



PROJET SOCIAL

1. Du Projet d'établissement au Projet Social

Les ressources humaines sont la principale force mise au service de la qualité de la réponse aux besoins des patients. Un centre hospitalier est d'abord fort par les femmes et les hommes qui le composent, par les compétences que ceux-ci développent et par les services qu'ils rendent à la population.

Pour des logiques statutaires on distingue habituellement les ressources humaines médicales et non-médicales, mais elles sont réunies par les mêmes éléments de politique générale, au service de la population du territoire.

Le bassin de population du Saumurois, au sens large, inclut le territoire de LONGUE-JUMELLES et le territoire de MONTREUIL BELLAY. Si les éléments de politique générale appliqués sont les mêmes, chaque site de l'établissement conserve son identité et ses spécificités.

Destiné à accompagner les projets des prochaines années, le projet d'établissement, dans son volet "Projet Ressources Humaines", prépare les évolutions naturelles des besoins en matière de compétences et de savoirs. De fait, ce projet envisage l'évolution de la structure des emplois, des qualifications et permet de proposer la politique sociale du Centre Hospitalier pour les cinq années à venir ainsi que la politique managériale à mettre en œuvre.

1.1 Les obligations du code de la santé publique

Le projet social définit les objectifs généraux de la politique sociale de l'établissement ainsi que les mesures permettant la réalisation de ces objectifs. Il porte notamment sur la formation, l'amélioration des conditions de travail, la gestion prévisionnelle et prospective des emplois et des qualifications et la valorisation des acquis professionnels (Article L6143-2-1 du code de la santé publique).

Toutefois, au-delà de l'obligation réglementaire, ce projet social a pour objet de matérialiser la volonté affichée d'assurer le développement de notre établissement en investissant dans la bienveillance et la qualité de vie au travail pour assurer notre attractivité pour les personnels comme pour les patients.

1.2 Les obligations liées à la Haute Autorité de Santé

La Haute autorité de santé (HAS) définit aussi un niveau d'exigences en matière de ressources humaines. L'évolution des modalités de certification des établissements de santé et des professionnels accrédités donne de nouvelles orientations et exige la traçabilité de certaines pratiques afin de faire la preuve de la mobilisation et des bonnes pratiques des professionnels.

L'engagement et la participation des patients doit ainsi être recherchée, tout comme le développement de la culture de l'évaluation et de la pertinence des résultats. Le travail en équipe, s'il est intrinsèquement constitutionnel du travail à l'hôpital, doit désormais être mieux documenté, prouvé, afin que la coordination des professionnels assure les meilleures prises en charge des patients.

Le système de santé est en effet sous contrainte, et les évolutions des décrets de compétences des professionnels médicaux, paramédicaux et pérимédicaux, la répartition et la graduation de l'offre de soins sur chaque territoire exigent une très bonne coordination entre les structures

et leurs professionnels afin de garantir le plus haut niveau de sécurité des soins et des prises en charge.

Pour reprendre simplement les termes des orientations et exigences du manuel de certification, le CH de Saumur (avec ses sites associés) définit ses orientations stratégiques en cohérence avec son territoire, il favorise l'engagement des patients individuellement et collectivement, sa gouvernance fait preuve de leadership, il favorise le travail en équipe et le développement des compétences, ses professionnels sont impliqués dans une démarche de qualité de vie au travail impulsée par la gouvernance, il dispose d'une réponse opérationnelle adaptée aux risques auxquels il peut être confronté, et il développe une dynamique d'amélioration continue de la qualité des soins.

1.3 Les prescriptions liées au Développement Durable

La norme ISO 26000 est la norme de l'Organisation internationale de normalisation (ISO) établissant les lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale des entreprises et plus généralement dans le Développement Durable des organisations. Publiée depuis le 1er novembre 2010, la norme ISO 26000 définit le périmètre de cette responsabilité autour de plusieurs thématiques à prendre en compte dans cette démarche.

En matière de ressources humaines, l'hôpital doit renforcer et développer les actions sociales et solidaires.

