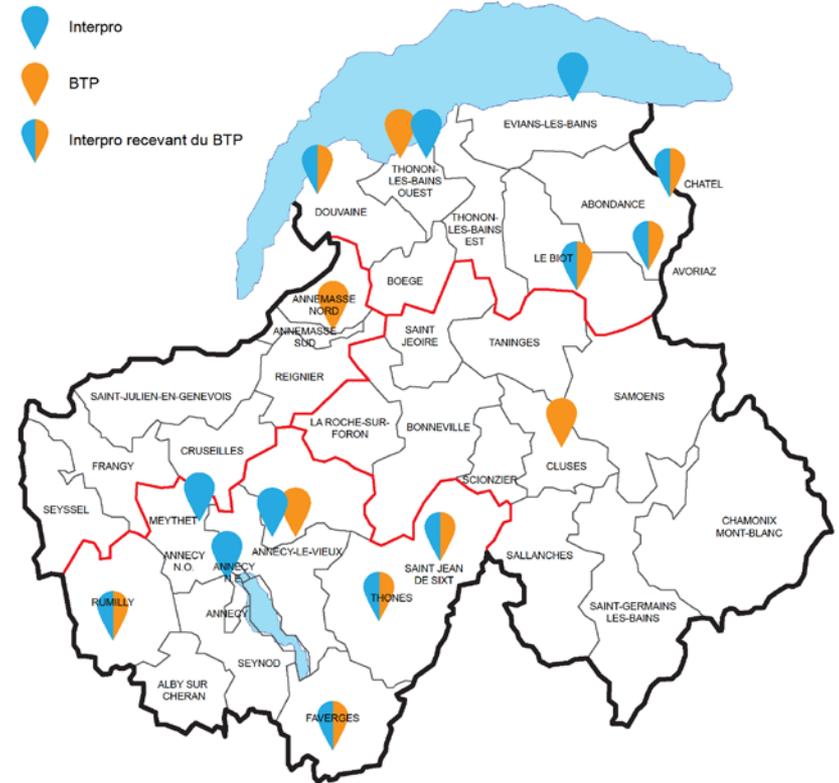


Journée RH du CISME du 9 novembre 2017 « Démarche de Progrès en Santé au travail : comment mettre en place le volet RH ? »

**Mise en place de la DPS au sein d'AST 74 ,
audit AFNOR AMEXIST en janvier 2018**

Contexte du service

- 144 salariés ETP
 - Dont 28 médecins ETP
 - Répartis en 3 secteurs
 - 11 centres (+ 5 annexes)
- 115 000 salariés suivis



Groupe RH / service RH

- Création du groupe RH en 2011 : groupe formalisé avec une carte d'identité du groupe qui définit les objectifs.
- Formaliser des choses que l'on faisait déjà mais qui n'étaient pas écrites.
- Le groupe ressources humaines est un groupe support du projet de service.
- Composition :
 - Deux personnes du service RH (responsable + assistante)
 - Un psychologue du travail
 - Un médecin du travail
 - Des invités ponctuels suivant les thèmes abordés (ex : directeur)
- Tous les thèmes de la DPS (points 5 et 6 d'Amexist III) sont abordés en groupe RH mais ce n'est pas le groupe RH qui va réaliser de manière concrète les actions et projets (ex : enquête QVT)

Lien du service RH avec DPS et groupes et instances

→ Présence des membres du service RH :

- Comité de pilotage de la DPS
 - Groupe FEI (fiches évènements indésirables)
point 21 : la gestion des dysfonctionnements et des réclamations
 - Réunion des MDS : en tant que pilote du processus répartition des effectifs
 - Groupe développement durable (exemple d'action concernant les RH : la dématérialisation du bulletin de paie à venir)
- Le service RH n'est pas impliqué que dans les points 5 et 6 d'Amexist, il est également sollicité pour d'autres points du référentiel (politique immobilière).
- Cela permet d'avoir une vision plus globale du service

Politique RH et politique salariale

- Rédaction de la politique RH : mettre à disposition les moyens nécessaires au bon fonctionnement du service, à court, moyen et long terme sur le plan quantitatif et qualitatif.
 - Le processus RH est composé des sous-processus suivants :
 - Recrutement et intégration (dont l'intégration des stagiaires)
 - Formation
 - Paie
 - Relations avec les partenaires sociaux
 - Retraite, prévoyance et complémentaire santé
 - Rédaction de la politique salariale avec l'explication des salaires cibles pour chaque emploi (en lien avec la convention collective)
- Diffusées à l'ensemble des salariés, et disponibles sur l'intranet.

