

Restructuration Adelaïde Hautval 2015-2018

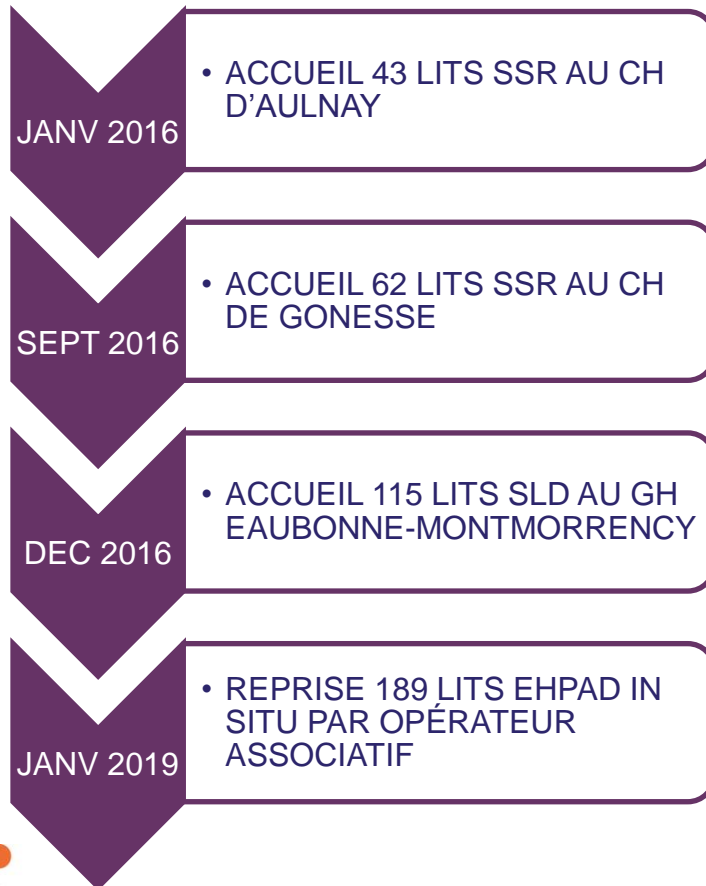
Septembre 2015

Sommaire

- **Le calendrier des transferts d'activités**
- **Le dispositif d'accompagnement des professionnels**
- **Les principes d'organisation et de fonctionnement pendant la phase de décélération du site**
- **L'index des abréviations**

Calendrier Transferts Activités

Opération Extra AP-HP



Opération Intra AP-HP



Deux temps de rencontre avec les professionnels

1^{ère} étape:

*Cellule d'accueil et
d'information
MAI-JUILLET 2015*

2^{ème} étape:

*Cellule
d'accompagnement
professionnel
A PARTIR D'OCT. 2015*



Objectifs de la 1^{ère} étape

Expliciter les annonces faites le 13 mai par le Directeur Général sur le devenir de l'hôpital