A ce titre, l'hôpital promeut une démarche d'amélioration de la santé et de la sécurité des professionnels de l'établissement en améliorant la prévention des risques professionnels, en développant les actions de promotion de la santé, notamment de la santé environnementale, à destination des professionnels de l'établissement et en améliorant la qualité de vie au travail et le bien-être des professionnels. L'hôpital valorise les parcours des professionnels de l'établissement.

L'hôpital lutte, en tant qu'employeur et offreur de soins, contre toutes les formes de discrimination à l'encontre des usagers et professionnels et promeut la diversité et l'égalité d'accès aux emplois hospitaliers.

L'hôpital agit contre la précarité et pour l'émancipation sociale des usagers et professionnels.

L'hôpital valorise ses actions dans le cadre d'un dialogue social de qualité, dans une posture d'écoute et d'échange, de résolution des problèmes au quotidien et de compromis sur l'organisation et les conditions de travail.

En tant qu'établissement de santé de proximité, l'hôpital contribue au développement économique et social local.

Pour cela, l'établissement doit décliner sa politique de ressources humaines et de management pour faire la preuve de la complète adhésion à ces valeurs et exigences.

2. L'évolution des besoins de la population, des patients et des personnels

La prise en charge des patients connaît des évolutions permanente et parfois de profonds bouleversements. Devant ces évolutions prévisibles du monde de la santé l'établissement doit se préparer.

L'augmentation prévue des polypathologies, des maladies chroniques, liées notamment au vieillissement de la population ou la prédominance des cancers et maladies liées au système cardiovasculaire incite à réfléchir aussi bien sur le plan quantitatif des métiers du soin liés à ces pathologies que sur le plan qualitatif, et notamment en matière de formation initiale et continue.

Cette évolution, rendue nécessaire par la complexification des techniques et des matériels, est contradictoire avec les besoins de polyvalence souvent avancés en matière de gestion et de mobilité des professionnels.

La démographie des professionnels de santé, médicaux et non-médicaux influence également la politique générale du CH de Saumur et de ses différents sites. La métropolisation de la société, la concentration de certains professionnels dans les grandes villes rendent plus complexes certains recrutements et créent des « métiers en tensions » dans le saumurois, le longuéen et à Montreuil Bellay.

Dans ces conditions, les questions d'attractivité deviennent primordiales pour assurer la pérennité des organisations : attractivité du territoire, de l'hôpital, des métiers, des carrières.

L'augmentation de l'isolement économique et de la précarité entraîne une dégradation de l'état de santé général de la population, mais également une fragilisation des professionnels de santé. Le territoire du saumurois dispose d'indicateurs socio-économiques qui marquent une plus forte précarité que dans le reste du département, voire de la région.

L'augmentation du nombre de familles monoparentales dans les professionnels de santé comme dans la population générale n'est pas sans conséquences. Cette nouvelle contrainte, par son volume, oblige les établissements de santé à envisager des réponses pour favoriser l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée de ses salariés.

Les conséquences du COVID sur nos organisations et sur la vie au travail

La crise sanitaire du COVID19 a profondément marqué l'hôpital public dans plusieurs dimensions :

-en matière de besoin de santé de la population, la crise sanitaire a accru les besoins en psychiatrie et plus généralement en psychopathologies.

-en matière d'organisation de l'hôpital, la crise sanitaire a eu des effets majeurs sur le sens au travail, et sur la charge de travail. L'impact des réorganisations multiples a fortement bousculé les hospitaliers et a engendré un besoin de sécurisation des organisations, notamment en posant la question de la pertinence de la ré-internalisation de certaines fonctions supports lorsqu'elles avaient été externalisées.

-en matière managériale et sociale, la crise sanitaire a bouleversé certaines priorités du Projet social en accélérant la mise en œuvre du télétravail, et en développant le temps partiel sur autorisation.

3. La politique sociale : ses évolutions, ses orientations

Afin de mener à bien tous les projets de l'établissement, il est devenu indispensable de définir une véritable politique d'attractivité et de fidélisation pour les personnels à recruter et/ou déjà présents.

