



PROJET SOCIAL 2021-2026

Le centre hospitalier d'Arles doit faire face depuis près de 2 ans à une crise sanitaire d'une ampleur inédite. Si elle a eu le mérite de mettre en valeur le travail des personnels hospitaliers au sein de la société française, elle a malheureusement mis en exergue les difficultés d'exercice de leur métier au quotidien et leur volonté d'être mieux reconnus.

Si l'hôpital public n'a pas, à ce jour, fini de gérer cette crise, la direction des ressources humaines a souhaité, malgré ce contexte délicat, redonner un nouveau souffle à la politique sociale de l'établissement et a élaboré pour cela de nouveaux outils de dialogue social en lien avec les partenaires sociaux.

Ajouté aux mesures prises par les pouvoirs publics au niveau national dans le cadre du protocole d'accords du Ségur de la santé, l'élaboration en 2021 des lignes directrices de gestion et du projet social de l'établissement devraient permettre aux professionnels de l'établissement de mieux connaître le déroulement de leur carrière au sein de l'établissement et, de manière plus générale, le fonctionnement et les objectifs d'une politique RH dont les mots clés sont **accompagner- sécuriser- prévenir- promouvoir**.

Le projet social 2021-2026 du centre hospitalier d'Arles - un nouveau souffle donné à la politique sociale de l'établissement

Composante essentielle du projet d'établissement et document complémentaire des lignes directrices de gestion, le projet social définit les objectifs généraux de la politique sociale d'un établissement ainsi que les mesures permettant la réalisation de ces objectifs sur les 5 prochaines années.

Au-delà du cadre réglementaire, l'élaboration du projet social réalisée en co-construction avec les partenaires sociaux, constitue un temps privilégié d'échanges, de dialogue et de réflexion autour des préoccupations principales des professionnels hospitaliers qui œuvrent quotidiennement à l'accomplissement des missions de service public incombant au centre hospitalier d'Arles.

Le projet social a pour ambition :

- de déployer une politique des ressources humaines privilégiant l'accompagnement et la reconnaissance des professionnels,
- de consolider et développer une politique sociale,
- structurer la politique sociale de l'établissement autour de la santé au travail, la conciliation vie professionnelle/ vie privée, la démarche Responsabilité Sociétale des Entreprises et l'égalité professionnelle,
- promouvoir les compétences managériales, accompagner le changement et anticiper la création de nouveaux métiers.

C'est autour de ces orientations stratégiques qu'ont été définies diverses actions concrètes qui devront être mises en œuvre dans les prochaines années pour, par exemple, améliorer l'accueil des nouveaux arrivants, mieux informer les professionnels sur les carrières et les parcours professionnels, améliorer la politique de recrutement et de promotion, accompagner les professionnels ayant des problèmes de santé, poursuivre le plan d'équipement dans les services, proposer des activités de détente et de relaxation, déployer des espaces de discussion innovants...

Autant d'actions concrètes qui serviront de feuille de route à l'équipe de la direction des ressources humaines ces 5 prochaines années.



LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION DU CENTRE HOSPITALIER D'ARLES : UN NOUVEL OUTIL DE DIALOGUE SOCIAL

L'une des innovations fortes de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique consiste en l'obligation pour tous les établissements publics de santé d'avoir défini des lignes directrices de gestion (LDG) à compter du 1er janvier 2022.

Les LDG constituent un nouvel outil de dialogue social de référence pour formaliser la politique de gestion des ressources humaines de l'établissement autour de deux champs d'application :

- La mise en œuvre de la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines ;
- Des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Elaborées en lien avec les partenaires sociaux à partir d'un diagnostic partagé qui s'est appuyé sur des données objectives et chiffrées, les LDG du centre hospitalier d'Arles ont identifié plusieurs actions à prioriser pour améliorer les règles de promotion et de valorisation des parcours professionnels et dynamiser la politique de recrutement de l'établissement.