Recrutement et intégration

- Réalisation et mise à jour des fiches de fonction
- Réalisation d'un livret d'accueil et d'un trombinoscope
- Procédure d'intégration écrite avec une check-list des choses à faire avant et après l'arrivée du salarié / interne. Une procédure différente pour les stagiaires de 6 mois (hors interne).
- Evaluation de la période d'accueil /d'intégration grâce à un questionnaire rempli 2 mois après l'arrivée du salarié. Une analyse est transmise au comité de pilotage de la DPS.
- Diffusion en interne de tous les postes vacants.

GPEC – Cartographie des emplois et des compétences

Objectif :

- Créer une culture de la mobilité et envisager des parcours de carrière (mutation de métiers, départ à la retraite)
- Etablir une carte globale des compétences par emploi

Etapas :

- Mettre en évidence tous les postes existants (en lien avec CCN)
- Lister toutes les compétences attendues pour chaque poste
- Etablir des niveaux de compétences (3 niveaux)
- Réaliser une grille de mobilité
- Vérifier la cohérence mobilité / compétences repérées

Entretiens de Développement

Entretien de développement = moment d'échange avec le responsable hiérarchique sur les besoins en formation et les souhaits de mobilité / évolution mais aussi sur les dates possibles de départ à la retraite.

Création d'un support auditeur / audité pour guider l'entretien.

Les médecins sont les responsables hiérarchiques de leur équipe (assistante, IDEST, APST, THSE).

Les informations sont remontées au service RH.

Formation

- Enquête des besoins en formation courant juin.
- Reprise des souhaits de formation lors des entretiens de développement.
- Réalisation de l'orientation de la formation et du plan de formation, avec présentation à la DUP.
- Evaluation des formations avec un questionnaire remis à chaque stagiaire après la formation.
- Restitution de l'analyse des questionnaires en Comité de direction.

Enquête sur la Qualité de Vie au Travail

Une **enquête de satisfaction RH** permet d'identifier les besoins, les attentes et les difficultés que rencontrent les salariés

L'enquête a été réalisée en 2016 par le service RH auprès de nos 157 salariés, elle a été diffusée par questionnaire informatique et papier.

- Elaboration du questionnaire avec les thèmes concernant :

- données socio-administratives (groupe métier, ancienneté...) ⇒ difficulté !
- satisfaction au travail (horaires de travail, contenu du travail, relations avec les collègues, polyvalence...)
- environnement de travail (matériel mis à disposition, l'informatique, espace de convivialité..)
- difficultés rencontrées (rédaction de FEI – fiche d'évènement indésirable)
- gestion des ressources humaines (intégration, formations suivies, modulation du temps de travail...)
- communication et information (intranet, journal mensuel interne, réunions métiers...)

Enquête sur la Qualité de Vie au Travail

- Organisation d'une phase de test
- Diffusion à l'ensemble des salariés
- Analyse détaillée des résultats en global puis par catégorie d'emploi

Pour chaque question, une analyse croisée avec le poste de travail a été faite afin de voir s'il y avait ou non une relation significative entre le poste de travail et la satisfaction/insatisfaction. Ceci permet de savoir si la fonction a une influence sur la réponse aux questions.

- Diffusion et communication des résultats auprès du personnel et des instances (le rapport détaillé est disponible pour tous les salariés).

Enquête sur la Qualité de Vie au Travail

Principaux résultats : **86% des salariés disent se sentir satisfait ou très satisfait** dans leur travail, tandis que 14% le sont peu ou pas du tout (1,5% de salariés pas du tout satisfait).

Nous devons garder les points positifs qui ressortent de l'enquête, :

- L'autonomie,
- L'articulation entre vie privée et vie professionnelle,
- La communication,
- La résolution des problèmes.

Les principaux points d'amélioration sont :

- L'image du service à l'extérieur,
- La compréhension et le contenu de la politique salariale,
- L'équité et sa perception,
- La quantité de travail,
- Les prestations informatiques.

→ L'enquête sera reconduite tous les 2/3 ans pour suivre l'évolution mais elle sera faite par un prestataire extérieur.

Amexist III

Audit réalisé en 2018

- Amexist est une porte d'entrée, tout ce qui a été réalisé ne l'a pas été pour et uniquement pour Amexist
- Ce n'est pas une contrainte, c'est un outil
- Beaucoup de choses se faisaient déjà au sein de l'AST 74, mais n'étaient ni écrites, ni formalisées.
- Tous les documents sont disponibles dans notre intranet blue medi.
- Dernière phase avant l'audit début 2018
- Point de vigilance : conserver toutes les preuves

Merci pour votre attention