3.1 L'attractivité, la principale évolution de la politique sociale (fiche actions N°1)

Cette politique se décline en différents axes, et sa mise en œuvre est décrite en fiches-projets :

- L'attractivité du CH Saumur et de son territoire
- L'attractivité du CH SAUMUR par la formation
- La détermination de plans d'attractivité particuliers ;
- La détermination de plans de fidélisation des professionnels

Elle est par ailleurs indissociable de la réflexion transversale sur l'amélioration de la qualité de vie au travail (fiche-projet N°) par la promotion de la bienveillance à l'égard de tous les agents de l'établissement et l'amélioration des conditions de travail.

3.1.1 L'attractivité du territoire au service de l'hôpital

Un travail avec le Comité des élus du GHT49 a débuté en 2023 au sujet des vecteurs d'attractivité pour un territoire. Quatre thématiques ont été identifiées pour favoriser l'emploi des hospitaliers : le logement, la garde d'enfant, les transports/mobilités, et l'emploi du conjoint.

En effet, les difficultés de logement, les problèmes de mobilité et de garde d'enfants peuvent d'une part constituer des freins au recrutement mais d'autre part peuvent contribuer au développement de risques psychosociaux ou être génératrices de stress et de mal être au travail.

C'est pourquoi l'établissement souhaite véritablement s'investir dans la recherche d'actions permettant d'améliorer la situation dans ces domaines (fiches-projets N°), ce qui contribuera par ailleurs à renforcer l'attractivité de l'établissement et la fidélisation pour les agents (fiche-projet N°). C'est le projet du CH de Saumur et du Comité des élus du GHT49 :

- Aide à l'installation et la stabilité, logement
- Aide à l'amélioration des conditions de vie familiale : mode de garde
- Aides à la mobilité, transports durables
- Emploi des conjoints

L'agglomération du Saumurois s'est déjà fortement mobilisée sur les mobilités en améliorant la desserte en train de la ville et en développant différents types de mobilités durables, mais elle travaille également sur la petite enfance.

3.1.2 Les écoles et la formation continue comme levier d'attractivité et de fidélisation (fiche actions N°2)

Le CH de Saumur héberge deux instituts de formation de santé qui comprennent en tout 240 étudiants paramédicaux. Il accueille également des internes et externes en médecine à chaque semestre universitaire, et des stagiaires dans des domaines variés, d'élèves de seconde aux études supérieures.

- Institut de formation en soins infirmiers, accueillant 3 promotions de 60 étudiants
- Institut de formation d'aides-soignants, accueillant 60 élèves

Toutes les formations sont organisées sur le principe pédagogique de l'alternance intégrative. Les étudiants sont en stage auprès des professionnels du CH de Saumur et des établissements extérieurs.

Le développement de la performance pédagogique des instituts de formation est une volonté affirmée de l'établissement afin de former des professionnels de santé opérationnels, responsables et compétents. Pour cela, le CH SAUMUR dispose de nombreux atouts pour former et fidéliser les futurs professionnels :

- La notion d'Hôpital-Ecole permettra de bâtir un projet centré sur une juste intégration des écoles au fonctionnement de l'hôpital (gestion des stages, tutorat, caractère professionnel des formations ...)

-Le développement des capacités de l'établissement à accueillir des stagiaires dans tous les domaines (paramédical, administratif, logistique et technique) renforcera l'image de l'établissement en valorisant son rôle pédagogique dans la formation des futurs professionnels du territoire.

Dans un double objectif :

- renforcer l'image du CH Saumur et de ses sites comme acteur du territoire en matière de formation,
- utiliser la formation initiale comme voie privilégiée de recrutement,

Pour fidéliser les professionnels en s'appuyant sur les structures de formation, il est important de développer un véritable pôle de formation dans les prochaines années afin de devenir un centre d'expertise en matière de formation initiale, mais également de formation continue, portées en premier par les professionnels de l'établissement, afin de valoriser les compétences des équipes et garantir l'attractivité de l'établissement et la fidélisation des professionnels.

- Le programme de Développement professionnel Continu (DPC) est utilisé pour permettre aux personnels médicaux et non-médicaux d'accéder à des formations reconnues et validées par l'organisme de gestion du DPC. Les expertises ainsi développées et reconnues de l'établissement seront ainsi à disposition des agents de l'établissement ou d'autres structures.

