

PRIX DE L'INNOVATION RH : Dossier de candidature 2017

FICHE DETAILLEE

(3 pages maximum)

Etablissement :

Nom de l'établissement : Centres Hospitaliers de Saint-Lô et de Coutances

Service : RH

Adresse : 715, rue Dunant

Code postal : 50000

Ville : SAINT-LÔ (50)

Personne référente : Rémi DELEKTA

Fonction : DRH

Tél. : 06.80.27.14.77

E-mail : remi.delekta@ch-stlo.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

Projet SQVT (Santé et Qualité de Vie au Travail) – une démarche intégrée pour une appropriation par les professionnels de terrain

Contexte et objectifs

Dans leur projet d'établissement partagé, intitulé « nous innovons pour votre bien-être », les Centres Hospitaliers de Saint-Lô et Coutances posent comme objectif de développer une démarche SQVT (Santé et Qualité de Vie au Travail). La démarche SQVT répond aux enjeux de responsabilité sociale de l'hôpital. Elle recouvre deux sujets fondamentaux : la préservation de la santé au travail à travers la prévention des risques professionnels et l'amélioration de la qualité de vie au travail à travers le déploiement d'actions de bien-être au travail. Ces deux sujets sont interdépendants l'un de l'autre dans la mesure où les actions mises en œuvre dans le domaine de la QVT ont un impact sur la préservation de la santé au travail et vice-versa. Ils sont donc traités concomitamment au sein d'une seule et même approche. Cette démarche est synthétisée dans le compte Qualité de nos établissements.

<https://www.youtube.com/watch?v=ybr7UrxjYas&feature=youtu.be>

Pour en faire l'affaire de tous, la démarche devait se structurer autour des acteurs de terrain, en rendant le CHSCT, non pas spectateur mais acteur d'un plan d'actions pour améliorer la santé et la qualité de vie au travail. L'objet était également d'animer le dialogue social de manière vivante, constructive et originale.

Description du projet, actions réalisées et calendrier

Pour faire vivre cette politique, l'idée était de donner aux CHSCT des 2 établissements les moyens d'agir, en leur dédiant une enveloppe budgétaire annuelle et en constituant une instance de pilotage permettant des actions coordonnées avec les acteurs clef, avec un haut niveau de coopération.

C'est ainsi que les CH ont constitué en 2015, sous l'impulsion du DRH et de la RRH, 2015, un COPIL SQVT. Il intègre :

- les représentants des 2 CHSCT
- le service de santé au travail (qui inclut : médecin de santé au travail, ergothérapeute et infirmières formatrices certifiées en prévention des risques liés à l'activité physique)
- la direction des soins
- la direction des achats, de la logistique et des travaux
- la direction des ressources humaines.

Missions du COPIL SQVT :

- Mettre à jour en continu le DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) ;
- Proposer des actions permettant de diminuer le niveau de risque ;
- Suivre les conditions de travail ;
- Analyser les rythmes de travail (amplitudes horaires, accompagnement des professionnelles enceintes, impact sur la santé et la QVT etc.)
- Mettre en œuvre et suivre le baromètre social
- **Gérer une enveloppe budgétaire (360.000 € sur 3 ans)** et initier des achats et investissements pour améliorer la QVT, diminuer les risques, favoriser la santé au travail. NB : cette enveloppe est auto-financée par la réduction du périmètre des assurances statutaires, avec une sinistralité plus faible sur les accidents de travail, maladies professionnelles et congés longue maladie/longue durée.
- Rechercher des financements complémentaires (subventions du Fonds Nationale de Prévention, partenaires privés, CLACT etc.)

Les objectifs partagés de ce COPIL :

- Maintenir un taux de satisfaction au travail à 80% voire au-delà
- Stabiliser le taux d'absentéisme à 5,50%

Ainsi, la démarche est intégrée : le document unique, le baromètre social, les discussions propres aux séances CHSCT auto-alimentent les réflexions et actions à mettre en œuvre au sein du COPIL SQVT.

Vidéo de présentation de la démarche : <https://www.youtube.com/watch?v=AHzny7F67zQ>

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

Le COPIL s'est constitué après avis des CHSCT. Il se réunit une fois par mois.

