

PRIX DE L'INNOVATION RH : Dossier de candidature 2017

FICHE DETAILLEE

(3 pages maximum)

Etablissement :

Nom de l'établissement :	Centre Hospitalier Spécialisé de la Savoie
Service :	Direction des Ressources Humaines
Adresse :	BP 41126
Code postal :	73011
Ville :	CHAMBERY CEDEX
Personne référente :	Catherine GALLI
Fonction :	Directeur des Ressources Humaines
Tél. :	04/79/60/30/03
E-mail :	c.galli@chs-savoie.fr

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

- 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
- Qualité de vie au travail
- Autre (préciser)

Personnel concerné :

PM

PNM

Ensemble du personnel



Titre

Création d'emplois de répit

Contexte et objectifs

Dans le cadre de sa démarche AQVT, le CHS a souhaité répondre à une préoccupation de plus en plus prégnante, à savoir le maintien à l'emploi des personnels présentant des réserves d'aptitude sur leur poste de travail. S'agissant principalement de personnels soignants, le reclassement vers des emplois hors filière soignante est très difficilement admis par ces agents et leurs collègues expriment des difficultés dans l'organisation du travail compte tenu de la charge de travail auprès des patients

Description du projet, actions réalisées et calendrier

Le projet de création de ces emplois de répit, a consisté en l'identification de tâches accomplies par des soignants dans les services susceptibles d'être isolées pour être confiées à une équipe de soignants hors services de soins. L'objectifs étant d'offrir ces tâches à réaliser par des soignants à ces personnels bénéficiant de réserves d'aptitudes pendant une période de 6 mois, d'où la qualification d'emploi de répit et de permettre d'en faire bénéficier le plus grand nombre. Les réserves d'aptitudes touchant principalement les troubles musculo-squelettiques.

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

Mobilisation du service santé au travail pour identifier les futurs bénéficiaires, travail sur les tâches susceptibles d'être détachées des services pour être confiées au personnel en réserves d'aptitude. Travail sur l'organisation de ces tâches et du planning type de travail pour les futurs bénéficiaires. Accompagnement DRH/médecin du travail auprès de ces personnels pour valoriser ces fonctions, communication dans les services pour permettre l'acceptation de la part des soignants pour « lâcher » des tâches pour en faire bénéficier leurs collègues. Mise en place d'une commission maintien dans l'emploi pluridisciplinaire.

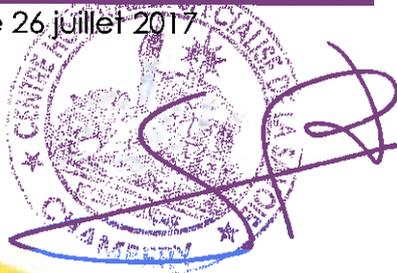
Résultats obtenus et modalités d'évaluation : organisationnel, financier, impact pour les agents et les patients

Affectation de trois agents, en emploi de répit. Elaboration d'un profil de poste type, pour les missions à accomplir par les bénéficiaires de ces emplois de répit. Maintien à l'emploi pour ces personnels, à l'issue de la première période d'affectation de 6 mois sur ces emplois de répit

Date et signature du Chef d'établissement

Fait à Bassens le 26 juillet 2017

Le DIRECTEUR,
Sylvain AUGIER



PRIX DE L'INNOVATION RH : Dossier de candidature 2017

FICHE SYNTHETIQUE

(publiée sur internet)

Etablissement :

Nom de l'établissement : Centre Hospitalier Spécialisé de la Savoie
Service : Direction des Ressources Humaines
Adresse : BP 41126
Code postal : 73011
Ville : CHAMBERY CEDEX

Domaine(s)

Ressources humaines, qualité de vie au travail

Titre

Création d'emploi de répit

Résumé (maximum 10 lignes) :

Face à un nombre de plus en plus important d'agents des services de soins bénéficiant de réserves d'aptitude, notamment liées à des troubles musculo-squelettiques, le CHS s'est positionné pour maintenir le plus longtemps possible ces agents en activité afin de ne pas les placer en précarité. Dans le cadre de sa démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail, le CHS a développé le volet de la bienveillance en interne. C'est au travers de cette démarche qu'a été travaillé avec une équipe pluridisciplinaire : représentant du CHSCT, médecin du travail, responsable de service, la création de ces emplois de répit. Malgré, un plan d'économie qui a impacté l'ensemble des directions, nous avons réussi à redéployer du temps issu de tous les services de soins pour créer ces emplois de répit.