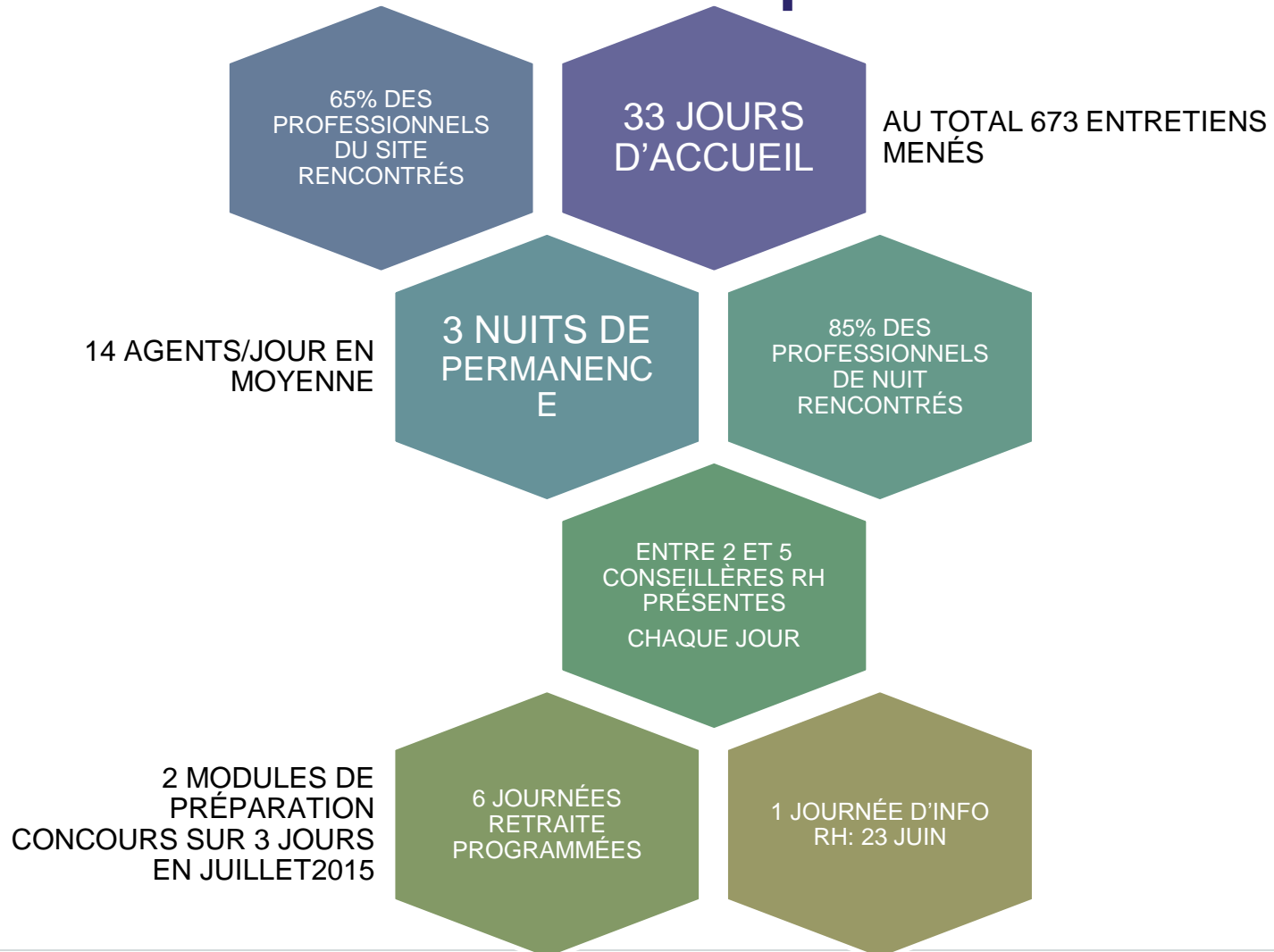
Informar les agents sur le dispositif d'accompagnement professionnel qui sera mis en place.

Ecouter et rassurer.

Renseigner et recueillir les premiers projets



Chiffres Clés de la 1^{ère} étape



Bilan de la 1^{ère} étape

469 agents reçus

soit 65% de l'effectif total du site et 88% de la filière paramédicale

94 professionnels
ayant pour 1^{er} souhait
de rester sur site

GHEM :
42 agents

CH Gonesse :
106 agents

CH Aulnay :
27 agents

Les 3 GH les
plus demandés:

FPH hors
AP-HP: 50
profession
nels

IDV: 60
simulations

Projet de formation:
145 professionnels

15 dossiers
FIR finalisés

Saint Louis-
Larib,

HUPNVS

HUPSSD

200 professionnels ayant pour souhait
de rester sur le GH ou l'AP-HP

Objectifs de la 2^{ème} étape

Informer les agents sur les postes disponibles et les conditions et modalités du transfert

Accompagner chaque professionnel dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel

Ecouter, conseiller et rassurer.

Affiner le projet des professionnels rencontrés

Principes de la 2^{ème} étape (1/2)

Cf Charte
d'accompagnement des
professionnels

Assurer à chaque agent :

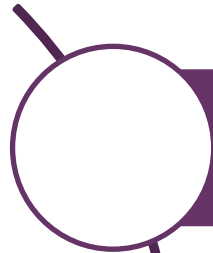
Une gestion personnalisée garantissant un emploi en adéquation avec son projet professionnel et les besoins de l'institution dans le cadre de la coopération territoriale

Le respect des principes définis dans la charte d'accompagnement des mobilités des professionnels d'AH

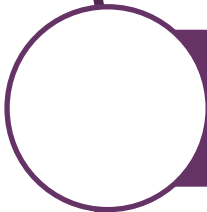
Une priorité sur les postes vacants du GH et de l'AP-HP, à corps et/ou compétences requis

Principes de la 2^{ème} étape (2/2)

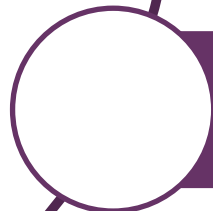
Dans :



Le respect de la personne



L'équité dans l'appréhension et le traitement des situations



La transparence quant aux décisions prises et actions menées

Composition

DRH AP-HP

CELLULE D'ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL

Coordonnée par la DRH de l'AP-HP et composée de conseillères en ressources humaines

DRH GH

SERVICES RH

La coordination avec la cellule permet de faire le lien avec l'ensemble des services RH du GH: formation, service social etc.

