

PROJET

Social

2024

2028



Centre Hospitalier Universitaire
Dijon Bourgogne

#1	Introduction	3
#2	Un projet social 2024-2028 qui s'inscrit dans la continuité de la dynamique du projet 2018-2023	4
#3	Un projet social 2024-2028 qui répond aux attentes et besoins actuels des professionnels et du projet d'établissement	6
A /	L'articulation avec le projet d'établissement 2024-2028	6
B /	Le baromètre social 2023	6
C /	Les « journées projet social »	7
D /	La Qualité de Vie et Conditions de Travail	8
#4	Un projet social 2024-2028 dont la mise en œuvre s'inscrit dans une dynamique de participation des professionnels	9
#AXE 1	Prendre soin de nos équipes et de nos relations internes	10
#AXE 2	Porter l'enseignement et la formation au plus haut niveau de compétence	15
#AXE 3	Développer la responsabilité sociale et environnementale	16
#AXE 4	Déployer la démarche managériale et améliorer la reconnaissance du personnel d'encadrement	17
#AGENDA SOCIAL		18
#ANNEXES		19

Le projet social 2024-2028 est constitué de **11 engagements de la Direction** vis-à-vis des professionnels de santé, **regroupés en 4 axes** : **prendre soins de nos équipes** et **améliorer** nos relations internes pour mieux soigner, **développer la formation** tout au long de la vie, **développer la responsabilité sociale et environnementale**, accompagner la démarche managériale et améliorer la reconnaissance du personnel d'encadrement.

Le projet social décline les 70 mesures à impact fort et/ou nouvelles mais qui ne sont pas exhaustives de l'ensemble des actions menées en routine par la DRH, la DAM et la Direction des Soins au bénéfice des professionnels du CHU.



Un projet social 2024-2028 qui s'inscrit dans la continuité de la dynamique du projet 2018-2022

Le projet social 2018 - 2022, orienté autour de 5 axes, a fait l'objet d'une évaluation partagée entre la Direction et les représentants du personnel.

Le bilan est présenté ci-dessous en reprenant les actions réalisées, les actions à ne pas reconduire, les actions qui pourraient être reconduites et celles ayant été devenu sans objet.

A noter que la crise COVID a eu un impact sur le suivi du projet social que ce soit par le report de certaines actions mais aussi dans la mise en oeuvre de certaines mesures sociales spécifiques : déploiement de cocons micro-sieste, ateliers de techniques d'optimisation du potentiel, ligne d'écoute psychologique pour les professionnels, click and collect avec la ville de Dijon, séances de débriefing de la période de crise etc.

PE

- Améliorer les conditions d'accueil et d'accompagnement les étudiants

autres actions réalisées

- Mise en place la géolocalisation interne
- Créer des salles de relaxation institutionnelles avec canapé et luminothérapie
- Étendre l'accès au codéveloppement et aux groupes d'analyse de pratique
- Développer le dialogue au sein des services en dehors de l'entretien annuel en mettant en place des temps de communication
- Créer un annuaire avec le métier et le service
- OTT : Rechercher la bonne articulation activité médicale/activité non-médicale
- Aménager des temps et des espaces de micro-sieste : en lien avec l'item relaxation et salle de repos et alternance jours nuits
- Inventer de nouvelles manières de déjeuner par la restauration du CHU : paniers bio à emporter, nouveaux formats de table
- Mettre à disposition la climatisation
- Développer le télétravail

Bilan projet social 2018 - 2022

ACTIONS RÉALISÉES

- Salle de sport
- Mettre en place de nouveaux ateliers de bien-être : danse/théâtre/ méditation GI-GONG/ création de bouquet de fleurs / Langues étrangères
- Déployer les formations DCM pour le personnel médical et non-médical
- Continuer à adapter l'offre de coaching aux besoins des managers
- Valoriser les actions professionnels : temps sur une réussite dans un service à l'AG des Managers, temps de présentation repas
- Proposer régulièrement des ateliers courts «ergonomie au travail» dans tous services
- Mise en place d'un appel à projet QVT

ACTIONS À NE PAS RECONDUIRE

- Localisation des badgeuses
- Développer les relations DIVIA
- Relocalisation de l'amicale
- Permettre l'accès en ligne à des cours ouvert à tous

