en retraite,
- l'évolution de la législation sur les personnes en situation de handicap,
- l'apparition et la prise en compte des risques psychosociaux,
- les obligations résultant de l'évolution de la jurisprudence en matière de maintien dans l'emploi,
- les contraintes économiques et financières de l'établissement et la nécessité qui en découle de prévenir et de maîtriser l'absentéisme.

En parallèle, chaque institution doit veiller à la prise en compte de la valeur humaine comme facteur de développement de ses ressources et garantir le maintien dans l'emploi en traitant par tous les moyens et le plus tôt possible, les situations de santé ou de handicap susceptibles de faire peser un risque sur celui-ci.

La CMRE a pour objectif de prévenir et traiter toute situation d'inaptitude ou de risque d'inaptitude susceptible de constituer une menace pour l'emploi d'un agent hospitalier du CHU de Limoges et à ce titre elle se doit :

- d'anticiper l'apparition de l'inaptitude,
- résoudre les cas précis et concrets d'inaptitude avérée.

Elle formule et propose des orientations dans les domaines :

- de l'aménagement du poste de travail et/ou l'affectation temporaire sur un poste en renfort,
- de la mobilité sur des postes vacants intra pôle ou inter pôle,
- du reclassement professionnel : pôles HU ⇔ Directions fonctionnelles (via éventuellement un Bilan de Compétence, un Congé de Formation Professionnel.....),
- de l'accompagnement vers un autre établissement hospitalier (mutation), une autre fonction publique (détachement), le secteur privé.

Description du projet, actions réalisées et calendrier

Animée par la Directrice du Personnel, des Relations Sociales et de la Formation, la CMRE a pour vocation d'être un espace d'échange entre les différents acteurs qui la composent, afin de discuter et de traiter des situations individuelles des agents de l'établissement, pour lesquels les médecins du travail détectent un état de santé rendant difficile leur exercice professionnel dans le poste ou l'emploi qu'ils occupent.

Le plus souvent ces situations apparaissent à l'issue d'un Congé de Longue Maladie / Congé de Longue Durée, une interruption temporaire de travail de plus de 12 mois consécutifs en congé de maladie ou d'Accident du Travail / Maladie Professionnelle.

Ainsi, les médecins de santé au travail peuvent émettre, de façon définitive ou temporaire, des restrictions d'aptitude et solliciter un aménagement du poste et / ou une modification du temps de travail pour un salarié en difficulté.

En parallèle, au regard de certains indicateurs (absentéisme, pyramide des âges,...), des situations spécifiques peuvent être détectées par la Direction des Ressources Humaines ou signalées par l'encadrement.

C'est pourquoi, la CMRE se doit d'être force de proposition à l'échelle de l'institution pour accompagner ces agents dans leur intérêt et celui du CHU de Limoges. Dans cette perspective, les différentes dimensions médicales, psychologiques, professionnelles et sociales doivent être prises en considération. L'accompagnement de ces agents est indispensable et doit être pensé en termes de proximité afin :

- d'identifier les causes de dysfonctionnements avec l'aide de l'encadrement et du médecin du travail, pour envisager les aménagements de poste qui sont nécessaires,

- de réaliser un suivi de l'évolution de ces professionnels et de leur adaptation notamment à l'aide de mesures complémentaires préconisées par les référents en ergonomie parfois en collaboration avec des intervenants extérieurs comme le SAMETH, le FIPHFP....

Un calendrier prévisionnel est élaboré annuellement avec une fréquence de réunions tous les deux mois.

L'ordre du jour est arrêté par la DRH sur proposition des différents membres de la CMRE.

Les débats qui ont lieu lors de la CMRE ont vocation à rester confidentiels et chaque réunion fait l'objet d'un relevé de conclusions.

La CMRE émet des propositions et la DRH arrête les décisions qui en résultent.

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

La Cellule de Maintien et Retour à l'Emploi initialement intitulée Commission des postes aménagés a été validée lors d'une séance du CHSCT.

Cette commission s'inscrit désormais dans le cadre du Projet d'Etablissement et plus précisément dans le Projet Social Professionnel sous le thème 3.2 Améliorer les conditions de travail => objectif : « Prendre soins des équipes ». C'est la raison pour laquelle, elle figure à titre pérenne dans le règlement intérieur du CHSCT.