REFERENTS ASSOCIÉS

CPP, DIRECTEURS FONCTIONNELS, MÉDECIN DU TRAVAIL, SERVICE SOCIAL, PSYCHOLOGUE, ...

La coordination DRH AP-HP/ GH inclut le recours à des experts/référents selon les problématiques abordées.

Coordonnées

	HUPNVS	Adelaïde HAUTVAL	DDP / DRH – AP-HP
DSAP	<ul style="list-style-type: none"> Alain BENTOUNSI 01.40.25.63.38 	<ul style="list-style-type: none"> Françoise TARIS 01.34.19.23.22 Sylvie KARCHER 01.34.19.23.22 	
DRH	<ul style="list-style-type: none"> Sabine DUPONT Lara VINAUGER 01.71.11.47.30 	<ul style="list-style-type: none"> Inès GRAVEY 01 71 11 47 30 Claire LHOMOND 01.34.29.23.82 	Pascale FINKELSTEIN 01.40.27.45.46 Yannick NGUYEN 01.40.27.43.21 Secrétariat : 01.40.27.44.76
Formation	<ul style="list-style-type: none"> Carole PREVORS 01.40.87.52.67 Franck RAPISARDA 01.40.25.85.68 	<ul style="list-style-type: none"> Sultan CAMBOLAT 01.34.19.23.92 	
Service Social du Personnel		<ul style="list-style-type: none"> <i>En cours recrutement</i> 01.34.19.23.32 	
Médecine du travail		<ul style="list-style-type: none"> Christine DAGON 01.34.19.23.39 	

Méthode (1/2)

- **Un référent unique pour chaque agent tout au long du parcours**

- **Des rdv individualisés, selon un calendrier pré-établi en lien avec le calendrier des transferts:**
 - ▶ Expression des souhaits
 - ▶ Analyse du parcours professionnel
 - ▶ Elaboration des projets professionnels
 - ▶ Orientation vers les interlocuteurs dédiés en fonction des projets (désignation d'un interlocuteur unique dans chaque établissement : AP-HP et partenaires)
 - ▶ Etude des situations spécifiques

Méthode (2/2)

- **Un accompagnement collectif sous forme d'ateliers sur des thématiques RH précises et de sessions de formation (préparation aux concours AS et IDE)**
- **Un suivi collectif des situations**

Outils communs et supports partagés

- **Fiche de recueil/pré-positionnement**
- **Fiche synthétique du parcours professionnel**
- **Fiche de suivi individuel**
- **Fiche de pré affectation**

Gestion et suivi des offres

- **Création et gestion d'une bourse d'emplois comprenant les emplois du GH, de l'AP-HP, des hôpitaux partenaires**
- **Les mobilités hors GH et établissements partenaires seront traitées par la cellule d'accompagnement professionnel selon les modalités définies avec les DRH de l'AP-HP et des établissements partenaires**
- **Chaque proposition de poste donnera lieu à la présentation de la fiche de poste et à une notification par courrier**
- **Chaque agent étant prioritaire pour rejoindre le site d'accueil de son activité, se verra présenter une première proposition sur ce site dans la limite des postes offerts**
- **Pour les professionnels dont l'activité est transférée sur plusieurs sites (SSR) les propositions sont faites dans l'ordre des choix exprimés**