L'objectif est d'affecter temporairement les agents avec réserves d'aptitude, sur ces emplois pour une période de 6 mois, ce qui leur permet de souffler avant de retrouver leur affectation d'origine.

Tous les services de soins ont été concertés pour travailler sur les tâches qui pouvaient les soulager en interne : accompagnement de patients, acheminement des dossiers médicaux, courses à la pharmacie...ainsi une logique « gagnant /gagnant » s'est instaurée, tout en maintenant à l'emploi des soignants en difficultés du fait de leur état de santé.

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



 <p>CHS DE LA SAVOIE</p>	<p align="center">DISPOSITIF DES EMPLOIS DITS « DE REPIT »</p>	<p align="center">DRH</p>
---	---	----------------------------------

Grade : Infirmier

Temps de travail : Toutes quotités de travail

Service d'affectation : Spécialités médicales

Poste à pourvoir à compter du : 11 septembre 2017

La durée d'affectation sur ce poste ne peut dépasser 6 mois.

1. Missions principales

- L'infirmier recueille et planifie avec les services d'hospitalisation les demandes de rendez-vous, sur prescriptions médicales, des consultations aux spécialités médicales, des structures hospitalières (CHMS-MEDIPOLE...) ou des cabinets libéraux ;
- L'infirmier priorise et collabore avec les équipes soignantes des unités d'hospitalisation afin de garantir la réalisation des consultations planifiées ;
- L'infirmier s'assure de la complétude du dossier au regard de la consultation ;
- L'infirmier accompagne le patient de l'unité au lieu de consultation et en assure le retour ;
- L'infirmier exerce son activité en relation avec d'autres professionnels de santé dans le respect de la vie de la personne humaine ;
- L'infirmier doit faire preuve de bienveillance à toutes les étapes de l'accompagnement, vis-à-vis du patient, des équipes et de l'organisation des services.

2. Missions secondaires

- Acheminer le courrier des services auprès du bureau des entrées (certificats ...) ;
- Récupérer les traitements dans les services de soins et acheminer dans les services en dehors des dotations ;
- Accompagner les patients dans des tâches logistiques : laverie, coiffeuse, cafétaria ...

3. Activités principales

Activités soins :

- Contribuer au confort du patient ;
- Consulter le dossier patient informatisé ;
- Surveiller l'état clinique du patient lors des examens et/ou consultations ;
- Respecte les règles d'hygiène et les protocoles en vigueur.

	DISPOSITIF DES EMPLOIS DITS « DE REPIT »	DRH
---	---	------------

Activité Communication/Relationnel :

- Accueillir et informer le patient du déroulement de l'examen, le rassurer ;
- En fin d'examen ou consultation, transmettre à l'équipe soignante les informations ou problèmes survenus le cas échéant ;
- En temps réel, assurer les transmissions orales et écrites (DPI) aux professionnels (médecin et/ou infirmier des unités concernées et l'unité des spécialités médicales) pour assurer la continuité des soins.

Activité Organisation/Gestion Administrative :

- Gérer et organiser le flux de patients, en collaboration avec les services ;
- Gérer les urgences (consultation et/ou examens non planifiés/urgences) selon sa disponibilité.

4. Relations professionnelles

- Hierarchiques : Pôle de Psychiatrie adulte
- Fonctionnelles : Encadrement du Pôle Médicotechnique, cadre de santé
- Interne à l'établissement : Personnel médical et paramédical
- Externe à l'établissement : Centres hospitaliers, cliniques et cabinets libéraux pour la prise de rendez-vous d'examens non réalisés sur site

5. Qualifications / compétences

- Diplômes/formations : Infirmier (ère) diplômée d'Etat
- Les savoirs :
 - ✓ Connaissance des disciplines médicales et scientifiques du domaine d'activité ;
 - ✓ Connaissance du matériel, de l'équipement et des techniques ;
 - ✓ Connaissance de l'hygiène et de la sécurité ;
 - ✓ Connaissance de l'exercice, de l'organisation et des actualités professionnelles.
- Savoir-faire :
 - ✓ Détecter les situations à risque pour le patient et déclencher les réponses adaptées ;
 - ✓ Faire preuve de capacités d'adaptation face aux situations spécifiques (accompagnement réalisé en urgence) ;
 - ✓ Evaluer la qualité des pratiques et des résultats ;
 - ✓ Maitriser les outils informatiques (dossier patient informatisé, messagerie interne etc...).

