



# Projet Social 2018-2022

## Psychiatrie et Santé Mentale 93 Ville-Évrard

Ville-Evrard  
Psychiatrie publique 93

ÉTABLISSEMENT  
PUBLIC  
DE SANTÉ



# Table des matières

<b>Introduction</b> .....	<b>3</b>
<b>BILAN SYNTHETIQUE DU PROJET SOCIAL 2013-2017</b> .....	<b>3</b>
<b>PROJET SOCIAL 2018-2022</b> .....	<b>7</b>
<b>VOLET 1 : Qualité de vie au travail et déroulement de carrière</b> .....	<b>11</b>
<b>1.1 Accueil et insertion des nouveaux professionnels</b> .....	<b>11</b>
<b>1.2 Favoriser la mobilité des psychologues</b> .....	<b>12</b>
<b>1.3 Vie au travail et vie privée : temps de travail à domicile (étude, expérimentation et mise en œuvre)</b> .....	<b>13</b>
<b>1.4 Vie au travail et vie privée : Horaires variables (étude, expérimentation et mise en œuvre)</b> .....	<b>14</b>
<b>1.5 Vie au travail et vie privée : Accompagner l'impact des technologies numériques sur les relations professionnelles</b> .....	<b>15</b>
<b>1.6 Accompagner les problématiques de transport des personnels</b> .....	<b>16</b>
<b>1.7 Restauration du personnel</b> .....	<b>17</b>
<b>VOLET 2 : Santé et sécurité au travail</b> .....	<b>18</b>
<b>2.1 Renforcer la sécurité des locaux professionnels</b> .....	<b>18</b>
<b>2.2 Mieux accompagner les restrictions d'aptitude</b> .....	<b>19</b>
<b>2.3 Observatoire de l'absentéisme</b> .....	<b>20</b>
<b>2.4 Prévenir les risques professionnels</b> .....	<b>21</b>
<b>VOLET 3 : Action sociale pour le personnel</b> .....	<b>22</b>
<b>3.1 Logement</b> .....	<b>22</b>
<b>3.2 Accompagnement social des relocalisations du G05 et du G13</b> .....	<b>23</b>
<b>3.3 Prendre en compte la précarisation sociale de certains professionnels</b> .....	<b>24</b>
<b>3.4 Poursuivre l'effort d'aide à la garde des jeunes enfants du personnel</b> .....	<b>25</b>
<b>VOLET 4 : Relations professionnelles</b> .....	<b>26</b>
<b>4.1 Accompagner la fonction management</b> .....	<b>26</b>
<b>4.2 Coordonner l'accueil familial thérapeutique</b> .....	<b>27</b>

# Introduction

Le projet social 2018-2022 prolonge le précédent projet social 2013-2017. Il prend acte des avancées constatées mais aussi des points de non progression et définit de nouvelles priorités liées à l'évolution des conditions de travail des professionnels, des problématiques d'attractivité des métiers de la santé, de l'évolution des compétences, mais aussi de la nécessité d'accompagner les changements d'organisation liés à la modernisation des hôpitaux, ainsi que les évolutions résultant de la réglementation en matière de protection des salariés.

Il s'inscrit sur certains points en cohérence avec le projet médical en termes d'organisation de l'offre de soins, c'est le cas par exemple pour l'accompagnement des professionnels concernés par la relocalisation à Aubervilliers des UHTP des pôles G05 et G13.

Il s'inscrit également en cohérence avec le projet de soins pour ce qui concerne les axes liés à l'amélioration de la sécurité au travail, la prévention de la violence et de l'agressivité, l'amélioration des compétences et le développement du tutorat, le développement du management éthique, la coopération entre les professionnels de terrain et les formateurs, la promotion de la transmission de l'expérience.

Le projet social s'efforce de prendre en compte les évolutions sociétales résultant des innovations technologiques, de l'interpénétration des sphères professionnelles et privées, de l'accroissement de la mobilité professionnelle, de l'évolution des métiers. Il privilégie la prise en compte de ces problématiques par la promotion d'un management éthique et la mise en valeur des capacités individuelles au moyen de la formation professionnelle et de la validation des acquis de l'expérience.

Des fiches action, regroupées en 4 volets ont été proposées par le groupe de travail sur le projet social. Ces fiches feront l'objet d'un bilan annuel et pourront être amendées en cours d'exécution du projet social, en fonction des propositions du comité de suivi.

## BILAN SYNTHETIQUE DU PROJET SOCIAL 2013-2017

Le projet social 2013-2017 comportait 3 volets : Qualité de vie au travail, Formation et parcours professionnels, Relations professionnelles.

### Qualité de vie au travail

**Organisation d'une offre locative diversifiée à destination des personnels de l'établissement : Mission confiée à l'assistante sociale du personnel. Conclusion d'une convention avec 2 bailleurs sociaux début année 2015.** Sur ce plan, des progrès réels ont été accomplis. La modification des missions de l'assistante sociale du personnel, en accord avec celle-ci a permis une réelle diversification de l'offre. Malgré tout, l'établissement reste tributaire, dans la conduite de sa politique, de l'état de l'offre de logements dans le département et dans la région. De plus, une précarisation accrue des personnels les plus fragiles socialement et familialement rend plus complexe la prévision des besoins.

**Ce qu'il faut retenir :** le nombre de logements mis à disposition des agents reste insuffisant. L'EPS a perdu une centaine de logements à la CILOF à Neuilly-sur-Marne car la convention n'a pas été reconduite ce qui

représente environ, la moitié de notre contingent. Le turn-over sur ces logements est insuffisant et les agents qui quittent l'établissement (disponibilité, retraite, mutation) n'ont aucune obligation de rendre leur logement. Les logements situés à la Coulée Verte ne correspondent plus aux attentes des agents.

De plus lors de la prise de fonction de l'assistante sociale du personnel en 2010 et 2011, des investigations ont eu lieu auprès de certains élus, sans grand succès. Tous demandaient une contre-partie financière ou une convention. Il en est de même pour les différents bailleurs contactés. Si certains ont répondu de façon ponctuelle (OGIF, PROXILOGIS), leurs propositions portaient uniquement sur des logements à loyers intermédiaires, pas toujours en adéquation avec les revenus des agents.

#### **Formalisation des règles afin de gérer les restrictions d'aptitude et le maintien dans l'emploi. (redéfinition des règles de fonctionnement de la CARAL\* avec ENEIS Conseil)**

Transformation de la CARAL avec élargissement de son champ d'action en **CARME\***. Le reclassement des agents reste difficile. Il conviendrait d'agir beaucoup plus en amont pendant l'absence pour faciliter la reprise ou le maintien en activité.

#### **Accueil des enfants des personnels. Réfléchir à des alternatives ou de dispositifs complémentaires de garde d'enfants.**

Pas de dispositifs complémentaires en raison des écarts d'horaires d'ouverture de crèches municipales ou crèches privées. Conventionnement CAF permettant une subvention de fonctionnement. Mise en œuvre de la commission crèche pour l'attribution transparente des places de crèche.

Possibilité de réserver des « berceaux » dans des crèches situées à proximité des sites relocalisés. Nous avons été confrontés au coût important. De plus, ce coût global et annuel ne tenait pas compte du nombre d'enfants accueillis (ce nombre n'étant pas le même d'une année sur l'autre)

#### **Favoriser le recrutement ou emploi de personnel reconnu handicapé**

Signature d'une convention avec le FIPHFP\* sur 3 ans (2015-2017). Mise en place d'une politique d'emploi des personnes handicapées, création d'une fonction de référent handicap. Déstigmatisation du handicap. Le taux d'emploi des personnes handicapées qui est passé de 3,7% en 2010 à 4,29% en 2017, soit l'équivalent de 12 agents. Il reste encore une marge de progression importante. D'où la nécessité de pérenniser la fonction de référent handicap et de tenter un recours plus soutenu aux ESAT.