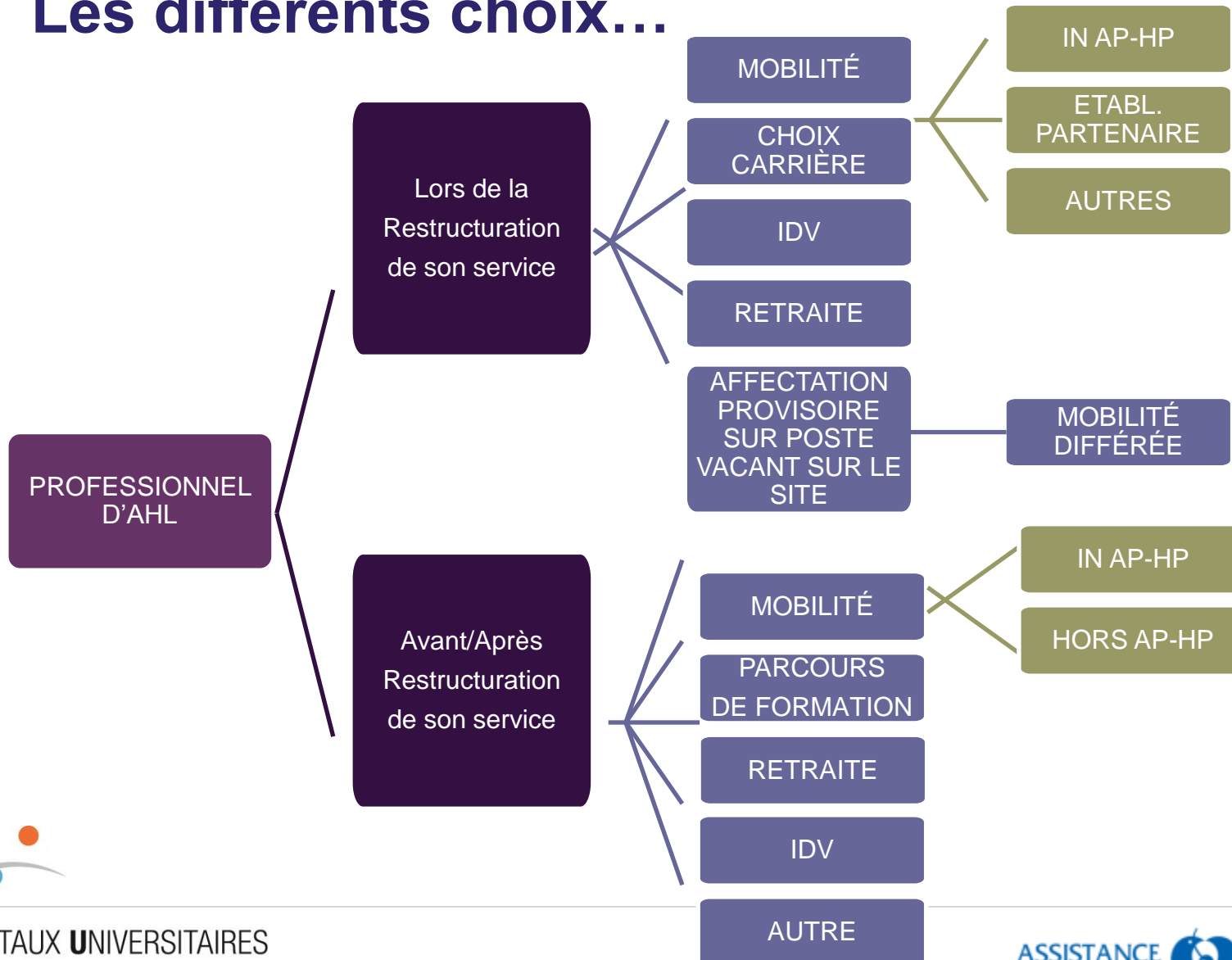
Focus mobilité au sein du GH hors opérations transferts

- **Priorité des professionnels d'AHL sur les postes vacants du GH et de l'AP-HP à qualification requise**
- **Mise en place d'une bourse d'emploi interne réservée en priorité à AHL**
- **Communication de la liste des postes vacants sur le GH au bureau du référent RH et CPP d'AHL**
- **Retrait des FDP auprès de la référente GH de la cellule**
- **Pourvoi des postes vacants en externe qu'une fois proposés à AHL.**