La promotion et la valorisation des parcours professionnels : des règles aujourd'hui formalisées et plus lisibles

Si les règles d'avancement de grade et de corps définies ci-après ont toujours vocation à s'appliquer après l'obtention des conditions individuelles statutaires d'avancement tenant compte des ratios promus/promouvables fixés chaque année par voie réglementaire, **elles sont aujourd'hui formalisées et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions de corps et de grade sont désormais plus lisibles et identiques pour toutes les filières et les catégories professionnelles.**



Les règles d'avancement vont ainsi davantage prendre en compte **les acquis de l'expérience professionnelle et la valeur professionnelle des agents.**

Aussi, afin de permettre un classement des agents, il a été travaillé une grille d'analyse permettant de faire cohabiter :

- des critères liés au parcours professionnel,
- des critères liés à l'évaluation de la valeur professionnelle permettant de mieux prioriser les candidats, sur la base du compte-rendu de l'entretien professionnel annuel, nouvel outil d'évaluation mis en place à partir de 2021,
- des critères supplémentaires liés à la valorisation de l'implication institutionnelle des agents au sein de l'établissement.

Ainsi **les critères liés au parcours professionnel** des agents prendront désormais en compte pour tous les personnels de l'établissement, l'ancienneté dans la fonction publique hospitalière, l'ancienneté dans le corps et l'ancienneté dans le grade.

Les critères liés à l'évaluation de la valeur professionnelle prendront en compte, sous forme d'attribution de points, tous les items évalués lors de l'entretien professionnel des agents. **Cette cotation sera automatiquement renseignée dans le logiciel GESFORM pour chacun des critères.**

Seront ainsi valorisés sous forme de points :

- les résultats des objectifs fixés l'année N-1 sachant que le nombre d'objectifs fixés est de 2 par an pour les agents et de 4 par an pour les personnels d'encadrement,
- les qualités professionnelles au regard des compétences attendues,
- l'évaluation de la manière de servir avec un barème de points fixé pour chacun des 5 critères évalués.

Enfin, des critères supplémentaires relatifs à l'implication institutionnelle de l'agent (implication dans le projet de service, de pôle, dans l'établissement, l'exercice de mission de référent...), la technicité du poste, les mobilités effectuées par celui-ci (changement de service, de pôle), l'encadrement d'équipe pour les « faisant fonction », l'affectation dans un service moins attractif permettront à l'agent de bénéficier de points supplémentaires susceptibles d'accélérer son avancement.



Pour tenir compte de cette mise en œuvre récente et permettre aux évaluateurs et évalués de s'approprier ce nouvel outil, la durée des LDG a été fixée à deux ans. Un bilan de leur mise en place sera alors effectué pour évaluer la pertinence des critères pris en compte.

Une politique de recrutement plus dynamique pour renforcer l'attractivité de l'établissement et fidéliser le personnel

Pour rester attractif et fidéliser son personnel, l'établissement propose désormais un parcours plus clair aux professionnels prenant en compte leurs attentes concernant notamment les modalités de recrutement (durée des contrats, rémunération, délai de mise en stage...).

Depuis de nombreuses années, les établissements publics de santé connaissent des difficultés pour recruter un certain nombre de professionnels qui exercent des métiers dits en tension tels les infirmiers, les manipulateurs radio, les IBODE, les sage-femmes. Par conséquent, les modalités de recrutement et de mise en stage sont adaptées aux difficultés de recrutement sur ces métiers spécifiques.

Ainsi, **le délai de mise en stage pour ces métiers en tension est désormais réduit de moitié par rapport aux pratiques antérieures.** Dès lors, l'agent qui exerce un métier en tension pourra, à condition qu'il occupe un poste vacant et que ses grilles d'évaluation sont satisfaisantes, être mis en stage au bout de 6 mois au lieu d'un an comme auparavant.

Quant au délai de mise en stage des agents exerçant des métiers qui ne sont pas considérés en tension, celui-ci est de 2 ans, là encore si les grilles d'évaluation sont satisfaisantes et si l'agent occupe un poste vacant.

Ces nouvelles mesures ont avant tout pour objectif d'améliorer la qualité de vie au travail des professionnels de l'établissement en leur permettant d'avoir une meilleure visibilité de leur déroulement de carrière et de mieux reconnaître l'implication des professionnels du centre hospitalier d'Arles. Ces règles aujourd'hui écrites, ne sont bien entendu pas figées et seront régulièrement évaluées et le cas échéant ajustées en lien avec les partenaires sociaux.