- Le plan de promotion professionnelle et de formation continue est discuté chaque année pour permettre à l'établissement de mieux s'adapter à ses évolutions et permettre aux agents de développer leurs compétences en accédant à des formations pertinentes et performantes.

Le plan de fidélisation des professionnels par la formation se décline donc en deux objectifs :
-faire bénéficier le plus grand nombre d'agents de formations valorisantes,
-valoriser les expertises des agents en leur proposant de devenir formateur et ainsi contribuer au développement de l'offre de formation de l'établissement.

3.1.3 Des plans d'attractivité particuliers.

Certaines professions ou compétences connaissent parfois une situation très tendue, voire de pénurie sur le marché du travail.

Les plans d'attractivité donneront l'occasion de reprendre les mesures prises par le passé ou d'explorer d'autres pistes favorisant l'attractivité, comme l'apprentissage, la formation, les bourses pour les étudiants, l'aide au logement.

Ces plans particuliers pourront être envisagés pour valoriser les nouveaux métiers de l'hôpital, notamment dans l'aide apportée aux autres professionnels, mais également pour des secteurs ayant des difficultés structurelles de recrutement. A ce titre, un plan d'attractivité particulier pour être envisager pour améliorer l'image du travail dans nos EPHAD et particulièrement pour les sites distants de LONGUE et MONTREUIL BELLAY qui disposent de spécificités à valoriser.

Ces réflexions sur l'attractivité doivent être reliées à une amélioration continue des conditions de vie au travail, déclinée dans les orientations de la politique sociale.

En effet, si l'attractivité des territoires et des sites du CH de SAUMUR permet de favoriser les recrutements, la fidélisation des professionnels est un enjeu majeur pour consolider les efforts de la politique de l'établissement. C'est l'orientation principale des actions de la politique sociale.

3.2 Les orientations de la politique sociale

Afin de fidéliser les professionnels de l'établissement de tous ses sites, le CH de SAUMUR développe depuis plusieurs années une offre de services et d'accompagnements collectifs et individuels et mène une politique favorable à la reconnaissance et à la QVT des agents.

- L'accompagnement des professionnels collectif et individuel
- L'attractivité de la carrière ;
- La GPMC
- Une amélioration continue des conditions de travail

3.2.1 Un accompagnement COLLECTIF des professionnels (fiche actions N°3)

Pour favoriser le travail en équipe et les collectifs de travail, le Centre hospitalier de Saumur mobilise tous ses services. L'établissement favorise l'engagement des personnels individuellement et collectivement, il favorise le travail en équipe et le développement des

compétences, afin que les professionnels soient impliqués dans une démarche d'amélioration de la qualité des prises en charge et de qualité de vie au travail.

Les formations, les EPP, les réunions de service, les temps d'échanges (...) sont favorisés pour faire vivre le sens du travail en équipes pluriprofessionnelles, dans le respect, la bienveillance et la confiance dans le travail de l'autre.

L'établissement a déjà mis en place toute une offre de services à disposition des agents, mais souhaite particulièrement mettre l'accent sur les dispositifs de prévention des conflits, et de médiation lorsqu'ils surviennent.

Il s'agira notamment de décliner un plan d'action favorisant le « vivre ensemble », dans le respect et la confiance mutuels. Ce plan fait l'objet principal du projet de management du Centre Hospitalier de Saumur et de ses sites associés.

Cette politique s'inscrit également dans les plans « Egalité homme-femme » pré-existant, et en matière de « Prévention des violences, sexistes et sexuelles »,

3.2.2 Un accompagnement individualisé des professionnels (fiche actions N°4)

Dans tous les moments de sa vie au travail, chaque professionnel des différents sites du CH de Saumur doit pouvoir disposer de conseils, d'explications, de propositions adaptées à sa situation et ses aspirations. C'est en prenant soin individuellement de ses agents que l'hôpital de Saumur souhaite les fidéliser, en particulier lorsqu'ils traversent des moments difficiles.