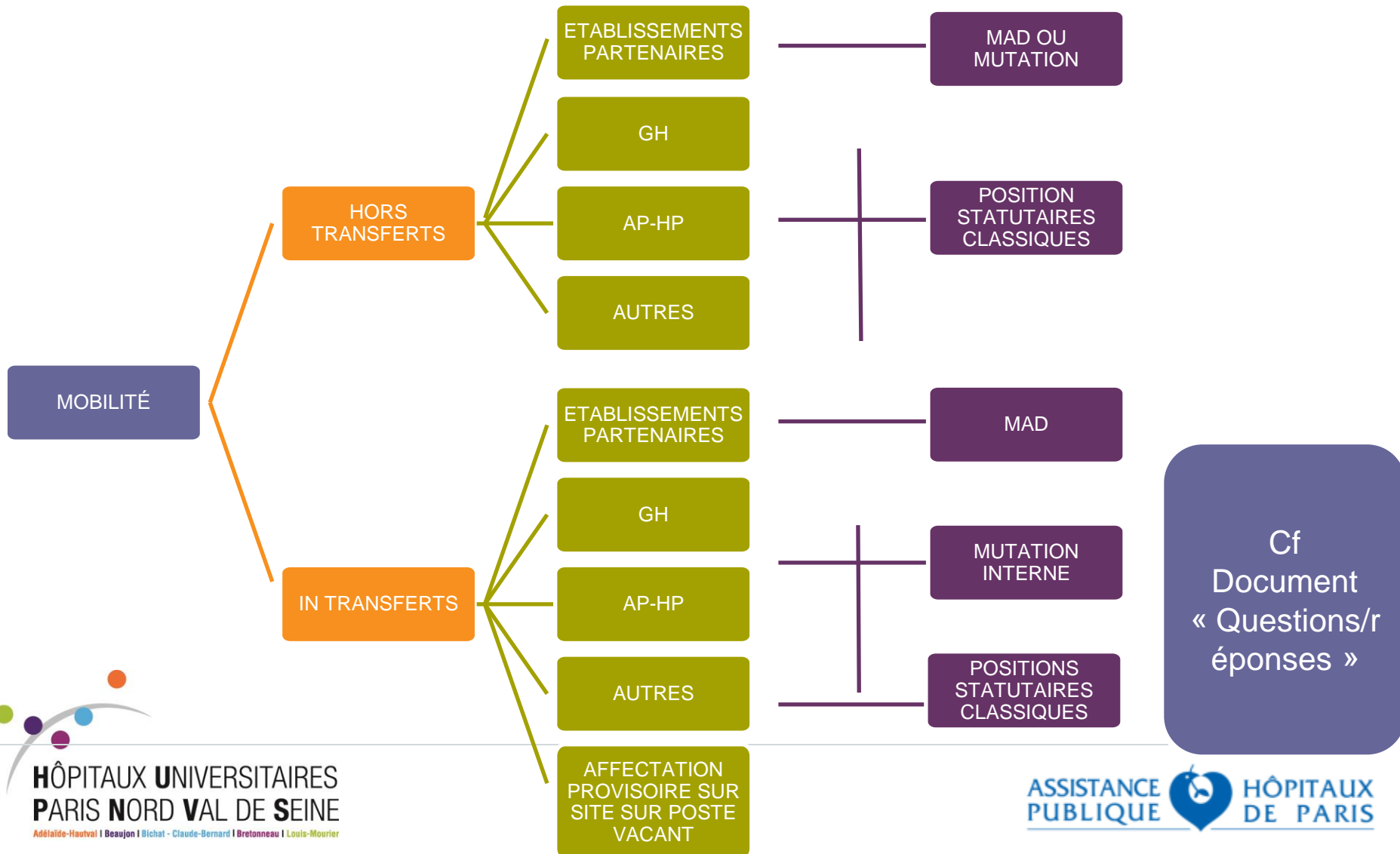
Suivi des affectations

- Un point bimensuel sera effectué au sein de la cellule en lien avec la DRH du GH, les hôpitaux concernés de l'AP-HP et les établissements partenaires.
- Un suivi individuel sera réalisé à chaque proposition d'emploi.

Les différents choix...



Choix de parcours et positions statutaires



Principe de la Mise à disposition

- Les professionnels rejoignant les établissements partenaires à l'occasion des transferts d'activité les rejoindront par le biais de la mise à disposition et non de la mutation
- La mise à disposition est la position administrative permettant aux professionnels de conserver leur statut AP-HP, leur carrière étant gérée par l'AP-HP.
- Les professionnels en mise à disposition intègrent néanmoins les organisation et le fonctionnement de leur service et de leur site d'accueil.
- Les règles de la mise à disposition sont détaillées dans le « Questions/Réponses » à destination des professionnels

Principes de priorité

- Les agents d'un service sont prioritaires pour rejoindre le site de transfert de leur activité.