#### **Prévention des situations de violence et maintien de la sécurité dans les différents sites de l'établissement: poursuite des actions de formation mais redéfinition en cours pour la sécurité au vu des événements extérieurs et intérieurs. Les actions mises en place sont développées dans le cadre du projet de soins.**

*Glossaire : CARAL : commission d'accompagnement à la reprise après absence longue.*

*CARME : Commission d'accompagnement à la reprise et au maintien dans l'emploi*

*FIPHFP : Fonds d'insertion dans l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique.*

Nombreuses formations mises en place. Des accompagnements des équipes également lors d'événements indésirables liés à la violence des patients ou de leur entourage, voire d'éléments extérieurs. Néanmoins, les situations de violence se sont multipliées ces dernières années. Des audits sont en cours.

La formation OMEGA de prévention de la violence et de la sécurité fait l'objet d'une priorisation :

- Formation de deux formateurs internes (2014) avec l'objectif à venir de former deux autres ; formateurs internes en 2018 et 2019 ;
- Formation obligatoire (s'inscrit dans le parcours de professionnalisation).

Sur le plan matériel, le renforcement de la sécurité reste un problème à traiter, notamment en ce qui concerne la sécurité des accès et des circulations sur les sites.

#### **Accueil et information des agents pour leur intégration dans l'établissement (extension en 2016 à l'ensemble des cadres toutes catégories). Les actions mises en place sont développées dans le cadre du projet de soins.**

La DSIRMT\* a mis en place un groupe de travail avec la Formation continue pour définir le parcours de professionnalisation des infirmiers nouvellement affectés en psychiatrie. Ce parcours a été présenté en CSIRMT\* et réunion d'encadrement. Mise en place de tuteurs, formalisation de lettres de mission pour les tuteurs, charte du tutorat et journée de regroupement annuel pour bilan, mise en place du compagnonnage avec l'aide de « professionnels ressources » identifiés dans chaque pôle par l'encadrement (cf. parcours de professionnalisation) et tutorat collectif proposé dans le cadre du parcours. Journées de pôle contribuant à renforcer les liens entre les professionnels et les partages d'expérience. Chaque année « enseignements cliniques » destinés aux étudiants en soins infirmiers et jeunes professionnels.

**Transports des personnels. Faciliter l'accès des agents à leur lieu de travail compte tenu de la dispersion des structures, en relation avec le plan de déplacement de l'établissement.**

Le plan de déplacement de l'établissement est en cours d'élaboration. Quelques expériences de covoiturage et mise en place de l'autopartage.

**Restauration du personnel :** Le règlement intérieur des selfs formalisé en 2014 a été diffusé à l'encadrement. Persistance de différence de qualité au niveau des restaurants satellites.

### Formation et parcours professionnels

**Accompagnement des parcours professionnels : développement du conseil en formation et en déroulement de carrière, validations des acquis de l'expérience :** Mise en place d'entretiens conjoints DRH-Service de la formation professionnelle. Renforcement du recours à la VAE\*

**Adaptation des actions de formation aux besoins et à la diversité des sites (formations sur site) :** Mise en place de formations sur site, quelques actions en e-learning. En 2016, 85% des personnels non médicaux ont suivi au moins une action de formation. La même année, a été créée la commission de formation du personnel médical ce qui a permis de formaliser le plan de formation médical.

*Glossaire : VAE : validation des acquis de l'expérience.*

*DSIRMT : Direction des soins infirmiers, rééducation et médico-techniques. CSIRMT : Commission des soins infirmiers, rééducation et médico-techniques.*

**Organiser un niveau pertinent d'analyse des risques commun au document unique et au bilan social (pour bilan social 2015) :** Cet objectif n'a pas été atteint faute de développement d'outils et de requêtes pertinents.

**Maintien d'un haut niveau de prise en charge des dispositifs d'études promotionnelles :** Objectif atteint et même développé en direction de professions jusqu'ici peu concernées, soit en études promotionnelles traditionnelles, soit par le développement de formations professionnelles techniques permettant l'accès à des diplômes professionnels. Développement des VAE.

**Mise en place de synergies avec les actions de recherche et d'enseignement :** Mise en place d'une recherche en soins infirmiers. Accompagnement et soutien des infirmiers concernés. Faire émerger des pratiques innovantes : la DSIRMT travaille à la mise en place et au positionnement des infirmières en pratique avancée (Projet Préfig IPAS ARS). Participation à l'étude qualitative et économique de l'INSERM.

## Relations professionnelles

**Garantir leurs droits aux agents en tenant compte des nécessités de l'emploi :** Interventions de la DRH et de la DSIRMT en réunion d'encadrement sur le temps de travail, le cadre légal, l'organisation des remplacements par des vacataires, le recours aux heures supplémentaires, le dispositif handicap, l'accompagnement des professionnels victimes de violence... Concernant les absences longues : remplacement étudié au cas par cas en fonction de la situation de l'unité => pas de remplacement systématique.

**Mettre en place une formation systématique à l'animation d'équipe à tous les cadres (cadres de santé, cadres administratifs et techniques, médecins) : séminaires chefs de pôle-cadres de pôles, formation cadres toutes catégories. (Formation chefs de pôle-cadres de pôle, coaching éventuellement) :** Cette mise en place a eu lieu mais a porté surtout sur les aspects de gestion (cf. notamment formation des binômes chef de pôle et cadre de pôle). Des formations sur un management éthique ont également été organisées mais semblent rencontrer des limites.

**Renforcer l'accessibilité à l'information par la densification des informations et des formulaires disponibles sur l'intranet.** En cours de réalisation. Nécessite un paramétrage logiciel consécutif à la modernisation des outils.

**Déconcentrer l'action des services support et renforcer l'accessibilité des agents aux services de la direction. Mise en place des permanences du pôle RH sur chaque site relocalisé :** Réalisée mais peu significatif pour le moment. La piste du développement des formulaires en ligne devrait permettre de dégager du temps pouvant être réaffecté au traitement des questions individuelles ou techniques complexes.

**Créer la fonction de préventeur des risques professionnels au sein de l'établissement :** Création non réalisée faute de financement et de précision quant à la nature de la fonction exercée. Doit être une priorité sur le court terme du projet social 2018-2022.

Ce bilan a permis de poursuivre ou de réorienter certaines actions auxquelles s'ajoutent de nouvelles propositions, développées dans les fiches actions qui suivent.

# PROJET SOCIAL 2018-2022

## ***Le contexte institutionnel et professionnel***

Le bilan détaillé du précédent projet social était nécessaire pour constituer les grands axes du projet social 2018-2022. Celui-ci s'inscrit dans un contexte d'insuffisance budgétaire et de poursuite des restructurations de l'établissement.

Un point n'a pas été pris en compte dans les propositions : l'impact de la restructuration du site de Neuilly dont la mise en œuvre effective démarrera en deuxième partie du projet social et dont la réalisation complète sera effective après 2022. Il convient de prévoir un point d'étape majeur en 2020 permettant le cas échéant une mise à jour des actions en cours, notamment sur l'accompagnement social des restructurations.

Le projet social 2018-2022 ne comporte pas, à l'inverse du précédent, de volet spécifique formation professionnelle. En effet, les objectifs 2013-2017 ayant largement été atteints, il est préférable d'intégrer la formation professionnelle au sein des fiches action du projet 2018-2022.

Une question a été soulevée lors de la dernière réunion préparatoire. Il s'agit du développement de la bienveillance entre professionnels de santé. En l'occurrence, il ne s'agit pas spécifiquement d'une question managériale au sens strict du terme mais plutôt du constat d'une certaine dégradation des relations entre professionnels, souvent au sein des équipes ou entre agents de niveau équivalent entre équipes différentes. Cette question ne peut être traitée en fiche action mais est sous-jacente notamment dans les fiches 1.1, 1.5 et 4.1.

