

CTEC

projet social de l'AP-HP : attractivité / fidélisation

9 décembre 2020

Le projet social, première brique du projet d'établissement

Les décisions et les orientations du Ségur de la santé ont déjà permis:

- des hausses de rémunération pour l'ensemble des personnels hospitaliers et des EHPAD (183€/mois de complément indiciaire);
- une revalorisation des grilles indiciaires pour les soignants;
- un doublement des ratios promus-promouvables.

Le Ségur prévoit également un budget d'1 Md€ à destination des établissements publics de santé pour financer leur projet social, tout particulièrement les mesures relatives:

- à l'organisation du temps de travail,
- à la formation/promotion professionnelle,
- aux rémunérations (prime d'engagement collectif)

Dans ce cadre, l'AP-HP a travaillé à l'élaboration de son projet social, première brique de son projet d'établissement 2021-2025:

- c'est une première dans l'histoire de l'AP-HP que le projet social est élaboré avant les autres volets du projet d'établissement

La politique sociale, dans ce cadre, se veut:

- plus ambitieuse, pour les salaires et l'emploi
- mieux adaptée aux organisations de travail
- plus attentive aux parcours individuels

Les axes proposés pour le projet social

■ La concertation a été animée autour de six axes de travail, retranscrits en propositions dans la feuille de route

- 

> Accélérer les recrutements et mieux évaluer la charge en soins
- 

> Réformer l'organisation du temps de travail, expérimenter de nouveaux schémas horaires et un régime optionnel d'heures supplémentaires majorées
- 

> Repenser et renforcer le collectif de travail
- 

> Redonner du temps aux soignants et améliorer les conditions de travail
- 

> Proposer à chaque personnel de l'AP-HP des d'évolution dans sa carrière / ascenseur social au sein de l'hôpital
- 

> Renforcer les investissements dans le logement et les dispositifs de garde pour enfant des personnels AP-HP

■ Un triple enjeu de crédibilité

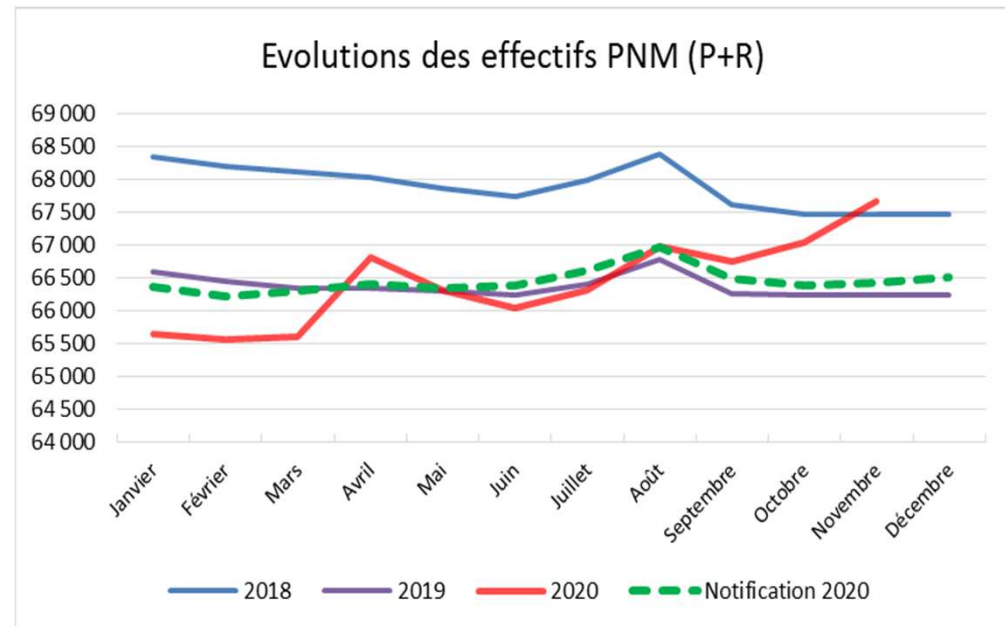
- ▶ Inscrire le projet social de l'AP-HP dans des valeurs et exigences plus larges
- ▶ Donner une visibilité sur les effectifs PNM de l'AP-HP, condition à la réalisation des mesures
- ▶ Donner un calendrier pour chaque mesure