Il s'agit donc de doter l'équipe de la Direction des Ressources Humaines d'outils digitalisés et processus optimisés afin d'être plus disponible pour les agents qui en ont besoin.

➤ La digitalisation des différents secteurs de la DRH a permis une structuration des processus sur le fondement d'un objectif central d'accompagnement, individuel ou collectif, de l'agent. Le déploiement des outils QAMINO, MSTAFF, la dématérialisation des bulletins de salaires ont déjà permis d'améliorer considérablement l'offre de services et les délais de réponse aux agents de Saumur et de Longué.

Ainsi, l'agent dispose d'une offre de services diversifiée et individualisée concernant les différents aspects de sa vie au travail, et même au-delà :

- Déroulement de carrière et perspectives d'évolution ;
- Conseil en carrière et formation ;
- Absentéisme et présentisme ;
- Paie ;
- Cellule conditions de travail ;
- Dispositif de maintien dans l'emploi ;
- Cellule d'accompagnement psychologique ou social avec le Service de Santé au Travail (SST).

La cellule de retour et maintien dans l'emploi a déjà un rôle pivot dans l'accompagnement des agents. Le dispositif doit être consolidé et développé afin d'accompagner au mieux les professionnels dans toutes les problématiques qu'ils rencontrent, notamment en réalisant des supports de communication et de formation des agents et des cadres sur toutes ces thématiques.

➤ Par ailleurs, l'accent sera également mis sur les nouveaux professionnels : nouveaux arrivants dans l'établissement ou dans de nouvelles fonctions. Leur accompagnement, le temps de doublure, le compagnonnage ou le tutorat doivent être favorisés pour une meilleure intégration dans la structure.

➤ De même, la journée organisée à destination des nouveaux arrivants est une véritable occasion de faire connaître l'hôpital, son fonctionnement et son environnement et ses valeurs de « proximité » et de « vivre ensemble ».

3.2.3 Le renforcement de l'attractivité de la carrière

L'attractivité de la carrière proposée au CH de SAUMUR et ses différents sites passe par divers éléments essentiels afin de fidéliser les professionnels :

- **La sécurisation de l'emploi** : déjà initié avec le précédent projet social, le travail sur les délais de mise en stage sera poursuivi,
- **Le recrutement sur des statuts attractifs** pour certains métiers ou compétences particuliers, de manière exceptionnelle et dans le respect de la réglementation ;
- **La possibilité d'évolution de carrière** au sein de l'établissement : promotion professionnelle, VAE, reconversion, mobilité, accompagnement par des conseillers en carrières et formation professionnelle tout en veillant à la juste adéquation grades/métiers pour chaque poste (projet GPMC).
- **La mobilité : inter-services, inter-pôles, inter-établissements, inter-sites et inter-métiers.** La transversalité doit être favorisée, par l'augmentation du nombre de publications internes et des entretiens avec la direction des soins pour les personnes qui cherchent à changer de pôle clinique.

Enfin, l'attractivité de l'établissement pourra également être mesurée par les volumes de candidatures spontanées, de demandes de mutation reçues. Un suivi particulier devra être mis en place pour établir ces mesures et garantir l'accès à l'établissement dans le respect des droits statutaires.

3.2.4 Une gestion prospective des compétences (GPMC)

La GPMC est l'un des outils à disposition d'une politique de fidélisation des professionnels, permettant de connaitre de manière prévisionnelle et anticipée les besoins en ressources humaines de l'établissement (départs à la retraite, accompagnement en promotion professionnelle, cycles des mutations militaires ...) et permettant de projeter les moyens à mettre en œuvre pour couvrir les besoins (recrutements, formations ...).

Cette approche permet d'atteindre l'objectif d'une gestion plus individualisée des personnels. Le CH de SAUMUR dispose de GESFORM depuis de nombreuses années : c'est un outil réactif et adapté qui permet de mesurer de manière régulière et prospective les écarts de compétences entre les besoins affirmés et les ressources disponibles.

La mise en œuvre de la GPMC est accompagnée d'un dispositif de formation des cadres et des agents à l'entretien d'évaluation. L'évaluation régulière du projet GPMC permettra de l'adapter si nécessaire.