## **Volet 1 : Qualité de vie au travail et déroulement de carrière**

Ce volet va s'articuler dès 2018 avec la démarche de certification en ce qui concerne la qualité de vie au travail. A cet effet, un questionnaire sera élaboré au cours du premier semestre 2018. L'analyse des réponses permettra de conforter et de préciser l'état des lieux et éventuellement de dégager de nouvelles pistes d'amélioration.

### ***Accueil des nouveaux professionnels.***

La poursuite de l'amélioration de l'accueil des nouveaux arrivants, en généralisant cet accueil constitue une des priorités en termes de calendrier. Elle ne nécessite pas de moyens supplémentaires mais une réflexion sur l'organisation de cet accueil et sur la qualité des informations délivrées lors de cet accueil.

### ***Favoriser la mobilité des psychologues.***

Cette action résulte de la nécessité fonctionnelle de mieux organiser cette mobilité pour une profession souvent peu mobile, pour des raisons de formation initiale mais aussi de gestion statutaire. Des améliorations seront proposées en ce sens.

### ***Innovations proposées en matière d'organisation du travail***

L'accent a été mis sur les fiches actions portant sur la modernisation de l'organisation du temps travail concernant certaines catégories de personnel (essentiellement agents en repos fixe, actions 1.3, 1.4, 1.5). Ces innovations nécessiteront, avant toute mise en œuvre, une évaluation précise de l'impact organisationnel et du dispositif réglementaire.

### ***Accompagner l'impact des technologies de l'information***

La diffusion dans la société des nouvelles technologies fait des professionnels de santé, comme pour le reste de la population, des individus hyper-connectés. L'impact des réseaux sociaux est certain mais pas toujours maîtrisé. Une réflexion sur le droit à la déconnexion devra être menée, dans le contexte particulier qu'est l'hôpital compte tenu de l'interaction entre la permanence du service public et du respect de la vie privée.

## Volet 2 : Santé et sécurité au travail

### **Renforcer la sécurité des locaux professionnels**

Le renforcement de la sécurité des locaux professionnels contribue aux mieux-être et à la sécurité des personnels. Une prise en compte des audits sécurité réalisés sur l'établissement sera nécessaire pour résorber le sentiment d'insécurité.

### **Mieux accompagner les restrictions d'aptitude.**

Avec l'augmentation de la durée d'activité consécutive aux réformes des retraites, le maintien dans l'emploi de catégories fragilisées (restrictions d'aptitude 2.2, absentéisme 2.3, prévention de la précarisation 3.3) devient une préoccupation majeure. D'autres facteurs, exogènes et liées aux transformations sociétales, ont également un impact sur l'employabilité des agents (pertes de repères, surendettement, etc.).

### **Constituer un observatoire de l'absentéisme.**

La constitution d'un outil destiné à mieux comprendre la nature de l'absentéisme, par poste de travail plus que par fonction, devrait, en relation avec l'analyse du document unique, permettre de dresser un bilan plus précis que le Bilan social annuel. Il devrait également permettre d'évaluer l'impact réel des mesures censées le limiter.

### **Prévenir les risques professionnels**

En relation avec l'action précédente, la mise en place d'une fonction de préventeur des risques professionnels, fonction prévue au projet social précédent mais non créée, devra conduire rapidement en 2018 à valider les contours précis de la fonction et le profil recherché pour une installation rapide du préventeur. Une formation et un stage devront être organisés rapidement pour rendre la fonction opérationnelle dès la fin 2018.

## Volet 3 : L'action sociale pour le personnel

Enfin, en ce qui concerne l'action sociale en direction des personnels, l'effort en faveur du logement reste difficile en raison de la pénurie de logement sociaux à bon marché en région Ile-de-France et de la dispersion des structures des soins de l'établissement.

Accompagner les relocalisations des pôles G05 et G13.

Un accompagnement spécifique en matière de transport et de logement sera recherché pour les agents concernés par les nouvelles relocalisations (3.2).

### **Prendre en compte la précarisation sociale**

Pour ce qui concerne plus généralement l'aide sociale aux agents en difficulté grave, l'EPS ne peut se substituer aux établissements de prêt et d'aide sociale. Le principe d'une augmentation exceptionnelle de la subvention au CLOS a été intégré à la fiche action 3.3. Le pourcentage souhaité est de 0,4%, le taux retenu au final devra être validé sur le plan budgétaire et en Comité de pilotage mis en place en 2018.

### **Poursuivre l'accueil des jeunes enfants du personnel**

La recherche de solutions de garde en crèche reste un élément important de fidélisation des jeunes professionnels. Des formules alternatives, en relation avec la crèche de l'hôpital seront recherchées conventionnement CAF mis en place début 2018. Le conventionnement CAF qui apportera des moyens supplémentaires de fonctionnement devrait permettre d'améliorer les équipements.

Une réflexion sur les horaires d'ouverture sera engagée, sous réserves de faisabilité organisationnelle et budgétaire.



#### Volet 4 Relations professionnelles

##### ***Le management au centre des problématiques professionnelles et sociales***

L'encadrement est au centre de problématiques diverses, qu'il s'agisse de l'organisation des services, du repérage des situations individuelles difficiles, du respect et de la transmission des valeurs hospitalières. Donner des outils fiables aux personnels en situation de management est donc un impératif.

L'accompagnement du management est donc maintenu (4.1), l'effort restant à poursuivre sur ce plan en relation avec la prévention des risques psychosociaux (2.4).

##### ***Coordonner l'accueil familial thérapeutique***

Cette action spécifique est destinée à améliorer les conditions dans lesquelles sont organisés ces accueils tant du côté des patients et des équipes thérapeutiques que du côté des agents salariés de l'établissement que sont les familles d'accueil. Des progrès ont été accomplis en matière de formation mais il reste à organiser une véritable coordination. C'est sous l'aspect organisation du travail que cette coordination est abordée dans le projet social.

## **ARTICULATION EN QUATRE VOLETS**

***VOLET 1 : Qualité de vie au travail et déroulement de carrière***

***VOLET 2 : Santé et sécurité au travail***

***VOLET 3 : Action sociale pour les personnels***

***VOLET 4 : Relations professionnelles***

### **Ont participé aux réunions de préparation du projet social :**

- Madame Louisiane ARAME, Infirmière G03 Représentante Syndicat CGT
- Madame Sonia BARDEAUX, Représentant Syndicat CGT
- Madame Marie-Paule BOISSEL, Directrice des Soins
- Madame Nathalie BOMPAYS, Coordinatrice de l'Action Sociale
- Madame Stéphanie BOSSIN, A.A.H, Direction des Ressources Humaines
- Madame Jocelyne CHATRON, Directrice de la Communication
- Monsieur William DUROCHER, Secrétaire Général, Directeur de la M.A.S.
- Madame Janine FABRE, Assistante Sociale du Personnel, Direction des Ressources Humaines
- Monsieur Yvan FLEUREAU, AAH - Responsable des Ressources Humaines Médicales
- Monsieur Frederic FORSANS, Cadre Administratif
- Monsieur Thierry JOLIBOIS, Jardinier – Service des Jardins – Représentant Syndical CFDT
- Madame Christine GAILLARD, Psychologue
- Monsieur Didier LAUNE, Représentant Syndicat SUD
- Monsieur Thierry LEGRAND, Représentant Syndicat CGT
- Madame Nathalie MASSON, Responsable du Service de la Formation Professionnelle Continue
- Madame Véronique MOREAU (Titulaire), Cadre Supérieur de Soins, G06
- Madame Valérie WATREMEZ (Suppléante), Cadre Supérieur de Soins, Pôle CRISTALES
- Madame Hayat MOUSTACHIR, Psychologue
- Madame Florence RAT, Représentante Syndicat CFDT
- Monsieur Rémi ROBLAIN, Représentant Syndicat SUD
- Monsieur Philippe VERCELOT, Directeur des Ressources Humaines
- Monsieur Philippe VERSAPUECH Référent Handicap/Chômage Direction des Ressources Humaines

Il y a eu 4 groupes de travail les Jeudi 28 septembre 2017, Jeudi 12 octobre 2017, Mercredi 25 octobre 2017 et le Jeudi 23 novembre 2017.