ACTIONS À RECONDUIRE

- Solution de garde pour les enfants le WE
- Développer les solutions de stationnement
- Mise en place d'un service de conciergerie
- Confirmer la mise en place de la médiation après examen d'opportunité
- Développer les actions de régulation d'équipe et coaching d'équipe
- Imaginer et co-construire des solutions permettant de renforcer la vie de service et des pôles
- Voir format Proposer des visites guidées d'autres services et/ou développer des journées d'immersion dans les services (développer dans les directions admin et techniques)
- Développer la prévention sur l'absentéisme
- Travail sur la prévention des accidents de travail
- Mise en place d'un outil de mesure du climat social
- Développer l'accompagnement au retour à l'emploi
- 3.2.1 Étude des impacts des organisations de travail sur la santé des professionnels (alternance jour nuit et 12h)
- Mettre en place un logiciel de gestion des candidatures et des postes vacants : + linkedin et utilisation des nouveaux logiciels
- RPS : Projets actuels + Développer le volet médical
- État des lieux des dispositifs actuels avec évaluation de ce qui est fait pour envisager d'autres dispositifs
- Veille collective à mettre en place



Un projet social 2024-2028 qui répond aux attentes et besoins actuels des professionnels et du projet d'établissement

Afin de s'adapter au mieux aux enjeux sociaux et aux besoins des professionnels, le projet social 2024-2028 participe à la mise en oeuvre des axes sociaux du projet d'établissement 2024-2028. Il s'appuie également sur le baromètre social 2023 ainsi que sur la synthèse de deux journées projet social réalisées avec 70 professionnels et l'avis des représentants élus au CSE. En outre, celui-ci a fait l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales représentatives des professionnels.

A / L'articulation avec le projet d'établissement 2024-2028

Le projet social doit être le volet social des ambitions et actions prévues dans le projet d'établissement dont il participe à la mise en oeuvre. **Les 4 axes reprennent les ambitions du projet d'établissement** et en déclinent la mise en oeuvre dans un souci de cohérence. Le projet social contribue en particulier à l'ambition « Prendre soin de nos équipes et de nos relations internes », sans toutefois avoir vocation à y répondre de manière exhaustive. La politique de management général et de gouvernance du CHU aura ainsi vocation à être portée directement par la gouvernance institutionnelle de l'établissement.