 <p>CHS DE LA SAVOIE</p>	<p>DISPOSITIF DES EMPLOIS DITS « DE REPIT »</p>	<p>DRH</p>
---	---	------------

➤ Savoir être :

- ✓ Capacité à communiquer au sein d'une équipe pluridisciplinaire ;
- ✓ Respecter le patient et le sens de l'éthique ;
- ✓ Savoir se maîtriser soi-même, être patient, écouter ;
- ✓ Avoir une conscience professionnelle ;
- ✓ Avoir l'esprit d'équipe, être ponctuel ;
- ✓ Etre disponible ;
- ✓ Etre autonome et savoir prendre des initiatives ;

6. Horaires du poste

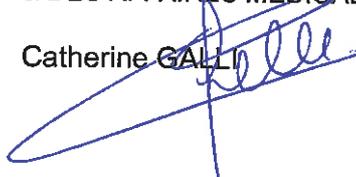
- Du lundi au vendredi (8h30 / 16h40) ;
- Horaires à la journée variables en fonction des accompagnements des patients aux diverses consultations.

Renseignements

Auprès de Madame VEURRIER Catherine, Cadre Supérieur de Santé, au 04.79.60.31.32 ou Monsieur DEPLANTE Jean-Michel, Cadre Supérieur de Santé, au 04.79.60.31.13 (ou 8050 en interne).

LA DIRECTRICE DES RESSOURCES
HUMAINES
& DES AFFAIRES MEDICALES

Catherine GALLI



6/ CREATION DE DEUX POSTES DIT DE « REPIT » DANS LE CADRE DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Madame GALLI indique qu'une commission, animée par la DRH, se tient régulièrement et travaille sur la possibilité du maintien à l'emploi des personnels qui bénéficient d'une adaptation de leur poste de travail (restriction médicale, incapacité à tenir le poste...).

Elle a été amenée à travailler avec une dizaine d'agents (essentiellement du personnel soignant) qui ont des difficultés de santé liées à l'usure au travail et a essayé, dans la mesure du possible, de les accompagner dans le cadre du maintien dans l'emploi.

Deux postes à temps plein sont désormais dédiés à ces personnes qui ont besoin d'un temps d'adaptation avant de reprendre leur travail.

Ces postes sont rattachés au service des spécialités et les tâches confiées peuvent correspondre, entre autres, à de l'accompagnement des patients à des visites, des consultations externes ou internes, des courses à la pharmacie, de la saisie de données de laboratoire...

L'affectation sur ces postes se fera par périodes de six mois.

Douze personnes sont concernées alors qu'il n'y a que deux postes.

Les agents concernés sont reçus en entretien afin de leur expliquer le mode d'affectation temporaire dans le cadre du volontariat. Cela peut permettre à un certain nombre d'entre eux de prolonger leur activité et de lever la réserve d'aptitude physique.

En cas d'échec sur cette affectation, l'issue pour l'agent est la retraite pour invalidité ou le licenciement pour inaptitude.

Madame COQUAZ confirme que tout est fait pour ne pas mettre les agents et les patients en difficulté. En volume, cette activité «de répit » est loin de couvrir toutes les demandes des services.

Madame GALLI travaille sur le profil de poste en lien avec Madame VEURRIER et Monsieur DEPLANTE, qui sera présenté au CTE du mois de septembre. Un bilan sera effectué après un an.

Pour la CFDT, ce qui risque d'être compliqué c'est l'échéance à six mois.

Madame GALLI est d'accord mais cela vaut le coût d'être tenté.

La CGT constate que c'est une prévention tertiaire mais il faudrait une prévention primaire car c'est en grande partie le travail qui a détruit la santé des agents.