# VOLET 1 : Qualité de vie au travail et déroulement de carrière

## 1.1 Accueil et insertion des nouveaux professionnels

Intitulé de l'action : Accueillir et informer les agents pour leur intégration dans l'établissement

NB. Cette fiche action est à mettre en relation et à coordonner avec l'action correspondante prévue dans le projet de soins

### 1. Objectifs, enjeux, bénéfices attendus

- ✓ Réduire le turn-over après recrutement
- ✓ Renforcer l'attractivité et le sentiment d'appartenance.
- ✓ Etendre le dispositif aux agents de retour d'absence longue (maladie, congés non rémunérés, dispo, etc.)
- ✓ Cette fiche action concerne également le personnel médical.

### 2. Mesures concrètes à mettre en œuvre

- ✓ Généraliser l'accueil institutionnel actuellement réalisé pour les cadres de santé, les infirmiers et les internes à tous les agents de l'établissement.
- ✓ Distribuer une information fiable et numérisée sur les principaux droits et obligations, en maintenant une information matérielle pour les agents ne disposant pas d'un outil informatique ou en mettant à disposition un terminal pour consultation des informations.
- ✓ Mettre en œuvre un bilan personnalisé (Direction-Agent recruté) à 3 mois et à 1 an. (après le recrutement)
- ✓ Mettre à disposition des agents des informations individuelles les concernant ou statutaires accessibles en ligne. (Bulletin de situation, attestation, passeport formation, etc.)
- ✓ Systématiser la formation aux logiciels métiers.
- ✓ Mettre en œuvre un outil de e-learning pour la gestion du temps de travail et des congés.

### 3. Ressources à engager dans l'action

- ✓ Pilotage : DRH, RHM, Formation continue, DCOM, DSIRMT.
- ✓ Moyens requis : Temps de travail du bureau de la gestion, coordinatrices gestion du temps de travail
- ✓ Financement pour l'organisation des journées d'accueil et le développement informatique pour l'accès en ligne aux informations individuelles.

### 4. Calendrier (à titre indicatif ou souhaits exprimés)

2018	2019	2020	2021	2022
Constitution du groupe de projet en relation avec le projet de soins. Elaboration du programme à 5 ans	Mise en œuvre progressive du programme déterminé par le groupe de projet	Premier bilan et correctifs éventuels		Deuxième bilan

### 5. Indicateurs de suivi et évaluation des résultats

- ✓ Evolution du turn-over à court terme
- ✓ Evolution du nombre d'appels aux RH-RHM pour demandes d'information.
- ✓ Evolution du nombre de CDD et des fins de contrats.
- ✓ Impact sur l'organisation et l'utilisation des ressources humaines médicales et non-médicales.
- ✓

## 1.2 Favoriser la mobilité des psychologues

Intitulé de l'action : Accompagner les psychologues dans leur recherche de mobilité

### 1. Objectifs, enjeux, bénéfices attendus

- ✓ Favoriser la fluidité des déroulements de carrière des psychologues en précisant les règles d'affectation, de retour à l'emploi et d'accès aux postes vacants.
- ✓ Reconnaissance institutionnelle du Collège des psychologues.

### 2. Mesures concrètes à mettre en œuvre

- ✓ Rappeler les règles statutaires en matière d'affectation sur postes vacants.
- ✓ Veiller à la publication régulière des postes et à l'information des psychologues sur cette publication.
- ✓ Délivrer une information statutaire fiable en direction des psychologues, des responsables d'U.F. et des chefs de pôle.
- ✓ Mettre en place une commission d'analyse des candidatures et de résolution des conflits en relation avec le Collège des psychologues et la CME.
- ✓ Favoriser, dans le plan de formation de l'établissement, les actions permettant l'acquisition de nouvelles connaissances ou pratiques, en adéquation avec les profils de postes vacants ou susceptibles de l'être.
- ✓ Intégrer le projet de psychologie dans la réflexion sur l'évolution démographique du corps et la problématique des affectations.

### 3. Ressources à engager dans l'action

- ✓ Pilotage : DRH-Formation continue-Collège des psychologues, CME.
- ✓ Moyens requis :
  - Information statutaire auprès des intéressés et des chefs de pôle. Procédure écrite pour les changements d'affectation
  - Suivi précis des situations statutaires (Congés non rémunérés, modalités de remplacement) et maintien d'un lien régulier avec les personnes en absence longue ou en cumul d'activités.

### 4. Calendrier (à titre indicatif ou souhaits exprimés)

2018	2019	2020	2021	2022
Présentation à la CME des travaux de la commission mobilité constitution et validation des indicateurs de suivi	Suivi DRH des mobilités. Transfert de savoir-faire coordination action sociale/DRH	Premier bilan et correctifs éventuels		Deuxième bilan

### 5. Indicateurs de suivi et évaluation des résultats

- ✓ Suivi des changements d'affectation et des retours sur poste.
- ✓ Tableau de bord sur la mobilité (ratio postes à pourvoir/postes pourvus par mobilité interne ou retour congé).
- ✓ Ratio mobilité/formation d'adaptation au poste ou changement de profil.
- ✓ Rapport annuel du collège des psychologues.
- ✓ Evolution du ratio postes temps incomplet/postes temps complet.

## 1.3 Vie au travail et vie privée : temps de travail à domicile (étude, expérimentation et mise en œuvre)

Intitulé de l'action : Assouplir l'organisation du temps de travail pour mieux concilier l'articulation entre temps personnel et temps professionnel par le travail à domicile

NB. Une phase d'étude est impérative avant toute mise en œuvre. Cette étude devra entre autres clarifier les aspects réglementaires, les règles d'accès à cette modalité, les catégories de personnels concernés, l'articulation avec les règles locales sur le temps de travail, les règles de protection individuelles en cas d'accident à domicile. Un pilotage de ce dispositif ainsi qu'une information complète des instances sont des conditions indispensables au succès de cette action.

### 1. Objectifs, enjeux, bénéfices attendus

- ✓ Tenir compte des avancées en matière de réglementation.
- ✓ Proposer des formules innovantes en matière d'organisation du temps.
- ✓ Tenir compte des préoccupations de l'établissement en matière de développement durable et réduire les temps contraints pour certains personnels (transports en temps et en budget)
- ✓ Accroître l'autonomie dans l'organisation du travail pour certaines catégories.
- ✓ Préserver les impératifs de résultat des services concernés tout en leur permettant d'adapter leur organisation.

### 2. Mesures concrètes à mettre en œuvre

- ✓ Mettre en place un comité de pilotage ad hoc.
- ✓ Identifier les catégories de personnels pouvant bénéficier d'une telle mesure.
- ✓ Lancer une enquête et une information spécifiques auprès des personnels concernés
- ✓ Déterminer une réglementation interne conforme à la réglementation nationale.
- ✓ Fixer une période d'expérimentation avec des services tests et sur la base du volontariat.
- ✓ A l'issue de cette période, procéder aux éventuels ajustements et consolider le dispositif.

