



# PRIX DE L'INNOVATION RH

## Dossier de candidature 2019

*Pour la 7ème année consécutive, la FHF, l'ADRHESS et nehs 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 **jusqu'au lundi 15 juillet 2019 inclus**

par e-mail à [nadine.driss@sphconseil.fr](mailto: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*



## PRIX DE L'INNOVATION RH 2019

### 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, l'ADRHESS et *nehs*.

### TYPES D'ACTION

Les établissements peuvent candidater pour des actions menées dans le domaine de la conduite du changement.

Les projets « candidats » feront l'objet d'une publication sur le site internet de la FHF sauf avis contraire de votre part.

Plusieurs projets peuvent être primés.

### 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 prix seront remis lors des Rencontres RH le 10 octobre 2019 au Beffroi de Montrouge à Paris. Ils feront également l'objet de diffusion dans les supports de communication de la FHF, de l'ADRHESS et de *nehs*.



## PRIX DE L'INNOVATION RH : Dossier de candidature 2019

### FICHE DETAILLEE

(3 pages maximum)

#### **Etablissement :**

Nom de l'établissement : Centre Hospitalier de Roubaix  
Service : Direction des Ressources Humaines  
Adresse : 35 rue de Barbieux  
Code postal : 59100  
Ville : Roubaix  
Personne référente : Guillaume COUVREUR  
Fonction : Directeur des Ressources Humaines  
Tél. : 03 20 99 31 07  
E-mail : Guillaume.couvreur@ch-roubaix.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
- GPMC
- Management
- Organisation du travail
- Politique sociale
- Qualité de vie au travail
- Autre (préciser) .....

#### **Personnel concerné :**

PM

PNM

Ensemble du personnel



## Titre

L'hôpital s'arrondit

## Contexte et objectifs

En début d'année 2018, dans le cadre de l'amélioration de la qualité du dialogue social, il a été décidé que le CHSCT définirait chaque année une priorité institutionnelle. Un groupe de travail serait constitué afin de travailler de manière collaborative et constructive au bénéfice des agents du Centre Hospitalier.

Le projet répondait donc à un premier objectif d'amélioration du dialogue social par la construction d'un projet commun : direction et représentant du personnel.



Conjointement le secrétaire et le président du CHSCT ont défini comme priorité institutionnelle 2018 : les conditions de travail des femmes enceintes au Centre Hospitalier.

En effet, une étude du contrôle de gestion social indiquait que 76% des femmes enceintes s'arrêtaient avant le début de leur congé maternité et que les arrêts maladie avant maternité représentaient 20% des arrêts maladie ordinaires. L'étude montrait également qu'une femme enceinte positionnée sur poste « actif » s'arrêtaient en moyenne 3 mois avant le début de son congé maternité.

Le projet visait par conséquent un triple objectif

- améliorer les conditions de travail des femmes enceintes
- transformer la perception de la maternité dans les collectifs de travail
- favoriser le maintien dans l'emploi des femmes enceintes

En effet, les échanges préalables avec les représentants du personnel démontraient que la maternité était souvent mal vécue au sein des équipes. Inconsciemment la femme enceinte se retrouvait culpabilisée par le fait que le service serait en difficulté car devrait rapidement pallier aux arrêts liés à la maternité. Cette culpabilisation participait vraisemblablement au fait que les femmes enceintes soient plus rapidement en arrêt maladie.



## Description du projet, actions réalisées et calendrier

Dans un premier temps, le groupe de travail a souhaité approfondir l'étude quantitative décrivant l'absentéisme pré-congé maternité réalisé par le contrôle de gestion social, par une analyse qualitative du déroulement d'une grossesse à la maternité.

Le groupe de travail a donc réalisé un sondage à destination des femmes enceintes (annexe 1). Un nombre important d'agents (162) a répondu au sondage. Les résultats (annexe 2) ont été éclairants pour la mise en place du plan d'actions.

