


INTÉRÊT

La mise en œuvre des priorités imposées par la LMSS invite les DRH et DAM des établissements parties au GHT à échanger et réfléchir ensemble.

POINTS DE VIGILANCE

› Au regard de la sensibilité du sujet, il est proposé deux étapes :

- La rédaction d'une charte, définissant les principes de fonctionnement entre DRH et DAM d'un même GHT
- Ensuite, une réflexion autour des éléments de politique RH devant faire l'objet d'une coordination voire d'une harmonisation (cf notion d'agenda social, définie dans la  fiche « Dialogue social »)

› La mise en œuvre des principes de fonctionnement et l'harmonisation des principes de politiques RH devra être définie en fonction du projet du GHT (plus ou moins intégratif), et plus spécifiquement du projet médical partagé.

PRINCIPES, PRÉCONISATIONS ET BONNES PRATIQUES

1/ PRINCIPES

› **Mettre en place des habitudes de collaboration** et formaliser les éléments devant servir de principes de coopération entre les DRH/DAM des établissements du GHT. Ces principes sont bien entendu à spécifier en fonction du contexte et des objectifs poursuivis par chaque groupement

2/ PRÉCONISATIONS


- › Définir une charte de fonctionnement
- › Établir un état des lieux des pratiques RH

CHARTE

Les DRH/AM d'un même GHT s'engagent à :

- Se rencontrer périodiquement et à favoriser les échanges entre acteurs de la fonction RH
- Partager les informations et données relatives aux fonctions mutualisées et organisées en commun dans le GHT
- Garantir une information concertée et stabilisée aux professionnels
- Prendre en considération les ressources internes du GHT (priorités aux agents du GHT) et diffuser les vacances de postes à l'échelle du GHT
- Travailler sur des outils communs (fiches de poste, réseaux de diffusion...)
- Informer les autres DRH du GHT de toute décision RH ayant un impact sur un des établissements parties (ex : demande de mutation, ...)
- Requérir l'avis du DRH de l'établissement employeur avant toute décision relative à un agent de cet établissement et travaillant dans un autre établissement du GHT
- Définir conjointement un agenda social de GHT

ÉTAT DES LIEUX

- Faire un état des lieux des organisations, du SIRH, et des pratiques RH et identifier les éléments divergents, voire bloquants pour la mise en œuvre du PMP (utiliser l'outil  d'état des lieux des règles de gestion et pratiques RH)
- Échanger et comparer les données issues des bilans sociaux
- Identifier les fonctions RH pour lesquelles la mutualisation serait pertinente (ex : santé au travail ; allocations chômage ; gestion des retraites, ...)
- Stabiliser l'information RH aux professionnels