SECTEUR	UGA BCH/BJN	SSR ALN/LMR/GNS	USP BRT	SLD GHEM	FUTUR EHPAD
Agents de l'UGA	Prioritaires	2° Si postes à pourvoir	2° Si postes à pourvoir	3° Si postes à pourvoir	3° Si postes à pourvoir
Agents du SSR	2° si postes à pourvoir	Prioritaires	2° Si postes à pourvoir	3° Si postes à pourvoir	3° Si postes à pourvoir
Agents de l'USP	2° Si postes à pourvoir	2° Si postes à pourvoir	Prioritaires	3° Si postes à pourvoir	3° Si postes à pourvoir
Agents du SLD	3° Si postes à pourvoir	3° Si postes à pourvoir	3° Si postes à pourvoir	Prioritaires	2° si postes à pourvoir
Agents de l'UHPAD	3° Si postes à pourvoir	3° Si postes à pourvoir	3° Si postes à pourvoir	2° Si postes à pourvoir	Prioritaires

- L'ordre de priorité décrit ci dessus intègre le calendrier des opérations de transfert.

Calendrier Entretiens

OPÉRATION DE TRANSFERT	DATE TRANSFERT	PÉRIMÈTRE ENTRETIENS MOBILITÉ	CALENDRIER ENTRETIENS	VOLUME EMPLOI PROPOSÉ
UGA BCH-BJN	JANV 2016	1° Agents de l'UGA	OCT 2015	16
		2°/3° Autres services		
SSR AULNAY	JANV 2016	1° Agents tous SSR (5 services fonctionnels)	OCT – NOV 2015	36
SSR LMR	AVR 2016	2°/3° Autres services	NOV 2015	38
SSR GONESSE	SEPT 2016			80
USP - BRT	AVR 2016	1° Agents de l'USP	DEC 2015	21
		2°/3° Autres services	JANV 2016	
SLD – GHEM	DEC 2016	1° Agents du SLD	JANV- FEV 2016	25 + volume de recrutement non fléché
		2°/3° Autres services		

Processus de positionnement - Affectation

LA CELLULE ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL

Propose une fiche de poste au professionnel

Propose 2 ou 3 candidats pré-positionnés pour chaque poste à pourvoir

LE SITE DE TRANSFERT

Reçoit chaque candidat pré-positionné pour lui présenter le poste etc.

Valide une candidature par poste proposé

Les candidats non retenus seront revus par la cellule

LES DRH DES DEUX SITES

Valident par arrêté le mouvement du professionnel (mutation, mise à disposition etc)

Présentation Sites Partenaires

CHIRB

668 lits et places

2236 professionnels

Self, crèche, cellule
qualité de vie au travail

CH Gonesse

1130 lits et places

2500 professionnels

Self, crèche

GHEM

1115 lits et places

2500 professionnels

Self

- Les professionnels potentiellement intéressés pour rejoindre les établissements partenaires seront reçus sur chacun de ces sites pour une présentation et une visite afin d'éclairer leur choix.

Cf Fiches de présentation
des établissements
partenaires

Une équipe à la disposition de l'ensemble des professionnels...

CELLULE ACCOMPAGNEMENT

- Présente sur site selon le calendrier précité et composée de conseillères en ressources humaines