### 3. Ressources à engager dans l'action

- ✓ Pilotage : DRH, DFSI, DPT, direction générale, DCOM
- ✓ Moyens requis :
  - Comité de pilotage
  - Financement des équipements à domicile

### 4. Calendrier (à titre indicatif ou souhaits exprimés)

2018	2019	2020	2021	2022
Groupe projet/Copil. Détermination groupes test. Validation juridique Validation instances	Mise en œuvre et étude d'impact sur les organisations. Validation définitive	Premier bilan corrections anomalies éventuelles		Deuxième bilan Coûts/bénéfices à long terme

### 5. Indicateurs de suivi et évaluation des résultats

- ✓ Impact éventuel sur l'absentéisme et sur la qualité de vie au travail.
- ✓ Questionnaire de satisfaction adressé aux agents et à l'encadrement.

## 1.4 Vie au travail et vie privée : Horaires variables (étude, expérimentation et mise en œuvre)

Intitulé de l'action : Mettre en place des horaires variables pour certaines catégories et proposer un outil de gestion.

NB. Une phase d'étude est impérative avant toute mise en œuvre. Cette étude devra entre autres clarifier les aspects réglementaires, les règles d'accès à cette modalité, les catégories de personnels concernés, l'articulation avec les règles locales sur le temps de travail, les règles de protection individuelles en cas d'accident à domicile. Un pilotage de ce dispositif ainsi qu'une information complète des instances sont des conditions indispensables au succès de cette action.

**Définition des horaires variables :** Régime de travail où les employés effectuent le nombre habituel d'heures de travail prévues dans une journée mais où chacun est libre de décider des heures de début et de fin de sa journée de travail. Habituellement, l'employeur établit une plage fixe durant laquelle tous les employés doivent être présents au travail.

### 1. Objectifs, enjeux, bénéfices attendus

- ✓ Tenir compte des avancées en matière de réglementation, proposer des formules innovantes en matière d'organisation du temps, tenir compte des contraintes externes de transport ou d'organisation en Région Ile-de-France, accroître l'autonomie dans l'organisation du travail pour certaines catégories.

### 2. Mesures concrètes à mettre en œuvre

- ✓ Mise en place d'un comité de pilotage (NB ce comité de pilotage peut-être constitué comme celui portant sur le travail à domicile).
- ✓ Identifier les catégories concernées
- ✓ Définir les règles de fonctionnement, en conformité avec la réglementation
- ✓ Expérimentation sur la base du volontariat des agents et de l'encadrement. Identification des structures d'expérimentation.
- ✓ Paramétrage des outils de gestion et de contrôle
- ✓ Rédaction des règles définitives de fonctionnement : validation par les instances.

### 3. Ressources à engager dans l'action

- ✓ Pilotage : DRH, DSIRMT, DCOM, Instances, encadrement.
- ✓ Moyens requis :
  - Comité de pilotage,
  - Outils de gestion et de contrôle.

### 4. Calendrier (à titre indicatif ou souhaits exprimés)

2018	2019	2020	2021	2022
Groupe projet/copil. Détermination groupes test. Test outil de gestion Validation instances	Mise en œuvre au 1 <sup>er</sup> janvier à titre expérimental. Etude d'impact	Validation ou arrêt de l'expérience.	Premier bilan et validation définitive par les instances	

### 5. Indicateurs de suivi et évaluation des résultats

- ✓ Evolution des heures supplémentaires
- ✓ Impact éventuel sur l'absentéisme
- ✓ Impact sur les relations au travail et sur l'organisation des services

## 1.5 Vie au travail et vie privée : Accompagner l'impact des technologies numériques sur les relations professionnelles

Intitulé de l'action : Préserver le droit à la vie privée et le respect des obligations professionnelles dans un contexte de continuité du service public et de perméabilité accrue entre vie privée et vie professionnelle.

### 1. Objectifs, enjeux, bénéfices attendus

- ✓ Evaluer l'impact des nouvelles technologies sur les relations professionnelles.
- ✓ Rappeler les règles de respect de la vie privée et de respect de la confidentialité des informations.
- ✓ Tenir compte des obligations de l'établissement en matière de continuité du service public.
- ✓ Protéger les personnels contre certaines formes de harcèlement volontaire ou involontaire par le biais de la communication numérique.
- ✓ Informer sur les risques liés à l'utilisation abusive des réseaux sociaux en relation avec le milieu professionnel.
- ✓ Préciser les modalités du droit à la déconnexion.

### 2. Mesures concrètes à mettre en œuvre

- ✓ Information institutionnelle sur l'impact des réseaux sociaux.
- ✓ Préciser les règles sur l'utilisation des terminaux mobiles au travail.
- ✓ Rédiger une charte d'utilisation de la messagerie professionnelle et des outils personnels de communication.
- ✓ Intégrer ces modifications au règlement intérieur.

### 3. Ressources à engager dans l'action

- ✓ Pilotage : DRH, DFSI, DSIRMT, DPT, DCOM, DQRJU, CHSCT
- ✓ Moyens requis :
  - Comité de pilotage,
  - rédaction de la charte

### 4. Calendrier (à titre indicatif ou souhaits exprimés)

2018	2019	2020	2021	2022
Groupe projet et Copil Evaluation risques Benchmarking Rédaction charte et validation Actions de communication	Premier bilan d'impact sur les organisations Formations encadrement	Poursuite des formations	Deuxième bilan d'impact et impact sur les risques psychosociaux Questionnaire de satisfaction	

### 5. Indicateurs de suivi et évaluation des résultats

- ✓ Diffusion de la charte et intégration au règlement intérieur.

## 1.6 Accompagner les problématiques de transport des personnels

Intitulé de l'action : Améliorer l'accès des agents à leur lieu de travail.

### 1. Objectifs, enjeux, bénéfices attendus

- ✓ Faciliter le déplacement des agents entre leur domicile et leur lieu de travail et les déplacements pendant le temps de travail. Cet objectif doit être pris en compte dans le plan de déplacement de l'établissement, en cours d'élaboration. La dispersion de l'habitat des agents et des lieux de travail rend l'étude des solutions particulièrement complexe.
- ✓ Ces objectifs sont naturellement tributaires de la création de nouvelles infrastructures de transports dans le cadre du Grand Paris et de l'évolution de la réglementation de la circulation pour limiter la pollution atmosphérique. La problématique des déplacements doit être pensée en synergie avec les actions possibles sur le logement.
- ✓ Une relation peut également être établie avec les fiches-action concernant les horaires variables et le travail à domicile dont un des bénéfices secondaires attendus peut être l'amélioration des conditions de transport des agents et la réduction des temps de déplacement.

### 2. Mesures concrètes à mettre en œuvre

- ✓ Etablir une cartographie des déplacements domicile-travail (cette cartographie nécessite a priori l'intervention d'un spécialiste pour le traitement de l'information.)
- ✓ Evaluer une solution de co-voiturage si la dispersion des structures permet la mise en œuvre d'une telle solution.
- ✓ Finaliser la généralisation de l'auto-partage pour les déplacements professionnels là où cette solution sera considérée comme compatible avec les nécessités du service et les conditions de travail des agents.
- ✓ Finaliser et diffuser le questionnaire qui a été réalisé par un prestataire en 2017 et qui devra être utilisé pour élaborer le plan d'action.

### 3. Ressources à engager dans l'action

- ✓ Pilotage : Secrétariat général, DAHL, DRH, encadrement.
- ✓ Moyens requis :
  - Temps agent,
  - coûts logiciels,
  - prestataire.

### 4. Calendrier (à titre indicatif ou souhaits exprimés)

2018	2019	2020	2021	2022
Valider la pré-étude réalisée en 2015 et qui doit conduire à la diffusion d'un questionnaire aux personnels	Tester des solutions innovantes. Co-voiturage Auto-partage			

### 5. Indicateurs de suivi et évaluation des résultats

- ✓ Evolution des temps de transports des agents.
- ✓ Autres indicateurs à créer dans le cadre du plan de déplacement.