3.3 Une amélioration continue des conditions de vie au travail (fiche actions N°5).

Déjà initiée dans le cadre du projet social précédent, la thématique de l'amélioration continue de la vie au travail demeure un objectif majeur de la politique sociale du CH de Saumur visant aussi à fidéliser les personnels.

Portée par la DRH, la Direction des soins, la Direction de la Qualité et les partenaires sociaux dans le cadre des travaux menés en matière de gestion des risques professionnels, avec comme pilote l'ex-CHSCT, l'amélioration des conditions de vie au travail peut se décliner dans plusieurs domaines :

- L'attention portée au dialogue social ;
- La réflexion sur les rythmes de travail ;
- Le travail sur la QVT et la prévention des risques.

3.3.1 L'attention portée au dialogue social

Au travers des instances réglementaires de l'établissement, mais également dans le cadre de commissions ou de groupes de travail dédiés à différentes thématiques, le CH affiche clairement sa volonté de travailler avec les organisations syndicales représentatives du personnel avec des réunions plus fréquentes, une participation de l'encadrement aux discussions et une identification d'experts dans les services de la direction des ressources humaines.

Le CTE et le CHSCT, désormais réunis dans le Comité Social d'Etablissement, notamment grâce à la participation de ses membres aux diverses commissions, sont reconnus au sein de l'hôpital, véritables garants de l'organisation du travail et de la sécurité et des conditions de travail des professionnels.

Le CSE, dans sa composante « formation spécialisée » est reconnu comme pilote en matière de gestion des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité.

L'expression du dialogue social

La mise en place des pôles nécessite de redéfinir les modalités d'exercice du dialogue social afin de permettre l'expression et la consultation des agents pour favoriser l'émergence des projets et leurs mises en œuvre.

Parallèlement, un lien direct est à consolider avec les professionnels. L'information, qu'elle soit transmise par l'encadrement ou par des supports divers comme des journaux, des plaquettes, l'intranet, doit être accessible à tous. Ce lien doit permettre une meilleure circulation de l'information. Celle-ci doit pouvoir également remonter des professionnels.

Les enquêtes sociales, qui sont à renouveler périodiquement, sont un des moyens d'expression qui peuvent y contribuer.

En outre, l'évolution du bilan social de l'établissement vers le Rapport Social Unique (RSU) permettra de produire de plus en plus d'informations.

3.3.2 La réflexion sur les rythmes de travail

Dans le cadre des impératifs d'organisation du service et du respect de la réglementation, les équipes seront associées à la détermination des plannings sur lesquels elles vont travailler. Les cycles ainsi adoptés seront déployés, testés et, réajustés si nécessaire.

Toutefois, les organisations définies n'ont rien d'immuable. Elles ont vocation à être adaptées aux diverses évolutions que seront amenés à connaître les services et les professionnels. Pour les services de soins et médico-techniques, ces évolutions devront se faire dans le cadre d'une réflexion commune sur les organisations médicales et paramédicales.

Ainsi, comme l'imagerie par exemple, un certain nombre de secteurs d'activité pourront se lancer dans une réflexion sur des rythmes différents, innovants, plus compatibles avec leur organisation ou répondant aux aspirations des agents (amplitude horaire, temps partiels ...) dans le respect de la réglementation, notamment s'il s'agit d'horaires dérogatoires.

Il est ainsi préconisé des réflexions au sein de chacune des unités, réflexions d'équipe sur l'établissement d'horaires adaptés aux besoins des patients et des aspirations des personnels (semaine de travail en 4 jours, 10h, 12h, temps partiel ...)

Chaque projet d'évolution devra faire l'objet d'une large concertation avec les équipes et les organisations syndicales afin de garantir sa cohérence avec la politique sociale de l'établissement.

3.3.3 Le travail sur la QVT et la prévention des risques

Politique particulièrement dynamique du CH Saumur, portée conjointement par le CHSCT, les partenaires sociaux, l'encadrement, le service de santé au travail, et les différentes Directions, la prévention des risques se décline au travers de plusieurs thématiques et groupes de travail, et revêt une portée tant professionnelle qu'extra professionnelle.