Acteurs en interne :

- La Directrice du Personnel, des Relations Sociales et de la Formation et les personnes ressources de la DRH,
- Le coordonnateur général des soins et/ou son représentant,
- Les médecins du département de santé au travail,
- La psychologue clinicienne et du travail,
- L'assistante socio éducative du personnel,
- L'ergomotricien et/ou les référents en ergonomie,
- Un représentant de chacune des 4 organisations syndicales siégeant au CHSCT,
- Les cadres des Directions fonctionnelles en fonction des besoins.

Ces personnes sont habilitées à saisir la CMRE via les référents désignés par La Directrice du Personnel, des Relations Sociales et de la Formation qui assurent l'instruction, l'accompagnement et le suivi des dossiers.

Acteurs en externe

- Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP),
- HANDIPACTE régional Limousin,
- Services d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (SAMETH),
- CAP Emploi,
- Centres de réadaptation professionnelle.

Outils utilisés :

- Des fiches techniques définissant les modalités juridiques de mise en œuvre de l'ensemble des orientations préconisées.
- Un tableau de bord de gestion et de suivi des séances de la CMRE a été conçu.
- Une évaluation, est effectuée à chaque début de séance, par l'examen des dossiers en cours avec un point sur l'avancement des propositions faites lors de la CMRE précédente.

Après avis de tous les participants de la CMRE, les dossiers sont retirés du tableau de bord, lorsque la problématique évoquée est solutionnée de façon définitive.

Cet outil de suivi est régulièrement actualisé par les référents RH.

- Les fiches de postes adaptées par l'encadrement au vu des restrictions formulées par les médecins du travail devront être communiquées en amont de chaque séance.
- Des actions de formation ciblées et adaptées au parcours professionnel de l'agent concerné.

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

Un document de suivi permet de mettre en exergue le volume de dossiers présentés et solutionnés en CMRE.

Par exemple sur l'année 2013 : 79 dossiers ont été évoqués et 25 ont pu être solutionnés, en 2014 : 89 dossiers ont été évoqués et 44 ont été solutionnés.

En 2013 comme en 2014 les 2 orientations principales ayant permis de proposer un retour ou le maintien dans l'emploi sont le changement de service ou l'aménagement du poste de travail.

Pour les agents bénéficiaires de l'obligation dans l'emploi (BOE) l'intervention du FIPHFP dans le cadre du conventionnement avec le CHU de Limoges a permis la prise en charge financière d'actions pour le maintien dans l'emploi tels que: l'acquisition de matériel adapté, l'aide technique, l'accompagnement sur le lieu professionnel, le financement des frais de déplacement domicile/travail et les formations adaptées.

Date et signature du chef d'établissement

le 15 mai 2015

Le Directeur Général

H. SIAMMED



FICHE SYNTHETIQUE

(publiée sur internet)

Etablissement :

Nom de l'établissement : CHU DE LIMOGES

Service : DRH

Adresse : 2 avenue Martin Luther King

Code postal : 87042

Ville : LIMOGES CEDEX

Domaine :

CONDITIONS DE TRAVAIL ET SANTE AU TRAVAIL ET DIALOGUE SOCIAL

Personnel concerné : PM PNM

Titre

Cellule de Maintien et de Retour à l'Emploi (CMRE)

Résumé (maximum 10 lignes)

Chaque institution doit veiller à la prise en compte de la valeur humaine comme facteur de développement de ses ressources et garantir le maintien dans l'emploi en traitant par tous les moyens et le plus tôt possible, les situations de santé ou de handicap susceptibles de faire peser un risque sur celui-ci.

La création de la Cellule de Maintien et Retour à l'Emploi a été validée lors d'une séance du CHSCT. Elle s'inscrit désormais dans le cadre du Projet d'Etablissement et plus précisément dans le Projet Social Professionnel sous le thème 3.2 Améliorer les conditions de travail => objectif : « Prendre soins des équipes ». C'est la raison pour laquelle, elle figure à titre pérenne dans le règlement intérieur du CHSCT.

La CMRE a pour objectif de prévenir et traiter toute situation d'inaptitude ou de risque d'inaptitude susceptible de constituer une menace pour l'emploi d'un agent hospitalier du CHU de Limoges et à ce titre elle se doit d'anticiper l'apparition de l'inaptitude ainsi que de résoudre les cas précis et concrets d'inaptitude avérée.

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