B / Le baromètre social 2023

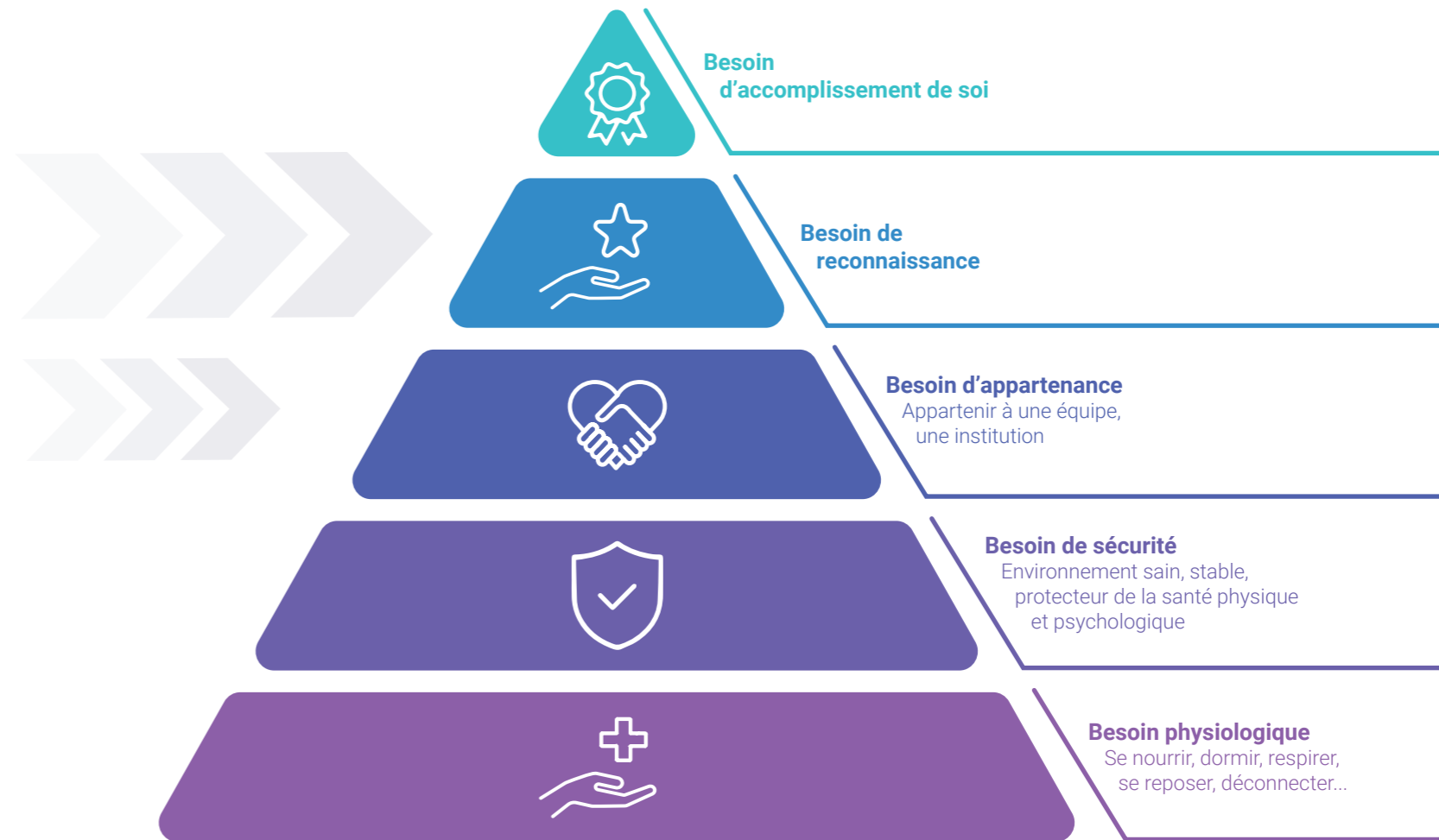
Afin d'être au plus proche des attentes des professionnels, le baromètre social 2023 a permis de faire l'état des lieux des attentes des professionnels et de prioriser au mieux les actions. Le **baromètre social** a été renseigné par **1263 agents de toutes catégories professionnelles confondues** dont le personnel médical. **Les résultats du baromètre social sont repris en annexe.**



C / Les « journées projet social »

Dans une logique de co-construction avec les professionnels, deux journées réunissant au total plus de **70 professionnels et professionnelles** de toutes les catégories et secteurs du CHU ont permis sur la base de l'analyse du baromètre social et à l'aide d'outils de design thinking de faire émerger des idées réparties selon des besoins de motivation de la **pyramide de Maslow** :

