

En présence de : AP-HP, ARS, Maison Blanche, FEHAP Ile-de-France, FHP Ile-de-France, DTARS91, CHSF, RESAH Ile-de-France

Objet de la réunion : Etat des lieux des travaux en cours par le COPIL RH

Document remis : aucun

Le COPIL RH s'est réuni le 24.01.2012 pour faire un point d'étape sur les projets en cours :

- Le projet Entretien professionnel
- Le projet « Modernisation de la fonction RH »
- Les autres projets mutualisés RH

Pour rappel, le COPIL RH a été institué afin d'améliorer la fonction RH des établissements de santé sous le focus du dialogue social, de la qualité de vie au travail et des conditions de travail, de la gestion des effectifs et du pilotage de la fonction. Autour de ces 4 axes, 14 projets sont en cours de développement. L'entretien professionnel fait partie de ces projets.

I. Projet « Entretien professionnel » (projet en direction des établissements publics)

Le cabinet ADVISEA a été retenu à la suite de l'appel d'offre. Il est rappelé l'objectif poursuivi : mettre en place – sur la base de l'expérimentation prévu par décret de 2010 prévoyant la possibilité de substituer à la notation des agents publics une procédure d'entretien professionnel – un guide méthodologique. Ce guide s'appuiera sur l'expérimentation conduite par plusieurs d'établissements de santé : Necker, la Maison Blanche, le CHIC, le CHSF, le CH de Mantes-La-Jolie. Un premier retour d'expérience a permis la modélisation de grands principes servant de base à l'élaboration du guide méthodologique. En février 2012, le cabinet pourra produire une première version de ce guide.

Pour les acteurs rencontrés, le niveau de portage est variable au sein d'une même catégorie d'acteurs (DRH, cadres de santé) et entre acteurs. 4 types d'acteurs furent rencontrés (DRH, Cadres, agents, organisations syndicales). Le niveau de portage voit dans l'outil en programmation un intérêt décroissant. L'intérêt pour l'outil varie au sein de chaque catégorie en fonction de l'implication antérieure, notamment sur le volet GMPC. Le cabinet retient la nécessité d'associer le maximum d'acteurs dans une logique collective, de nature à pouvoir dépasser le cadre de la simple application d'un dispositif réglementaire.

Les établissements auditionnés n'ont pas tous choisi le même périmètre d'expérimentation, certains ne souhaitant pas articuler « entretien professionnel » et « opération de carrières ou de primes ». Il en ressort que quel que soit le périmètre retenu, la stratégie choisie valide le choix du périmètre opéré même si certaines organisations syndicales mettent en garde sur le caractère particulier des populations ciblées. Par ailleurs, les expérimentations conduites ont plus ou moins intégrés les cadres et organisations syndicales dans la réflexion.

L'accompagnement des personnels a été importants : en termes de communication, de formation des évaluateurs ou d'appui individualisé pendant la période d'évaluation. Toutefois, les enjeux de ce dispositif ont été mal identifiés par les acteurs. Le sens du dispositif n'a pas été compris, sans doute en raison d'une communication classique, centrée sur l'opérationnalité, limitée au seul émetteur de la DRH sans relais intermédiaire, pondérant d'autant l'interactivité nécessaire à l'assimilation du nouveau dispositif « Entretien professionnel ».

Cette dernière orientation a pu être renforcée par l'absence de dispositifs de régulation (voie de recours) comme il en existe pourtant pour la procédure de la notation. Il en ressort qu'il s'agit là d'un axe majeur devant ressortir dans le cadre du guide méthodologique. Les voies de régulations contribueront à renforcer la compréhension du sens du dispositif et son acceptation par les agents publics.

Pour finir, le cabinet souhaite que le guide en prévision puisse montrer la possibilité de s'appuyer sur des démarches différentes selon le diagnostic local, avec apport de visions croisées et complémentaires. Le COPIL accepte les orientations présentées par le cabinet, acte de la nécessité de communiquer sur la démarche et de vérifier les établissements publics volontaires pour entrer dans le dispositif. Les expérimentateurs donneront leur avis sur la V0 du guide.

La FEHAP Ile-de-France et la FHP Ile-de-France souhaite connaître les possibilités d'associer les établissements qu'elles représentent dans une démarche – non pas identique mais similaire compte tenu de la spécialité salariale qui les caractérise – visant à la modélisation d'un outil d'aide à la conduite d'entretien d'évaluation. Le COPIL n'y voit pas d'objection, à condition que les fédérations puissent lui faire parvenir une notes d'informations sur les dispositions des conventions collectives qui devraient être prises en compte pour réaliser un tel outil.