L'établissement poursuit par ailleurs sa politique d'accompagnement des projets professionnels des personnels au travers sa politique ambitieuse de formation et de financement des études promotionnelles.



Si vous souhaitez prendre connaissance des LDG dans leur intégralité, il vous est possible de les consulter sur intranet.

MÉDAILLES D'HONNEUR DU TRAVAIL

Cette année encore, la direction a souhaité remettre la médaille d'honneur du travail



aux agents afin de les remercier de leur implication tout au long de leur carrière.

Cette distinction a été attribuée aux personnels pouvant en bénéficier et en ayant fait la demande pour les récompenser des 20, 30 ou 35 années de services publics pendant lesquelles ils ont exercé avec compétence professionnelle au service des usagers de l'hôpital public, particulièrement éprouvés ces derniers mois.

Même si la situation sanitaire n'a pas permis d'organiser une cérémonie de remise de médaille en leur honneur, le diplôme de la médaille d'honneur régional départemental et communal établi, selon leur lieu de domiciliation, par les préfets du Gard ou des Bouches du Rhône, complété d'une gratification financière versée par l'établissement, a été adressé à 33 nouveaux récipiendaires. 8 agents ont ainsi reçu la médaille d'or, 10 la médaille vermeil et 15 la médaille d'argent.

A son tour, La Lettre leur adresse ses plus sincères félicitations.

DES STAGIAIRES TOUJOURS PLUS NOMBREUX ACCUEILLIS AU SEIN DE NOTRE ÉTABLISSEMENT

Malgré le contexte sanitaire difficile des deux dernières années, la direction des ressources humaines a volontairement maintenu une politique d'accueil de stagiaires ouverte et dynamique.

Si la réalisation d'un stage en établissement de santé est d'abord l'occasion pour l'étudiant de découvrir un monde professionnel nouveau, de comprendre comment fonctionne l'hôpital ou l'EHPAD, de développer son savoir-être etc..., c'est aussi une réelle opportunité pour offrir à l'étudiant une première expérience professionnelle qualifiante, de former une personne en adéquation avec les besoins et le cas échéant de futurs collaborateurs.

C'est dans cette optique que l'établissement a encore accueilli près de 170 stagiaires l'année dernière. Comme chaque année, si tous les secteurs d'activité ont intégré des élèves en formation, la grande majorité d'entre eux l'ont été dans les services de soins, notamment à la maternité qui accueille régulièrement des élèves auxiliaires de puériculture et des sages femmes, au pôle médico-sportif des élèves kinésithérapeutes et des élèves en licence STAPS, au service des urgences des stagiaires ambulanciers, au bloc opératoire également.

Le secteur de la gériatrie, et plus particulièrement les EHPAD ont également participé à la formation de nombreux lycéens en BAC PRO ASSP (accompagnement soins et services à la personne) et des SPLV (service de proximité et de vie locale), sans compter le service de restauration, le service de sécurité incendie, le laboratoire, le service de stérilisation, les secrétariats médicaux...

La direction des ressources humaines tient à remercier les nombreux personnels qui assurent le tutorat de ces élèves qui, pour certains peut-être, deviendront de futurs collègues de travail !

PLAN DE FORMATION, UN SUPPORT ACTIF DE COMPÉTENCES

Comme tant d'autres activités, le plan de formation se trouve fortement perturbé par la crise sanitaire dans son déroulement, depuis 2 ans. Cette année, un élément supplémentaire a bouleversé son élaboration, avec un recueil des besoins effectué en ligne*. Malgré tout, le plan de formation 2022 est dans les starting blocks avec une offre toujours variée et actualisée. En voici les grandes lignes...