Poursuivre la dynamique 2020 en matière de recrutements

Une dynamique de recrutement déjà enclenchée en 2020

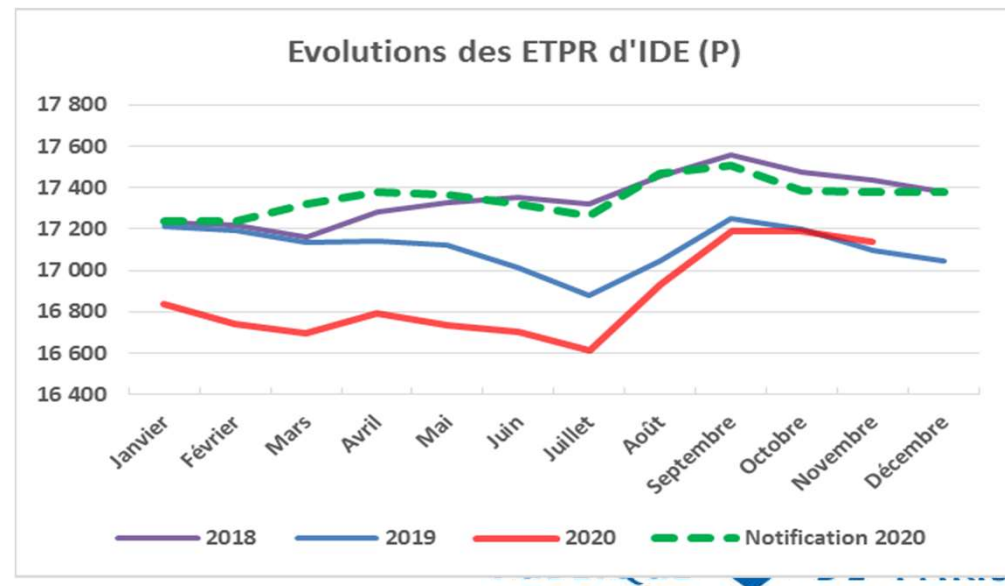
■ Ensemble APHP

- ▶ Effectifs 2020 supérieurs à **2019** depuis juillet
- ▶ Effectifs 2020 supérieurs à **2018** en novembre