II. Projet mutualisé « Modernisation de la fonction ressources humaines »

Sur ce projet, le cabinet sélectionné est Denis Payet Conseil. A ce stade de ce projet, il a été décidé de sélectionner 12 établissements-pilotes. Devront ainsi être sélectionnés, 3 établissements par statut, plus 3 établissements de l'AP-HP. Le projet comporte plusieurs phases dont il faudra tenir informé l'établissement pour estimer son investissement prévisionnel en qualité d'établissement-pilote. Il est prévu pour le chef de projet une charge de travail de 35 jours et une de 15 jours pour le chef d'établissement sur un période allant jusqu'en mars 2013. La première réunion des chefs de projet aurait lieu courant avril. Arrivé à juin de cette année, tous les diagnostics des établissements pilotes auront été conduits.

Il est proposé d'élaborer une charte du projet qui formalisera la participation des établissements-pilotes. Il s'agirait d'une convention quadripartite. L'agence, signataire, respectera une obligation de confidentialité des informations produites par les établissements. Les établissements s'engagent quant à eux à mobiliser leur direction, et leur DRH et à mettre à disposition certaines ressources humaines. La charte reposerait sur 4 grands axes fondateurs : volontarisme du candidat au projet, développement des compétences, mobilisation des moyens et mutualisation entre établissements. L'identification des pilotes se ferait sur la base d'un questionnaire envoyé aux établissements.

La FEHAP Ile-de-France souhaite que les moyens financiers dévolus au projet soient expressément précisés, que le terme de projet stratégique dans le questionnaire soit remplacé par celui de projet d'établissement, que soit prise en compte la spécificité de la taille des établissements privés dans la sélection des pilotes, notamment au regard du nombre de salariés à mobiliser en interne.

III. Projet « sensibilisation des établissements à la prévention des risques psychosociaux (RPS) »

Aujourd'hui, et jusqu'à la fin du programme marquée par tenue de la dernière réunion, le 22.05.2012, 49 professionnels des établissements auront participé à l'une des 8 sessions d'ateliers de sensibilisation aux RPS. La fonction des participants est à 42% RH ou DRH, 34% préventeurs, médecins, psychologue du travail, ergonome ou chargé des risques, 17% directeur ou directeur adjoint et 7% directeur des soins ou cadres de santé. La journée se déroule en 4 séquences : comment identifier les situations à risques ; comment dialoguer avec les instances représentatives du personnel ; comment piloter une démarche de prévention et comment intégrer les RPS dans le document unique. De nouvelles sessions seront mises en place pour une déclinaison au niveau d'établissements de ces journées de sensibilisation.

IV. Nouvelle gouvernance des projets mutualisés FMESPP (COPIL)

La montée en charge de l'opérationnalité du COPIL appelle à faire siéger aux côtés des fédérations des directeurs d'établissements ou DRH au sein du COPIL. Une demande en ce sens sera envoyée aux fédérations pour identifier les établissements intéressés.

V. Autres projets engagés

Un projet relatif à la cartographie des métiers est en cours. L'objectif est d'élaborer un panorama des métiers à l'échelle de la région. L'Ile-de-France fait ici office de région expérimentatrice dans la mesure où il s'agira par la suite de décliner la démarche au niveau national. Ce travail francilien est réalisé sous l'égide d'Ernst and Young. Il y a une réunion le 07.02.2012 au ministère avec les 33 pilotes identifiés. 9 ESPIC seront donc présents (DRH). Il est également prévu que les fédérations hospitalières du niveau régional soient invitées à participer à cette réunion ministérielle.

Un second projet est relatif à la communication des projets mutualisés. Actuellement l'agence travaille à la création d'outils de communication avec un site Internet et consacré à ces projets. Un seul cabinet a répondu pour une maîtrise d'ouvrage de ce site. Le COPIL sera informé à la prochaine réunion de l'avancée de son travail.

Un dernier projet est également en cours : il concerne la prévention des troubles musculo-squelettiques. Deux sessions de formations des animateurs de prévention des TMS ont eu lieu. L'agence travaille sur une procédure d'aide des professionnels au choix sur le matériel de prévention de ces troubles.

Les prochaines rencontres du COPIL RH auront lieu le 13.03, le 10.04, le 15.05, le 12.06, le 25.09, le 23.10, le 27.11 2012