Madame GALLI répond que le CHS-CT y travaille également. Aujourd'hui elle informe qu'un travail est en cours avec les agents et qu'un accompagnement est mis en place en priorité par le service de santé au travail.

La CFDT demande combien il y a de soignants sur les 12 personnes.

Madame GALLI répond que ce ne sont que des soignants pour l'instant.

La CGT souhaite que ces agents soient affectés sur des postes à la journée car l'organisation du travail est différente.

Extrait du CHSCT du 29 mars 2017

- La direction a souhaité gardé ses effectifs et trouver des partenaires pour remettre en place la cuisine du CHS, elle vise à préserver l'emploi au niveau des cuisines.

Pour la CGT, la direction réalise une belle cuisine mais il n'y aura plus d'agents pour manger dedans.

Madame GALLI ajoute que dans le cadre du GHT une étude pour une cuisine de territoire a été faite et que le gain économique n'a pas été prouvé. Cela a été relayé au niveau de l'ARS.

Madame TOURE précise qu'aujourd'hui au niveau du CHMS Belley et Aix les Bains auraient besoin de refaire leur cuisine. Elle confirme que l'étude CHS/CHAM est rentable.

La CGT s'inquiète de la durée des travaux (2 ans) pour la cuisine qui va impacter le budget de fonctionnement, donc le personnel.

RETOUR SUR LA PREMIERE COMMISSION « MAINTIEN DANS L'EMPLOI »

Madame GALLI explique que cette commission examine les dossiers des agents qui sont en incapacité de tenir leur poste de travail (contraintes de santé ou réserves sur l'aptitude) et qui nécessiteraient un reclassement.

Le principe de fonctionnement de cette commission se fait à l'éclairage des contraintes financières de l'établissement car le CHS n'a pas l'obligation de reclasser les agents. Les agents doivent être dans une démarche pro-active pour réussir les démarches de maintien à l'emploi.

Elle indique, en ce qui concerne les temps partiels thérapeutiques qu'ils sont intégrés dans les effectifs des services alors que jusqu'à présent ils étaient non comptabilisés. Il sera possible d'avoir deux personnes en temps partiel thérapeutique de façon à faire une journée avec la possibilité d'une permutation sur le roulement.

Pour les agents qui n'arrivent pas à assurer leur poste de travail et qui ont des réserves sur leur aptitude physique, le dossier est examiné dans le cadre d'un plan d'accompagnement.

Deux postes sont créés et visent à permettre à un agent en difficulté pour raisons médicales d'être affecté de manière temporaire (maximum 6 mois) sur un poste allégé..

Madame GALLI indique que l'assistant du pôle adulte doit travailler sur le profil de ces deux postes avec deux axes prioritaires :

- Cibler des tâches qui répondent aux réserves d'aptitude
- Etre efficient pour l'organisation

Un certain nombre de tâches ont été trouvées

- Accompagnement des patients aux visites médicales (internes ou externes)
- Régulation de la dotation des médicaments, saisie d'examens de laboratoire.

Une fois que ces profils seront confirmés, il y aura affectation des personnels en répondant à deux objectifs :

- L'emploi du temps de ces derniers géré par le service des spécialités médicales
- Retour de l'agent dans son unité d'origine après 6 mois passés sur le poste dit de « répit ».
Si l'agent ne peut pas retourner dans son poste d'origine et dès qu'il aura épuisé ses droits à maladie ordinaire celui-ci sera dirigé vers une retraite pour invalidité

La CGT constate que c'est une nouvelle organisation du travail et que cela doit être soumis pour avis au CTE.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 12 heures 30

LE SECRETAIRE

LA PRESIDENTE,

Alain ROYET

Catherine GALLI

 CHS DE LA SAVOIE	COMPTE-RENDU	DRH- SERVICE SANTÉ AU TRAVAIL
	Réunion « maintien dans l'emploi »	03/03/2017

Tableau de présence

Nom	Fonction / service	Présent	Absent / exc.
Mme AUDER Marie-Line	Représentante du personnel (CFDT)	x	
Dr BONOMO Stefano	Médecin du Travail	x	
Mme FAGNOT Fabienne	Assistante sociale du personnel	x	
Mme GALLI Catherine	Directrice des Ressources Humaines	x	
M. LEFEBVRE David	Responsable du service technique		x
Mme RIGODON Charlotte	Secrétaire au Service de Santé au Travail	x	
Mme SORU Michèle	Infirmière du Service de Santé au Travail	x	
M. TOFFANO Xavier	Gestionnaire des risques professionnels	x	
Mme VEURRIER Catherine	Assistante du Pôle Adulte	x	

Relevé de conclusions

Le maintien dans l'emploi s'articule autour de la contrainte budgétaire de l'établissement et doit faire l'objet d'une démarche pro-active.