Plusieurs thématiques ont été retenues et des sous-groupes de travail se sont constitués :

a) La communication autour de la grossesse

Au regard des résultats du sondage, il est avéré que les agents n'étaient pas tous suffisamment informés sur les droits relatifs à la grossesse. Plusieurs éléments de communication ont été mis en place pour valoriser la grossesse et son déroulement. Un tryptique (annexe 3) a notamment été distribué à chaque agent rappelant les droits de l'agent, les actions du CH pour accompagner les grossesses et quelques conseils pratiques pour bien vivre sa grossesse.

b) Le rôle central de l'encadrement

Comme nous l'avons analysé dans l'étape préalable, il était important de changer la perception portée par les collectifs de travail sur la maternité. A cet effet, nous avons sensibilisé et formé les cadres à l'entretien de grossesse.

Le groupe de travail a rédigé un guide (annexe 4) à destination de l'encadrement.

Cet entretien systématique est l'occasion pour le cadre de sensibiliser la femme enceinte aux droits dont elle bénéficie et aux actions mises en place pour améliorer ses conditions de travail.

Une réflexion est également encouragée pour adapter le temps de travail de la femme enceinte en positionnant de manière prioritaire les récupérations.



### c) Les mensualités de remplacement

La gestion de l'absentéisme au Centre Hospitalier de Roubaix repose sur une contractualisation entre le trio de pôle et la direction (DRH/DSSI).

Si des résultats quantifiés sont obtenus par un pôle, alors il peut bénéficier de mensualités dites « bonus » pour assurer le remplacement de l'absentéisme. Ce dispositif doit permettre de changer la perception par les collectifs de travail de la maternité : la baisse de l'absentéisme pré-maternité permet d'enclencher un cercle vertueux de renforts qui soulagent le collectif de travail. La mesure s'autofinance puisque l'octroi de mensualités bonus n'est validé que lorsque l'absentéisme pré-maternité diminue de manière importante.

### d) Réflexion sur les conditions de travail en pratique

Deux formateurs internes à l'établissement sont consacrés à la prévention des risques liés à l'activité physique. Lors de l'entretien de grossesse, le cadre de proximité indique à l'agent qu'il a la possibilité de rencontrer ces formateurs pour être sensibilisé aux bonnes postures le temps de la grossesse. Par ailleurs des équipements spécifiques ont été achetés par le Centre Hospitalier (gilets posturaux notamment). Des facilités sont par ailleurs octroyées aux professionnelles enceintes de par la proximité avec la Maternité du Centre Hospitalier : séances de yoga, relaxation, prise de rendez-vous facilitée.



### e) Perspectives 2019/2020

Deux projets sont en cours d'étude :

- Développement du télétravail à destination des agents sur poste dits « sédentaires » en situation de Maternité

Lors de l'entretien de grossesse, le cadre envisagera désormais avec l'agent qui est positionné sur poste sédentaire si celui-ci peut en accord avec l'organisation du service travailler une partie du temps en télétravail.

- Plan de formation spécifique femmes enceintes en lien avec l'ANFH

Une réflexion est en cours avec l'ANFH pour que les femmes enceintes du CH de Roubaix puissent être positionnées avec plus de facilités au sein des formations organisées par l'ANFH où il reste des places vacantes. En effet, il s'agit d'atteindre un double objectif de maintien dans l'emploi des agents notamment sur postes dits « actifs » et de montée en compétence. Lors de l'entretien de grossesse le cadre envisagera avec le cadre les formations dans lesquelles l'agent (surtout AS-IDE-SF et ouvrier) pourrait s'intégrer.

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

Ce projet s'inscrit dans la réflexion annuelle qui est désormais entretenue avec le CHSCT. Chaque année, il est décidé d'établir une priorité institutionnelle pour l'amélioration des conditions de travail.