➤ ***Continuité du projet social précédent :***

Les axes déterminés dans le précédent projet social demeurent des objectifs d'actualité dans le présent projet et sont sans cesse en cours de développement ou de perfectionnement :

- **Le Document Unique** fait toujours l'objet d'un suivi périodique dans le cadre du Comité de Suivi des Risques Professionnels et est continuellement mis à jour ;
- **L'adaptation au poste de travail** constitue encore aujourd'hui une préoccupation forte de tous les partenaires. Le travail en ergonomie s'est intégré dans celui, plus large, du handicap et du maintien dans l'emploi, notamment lorsqu'il s'agit d'intégrer des nouveaux métiers dans les services, en redistribuant la pénibilité de certaines tâches, sans concentrer la pénibilité sur l'équipe sans restriction médicale.

➤ ***Parallèlement, le groupe de travail sur les conditions de travail***, piloté par le CSE-FS, doit définir, pour les années suivantes, les axes de travail autour de la prévention des risques de troubles musculosquelettiques (TMS) et des risques psychosociaux (RPS) :

- **Pour la prévention des TMS**, la réflexion a mené à l'adoption des mesures suivantes : renforcement du dispositif de formation à la manutention, participation de l'ergonome

à certaines procédures d'achats, réflexion sur les nouveaux métiers, permettant de réduire l'exposition aux risques des agents concernés.

- **Pour la prévention des RPS**, diverses actions ont été définies : la promotion de la bienveillance, la prévention des conflits, le développement des enquêtes relatives aux RPS, travail sur les facteurs externes favorisant l'émergence du risque psychosocial (logement, garde d'enfant).

Une attention particulière sera portée à la gestion des évènements traumatisques pour les équipes : il s'agira d'organiser l'amélioration du signalement de ces évènements (décès de patients, d'agents, situations d'agression, ...) et d'en organiser la gestion pluri-disciplinaire (CSE-FS, Service de santé au travail, psychologue du travail, service de psychiatrie adulte, Direction des soins, Direction des Ressources Humaines ...).

➤ **Pour être conforme à ses valeurs**, l'établissement s'engage à mener une politique bienveillante à l'égard de ses agents et de lancer des projets de promotion de la qualité de vie au travail.

L'établissement développera les partenariats offrant des actions de bien-être aux agents et toutes actions visant à proposer des temps collectifs favorisant l'esprit d'équipe et les talents des agents (évènement sportifs, culturels ...)

3.3.4 Le recueil des signaux faibles

L'étude des signaux faibles est une méthode de prospective porteuse de bonnes potentialités. Il s'agit de chercher des événements et informations qui passent inaperçus mais préfigurent l'avenir. Toute la difficulté étant de distinguer ces signaux dans la masse des informations quotidiennes traitées par le pôle ressources humaines.

En matière sociale, nous nous donnerons l'objectif de recueillir les informations préventives de risques psychosociaux pour les agents et les équipes : allongement de la durée de séjour d'une unité, demandes de changement de service, formation, études des arrêts de travail, gestion du temps de travail ... afin de tenter de construire un véritable système d'alerte sociale de l'établissement permettant d'intervenir dans les services avant la cristallisation des difficultés.

3.3.5 Plan d'Insertion, retour et de Maintien dans l'Emploi (fiche actions N°6)

Le CH de SAUMUR est déjà très actif en matière de retour et de Maintien dans l'Emploi. L'établissement encadre et favorise l'intégration des personnels en situation de handicap en lien avec le service de santé au travail, qu'ils soient déjà en poste dans l'établissement ou futurs recrutés. Les liens sont déjà forts avec le FIPHFP, de manière à faire bénéficier les agents de toutes les possibilités d'aides et d'accompagnements (FIPHFP, FNP ...).

Une cartographie des postes existants pouvant être occupés par des personnels en reclassement est établie, et la création des nouveaux métiers « d'opérateur » et « d'intendant » conforte cette politique.