Lors de cette réunion, des situations individuelles d'agents à maintenir dans l'emploi sont examinées. La Direction des Ressources Humaines travaille en étroite collaboration avec le Service de Santé au Travail afin de faciliter au mieux le retour au travail de ces agents, mais ces derniers doivent être avant tout acteurs de leur maintien dans l'emploi.

Le principe de l'optimisation de la position en temps partiel thérapeutique est acté. En effet, ces périodes visent à la remise au travail des bénéficiaires, c'est pourquoi il est important que les agents exercent leur fonction au sein des équipes, soit du matin ou de l'après-midi. Seules des dérogations visant à une organisation sur des temps cumulés en journées entières et de façon dérogatoire pourront être tolérées, selon avis médical.

Ainsi, les agents exerçant t à temps partiel seront comptés dans l'effectifs soignants, d'où la nécessité d'essayer d'affecter deux agents à temps partiels, l'un effectuant son service le matin, l'autre l'effectuant l'après-midi.

Il est créé deux poste, pour accompagner les patients aux différentes consultations, , ces 2 postes sont affectés auprès des spécialité, qui gèrent les prises de rdv pour les consultations internes et externes des patients. Ces 2 postes visent à permettent à un agent en difficultés pour raison médicales d'être affecté de manière temporaire (maximum 6 mois) sur l'un de ces postes. A l'issue de cette période de répit physique, l'agent retrouve son affectation d'origine. Le but étant de faire bénéficier le maximum d'agent de ces temps de répit, et permette ainsi leur maintien dans l'emploi le plus longtemps possible. Il convient d'élaborer la fiche de poste correspondante, les affectations seront traités en commission de maintien dans l'emploi ;

- Mme [] , 54 ans, ASH à Pierre Lambert (Chambéry Sud) à 50% (catégorie C)

Visite à la demande du médecin du travail le 16/01/2017. Mme [REDACTED] est classée inapte temporaire pour un mois. Agent placé en Temps Partiel Thérapeutique depuis le 15/02/2017.

CONCLUSION : Poursuite du TPT jusqu'au 15/05/2017. Réévaluation par le Dr BONOMO à la fin de cet aménagement.

- Mme [REDACTED], 55 ans, IDE au centre de jour Ariane (Chambéry Sud) à 100% (catégorie B)

Agent en arrêt suite à un accident du travail en date du 30/01/2015. [REDACTED] est déclarée inapte par le médecin du travail (visite en date du 14/02/2017) et en attente de reclassement.

Mme [REDACTED] ne s'oriente pas vers une reprise du travail. Elle sera prochainement revue par le Dr BONOMO pour juger de son invalidité. Son reclassement est en attente.

CONCLUSION : En attente de reclassement. M [REDACTED] sera également reçue par la DRH après avoir rencontré le médecin du travail.

- Mme [REDACTED], 54 ans, IDE à l'unité 5 (Chambéry Nord) à 80% (catégorie B)

Agent en arrêt maladie depuis le 01/02/2017.
Restrictions depuis le 15/01/2017 : limitation du port de charges.

Mme [REDACTED] a demandé un certain nombre de formations et a passé un bilan de compétences avec l'aide de Mme DA SILVA. Elle se projette sur d'autres affectations et a, entre-autres, postulé aux équipes mobiles. Sa candidature n'a cependant pas été retenue. Elle souhaite un changement de service mais le Dr BONOMO remet en cause sa capacité à travailler.

CONCLUSION : Reclassement sur un poste d'accompagnement pendant 6 mois à 80%. Réévaluation à la fin de cette période.

