

Projet social et professionnel 2015-2019

CME

Mardi 9 décembre 2014

DRH / DOMU

Plan stratégique et Projet Social et Professionnel

Le plan stratégique de l'AP-HP:

- présenté aux instances de juillet 2014
- constitue le socle du **projet d'établissement** qui est complété par le **PSP**, le projet qualité, le projet de prise en charge des patients
- comporte un axe 3 orienté vers les RH :
 - Intitulé: « améliorer la performance sociale et managériale »
 - Cet axe constitue un cadre général pour l'élaboration du PSP de l'AP-HP

Le **PSP** est présenté aux instances centrales de fin d'année :

- CHSCT central du 14 novembre
- CTE Central du 17 novembre
- CME du 9 décembre
- Conseil de surveillance du 11 décembre 2014

Méthode d'élaboration du Projet Social et Professionnel :

- Un **PSP unique** pour le personnel médical et non médical
 - Le texte s'adresse à toutes les catégories professionnelles
 - Mais effectue un focus sur des spécificités PM

- Texte de la **CVH** sur le projet de plan stratégique
 - Proposition du président de CME d'intégrer ce texte dans le PSP
 - Co-rédaction DOMU / CVH de paragraphes spécifiques au PM
 - Groupe de travail de la CVH animé par Anne Gervais et Nicolas Dantchev

- Participation des représentants de la CVH aux réunions de concertation avec les OS

Contenu du Projet Social et Professionnel (1)

- Le PSP intègre des éléments de contexte liés aux facteurs environnementaux et institutionnels
- Il réaffirme des principes arrêtés dans le cadre du dialogue social mené au sein de l'institution: protocole d'accord sur le dialogue social, schéma d'organisation de l'encadrement et politique de management.
- Il prend en compte les principaux enseignements issus de la démarche du baromètre interne.
- Il fait une place importante au thème de la qualité de vie au travail en favorisant les démarches participatives et en cherchant à optimiser les organisations.

Contenu du Projet Social et Professionnel(2)

- Il engage l'AP-HP à conforter sa responsabilité sociale

- Il laisse la possibilité aux différents intervenants de s'engager dans une démarche de protocole d'accord sur certaines thématiques:
 - Qualité de vie travail
 - Emploi des seniors
 - Handicap et inaptitude
 - Lutte contre les discriminations

Structure du PSP

Le PSP se décline en 5 orientations:

- Sécuriser les parcours professionnels et promouvoir le développement professionnel
- Promouvoir un management par la confiance
- Améliorer la santé et la qualité de vie au travail
- Conforter la responsabilité sociale de l'AP-HP
- Anticiper l'évolution des emplois et des effectifs

un paragraphe concernant le PM figure dans chaque orientation.

Axe 1: Sécuriser les parcours et promouvoir le développement professionnel

➤ Pour le personnel médical:

- **Valoriser les talents et compétences tout au long du parcours professionnel**

- Favoriser l'accès à la formation
- Travailler sur les mesures d'attractivité, notamment pour les spécialités sensibles

- **Renforcer l'accompagnement individualisé**

- Mieux informer sur les possibilités de mobilité et d'évolution professionnelle
- Accompagner les projets professionnels
- Favoriser une meilleure articulation avec le CNG

Axe 2: promouvoir un management par la confiance

➤ Pour le personnel médical:

➤ **Appuyer et conforter le management médical**

- Former au management
- Conforter et soutenir les praticiens en position de responsabilité
- Systématiser des rencontres individuelles praticiens / responsables de structure

➤ **Favoriser une démarche participative**

- Informer au sein des services
- Encourager des réunions régulières
- Diffuser l'information en provenance du pôle, du GH, de l'AP-HP

Axe 3: Améliorer la santé et la qualité de vie au travail

- **Renforcer les services de santé au travail:**
 - Universitarisation / promotion de la recherche
 - Nouveaux modes d'accès à la spécialité: recrutements de PH / médecins collaborateurs / reconversions de praticiens

➤ Pour le personnel médical:

- **Renforcer le suivi de la santé au travail des praticiens**
 - Accès à une visite médicale à l'arrivée à l'AP-HP et suivi médical
 - Prendre en compte la pénibilité au travail
 - Accompagner l'évolution des conditions d'exercice selon l'âge et l'état de santé
- **Prendre en compte les risques psycho-sociaux touchant le PM**
 - Veiller au fonctionnement régulier des CVH locales
 - Traiter les situations individuelles de souffrance au travail (messagerie CVH)
 - Informer les praticiens en situation de management sur la nature des RPS et leurs conséquences

Axe 5: Anticiper l'évolution des emplois et des effectifs

➤ Pour le personnel médical:

- **Attirer les jeunes praticiens**
 - GPEC: identifier les besoins par spécialités / répondre quantitativement et qualitativement aux besoins de l'institution
 - Mieux faire connaître et valoriser l'AP-HP
 - Accueil des internes / Intégration des jeunes praticiens
- **Savoir rester attractif tout au long de la carrière**
 - Agir sur les facteurs de motivation identifiés par le baromètre interne
 - Favoriser la dynamique d'équipe
 - Etre attentif au suivi individualisé des parcours professionnels
 - Identifier les causes des départs

Mise en œuvre du PSP

- Les objectifs du PSP sont déclinés en **actions** à mettre en œuvre.
- Ces actions feront l'objet de **plans annuels** précisant, pour chacune, les étapes de mise en œuvre, le calendrier, les ressources nécessaires et les indicateurs et modalités d'évaluation.
- La DRH de l'AP-HP et la DOMU assureront la coordination de la mise en œuvre du PSP en pilotant la mise en place de **groupes thématiques** et en assurant un suivi de l'état d'avancement du PSP.

Déclinaison locale de la démarche « projet d'établissement »

- Le PSP sera décliné au sein des GH, Hôpitaux et Pôles d'Intérêt Commun.
- Le cadre général a été précisé dans la note du Directeur Général du 15 juillet 2014.
- Le projet des GH reprendra les mêmes orientations que les axes développés dans le plan stratégique de l'AP-HP.
- Une présentation des composantes du **projet d'établissement** des GH, dont le **PSP**, interviendra devant les instances locales au début de l'année 2015.