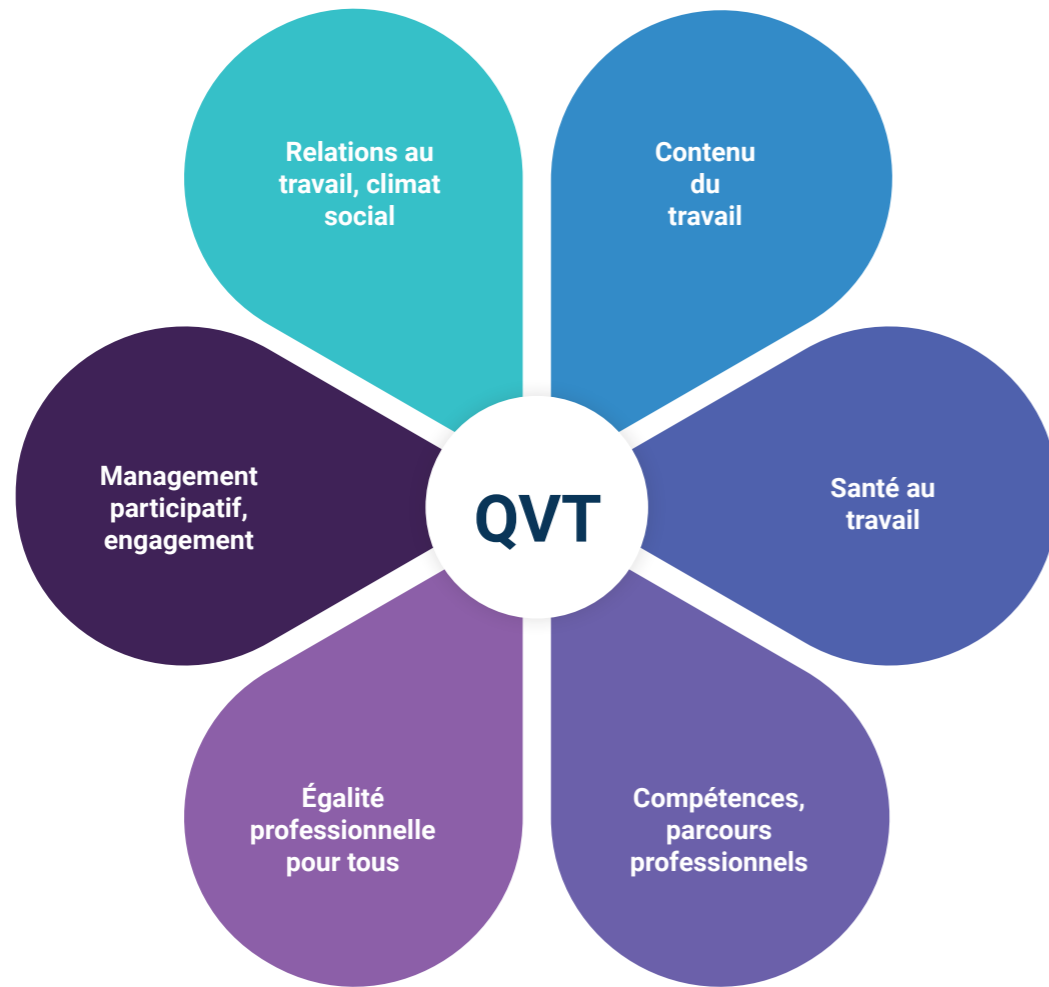
Ainsi, les **différentes actions du projet social** s'astreignent à répondre aux différents besoins de cette pyramide :



- Se développer,** avoir du sens à son travail, progresser, évoluer, élargir ses compétences, exprimer son potentiel... (Icon: gear)
- Se sentir **reconnu** pour son travail et sa personne, se sentir utile, mobiliser ses compétences/talents, exprimer son avis, ses idées... (Icon: star)
- Avoir des **relations au travail** de qualité, être informé, pouvoir communiquer, partager, travailler en équipe, participer à des temps collectifs... (Icon: handshake)
- Préserver sa **santé au travail**, se sentir serein, sécurisée dans pratique pro, son emploi, ses relations, son intégrité. (Icon: shield)
- Conditions de travail,** organisation du travail, rythmes, horaires, charge, ergonomie, restauration, équilibre vie pro/perso... (Icon: cross)

En lien avec les recommandations de la HAS et de l'ANACT, le CHU Dijon Bourgogne a défini en 2021 sa politique en matière de qualité de vie au travail, en se basant sur un observatoire QVT composé de professionnels et des représentants du personnel.

Les 11 engagements du projet social participent directement à la mise en oeuvre des objectifs de la QVCT tel que définie par la HAS : **relations de travail et climat social / contenu du travail/ santé au travail /compétences parcours professionnels, égalité professionnelle pour tous/ management participatif.**



- Relations au travail
- Organisation des réunions
- Diffusion des supports internes
- Rôles des instances
- Événements conviviaux
- Lieux de pause

- Clarté du travail
- Autonomie dans le travail
- Moyens pour réaliser le travail
- Clarté des consignes
- Gestion de l'activité
- Répartition de la charge de travail

- Prise en compte de la santé
- Diffusion du DUERP
- Mise en œuvre du plan d'actions
- Prise en compte des RPS, TMS
- Aménagement des lieux et postes
- Optimisation des déplacements professionnels

- Parcours d'intégration
- Entretiens individuels
- Gestion des compétences
- Plan de formation
- Adaptation des compétences
- Utilisation des dispositifs