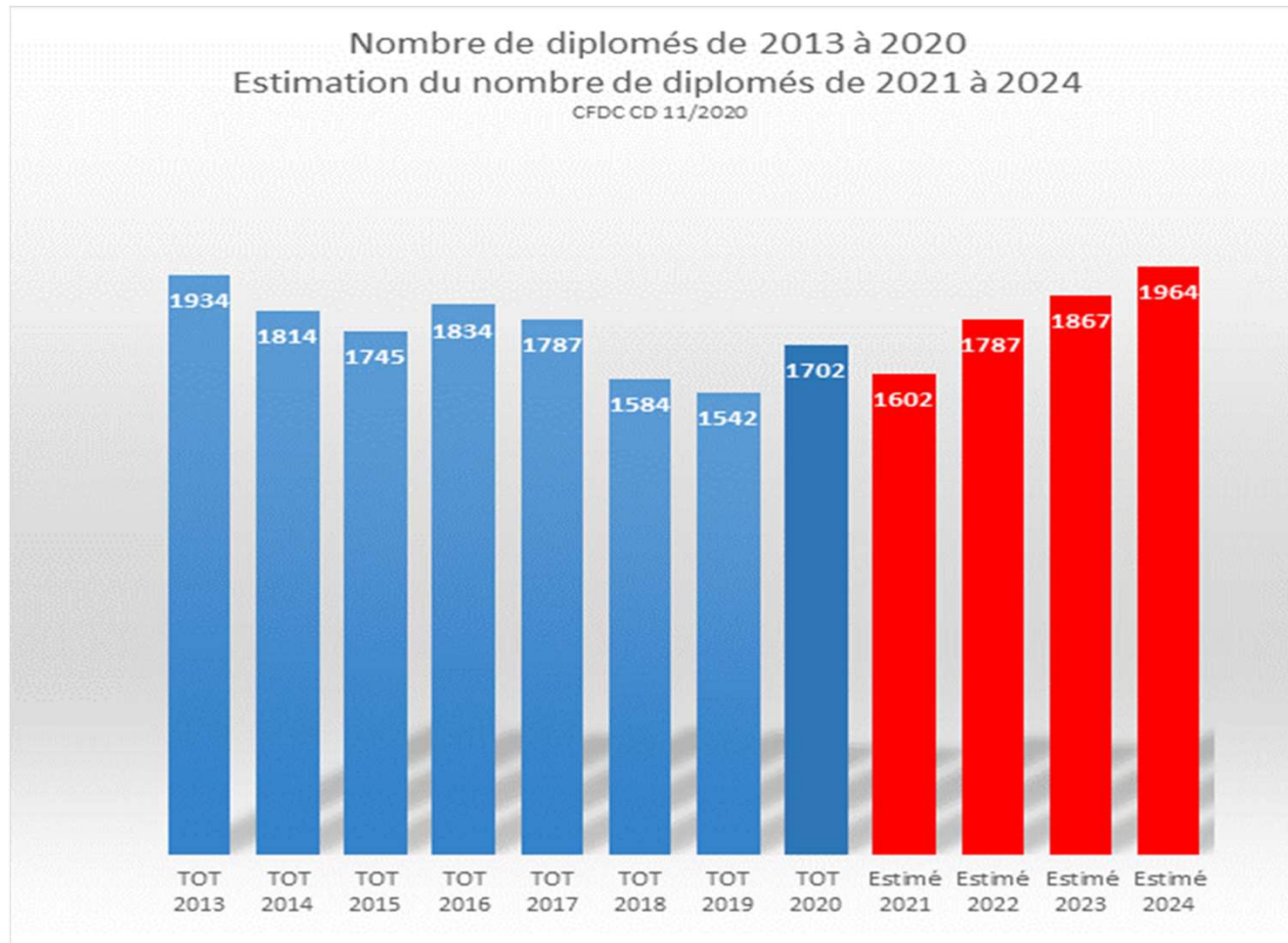


■ IDE sur postes permanents

- ▶ La perte de 400 ETP par rapport à 2019 a été rattrapée depuis septembre 2020



Sécuriser les recrutements IDE



La politique sociale de l'AP-HP doit permettre de profiter au maximum des perspectives favorables de diplomation des IDE

Les principales avancées du projet social

Projet social : les principales avancées

Un préambule autour d'objectifs et de valeurs

1. Trois enjeux centraux: **les rémunérations, les conditions de travail et le niveau des effectifs**
2. Un projet social qui s'inscrit dans les **missions du service public hospitalier et du CHU**
3. Des initiatives dans le respect de la réglementation en vigueur, des accords existants à l'AP-HP, de l'unicité de l'AP-HP et du statut particulier de son personnel
4. Des propositions de **méthode pour l'avenir: la concertation tripartite**, la gestion RH au plus proche des **équipes**, le recours à l'**expérimentation** et aux comparaisons européennes

Projet social : les principales avancées

Une ambition forte de création d'emplois

- Revenir à l'effectif de janvier 2018 pour **les métiers en tension** : + 885 ETP (IDE, IADE, IBODE, MERM, MK)
- Expérimenter une **nouvelle organisation du temps de travail** : + 115 ETP (IDE, AS)
- Augmenter les départs en **promotion professionnelle**: + 300 ETP (vers AS, IDE, IPA...)
- Lancer les chantiers de l'évaluation des charges de travail et de la reprise des fonctions sous-traitées

Projet social : les principales avancées

Une action volontariste sur les recrutements

- Mise en place de cellules de recrutement en 24/48h dans chaque GH
- Augmentation des capacités de formation initiale (création d'un IFSI supplémentaire) et de formation continue (dont les promotions professionnelles)
 - ▶ Souhait d'une participation accrue de la communauté médicale aux formations IFSI
 - ▶ Plan dédié aux agents de catégorie C des filières non soignantes pour la formation professionnelle

Projet social : les principales avancées

La réduction de l'emploi précaire

- Mise en stage des **CDD > 2 ans** sur postes permanents dès 2021 (environ 1200 CDD concernés)
- Généralisation du recrutement par **mise en stage directe des personnels permanent soignants** d'ici 2022
- Politique pluri annuelle et concertée **d'accélération des concours**, avec un plan triennal d'ouverture des concours présenté au 1^{er} semestre 2021