## 1.7 Restauration du personnel

Intitulé de l'action : Harmoniser la qualité de repas distribués, améliorer la qualité perçue et la qualité diététique.

### 1. Objectifs, enjeux, bénéfices attendus

- ✓ L'objectif d'harmonisation de la qualité des repas était déjà un objectif du projet social précédent. Il n'a été que très partiellement atteint. Les selfs relocalisés ne disposent pas des mêmes équipements et la diversité des compétences n'est pas la même que sur le site de Neuilly. Sur au moins un site (Clos Bénard-Aubervilliers) la reconfiguration du self et de sa cuisine devrait améliorer sensiblement la prestation
- ✓ D'autres facteurs entrent en jeu concernant la qualification et la formation des personnels, ainsi que l'animation des équipes éloignées de l'UCP de Neuilly.

### 2. Mesures concrètes à mettre en œuvre

- ✓ Réaliser un état des lieux pertinent avec le concours des professionnels et sous l'autorité technique du responsable de la restauration.
- ✓ Moderniser, réorganiser les cuisines et selfs satellites.
- ✓ Améliorer la formation des professionnels
- ✓ Associer plus étroitement le service diététique à la problématique de l'harmonisation de la qualité des repas.
- ✓ Dématérialiser les tickets restaurant pour les agents ne disposant pas d'un service de restauration sur leur lieu de travail ou à proximité.

### 3. Ressources à engager dans l'action

- ✓ Pilotage : DAHL- Responsable restauration- DPT
- ✓ Moyens requis :
  - Temps agent,
  - Investissements éventuels à définir par le COPIL

### 4. Calendrier (à titre indicatif ou souhaits exprimés)

2018	2019	2020	2021	2022
COPIL qualité restauration Questionnaire qualité repas selfs relocalisés.	Plan d'amélioration	Evaluation d'étape et correctifs éventuels		

### 5. Indicateurs de suivi et évaluation des résultats

- ✓ Indicateurs de qualité à construire (questionnaire de satisfaction, rapport quantité nourriture préparée/consommée, etc...).

## VOLET 2 : Santé et sécurité au travail

### 2.1 Renforcer la sécurité des locaux professionnels

Intitulé de l'action : renforcer la sécurité des agents sur tous les sites de l'établissement.

Cette action sera nécessairement coordonnée avec le projet de restructuration du site de Neuilly et plus globalement avec la programmation des travaux de l'établissement.

#### 1. Objectifs, enjeux, bénéfices attendus

- ✓ Sécuriser les lieux de travail et les circulations sur les sites et leurs abords immédiats.
- ✓ Renforcer le contrôle d'accès et la surveillance des sites.

#### 2. Mesures concrètes à mettre en œuvre

- ✓ Réaliser un état des lieux de l'existant, un audit sécurité est en cours fin 2017
- ✓ Mettre en place un véritable contrôle d'accès sur les sites et notamment Neuilly sur Marne, de façon transitoire avant et pendant la restructuration du site.
- ✓ Accompagner sur ce point la relocalisation des secteurs G05 et G13 sur le site d'Aubervilliers.
- ✓ Intégrer la sécurité d'accès au projet de nouvelle implantation de l'accueil dans le cadre de la restructuration du site.

#### 3. Ressources à engager dans l'action

- ✓ Pilotage : DAHL, DRH, DPT, CHSCT
- ✓ Moyens requis en fonction des préconisations de l'audit sécurité :
  - Travaux
  - Equipement
  - Temps agent, formation

#### 4. Calendrier (à titre indicatif ou souhaits exprimés)

2018	2019	2020	2021	2022
Résultats audit sécurité. Evaluation coûts et priorisation en participation avec la DPT	Mise en oeuvre	Réexamen en relation avec la restructuration du site de Neuilly		Bilan

#### 5. Indicateurs de suivi et évaluation des résultats

- ✓ Statistique annuelle sur le nombre d'incidents et d'actes de malveillance sur les différents sites. (FEI liées à ces incidents)
- ✓ Réalisation des travaux de mise en sécurité.

## 2.2 Mieux accompagner les restrictions d'aptitude

Intitulé de l'action : Renforcer le dispositif d'accompagnement des agents en congé de maladie longue, en restriction d'aptitude ou de handicap.

### 1. Objectifs, enjeux, bénéfices attendus

- ✓ Maintenir ou rétablir l'employabilité des agents en restriction d'aptitude ou en situation de handicap. Le conventionnement avec le FIPHFP, qui prend fin en 2017, a permis des progrès en la matière mais l'EPS doit s'autonomiser dans cette démarche de progrès continu. Pour cela la prise en compte des contraintes des cadres mais aussi leur engagement dans cette démarche doit être encouragé.
- ✓ Maintenir le lien avec mes agents en absence de longue durée afin de faciliter les conditions de la reprise du travail.
- ✓ Contribuer à réduire l'absentéisme de longue durée.

### 2. Mesures concrètes à mettre en œuvre

- ✓ Renforcer le rôle de la Carme en y associant des cadres hospitaliers.
- ✓ Développer des contacts réguliers avec l'agent en congé maladie long sauf opposition formelle de sa part.
- ✓ Réserver une enveloppe du budget de formation aux actions de reconversion professionnelle ou de réadaptation à l'emploi.
- ✓ Intégrer les besoins prévisionnels dans les marchés passés par l'établissement.

### 3. Ressources à engager dans l'action

- ✓ Pilotage : Assistante sociale du personnel, DRH, DSIRMT, représentants du personnel, référent handicap, DAHL, Médecin du travail et psychologue de personnel.
- ✓ Moyens requis :
  - Temps agent
  - Budget de formation
  - Budget spécifique matériel et équipement (financement FIPHFP)
  - Adaptation des marches

### 4. Calendrier (à titre indicatif ou souhaits exprimés)

2018	2019	2020	2021	2022
Bilan conventionnement FIPHFP.  Poursuite politique handicap. Mise en œuvre du décret sur les formations reconversion des agents inaptés  Modification composition CARME	Identification postes réservés.  Plan de formation	Premier bilan et ajustements éventuels.		Deuxième bilan

### 5. Indicateurs de suivi et évaluation des résultats

- ✓ Nombre d'agents en restriction d'aptitude reclassés ou maintenus.
- ✓ Nombre de formations de reconversion réalisées.
- ✓ Incidence sur les absences de longue durée.

## 2.3 Observatoire de l'absentéisme

Intitulé de l'action : Comprendre, analyser et proposer des solutions pour maîtriser l'absentéisme de courte durée.

### 1. Objectifs, enjeux, bénéfices attendus

- ✓ Connaître et analyser les raisons de l'absentéisme est une donnée importante pour une gestion optimale des effectifs, pour comprendre et déceler les risques psychosociaux, les prévenir dans la mesure du possible, en traiter les conséquences.
- ✓ Les indicateurs du Bilan social privilégient l'analyse par statut, par sexe ou par tranche d'âge. Si ces critères sont utiles, ils ne permettent pas d'avoir une approche plus précise par type d'emploi exercé ou par structure.
- ✓ Les mesures qui peuvent avoir un impact sur l'absentéisme doivent faire l'objet d'un suivi.

### 2. Mesures concrètes à mettre en œuvre

- ✓ Constitution d'un outil détaillé d'analyse de l'absentéisme de courte durée comportant des croisements de critères et fondé sur les conditions réelles d'exercice professionnel (type de poste, localisation, âge, etc.)
- ✓ En fonction des résultats de cette analyse, prioriser les actions.

### 3. Ressources à engager dans l'action

- ✓ Pilotage : DRH-CHSCT-DSIRMT-DAHL-DPT-Gestionnaire des risques, Service santé au travail.
- ✓ Fiabilisation et validation d'un outil précis de l'analyse de l'absentéisme.

