

Commission RH du Cisme Nouvelle configuration

M. Jean-Charles Bouchy, Directeur du GIST 44 de Saint-Nazaire a été coopté comme nouveau Président de la commission RH lors de la réunion du 17 janvier 2014, suite au changement de statut de M. Hervé Turpin qui a intégré le Cisme en tant que Directeur Adjoint au 1^{er} janvier 2014 et qui, à ce titre, a remis son mandat de Président.

M. Jean-Charles Bouchy, qui fait partie de la commission RH depuis 2009, a annoncé qu'il restera attentif à ce qu'elle continue à fonctionner sur les mêmes bases que celles actuelles et que l'équilibre de sa composition, entre les petits et les grands Services, les professionnels de la fonction RH et les Directeurs, ainsi que le respect d'une répartition géographique représentative au niveau national, soit préservé.

La répartition des membres de la commission avait évolué en fin d'année 2013, leur nombre potentiel étant passé à quinze, afin de pouvoir travailler régulièrement à une dizaine environ, en fonction des contraintes de chacun, ce qui permet une bonne fluidité.

La Commission a d'ailleurs accueilli Mme Karine Chalot, Directrice de l'ASMT à Tarbes et Mme Nicole Mazet, Directrice adjointe de l'AIST 19 à Brive, comme nouveaux membres au mois de novembre.

La commission dans le cadre de sa mission confiée par le Conseil d'administration du Cisme a arrêté son programme de travail pour l'année 2014, placé sous le signe du déploiement de la pluridisciplinarité sur le territoire.

Pour ce faire, a été lancé un questionnaire sur la mise en place des équipes pluridisciplinaires auprès des relais régionaux de la commission.

L'objectif était de faire un premier état des lieux et de voir s'il y avait matière à mobiliser sur certains axes de travail liés à la pluridisciplinarité en 2014.

Cette enquête a suscité l'intérêt d'une quarantaine de Services qui y ont répondu.

Le résultat est la confirmation de l'implication des Services dans le développement de la pluridisciplinarité.

Cela accompagne l'élaboration des projets pluriannuels de service, et l'adaptation nécessaire des ressources humaines qui en découle.

Le PPS suppose une réflexion, une appropriation et une structuration de la démarche et demande à aborder les préoccupations suivantes :

- Animation et coordination des équipes.
- Besoin de vision partagée sur la sectorisation ou la centralisation des IPRP ; on trouve indifféremment les deux modes d'organisation.
- Évaluation et détermination d'indicateurs. L'utilité de la Démarche de Progrès en Santé au Travail (DPST) en termes de méthodologie a été relevée à plusieurs reprises à ce propos.

« La Commission proposera des "fiches pratiques" qui ont comme objectif de donner une lecture synthétique, organisée par thème, de la façon dont la pluridisciplinarité fonctionne dans les Services. »

Il faut noter que les attentes des adhérents ont fait l'objet d'une attention particulière, notamment par le biais d'enquêtes.

En tous cas, la mise en place des équipes pluridisciplinaires constitue une activité intense dans les SSTI.

Cette enquête n'est pas exhaustive et doit donc être exploitée avec prudence.

En outre le bilan intermédiaire de la réforme qui a été diffusé par le Cisme mi-janvier 2014 apporte un témoignage qualitatif sur le déploiement de la pluridisciplinarité.

En fonction de ces éléments, la commission RH a arrêté son programme de travail 2014.

Elle proposera des "fiches pratiques" qui ont comme objectif de donner une lecture synthétique, organisée par thème, de la façon dont la pluridisciplinarité fonctionne dans les Services.

Elles devraient permettre à chacun de se situer, de s'évaluer et de se conforter dans sa propre organisation.

Plusieurs thématiques ont été retenues et notamment :

- La composition des équipes pluridisciplinaires : décrit les types d'organisation des équipes pluridisciplinaires. A noter que l'organisation de la plateforme des IPRP est particulièrement sujette à options.
- L'accompagnement du changement : ce sujet remonte en permanence du terrain et des pratiques des professionnels RH. C'est une préoccupation partagée et importante. Comment tirer parti des expériences réussies pour bien faire ?
- La configuration des locaux : l'aspect immobilier, qui n'est pas toujours intégré en amont de la mise en place des équipes pluridisciplinaires, se révèle souvent être une grande contrainte. Comment optimiser l'espace pour répondre aux exigences des nouvelles organisations ?

- Le tutorat : plus exactement "les tutorats", car c'est une pratique transverse qui émerge. Les médecins ne sont pas les seuls concernés. Les retours d'expériences sont plutôt positifs et le dispositif s'organise. Cela passe aussi par une formation au tutorat, qui peut être réalisée par la faculté de médecine, par des médecins ayant suivi un cursus adapté, par des consultants, etc.

Il y a parfois obligation de formation au tutorat pour recevoir, par exemple, des étudiants infirmiers. L'aspect tutorat semble prometteur dans la mise en œuvre et dans l'accompagnement des équipes pluridisciplinaires et des nouveaux métiers. ■