- Conciliation vie professionnelle et vie personnelle
- Aménagement des horaires
- Usage des outils de communication
- Égalité Prof. Femmes/Hommes
- Pyramide des âges
- Prise en compte du handicap

- Connaissance de la stratégie, du projet d'entreprise
- Clarté des rôles
- Diffusion des procédures de travail
- Temps d'échanges sur le travail
- Transparence de la politique de rémunération
- Informations sur les changements

Un projet social 2024-2028 dont la mise en œuvre s'inscrit dans une dynamique de participation des professionnels

La juste mise en œuvre des engagements et actions du projet social s'appuiera sur le principe de participation, droit fondamental des professionnels et qui trouve écho dans le concept d'hôpital magnétique du projet d'établissement : redonner du sens, augmenter le pouvoir d'agir des professionnels sur leurs conditions de travail afin de mieux fidéliser et de mieux soigner.

A ce titre, la mise en œuvre des actions se feront à l'appui :

- Du dialogue social, pierre angulaire de la participation, et notamment par le biais de la négociation collective désormais ouverte au sein de la fonction publique ;
- D'un échange direct avec les professionnels du CHU via l'observatoire QVT et les professionnels ayant participé à la journée projet social et qui souhaiteront continuer à être associés à la mise en œuvre des actions.



#AXE 1

Prendre soin de nos équipes et de nos relations internes

En appui du projet d'établissement, cet axe décline des actions qui doivent permettre de façon de renforcer le lien entre mieux recruter, mieux fidéliser, redonner du sens au travail et améliorer la qualité des soins. En outre, la mise en œuvre des actions se fera dans le sens d'un renforcement de la place du service au sein de l'hôpital et d'une prise en considération des aspirations des professionnels.

Engagement 1 : Favoriser la vie d'équipe et la cohésion au sein des services

Actions	A quels besoins de la pyramide de Maslow l'action répond-elle ?	Niveau de priorité pour la mise en œuvre
Renforcer le binôme chef de service - cadre de santé comme le pilier fondamental des dynamiques d'équipe	Besoins d'appartenance	1
Généraliser les réunions de service et permettre aux professionnels d'avoir le temps d'y participer.	Besoins d'appartenance	1
Favoriser les démarches participatives au sein des services permettant aux professionnels de s'exprimer, d'être force de proposition et de participer aux décisions	Besoins d'accomplissement	1
Développer les accompagnements d'équipe : coaching collectif, team building, PACTE, certification en équipe	Besoins d'appartenance	1
Permettre des temps de convivialité par un budget dédié	Besoins d'appartenance	2
Développer les événements porteurs collectifs pour le CHU (olympiades, participation à des grands événements.)	Besoins d'appartenance	2
Prévenir le plus en amont les conflits sous-jacents par le développement de la médiation interne et la formation de l'encadrement à la régulation des conflits dès les projets cadres.	Besoins de sécurité	1
Créer un prix QVT – cohésion d'équipe afin de favoriser l'essaimage des idées et le partage des bonnes pratiques. Proposer un parrain « célèbre » pour la remise du prix	Besoins de reconnaissance	2
Ouvrir une réflexion sur le positionnement hiérarchique et fonctionnel des métiers d'expertise (ingénieurs hors services techniques, psychologues, assistants sociaux)	Besoins d'appartenance	1

Objectifs QVCT HAS : cet engagement participe à l'amélioration des thèmes QVT « Relations de travail et climat social » et « management participatif et engagement »