Projet social : les principales avancées

Des nouvelles organisations du travail

- **Expérimentation** d'un schéma horaire en 8h/8h/10h, soit 15 jours RTT-13 jours RR et 2h de temps collectif par 24h, avec charte des organisations et de la concordance des temps
- **Autonomie** des équipes dans la gestion des plannings et la proposition des schémas horaires
- **Choix individuel** d'exercer provisoirement des heures supplémentaires majorées, avec possibilité d'y mettre fin par l'agent à sa demande

Projet social : les principales avancées

Le renforcement du collectif de travail

- Relance, au niveau des services, de la démarche institutionnelle de **concordance des temps**
- Fonction de **cadres de proximité** recentrée sur l'animation d'équipes et la qualité des soins
- **Investissements** en faveur des projets locaux d'amélioration des conditions de travail et de QVT, et permettant de redonner du temps aux soins.
- Déploiement de la prime d'**engagement collectif**

Projet social : les principales avancées

L'accès à de meilleures rémunérations

- Développer la politique de **promotion professionnelle** et les propositions d'évolution de carrière et de déploiement des nouvelles fonctions
- Accompagner le déploiement du régime optionnel des **heures supplémentaires majorées** (et réduire ainsi l'intérim)
- Ouvrir à tous les services la possibilité de mettre en place **la prime d'engagement collectif**

Projet social : les principales avancées

Une amélioration des conditions de vie

- Objectif de mettre à disposition **1 800 logements supplémentaires**
- Garantir une **place en crèche** à tous les enfants de professionnels de l'AP-HP
- Financer les **gardes d'enfants** jusqu'à 11 ans

Les modalités de mise en œuvre, de suivi et de concertation

Outre le suivi des mesures dans les instances centrales et locales (CHSCT et CTE)

Pérenniser une concertation tripartite centrale

- Définir les modalités AP-HP de mise en œuvre de la **prime d'engagement collectif**
- Elaborer une méthodologie partagée **d'évaluation de la charge de travail**, en priorisant les services de soins en difficulté, et créer un comité de pilotage
- Partager les objectifs et les résultats de la **politique petite enfance**

Poursuivre les groupes de travail avec les représentants du personnel

- Poursuivre la réflexion sur l'évolution des **études et des promotions AS/IDE**
- Rédiger une charte institutionnelle d'organisation et de fonctionnement des **équipes de suppléance**
- Définir conjointement des objectifs et un calendrier pluriannuel **d'organisation des concours**

Réviser les protocoles d'accord existants

- Evolution du protocole d'accord sur **l'organisation du temps de travail**, après actualisation du décret de 2002
- Nouveau protocole d'accord sur la **résorption de l'emploi précaire**

Un projet social pour améliorer la création d'emplois, la fidélisation, le niveau et les conditions de vie

	Augmenter les effectifs	Augmenter les viviers	Fidéliser	Augmenter le niveau de vie	Augmenter la QVT et les conditions de vie	Améliorer le collectif
Augmenter les promotions d'IFSI et les contrats d'allocation d'étude		✓	✓			
Augmenter les PP	✓	✓	✓			
Déprécariser			✓	✓		
Renforcer la suppléance	✓		✓		✓	
Majorer les HS planifiées	✓			✓		
Expérimenter nouvelle OTT	✓		✓		✓	✓
Revaloriser les cadres	✓		✓	✓		✓
Proposer une évolution de carrière		✓	✓	✓		✓
Mettre en place la prime d'engagement collectif			✓	✓	✓	✓
Augmenter le logement		✓	✓	✓	✓	
Augmenter les dispositifs de garde d'enfant				✓		

Pour information : avis des instances sur le projet social

■ CME du 2 décembre 2020 : avis favorable

- ▶ 43 voix pour
- ▶ 7 voix contre
- ▶ 4 voix blanc ou nul

■ CHSCT du 7 décembre 2020 : avis favorable

- ▶ 6 voix pour
- ▶ 5 voix contre

■ *Conseil de surveillance du 18 décembre 2020*