Les Nouveaux métiers « d'opérateur » et « d'intendant » sont particulièrement emblématiques de la volonté du CH de SAUMUR d'atteindre ses multiples objectifs d'efficience, d'attractivité et de développement durable en prenant soin de ses agents porteurs de restrictions médicales, en leur permettant de revenir au travail, sur des missions permettant d'alléger le travail des soignants, rendant ainsi plus attractif le travail au CH de Saumur.

L'établissement se donne pour objectif de poursuivre cette recherche de nouveaux métiers et de rechercher des voies de reclassement à privilégier pour les soignants qui ne disposent plus de l'aptitude médicale au maintien en poste ou pour exercer leurs fonctions.

Il s'agira également d'envisager s'il faut cibler des filières de recrutements privilégiées, pour affecter sur des postes vacants des agents de l'établissement accompagnés par la cellule de retour et maintien dans l'emploi. Par exemple, les postes d'accueil du public pourraient être prioritairement proposés à la mobilité interne d'agents ayant des restrictions d'aptitude.

La cartographie pourra être utilisée pour envisager une gestion budgétaire du tableau des emplois adaptés.

La cellule de retour et maintien dans l'emploi pourra disposer d'un rôle pivot dans la coordination pluridisciplinaire de la préparation du retour de l'Agent avec l'aide du service de santé au travail et des différentes directions (retour d'arrêt long, temps partiel thérapeutique...).

Le plan de prévention de la pénibilité sera un document de politique générale encadrant les objectifs généraux et opérationnels de l'établissement. Il veillera à promouvoir les emplois adaptés tout en veillant à ne pas concentrer la pénibilité sur les équipes sans restriction.

3.3.6 Plan d'actions de prévention de la pénibilité

En outre, dans la perspective de l'allongement de la vie professionnelle, et conformément à la Loi portant réforme des retraites, il convient pour l'établissement de définir un plan d'actions de prévention de la pénibilité.

Ce plan d'action doit permettre de transformer les situations de travail repérées comme les plus pénibles en s'appuyant sur une cartographie. Il doit aussi organiser les parcours professionnels de manière à soustraire les professionnels à ces situations.

Comme lors de la création des nouveaux métiers d'opérateur et d'intendant, il s'agit d'intégrer des nouveaux métiers dans les services, en redistribuant la pénibilité de certaines tâches, sans concentrer la pénibilité sur l'équipe sans restriction médicale.

3.3.7 Plan de lutte contre les fragilités

Au titre de son engagement dans le développement durable, l'hôpital de SAUMUR agit contre la précarité et pour l'émancipation sociale des professionnels.

Au titre des actions de retour et maintien dans l'emploi, le CH de Saumur est déjà actif en matière de lutte contre les fragilités :

- Laïcité
- prévention violences
- discriminations ...

Les services existants offerts par la DRH et le Service de Santé au travail seront développés : conseil en évolution professionnelles, assistante sociale, psychologue du travail ...

Des plans particuliers seront mis en place pour compléter l'offre de services de l'établissement considérant les fragilités du territoire de Saumur, qui se déclinent aussi chez les professionnels de l'établissement, sans que l'on dispose à ce jour d'une visibilité.

L'accompagnement des agents sujets à des addictions sera ainsi développé,

Par ailleurs, des mesures seront prises pour détecter et accompagner les agents ayant des difficultés avec la lecture, l'écriture et les nouvelles technologies. En effet, dans le cadre de l'usage généralisé des ordinateurs et autres supports informatiques, l'établissement doit se doter d'un plan de détection de l'illettrisme afin de maintenir l'insertion sociale des agents concernés.

4. Le dispositif d'évaluation du projet social de l'établissement

Afin de rendre compte de la mise en œuvre du projet social de l'établissement, celui-ci a fait l'objet d'une rédaction de xx fiches-actions qui complètent la rédaction du présent projet. Plus détaillées, ces fiches permettront une meilleure mesure des avancées et de la réalisation des actions.

Par ailleurs, l'ensemble des organisations syndicales sera convié au moins une fois par an à participer au comité de suivi qui pourra mesurer annuellement la tenue des engagements de l'établissement. Une synthèse de ce bilan pourra être régulièrement présentée aux instances de l'établissement (CSE, CME, Directoire ...).