Un contenu diversifié

Le plan de formation est construit selon cinq rubriques qui assurent chaque année la diversité de son contenu : actualisation des connaissances, hygiène, sécurité et conditions de travail, communication et relation, qualité/organisation et méthodes et enfin projets de service. Cette dernière rubrique connaît un succès croissant qui développe le caractère spécifique des formations en fonction des domaines d'activités, par exemple Humanitude en gériatrie ou approche thérapeutique des délires en psychiatrie. Car la vocation du plan de formation est d'être un support actif de compétences et donc de s'adapter aux projets de service ou de pôle et à l'activité, comme avec les formations à la mise en place du nouveau logiciel de dossier patient, Axigate.

De façon plus générale, on observe depuis quelques années l'importance des approches alternatives et complémentaires aux soins traditionnels, avec des thèmes comme : l'hypnose, Snoezelen, le toucher thérapeutique...

Enfin, le plan de formation épouse aussi les évolutions sociétales et les priorités de santé publique comme en témoignent les actions prévues en 2022 sur le repérage des violences familiales et sur la laïcité.

De nouvelles opportunités

Si la crise sanitaire a perturbé l'organisation des formations, elle a aussi d'une certaine façon, ouvert des opportunités nouvelles comme des dispositifs dérogatoires de dépenses sur l'enveloppe de formation. Ceux-ci consistent à autoriser des dépenses ou des reports exceptionnels sur le budget formation afin d'écouler les soldes des plans de formation, augmentés par les nombreuses annulations de formation, lors des pics de la crise sanitaire. Comme l'année précédente, l'établissement profite de cette occasion pour financer des équipements pédagogiques (matériel informatique, équipements de simulation, extincteurs de formation). L'année dernière ce dispositif a permis l'équipement complet d'une salle informatique où ont lieu désormais plusieurs sessions de formations bureautiques par an et toutes les autres formations informatique.

Une gestion dynamique

Enfin, un autre facteur de soutien fort à l'activité est l'octroi d'enveloppes par pôle, pour le financement des formations individuelles. Cela permet de satisfaire les attentes au plus près, et la bonne gestion budgétaire du plan permet de renforcer cette modalité : en effet une partie du budget récupéré des annulations est consacré aux pôles dont l'enveloppe est à nouveau abondée de 30 000 €. Une enveloppe de 15 000 € supplémentaires est également dédiée au financement des actions annulées en 2020 et 2021 qui seraient reprogrammées en 2022, afin que celles-ci n'alourdissent pas les budgets de pôle.

Le plan de formation sera disponible comme chaque année, sur catalogue (entièrement relooké !) d'ici quelques jours. Les notes d'information lors des ouvertures de formation sont affichées en service et disponibles dans l'intranet dans l'espace DRH.

PLAN DE FORMATION

- ACTIONS GROUPÉES
- ENVELOPPES SPÉCIFIQUES
- ACTIONS INDIVIDUELLES

Approbation par le comité technique d'établissement du 15 décembre 2020. Direction des Ressources Humaines

2022

Quartier Fouchon
BP 80195
13637 ARLES Cedex
Tél. 04 90 49 29 29
Fax. 04 90 49 29 73
www.ch-arles.fr
drh@ch-arles.fr

VERSEMENT D'UNE PRIME INFLATION

Pour faire face à la hausse des prix de l'énergie et des carburants, les pouvoirs publics ont décidé la mise en place d'une indemnité exceptionnelle et individuelle de 100 € dite « indemnité inflation. ». Les salariés et agents publics gagnant moins de 2 000 € nets par mois percevront cette indemnité.

L'indemnité inflation est une aide unique qui sera versée aux agents pouvant en bénéficier sur la paye du mois de février, pour préserver leur pouvoir d'achat face à la forte hausse du coût des énergies. Cette aide est versée en une seule fois et les bénéficiaires n'ont aucune démarche à faire.

Sont concernés tous les personnels de l'établissement qui ont perçu au titre de la période allant du 1er janvier au 31 octobre 2021 une rémunération inférieure à 26 000 € bruts.

Cette aide est individualisée. Si les deux membres d'un même foyer gagnent moins de 2 000 € nets par mois, ils percevront tous les deux l'aide. Le montant de cette aide ne sera soumis à aucun prélèvement fiscal ou social et ne sera pas pris en compte pour le calcul de l'impôt sur le revenu ni dans les conditions de ressources pour bénéficier d'aides sociales.