- Mme [REDACTED], 48 ans, IDE au CMP Paul Bert (Chambéry Sud) à 80% (catégorie B)

Agent victime d'un accident du travail en date du 05/01/2017 (patient suivi au CMP Paul Bert qui a agressé physiquement une partie du personnel avec un couteau). [REDACTED] ne souhaite pas reprendre son poste au CMP car ne veut plus être en contact avec ce patient mais souhaiterait néanmoins basculer sur l'équipe de l'hôpital de jour Ariane, structure qu'elle connaît bien puisqu'elle y a exercé trois ans.

CONCLUSION : Reclassement sur un CMP autre que Chambéry Sud.

- M. [REDACTED], 47 ans, Agent d'entretien qualifié, BIH à 100% (catégorie C)

Agent présentant une Epicondylite et reconnue en maladie professionnelle. Reprise à 100% depuis le 05/09/2016 après un Temps Partiel Thérapeutique. A postulé récemment sur un poste de plomberie mais n'a pas été retenu.

CONCLUSION : Mme GAILL va rencontrer le responsable de la BIH pour échanger sur la situation de M. [REDACTED]. M. [REDACTED] est, pour l'instant, maintenu sur son poste.

- Mme [REDACTED], 52 ans, IDE à l'unité 5 (Chambéry Nord) à 100% (catégorie B)

Reprise du travail à 100% après un arrêt maladie du 06/01/2017 au 05/02/2017.
Restriction depuis le 08/02/2017: pas de manutention.

Mme [REDACTED] a fait part de son souhait de changer de poste. Mme DA SILVA va l'accompagner dans la réalisation d'un bilan de compétences. Mme [REDACTED] n'ayant pas de qualification « infirmière psychiatrique », elle est demandeuse d'aide et a réalisé plusieurs remises à niveau.

CONCLUSION : Maintien à U5. / U4.

- Mme [REDACTED], 60 ans, ASI à 100% (catégorie C)

Agent en arrêt maladie depuis le 13/01/2017. Demande faite d'une reconnaissance de maladie professionnelle. M. [REDACTED] : souhaite reprendre le travail au terme de son arrêt, sans aménagement de poste particulier.

CONCLUSION : L'agent sera revu par le médecin du travail au terme de son arrêt.

- Mr [REDACTED], 56 ans, Ouvrier professionnel qualifié à Henry Ey (Chambéry Sud) à 80% (catégorie C)

Reclassement sur un poste aménagé en cuisine depuis le 01/01/2017. Poste qui lui convient.

CONCLUSION : Maintien sur ce poste à 80%.

- Mme [REDACTED], 35 ans, IDE à Pinel (Aix Les Bains) à 80% (catégorie A)

En longue maladie depuis le 25/08/2014. Pas de manutention, fortes douleurs aux épaules.

CONCLUSION : Mme VEURRIER souhaite la rencontrer afin de faire le point avec elle sur sa situation professionnelle.

- Mme [REDACTED], 39 ans, ASH à Henry EY (Chambéry Sud) à 100% (catégorie C)

Visite auprès du Dr BONOMO à sa demande le 02/02/2017.

Restrictions suite à cette visite : limiter le port de charges supérieur à 10 kg.

Mme DA SILVA va demander à la rencontrer pour mettre en place un bilan de compétences.

Mme [REDACTED] orienterait plus vers des études de psychothérapeute.

CONCLUSION : Maintien sur ce poste à 100%. En attente des résultats du bilan de compétences.

- Mme [REDACTED], 29 ans, IDE à Pinel (Aix les Bains) à 50% (catégorie A)

Reprise du travail à Temps Partiel Thérapeutique (50%) le 30/01/2017 suite à un arrêt maladie du 07/10/2016 au 29/01/2017. Le Dr BONOMO a rencontré sa Cadre puis elle-même au sujet de cet aménagement de poste. Cet aménagement lui convient.

CONCLUSION : Maintien du Temps Partiel Thérapeutique à 50% pendant 3 mois. Réévaluation à la fin de cette période.

➤ Mme 57 ans, Aide-soignante à Bachelard (Aix Les Bains) à 50% (catégorie C)

Agent victime d'un accident du travail le 11/02/2015. Agent consolidé avec effet rétroactif et en Temps Partiel Thérapeutique à 50% depuis le 01/06/2016.

CONCLUSION : Agent qui sera revu par le médecin du travail au terme de son TPT.