

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 3ème 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 : Centre Hospitalier de Marne la Vallée

Service : Direction des Ressources Humaines

Adresse : 2-4 Cours de la Gondoire

Code postal : 77700

Ville : Jossigny

Personne référente : Mc Hosquet-Barrière

Fonction : DRH

Tél. : 01 61 10 65 19

E-mail : Mchosquet-barriere@ch-marnelavallee.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

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

Nom de l'établissement : Centre Hospitalier de Mame La Vallée

Service : Direction des Ressources Humaines

Adresse : 2-4 Cours de la Gondole

Code postal : 77600

Ville : Jossigny

Domaine :

Dialogue Social et Communication interne/ Performance de la politique Sociale

Personnel concerné : PM PNM**Titre****Suivi inter instance****Résumé** (*maximum 10 lignes*)

Le projet consiste en l'animation du dialogue social via un espace collaboratif sur l'intranet accessible en lecture seule aux organisations syndicales

Des compléments d'information sont apportées en temps réel et la redondance de sujets est évité dans l'ODJ des instances, ce suivi est animé de la DRH qui peut solliciter des invités sur des points techniques

La fréquence, tous les 2 mois, permet un traitement approfondie entre les instances de documents élaborées avec et par les directions fonctionnelles, validées en CODIR si nécessaire

Le Taux de dossier clos devient l'indicateur de performance interne validé (le circuit d'information et de décision est raccourci, donc plus efficient)

La satisfaction globale est mesurable via ce taux et le souhait exprimé par les OS de ne pas revenir au fonctionnement antérieur

Ce modèle est simple, transposable, sans coût associé

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

Titre

SUIVI INTER INSTANCES

Contexte et objectifs

Après une période pré, per et épisode post déménagement sur le nouveau site difficile en termes de dialogue social générant des instances « houleuses », sont apparues la nécessité de

- 1) Re-construire un dialogue social permanent et ouvert
- 2) Partager des informations en toute transparence avec toutes les sensibilités syndicales
- 3) Eviter les ODJ redondants et pléthoriques
- 4) Répondre à des besoins et des actions opérationnelles discutées en instances

Description du projet, actions réalisées et calendrier

Pour le CHS-CT et le CTE en reprenant les points à l'ODJ des instances, Un tableau de suivi est ouvert annuellement via Excell, avec les intitulés et date, l'état d'avancement du dossier synthétisé, les compléments d'infos sollicités et le pilote de l'action

Les réunions sont tous les 2 mois en alternance avec les instances, animées par le DRH (partage des tableaux actualisés) avec un CR

Un dossier est déclaré clos à l'unanimité, un serveur partagé est mis en place alimenté par la DRH avec code d'accès sécurisé (mail d'information d'une actualisation avec le sujet)

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

Les acteurs identifiés sont les OS (représentants des 3 syndicats majoritaires), la DRH et l'AAH qui participe à la préparation des instances, les invités si nécessaires (CGS, directeur travaux, selon les points)

Le tableau est présenté et suivi en CODIR, chacun check ses dossiers et alimente les décisions du directeur délégué

Le taux de dossier clos est commenté et analysé tous les 4 mois

Les dossiers en instances sont réglés lors des CODIR

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

La qualité du suivi des instances est améliorée, évaluation positive des OS mais aussi des directions fonctionnelles, le dialogue est permanent (planification annuelle respectée)

La réactivité est améliorée, circuit décisionnel court, information contrôlée (réponse aux agents dans le mois) et confiance rétablie par la clôture à l'unanimité

Les ODJ des instances ont diminué en nombre de points

Projet simple, transposable, sans coût financier, demande de la disponibilité

Le taux de dossier clos est de 99% pour le CTE en 2014, 100% pour le CHSCT, demeurent quelques dossiers historiques non résolus

Date et signature du chef d'établissement

Le Directeur Délégué
Eric ROUSSEL

