

## PRIX DE L'INNOVATION RH : Dossier de candidature 2016

### FICHE DETAILLEE

(3 pages maximum)

#### Etablissement :

Nom de l'établissement : CH de Brie-Comte-Robert, CH de Jouarre et EPMS de Tournan  
Service :  
Adresse : 17 rue Petit de Beauverger  
Code postal : 77170  
Ville : BRIE COMTE ROBERT  
Personne référente : Ph.PARET  
Fonction : Directeur  
Tél. : 01 60 62 62 15  
E-mail : directeur@hopital-brie.fr

#### Domaine(s) (cochez 1 ou plusieurs domaines) :

- Attractivité
- Communication interne
- Conditions de travail et santé au travail
- Coopérations entre établissements
- Coopération entre professionnels
- Dialogue social
- Formation et développement des compétences
- Gestion RH / Contrôle de gestion
- GPEC
- Management
- Organisation du travail
- Politique sociale
- Autre (préciser) .....

#### Personnel concerné :

PM

PNM

Ensemble du personnel



## Titre

### CHARTRE SUR LA RECONNAISSANCE DU PARCOURS SYNDICAL A L'HOPITAL

## Contexte et objectifs

Les 3 établissements ont signé le 17 février 2016 avec les organisations syndicales représentatives CFDT, CGT, SUD et UFAS une « Charte sur la reconnaissance du parcours syndical à l'hôpital » afin de non seulement promouvoir le dialogue social comme levier de changement mais aussi de reconnaître et valoriser les engagements et parcours individuels des représentants syndicaux engagés.

Pourquoi la charte ? La promotion du dialogue social participe de la responsabilité sociétale de l'hôpital et est vecteur de développement durable.

Notre objectif a été de répondre au questionnement suivant :

- Comment favoriser l'articulation du mandat syndical et de l'activité professionnelle ?
- Comment faire évoluer le regard porté sur l'action syndicale et les relations sociales en général à l'hôpital?
- Comment les 3 établissements peuvent accompagner les représentants des organisations syndicales tout au long du parcours syndical et au-delà ?
- Comment valoriser le parcours syndical et accompagner les agents dans une démarche de validation des acquis de leur expérience syndicale ?

## Description du projet, actions réalisées et calendrier

La démarche a été initiée au printemps 2015 et a de suite suscité l'intérêt des organisations syndicales à des degrés divers.

Plusieurs réunions d'échange ont permis de déboucher sur un consensus autour de la forme d'une charte avec à la fois un engagement des OS, un engagement de la direction et des valeurs communes revendiquées (confère Charte).

Concernant les engagements de la direction, on peut citer tout particulièrement :

- la définition et la mise en place d'un plan d'accompagnement individuel « RH » de la prise de mandat et tout au long du parcours avec notamment clarification de l'articulation temps de délégation et temps de travail dans les services en cas de décharge partielle.
- la valorisation des compétences acquises par les professionnels dans le cadre de responsabilité syndicale

La Charte est signée par toutes les OS depuis le 17 février dernier.

Une action de formation est organisée sur la médiation professionnelle.

Les différents cadres de proximité et chefs de service ont été sensibilisés sur le sujet et la direction a clarifié avec chacun les organisations de temps de travail.

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

Plusieurs réunions tout au long de 2015 et au début de 2016 ont mobilisé toutes les OS des établissements avec également la participation de représentants départemental des syndicats représentés.

Le corps médical a également été associé à la réflexion.

La charte a été présentée dans les différentes instances, Directoire, CTE, CHSCT, CME, CSIRMT et CS/CA fin

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

La Charte est signée par toutes les OS depuis le 17 février dernier.

Une action de formation est organisée sur la médiation professionnelle en intra et commune aux 3 structures.

Les différents cadres de proximité et chefs de service ont été sensibilisés sur le sujet et la direction a clarifié avec chacun les organisations de temps de travail.

Le processus d'évaluation de l'activité et des résultats (via l'entretien annuel d'évaluation et de progrès) est en cours de structuration pour 2016 avec les partenaires en considérant l'exigence de non discrimination qu'elle soit négative ou positive.

Un impact très positif est mesuré à la fois sur la fluidité du dialogue social sur les 3 établissements malgré de nombreux sujets « sensibles » et aussi sur la conciliation activité syndicale / activité professionnelle hospitalière tant sur les agents concernés, que sur leur cadre et collègues de travail.

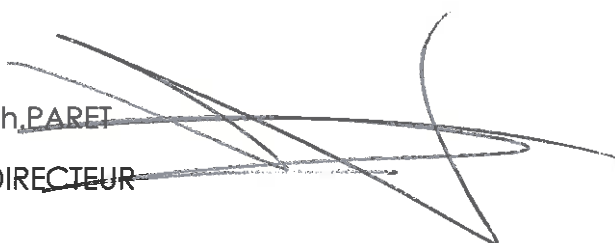
De facto, avec une qualité de vie au travail renforcée, on peut mesurer un impact positif sur les prises en soins des patients.