### 4. Calendrier (à titre indicatif ou souhaits exprimés)

2018	2019	2020	2021	2022
Fiabilisation de l'outil d'analyse de l'absentéisme Validation par CHSCT Mise en place Copil	Constitution de l'observatoire et nomination d'un chef de projet permanent en relation fonctionnelle avec le gestionnaire des risques et le préventeur	Premier bilan et correctifs éventuels. Etude d'impact à court terme.		Bilan global et étude d'impact à long terme

### 5. Indicateurs de suivi et évaluation des résultats

- ✓ Relevé des principaux facteurs d'absentéisme par type de poste de travail.
- ✓ Analyse détaillée.
- ✓ Suivi des mesures proposées et effet sur l'absentéisme.

## 2.4 Prévenir les risques professionnels

Intitulé de l'action : Création d'une fonction de préventeur des risques professionnels

NB. Cette fiche action est nécessairement en cohérence avec la précédente sur l'observatoire de l'absentéisme.

### 1. Objectifs, enjeux, bénéfices attendus

- ✓ Articuler la gestion des risques, le traitement statistique et documentaire (FEI, Document unique, etc.) avec le repérage des risques professionnels les plus importants.
- ✓ Renforcer la prévention primaire, pilotage de la prévention.

### 2. Mesures concrètes à mettre en œuvre

- ✓ Création d'une fonction de préventeur des risques. Définir précisément le contenu de la fonction.
- ✓ Communication sur la fonction créée.
- ✓ Acquisition des outils (formation du préventeur).

### 3. Ressources à engager dans l'action

- ✓ Pilotage : DG, DRH, DSIRMT, DQRJU, Service de santé au travail, CHSCT
- ✓ Moyens requis :
  - Temps agent,
  - ressources budgétaires ou redéploiement de poste
- ✓ Formation de l'agent nommé (diplôme universitaire, stage en établissement disposant d'une telle fonction).

### 4. Calendrier (à titre indicatif ou souhaits exprimés)

2018	2019	2020	2021	2022
Elaboration fiche de poste et détermination financement.  Validation.  Phase de recrutement.	Mise en place d'un Copil avec le préventeur comme chef de projet.  Formation du préventeur (DU)  Stage	Premier bilan commun préventeur/gestionnaires de risques		Bilan à long terme

### 5. Indicateurs de suivi et évaluation des résultats

- ✓ Plan de prévention.
- ✓ Statistique sur les risques psychosociaux.
- ✓ Journées d'information et communications sur les problématiques des risques professionnels.

## VOLET 3 : Action sociale pour le personnel

### 3.1 Logement

Intitulé de l'action : Organiser une offre locative diversifiée à destination des personnels de l'établissement-Prolongation de l'action effectuée dans le cadre du Projet social 2013-2017

#### 1. Objectifs, enjeux, bénéfices attendus

- ✓ Rechercher de nouvelles solutions de logement pour les personnels afin de compléter l'offre actuelle qui a atteint ses limites et ne correspond plus forcément à la répartition géographique des structures de soins de l'établissement.
- ✓ Diversifier suffisamment les offres afin de répondre à un maximum de situations.
- ✓ NB. Cette action était déjà retenue dans le projet social 2013-2017. La reprise volontariste de cette action par l'assistante sociale du personnel a permis de réels progrès. Une convention avec 2 bailleurs sociaux a été conclue en 2015 afin de diversifier l'offre de logements. Cependant, l'EPS a perdu une centaine de logements à la CILOF par non reconduction de la convention.
- ✓ Le turn-over reste insuffisant, les agents logés n'ayant aucune obligation de quitter le logement s'ils quittent l'établissement ou s'ils partent en retraite.
- ✓ La répartition des logements disponibles reste trop localisée sur Neuilly sur Marne et l'offre au nord du département reste très insuffisante.
- ✓ L'offre de logement par les bailleurs sociaux est plus importante sur les loyers intermédiaires, inaccessibles à beaucoup d'agents hospitaliers demandeurs.

#### 2. Mesures concrètes à mettre en œuvre

- ✓ Recenser l'ensemble des projets de logement social en cours dans le bassin d'emploi de l'EPS afin d'établir une cartographie des logements disponibles à court et moyen terme, en adéquation avec les projets de développement des lignes de transport du Grand Paris.
- ✓ Elaborer un outil de calcul du temps de rotation des logements locatifs attribués.
- ✓ Maintenir une offre de logements pour étudiants et internes dans le cadre de la restructuration du site de Neuilly.
- ✓ NB. Une attention toute particulière sera consacrée à la situation des agents des pôles G05 et G13 particulièrement concernés en début de période. Voir fiche relocalisation G05 et G13.

#### 3. Ressources à engager dans l'action

- ✓ Pilotage : Assistante sociale du personnel, DRH, DCOM, CLOS, DSIRMT, encadrement pour les pôles concernés
- ✓ Moyens requis :
  - Temps agent,
  - enquête auprès des personnels.

#### 4. Calendrier (à titre indicatif ou souhaits exprimés)

2018	2019	2020	2021	2022
Recensement des besoins individuels des agents et recherche de partenariats avec de nouveaux bailleurs sociaux	Analyse des écarts	Bilan de l'accompagnement social	Suivi de la mobilité	Bilan à long terme

#### 5. Indicateurs de suivi et évaluation des résultats

- ✓ Nombre de logements attribués sur une période.
- ✓ Rotation des appartements.

## 3.2 Accompagnement social des relocalisations du G05 et du G13

Intitulé de l'action : Accompagner temporairement les relocalisations des pôles G05 et G13

### 1. Objectifs, enjeux, bénéfices attendus

- ✓ La relocalisation des UHTP des pôles G05 et G13 est prévue pour mai 2019. Environ 85 agents médicaux et non médicaux sont concernés.
- ✓ Accompagnement nécessaire, que les agents fassent les choix d'accompagner la relocalisation des unités ou qu'ils fassent le choix de rester sur le site de Neuilly.

### 2. Mesures concrètes à mettre en œuvre

- ✓ Réaliser une enquête auprès des personnels afin de déterminer quel est le choix privilégié par chacun. L'enquête doit porter sur le temps de trajet domicile-travail et les préoccupations manifestées par les personnels à ce sujet.
- ✓ Réaliser une simulation sur les éventuels départs à la retraite autour de la date prévisible de la migration et sur les postes susceptibles d'être vacants sur le site de Neuilly sur la même période, établir un tableau de bord prévisionnel des changements d'affectation et des recrutements sur les unités concernées.
- ✓ Etablir un calendrier prévisionnel prévoyant, le cas échéant, un étalement de ces changements d'affectation.
- ✓ Etudier les possibilités d'accompagnement social temporaire en fonction de situations individuelles rencontrées (aide au transport, aide la recherche de logement.)
- ✓ Accroître les offres de logement social au nord S-S-Denis, en relation avec la fiche sur le logement.

### 3. Ressources à engager dans l'action

- ✓ Pilotage : DRH-RHM-DSIRMT-Cadres des unités, Cadres supérieurs, chefs de pôle, assistante sociale du personnel. COPIL
- ✓ Moyens requis :
  - Temps agent
  - Enveloppe budgétaire pour l'accompagnement social

### 4. Calendrier (à titre indicatif ou souhaits exprimés)

2018	2019	2020	2021	2022
Copil relocalisation. Identification des agents et Evaluation des besoins	Mise en place l'accompagnement.		Bilan	

### 5. Indicateurs de suivi et évaluation des résultats

- ✓ Rapport agents restés sur Neuilly/agents ayant suivi la migration des unités.
- ✓ Nombre d'accompagnement sociaux réalisés.