CONSEILLERE MOBILITÉ GH

- Présente au sein du dispositif et dédiée à la mobilité au sein du GH

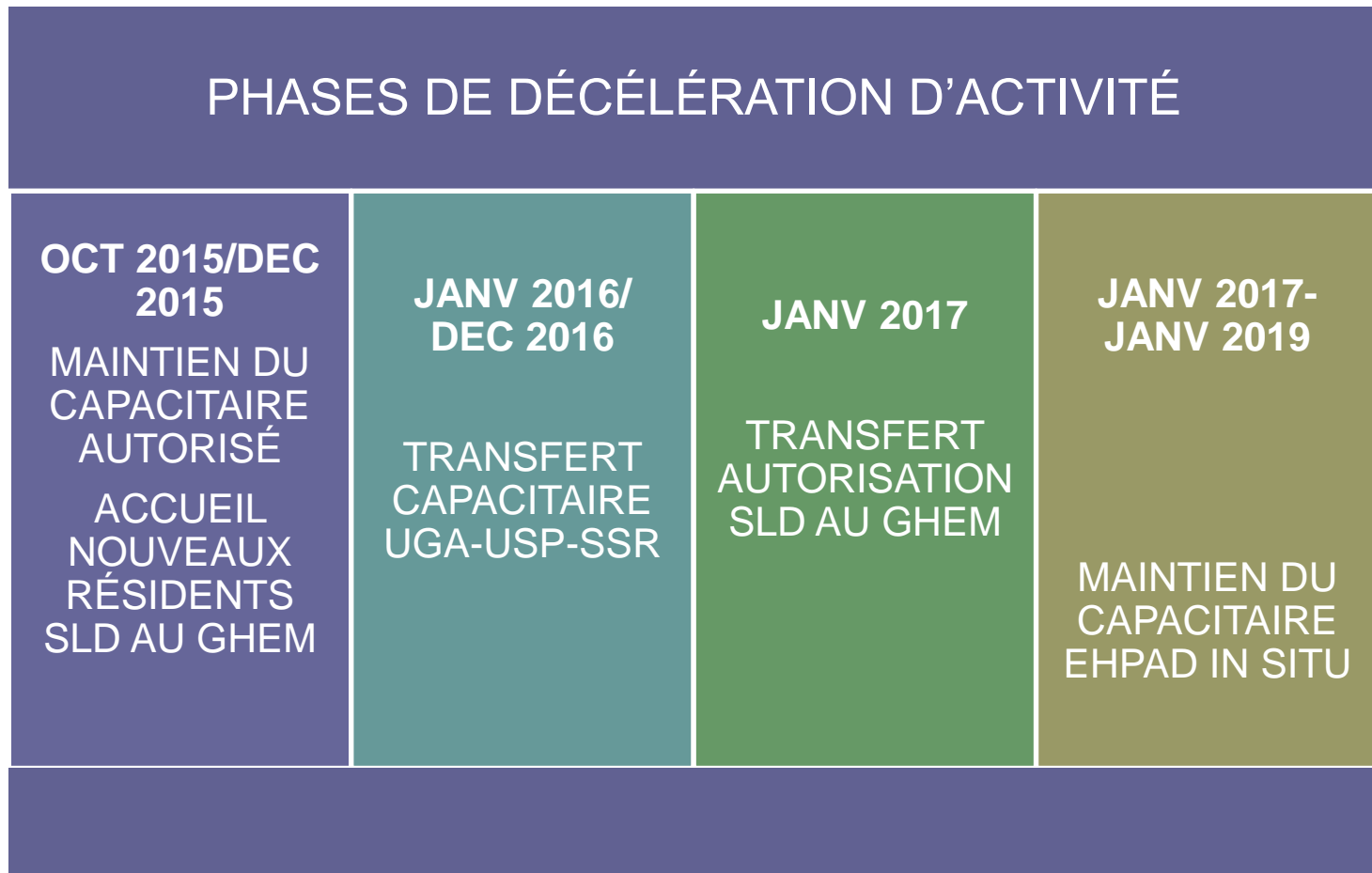
SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL

- Présent selon le calendrier habituel

PSYCHOLOGUE

- Présence 4 demi-journées / semaine d'une psychologue clinicienne pour recevoir les professionnels

Principes d'organisation des soins (1/3)



Principes d'organisation des soins (2/3)

- **Assurer la continuité, la qualité et la sécurité des soins tout au long du processus de décélération de l'activité.**

- **Maintien de la dynamique de mise en œuvre du projet de soins**
 - ▶ Accompagnement des cadres et des faisant fonction de cadres / projets professionnels individuels
 - ▶ Rencontres régulières DSAP / encadrement / équipes : information et régulation au fil de l'eau des difficultés rencontrées
 - ▶ Continuité mise en œuvre des projets d'amélioration continue de la prise en charge des patients

- **Maintien des compétences et des effectifs requis pendant les différentes phases de transfert des activités**
 - ▶ Régulation des recrutements requis avec contractualisation d'une affectation GH à l'issue des transferts d'activité en lien avec les projets professionnels
 - ▶ Contractualisation des projets professionnels des IDE dans le cadre du GH à l'issue des transferts d'activité (cadre, expertise...)
 - ▶ Gestion des plannings et des organisations de soins par secteur d'activité (SSR / USLD)
 - ▶ Coordination hebdomadaire de la régulation des plannings inter-secteurs DSAP-Cadres (jeudi matin) -> tableau suivi effectifs présents

Principes d'organisation des soins (3/3)

■ Organisation et fonctionnement

- ▶ Affectation des professionnels par secteur d'activité (SSR-SLD-EHPAD)
- ▶ Redimensionnement des équipes de suppléance.