Voici des exemples de réalisations depuis sa constitution en 2015 :

- L'aménagement du salon de détente et de convivialité – KOALA (espace dédié aux professionnels avec espace multimédia, coin lecture, détente, équipements sportifs, ateliers cuisine etc.)
- Achat de matériel ergonomique cofinancé avec l'ARS via un CLACT (Contrat Local d'Amélioration des Conditions de Travail) : draps de glisse et guidons de transfert dans tous les services de soins, douches au lits etc.
- La réalisation de 12 vidéos de sensibilisation à l'utilisation du matériel et plus largement à la démarche SQVT cofinancée avec l'ARS via le CLACT (avec diffusion d'une vidéo par mois à tous les professionnels)
- Formations pour l'encadrement sur la QVT
- Un **appel à projet** interne, invitant les équipes à imaginer une action à mettre en œuvre et rédiger une fiche projet : objectifs, méthodologie, budget etc.

Cet appel à projet a été lancé via l'intranet, ainsi que par email (chacun des 2000 professionnels, quel que soit son métier, a une boîte mail professionnelle individuelle). Titre : « Vous avez des projets pour améliorer votre quotidien au travail ? C'est le moment de nous en faire part ! » en invitant les professionnels à faire preuve d'originalité, à joindre, photos, vidéos et tout document utile à la compréhension du projet. Il a permis de mettre en œuvre les projets suivants : financement de tracteurs motorisés pour la cuisine, aménagement de salles de pause, installation d'une bibliothèque et coin lecture au bloc opératoire, organisation d'un mini-séminaire pour l'équipe blanchisserie etc.

Ce mode de sollicitation par appel à projet interne est particulièrement emblématique de la vision SQVT : en faire l'affaire de tous, en responsabilisant les professionnels et en leur donnant les moyens de réaliser leurs propres projets. Ils ont pu solliciter en interne les acteurs appropriés pour concevoir et chiffrer les projets, créant ainsi des relations interprofessionnelles plus fluides.

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

Le dernier baromètre social fait apparaître un taux de satisfaction à 75% et le taux d'absentéisme est à 7% ; inférieur à la moyenne nationale mais encore supérieur à l'objectif fixé.

- L'ensemble des services de soins est équipé de matériel ergonomique adapté.
- 12 projets ont pu voir le jour dans le cadre de l'appel à projets
- 2 CLACT ont pu être conclus (pour un montant global de 200.000 €)
- En tout, des achats et investissements ont pu être mis en œuvre ou engagés pour un montant de 300.000 € environ.

Les séances du CHSCT sont très constructives et conviviales ; tous les points ont été votés à l'unanimité depuis la constitution du COPIL, les séances de préparation sont fructueuses, les représentants du CHSCT impliqués dans les projets et force de proposition.

Date et signature du Chef d'établissement

Pour Thierry LUGBULL, directeur
Le DRH, Rémi DELEKTA



PRIX DE L'INNOVATION RH : Dossier de candidature 2017

FICHE SYNTHETIQUE

(publiée sur internet)

Etablissement :

Nom de l'établissement : CENTRE HOSPITALIER MEMORIAL FRANCE ETATS UNIS DE SAINT LO

Service : RH

Adresse : 715 RUE DUNANT

Code postal : 50009

Ville : SAINT-LO Cedex

Domaine(s)

Communication interne, conditions de travail, coopération entre professionnels, dialogue social, politique sociale, qualité de vie au travail

Titre

Projet SQVT (Santé et Qualité de Vie au Travail) – une démarche intégrée pour une appropriation par les professionnels de terrain

Résumé (maximum 10 lignes) :

Comment organiser les actions en faveur de la santé et de la qualité de vie au travail et en faire l'affaire de tous ? La réponse apportée par les CH de Saint-Lô et Coutances : offrir les moyens aux représentants du personnel de piloter les actions dans le champ de la santé et QVT (SQVT) avec une enveloppe budgétaire dédiée, au sein d'un comité de pilotage associant CHSCT, santé au travail, direction des soins, direction des achats et DRH.

Mission du COPIL SQVT : mettre en œuvre et suivre le document unique et le baromètre social annuel et s'appuyer dessus pour monter des actions concrètes, avec un budget de 360.000 € sur 3 ans.

Une action phare : lancement d'appels à projet en interne, pour inviter les équipes à présenter des projets, à financer par le budget SQVT. 12 projets ont ainsi pu être mis en œuvre, conçus et budgétés par les équipes.

Une initiative qui permet de faire vivre le dialogue social de manière fructueuse et conviviale, en offrant des marges de manœuvre aux partenaires sociaux et en responsabilisant les acteurs de terrain.

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