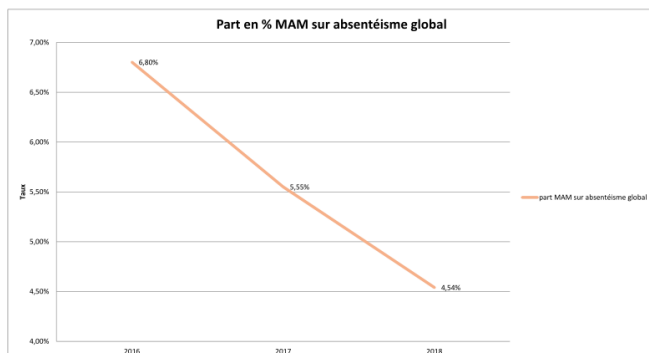
Ainsi le projet 2018 était l'amélioration des conditions de travail des femmes enceintes. Un groupe de travail paritaire s'est réuni pour apporter des réponses concrètes et permettre le maintien dans l'emploi des femmes enceintes. Le CHSCT a été associé à toutes les étapes de la démarche.

Conformément à la méthodologie adoptée avec le CHSCT, le groupe de travail sur la Maternité a cessé de se réunir en 2019 laissant la place à une autre thématique (la lutte contre les discriminations). Néanmoins, les réflexions se poursuivent et la dynamique est désormais portée par les membres de l'encadrement.

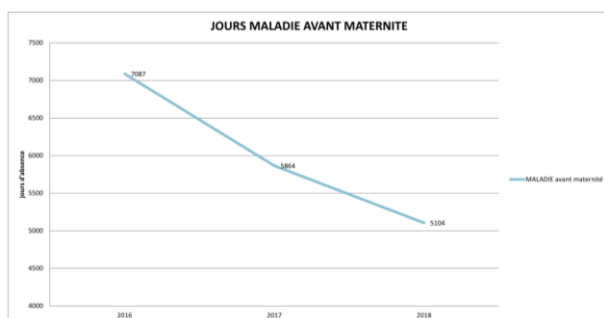


**a. Evaluation quantitative :**

Résultats obtenus mesurés par des indicateurs de suivi



Dans un contexte d'augmentation globale de l'absentéisme, on observe que la part prise par les arrêts maladie avant maternité (MAM) a diminué en passant de 6.8% en 2016 à 4.5% en 2018.



Cela se traduit également par une diminution sensible du nombre de jours d'arrêts maladie avant maternité en passant de plus de 7.000 jours en 2016 à 5200 jours en 2018.

**b. Evaluation qualitative :**

- les cadres se disent mieux outillés pour communiquer autour de la grossesse
- le projet a permis une communication efficace auprès des agents
- les formateurs PRAP interviennent et sont visibles au niveau des femmes enceintes
- la perception de la maternité dans les services semble s'être améliorée (difficile à objectiver), l'absentéisme subséquent restant tout de même une difficulté de gestion pour l'encadrement





Date et signature du Chef d'établissement



## PRIX DE L'INNOVATION RH : Dossier de candidature 2019

### FICHE SYNTHETIQUE

(publiée sur internet)

#### **Etablissement :**

Nom de l'établissement : Centre Hospitalier de Roubaix

Service : Direction des Ressources Humaines

Adresse : 35 rue de Barbieux

Code postal : 59100

Ville : Roubaix

#### **Domaine(s)**

Amélioration des conditions de travail / QVT / Dialogue Social / Formation continue

#### **Titre**

L'Hôpital s'arrondit

#### **Résumé (maximum 10 lignes) :**

Construit en collaboration avec les représentants du personnel, le projet « l'hôpital s'arrondit » a pour vocation d'améliorer les conditions de travail des agents en situation de maternité, afin de favoriser le maintien dans l'emploi de celles-ci.

Le projet repose sur différentes actions :

- Communication autour des moyens d'accompagnements du CH au bénéfice des femmes enceintes salariées
- Systématisation de l'entretien de grossesse et adaptation du temps de travail
- Octroi d'un bonus de mensualités de remplacement si diminution des arrêts pré-maternité
- Amélioration concrètes et pratiques des conditions de travail de la femme enceinte

D'autres pistes sont en cours de réflexion :

- Plan de formation spécifique pour les femmes enceintes
- Expérimentation du télétravail pour les femmes enceintes

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