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

Le 27 avril 2016

Ph.PARET

DIRECTEUR



## PRIX DE L'INNOVATION RH : Dossier de candidature 2016

### FICHE SYNTHETIQUE

(publiée sur internet)

#### Etablissement :

Nom de l'établissement : **CH de Brie-Comte-Robert, CH de Jouarre et EPMS de Tournan**

Service :

Adresse : 17 rue Petit de Beauverger

Code postal : 77 170

Ville : Brie-Comte-Robert

#### Domaine(s)

Dialogue social, Formation et développement des compétences, Management, Organisation du travail et Politique Sociale

#### Titre

**CHARTRE SUR LA RECONNAISSANCE DU PARCOURS SYNDICAL A L'HOPITAL**

#### Résumé (maximum 10 lignes) :

Les Centres hospitaliers de Brie Comte Robert, de Jouarre et l'Etablissement Public Gérontologique de Tournan en Brie ont signé le 17 février 2016 avec les organisations syndicales représentatives CFDT, CGT, SUD et UFAS une « Charte sur la Reconnaissance du Parcours Syndical à l'Hôpital » afin de non seulement promouvoir le dialogue social comme levier de changement mais aussi de reconnaître et valoriser les engagements et parcours individuels des représentants syndicaux engagés.

Les principales actions mobilisées portent principalement sur :

- La définition et la mise en place d'un plan d'accompagnement individuel « RH » tout au long du parcours syndical,
- La valorisation des compétences acquises par les professionnels dans le cadre de responsabilité syndicale,
- Le développement d'actions de communication autour de la fonction de représentation syndicale dans les établissements et en lien avec les organisations syndicales.

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



## CHARTRE SUR LA RECONNAISSANCE DU PARCOURS SYNDICAL A L'HOPITAL

La direction commune, organisée autour des parcours de vie des personnes âgées sur les territoires, souhaite promouvoir le dialogue social dans une démarche de développement durable.

La reconnaissance du parcours syndical en est un élément fondamental.

La signature d'une charte sur la reconnaissance du parcours syndical, entre la direction commune mise en place le 1<sup>er</sup> janvier 2015 d'une part, et les partenaires sociaux d'autre part, est l'aboutissement d'une réflexion issue de la volonté de promouvoir les engagements individuels syndicaux des agents des trois établissements.

Un dialogue social « durable » repose sur le respect de chacun, l'échange et l'écoute, afin de garantir d'une part le bien-être et la qualité de vie au travail de tous les professionnels ainsi que le développement de la qualité des accompagnements offerts aux patients et résidents et d'autre part, la pérennité et le développement des trois établissements hospitaliers et médico-sociaux.

En prenant appui sur la direction des ressources humaines et les dispositifs existants, les parties entendent dynamiser la gestion de la carrière des représentants du personnel et, notamment, mieux reconnaître les compétences qu'ils acquièrent dans l'exercice de leur mandat.

Le directeur reconnaît et promeut les parcours syndicaux des professionnels comme parcours individuels de carrière.

**Par la signature de cette Charte, les parties s'engagent :**

### Engagement des organisations syndicales

- 1 Reconnaissance du dialogue comme représentant le moyen légitime de défendre les intérêts des fonctionnaires et contractuels sur les questions individuelles comme collectives.
- 2 Concertation dans le cadre des instances CTE, CHSCT, CAPL.
- 3 Participation et proposition de groupes de travail pour des questions sensibles. Les organisations syndicales s'engagent à promouvoir et à favoriser les dispositions de la charte auprès de leurs représentants pendant toute sa durée.

### Nos valeurs communes

Volonté partagée pour que le dialogue social existe au quotidien et ne soit pas que l'affaire des instances dans :

LE RESPECT

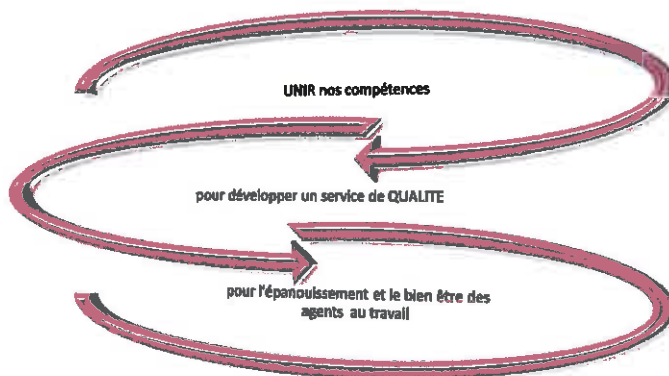
L'ECOUTE

LE PROFESSIONNALISME

LA BIENVEILLANCE

### Engagement de la Direction

- 1 Respecter toutes les composantes règlementaires du droit syndical
  - Mettre en place des protocoles internes et les mettre à jour régulièrement,
- 2 Faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie représentative
  - Sensibiliser toutes les lignes hiérarchiques notamment sur les conséquences en matière de fonctionnement de service,
  - Entretien de début de mandat afin de définir les modalités d'organisation du travail,
  - Clarifier et planifier les groupes de travail institutionnels (en plus de ceux réglementaires) avec suffisamment de recul pour faciliter les présences des représentants syndicaux invités,
- 3 Définir et mettre en place un plan d'accompagnement individuel « RH » tout au long du parcours syndical
  - Prise de mandat,
  - Entretien d'évaluation annuelle intégrant positivement les composantes du parcours,
  - Accompagnement à la reprise et lors de la reprise d'activité professionnelle (bilan de compétence...),
- 4 Valoriser les compétences acquises par les professionnels dans le cadre de responsabilité syndicale
  - Développer des partenariats avec l'ANFH, les IRT, les universités ou encore les organismes de formation des organisations syndicales.
- 5 Développer des actions de communication autour de la fonction de représentation syndicale dans les établissements et en lien avec les organisations syndicales.



le 17/02/16

Les signataires

Philippe PARET, Directeur

Pour la CGT / EPGT

Pour la CFDT / EPGT

Pour SUD / Brie Comte Robert

Pour la CFDT / Brie Comte Robert

Pour l'UFAS / Jouarre

Pour la CFDT / Jouarre

Syndicat mixte Jouarre CFDT