■ Régulation de la charge en soins au regard des ressources mobilisables en lien avec les équipes médicales

- ▶ Suivi quotidien des mouvements de patients
-> tableau occupation des lits
- ▶ Formalisation des organisations sectorielles pour le week-end (dont regroupement si déficit de ressource)

Index des abréviations

- **SSR: Soins de suite et réadaptation**
- **SLD: Soins de longue durée**
- **UGA: Unité de Gériatrie Aigue**
- **UHPAD: Unité d'hospitalisation des personnes âgées dépendantes**
- **CHIRB: Centre hospitalier intercommunal Robert Ballanger (Aulnay sous Bois)**
- **CH GNS: Centre hospitalier de Gonesse**
- **GHEM: Groupe hospitalier d'Eaubonne Montmorency**
- **LMR: Louis Mourier**
- **BCH: Bichat**
- **BJN: Beaujon**
- **IDV: Indemnité de départ volontaire**
- **MAD: Mise à disposition**

Restructuration Adélaïde Hautval 2015-2018

Complément documentaire

Septembre 2015



**HÔPITAUX UNIVERSITAIRES
PARIS NORD VAL DE SEINE**

Adélaïde-Hautval | Beaujon | Bichat - Claude-Bernard | Bretonneau | Louis-Mourier

ASSISTANCE
PUBLIQUE  **HÔPITAUX
DE PARIS**

Sommaire complément documentaire

- La répartition des effectifs par secteurs soins
- Le dispositif d'accompagnement à la reconversion professionnel au titre du FIR
- L'organisation et le fonctionnement des établissements partenaires.
- Le dispositif conventionnel entre l'AP-HP et les établissements partenaires
- La situation des professionnels en restriction

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR SECTEUR SOINS

SECTEUR SOINS	CAPACITAIRE AUTORISÉ	PERSONNEL AFFECTÉ (EN UNITÉS PHYSIQUES*)
SSR (DONT UCC) + UGA ET HDJ	145	180 UP
SLD	115	95 UP
UHPAD	189	150 UP

DISPOSITIF ACCOMPAGNEMENT FONDS D'INTERVENTION RÉGIONAL.

- Une convention spécifique a été conclue entre l'Agence Régionale de Santé et l'AP-HP au titre du Fonds d'Intervention Régional prenant en charge un certain nombre de mesures d'accompagnement RH en cas de restructuration.

- Une enveloppe financière spécifique a été allouée exclusivement pour le site d'AHL pour couvrir les mesures suivantes:
 - Le financement des reconversions professionnelles (définies par le critère du changement de métier)

 - Les indemnités de départs volontaire

 - Les indemnités de mobilité

 - Les différentiels de rémunération

BILAN FORMATIONS FIR ACCORDÉES POUR LA RENTRÉE 2015*

TYPE FORMATION	PROJETS FINANCÉS
IFAS	3
IFSI	3
IFCS	3
AUTRES	1
TOTAL	10

- Une dizaine de projets supplémentaires sont en cours de construction avec la référente GH pour les rentrées scolaires de 2016.

* Ces formations accordées au titre du FIR s'ajoutent aux formations financées au titre du plan de formation annuel, à l'enveloppe spécifique M2/DU et au dispositif de promotion professionnelle de l'AP-HP

LE DISPOSITIF CONVENTIONNEL ENTRE L'AP-HP ET LES ÉTABLISSEMENTS PARTENAIRES

- L'ensemble des conventions et de leurs avenants entre l'AP-HP et les établissements partenaires sont en cours de finalisation
- La mise à disposition des professionnels fera l'objet d'un avenant RH spécifique entre l'AP-HP et chacun des établissements partenaires.
- Cf Document n°1 du dossier documentaire transmis le 11/09/2015

LA SITUATION DES PROFESSIONNELS EN RESTRICTION MÉDICALE D'APTITUDE

- Les professionnels en situation de restriction médicale d'aptitude et bénéficiant ou pas d'un poste aménagé seront accompagnés par la cellule au même titre que les autres professionnels du site.
- Le service de santé au travail sera intégré au sein de la coordination avec la cellule d'accompagnement professionnel afin d'assurer un suivi spécifique des professionnels concernés.
- Leur restriction sera prise en compte par la cellule dans les propositions de postes qui leur seront faites.
- L'aptitude médicale à un poste proposé est donnée par le service de médecine du travail de l'établissement d'accueil sur la base de la fiche de poste.
- Un plan de formation spécifique sera proposé aux professionnels en restriction d'aptitude afin de pouvoir accompagner au mieux leur projet professionnel.