### 3.3 Prendre en compte la précarisation sociale de certains professionnels

Intitulé de l'action : Accompagner et juguler la précarisation sociale et professionnelle d'un certain nombre d'agents en situation sociale difficile

#### 1. Objectifs, enjeux, bénéfices attendus

- ✓ Eviter la marginalisation sociale de certains agents. Les représentants du CLOS et l'assistante sociale du personnel constatent que les demandes d'aide et de bons alimentaires de la part d'agents en situation de précarité sociale. Ces situations précaires résultent de facteurs externes (logement, parents isolés, surendettement, etc.) que l'établissement ne peut pas compenser. Néanmoins, l'établissement se doit de prendre en compte ces difficultés afin d'éviter une perte totale de repères et un désinvestissement total de ces agents au risque de le voir se retrouver en longue maladie ou en abandon de poste.
- ✓ Etablir un état des lieux et pouvoir comprendre l'évolution des situations individuelles.
- ✓ Eviter la perte de contact avec l'employeur due à la marginalisation.

#### 2. Mesures concrètes à mettre en œuvre

- ✓ Groupe de pilotage précarité des professionnels
- ✓ Tableau de bord dont les critères devront être définis par le groupe de pilotage.
- ✓ Cartographie des détresses sociales.
- ✓ Définir les besoins en aide et les critères d'attribution.
- ✓ Mettre en relation les besoins et l'aide financière ou non financière nécessaire.
- ✓ Dispositif d'aide mis en œuvre par le CLOS, apport supplémentaire de l'établissement.

#### 3. Ressources à engager dans l'action

- ✓ Pilotage : Assistante sociale du personnel, DRH, DCOM, CLOS
- ✓ Moyens requis :
  - Temps agent,
  - Participation du CLOS,
  - Réajustement subvention du CLOS.

#### 4. Calendrier (à titre indicatif ou souhaits exprimés)

2018	2019	2020	2021	2022
Etat de la situation sociale. Définition type d'aide et évaluation subvention CLOS Priorisation des aides du CLOS	Rapport annuel CLOS et assistante sociale de personnel	Idem années suivantes et évaluation annuelle		Bilan en fin de plan

#### 5. Indicateurs de suivi et évaluation des résultats

- ✓ Statistique sur les aides attribuées par type de détresse sociale.
- ✓ Impact sur l'absentéisme.
- ✓ Rapport annuel de l'assistance sociale du personnel.
- ✓ Rapport annuel d'activité du CLOS.



### 3.4 Poursuivre l'effort d'aide à la garde des jeunes enfants du personnel

Intitulé de l'action : Maintenir un niveau optimal de prestation de garde de jeunes enfants et développer de nouvelles solutions pour les personnels travaillant sur les sites éloignés de Neuilly-sur-Marne

#### 1. Objectifs, enjeux, bénéfices attendus

- ✓ L'aide à la garde des jeunes enfants contribue à la fidélisation des personnels, notamment en début de carrière.
- ✓ Evaluer la faisabilité de formules alternatives (par exemple : crèche familiale adossée à la crèche de V-E).
- ✓ Etendre la durée d'ouverture de la crèche, sous réserves d'une évaluation claire des besoins et des possibilités de financement par la subvention CAF.

#### 2. Mesures concrètes à mettre en œuvre

- ✓ Tenir un état des lieux permanent et partagé (1 fois par an) de l'offre existante et des différentes prestations offertes sur le département et les départements limitrophes ou résident des agents de Ville-Evrard.
- ✓ Développer de nouveaux partenariats. (communes, entreprises, etc.) Le conventionnement CAF, en opérant un alignement tarifaire, devrait sur ce point précis faciliter la conclusion de partenariats.
- ✓ Comparer annuellement les besoins des personnels et l'offre proposée par ville-Evrard et les différents partenaires.
- ✓ Chiffrer le coût et les modalités de financement d'une extension de l'ouverture de la crèche (week-ends)
- ✓ Rendre plus visible l'information sur la crèche dans la politique de communication de l'établissement.

#### 3. Ressources à engager dans l'action :

- ✓ Pilotage : Directrice de la crèche, DRH, DSIRMT, DFSI, Assistante sociale du personnel,
- ✓ Moyens requis :
  - Financement et enquête de besoins

#### 4. Calendrier (à titre indicatif ou souhaits exprimés)

2018	2019	2020	2021	2022
Recherche de nouveaux partenariats. Enquête de besoins	Etude financement horaires étendus	Bilan d'étape et correctif éventuel		

#### 5. Indicateurs de suivi et évaluation des résultats

- ✓ Ratio demandes/demandes satisfaites
- ✓ Evolution temps de trajet départ domicile/dépôt à la crèche/arrivée sur le lieu de travail
- ✓ Evolution délai demande/admission à la crèche.

## VOLET 4 : Relations professionnelles

### 4.1 Accompagner la fonction management

Intitulé de l'action : Poursuivre l'accompagnement des cadres toutes catégories et des médecins.

#### 1. Objectifs, enjeux, bénéfices attendus

- ✓ Donner des outils aux cadres et aux médecins en responsabilité de structures leur permettant d'optimiser leurs aptitudes au management d'équipe et au management individuel.
- ✓ Repérer les situations individuelles difficiles
- ✓ Assurer un co-développement professionnel en vue de renforcer les aptitudes à un management efficient et éthique.

#### 2. Mesures concrètes à mettre en œuvre

- ✓ Renforcement des actions de formation
- ✓ Accompagnement personnalisé des cadres et personnels en situation de management (cadres toutes catégories confondues et médecins)

#### 3. Ressources à engager dans l'action

- ✓ Pilotage : DRH, RHM DSIRMT, DG, Formation continue
- ✓ Moyens requis :
  - crédits de formation,
  - coaching

#### 4. Calendrier (à titre indicatif ou souhaits exprimés)

2018	2019	2020	2021	2022
Définition d'un cahier des charges spécifique.	Prolongation des actions pluri- annuelles de formation.	Première évaluation et correctifs éventuels		Bilan final

#### 5. Indicateurs de suivi et évaluation des résultats :

- ✓ Nombre d'accompagnements effectués.
- ✓ Tableau de bord des types de problématiques managériales remontées à la DSIRMT et la DRH.
- ✓ Entretiens d'évaluation.
- ✓ Crédits de formation utilisés.

## 4.2 Coordonner l'accueil familial thérapeutique

Intitulé de l'action : Organiser la coordination des accueillants, rationaliser et sécuriser les déroulements de carrière et la prise en charge des patients en relation avec le projet de soins.

### 1. Objectifs, enjeux, bénéfices attendus

- ✓ Optimiser l'offre d'accueil
- ✓ Améliorer la gestion des AFT
- ✓ Proposer des formations adaptées aux besoins des AFT
- ✓ Harmoniser les pratiques de management en direction des accueillants

### 2. Mesures concrètes à mettre en œuvre

- ✓ Tableau de bord de suivi
- ✓ Amélioration des procédures spécifiques de recrutement des AFT
- ✓ Révision des contrats d'AFT
- ✓ Formation des équipes de suivi des AFT
- ✓ Coordination effective des familles d'accueil et des équipes soignantes

### 3. Ressources à engager dans l'action

- ✓ Pilotage : DRH, Coordination de l'action sociale, Direction générale, Formation continue, référents des AFT dans les pôles.
- ✓ Moyens requis :
  - Temps agent,
  - validation juridique.

### 4. Calendrier (à titre indicatif ou souhaits exprimés)

2018	2019	2020	2021	2022
Concrétisation du projet : mise en place de la coordination des AFT	Harmonisation des contrats d'accueil familial thérapeutique.  Formation des référents			

### 5. Indicateurs de suivi et évaluation des résultats

- ✓ Nombre de formations suivies.
- ✓ Suivi des périodes d'indemnités d'attente.
- ✓ Coordination entre l'offre et les besoins.
- ✓ Suivi du turn-over des AFT (familles et patients).