Engagement 2 : mieux recruter, accueillir et fidéliser nos professionnels

Actions	A quels besoins de la pyramide de Maslow l'action répond-elle ?	Niveau de priorité pour la mise en œuvre
Faire du processus de recrutement un levier d'attractivité (accompagner les candidats de la candidature à l'arrivée dans le service.)	Besoins d'appartenance Besoins de sécurité	1
Développer le tutorat des étudiants et le tuilage des jeunes professionnels par des professionnels expérimentés notamment en identifiant des temps pour les soignants. Développer le tutorat médical	Besoins d'appartenance Besoins de sécurité	1
Développer les journées d'accueil et la découverte du CHU	Besoins d'appartenance	1
Systématiser les temps de présentation des nouveaux arrivants au sein des services	Besoins de reconnaissance	2
Mise en place de pack d'accueil et revoir le livret d'accueil	Besoins d'appartenance	1
Rendre lisible le déroulé de carrière au sein du CHU et les accès à la formation	Besoins d'accomplissement	2
Développer le rôle des professionnels « ambassadeurs » pour développer l'attractivité du CHU	Besoins d'appartenance	2
Étudier la possibilité d'étendre le nombre de places en crèche en intégrant les enjeux des horaires atypiques	Besoins de sécurité	2
Étudier la possibilité de faciliter l'accès à un logement pour les agents en mutation	Besoins de sécurité	2
Favoriser l'accès à la titularisation	Besoins physiologiques	1
Favoriser la mobilité pour ceux qui le souhaitent : faciliter, clarifier les règles internes, accompagner les projets	Besoins d'accomplissement	

Objectifs QVCT (HAS) : cet engagement participe à l'amélioration des thèmes QVT « contenu du travail » et « compétences et parcours professionnels »



Engagement 3 : développer la qualité de vie sur le lieu de travail

Actions	A quels besoins de la pyramide de Maslow l'action répond-elle ?	Niveau de priorité pour la mise en œuvre
Réaménager les espaces de pause collectifs : salle de pause collective du 5ème étage, identifier de nouveaux lieux, limiter le bruit dans les selfs, développer les lieux de pause en extérieur. Développer les lieux de pause collectifs au sein de l'établissement	Besoins physiologiques	1
Mise en place d'une conciergerie	Besoins physiologiques	1
Rendre accessible pour tous les repas sur le lieu de travail par le développement de nouveaux accès : buvette, armoires de distribution de repas interne ou externe, service de livraison alimentaire interne, association avec les commerçants, étudier la possibilité de coupe fil dans les selfs, développer l'offre de food trucks et revoir leur localisation et la possibilité de livrer dans les services.	Besoins physiologiques	1
Développer l'accessibilité à la culture au sein des services	Besoins physiologiques	2
Adapter les espaces de travail aux périodes de forte chaleur	Besoins de sécurité	1
Améliorer le confort et l'ambiance de travail : <i>exemple</i> : permettre de diffuser de la musique dans les Halls du CHU, bilan sur l'utilisation des cocons, achat de transats de repos en nombre suffisant pour tous les secteurs, promouvoir le rire au travail.	Besoins de sécurité	1
Ouvrir un chantier sur les vestiaires des professionnels (taille, localisation, mixité et aménagement)	Besoins de sécurité	2
Favoriser la reconnaissance entre professionnels (par exemple des messages bienveillants diffusés par mail ou sur intranet pour mettre à l'honneur une profession)	Besoins de reconnaissance	1

Objectifs QVCT HAS : cet engagement participe à l'amélioration des thèmes QVT « relations au travail, climat social »

Engagement 4 : une organisation du travail plus agile et qui favorise l'équilibre vie professionnelle

– vie personnelle

Actions	A quels besoins de la pyramide de Maslow l'action répond-elle ?	Niveau de priorité pour la mise en œuvre
Améliorer le logiciel Chronos pour limiter les irritants liés à l'outil	Besoins physiologiques	1
Donner davantage de lisibilité dans les déroulés et les règles de temps de travail pour favoriser des déroulés à l'année	Besoins physiologiques	1
« Planning de demain » expérimenter de nouvelles modalités de travail : semaine de 4 jours, exercice multi-sites, travail mixte –public-libéral, horaires mixtes 7h30 -12h, poursuivre l'expérimentation de l'extension du forfait jour.	Besoins physiologiques	1
Evaluer les modalités de mise en place du télétravail au CHU. Intégrer le personnel médical à cette modalité de travail.	Besoins physiologiques	2
Promouvoir le droit à la déconnexion	Besoins physiologiques	1
Clarifier le remplacement de l'absentéisme afin de limiter le rappel sur les temps de repos	Besoins physiologiques	1
Développer la coordination des plannings médicaux-non médicaux via des chartes organisationnelles		1
Mieux accompagner les deuxièmes parties de carrière	Besoins d'accomplissement	1

Objectifs QVCT HAS : cet engagement participe à l'amélioration des thèmes QVT « égalité professionnelle pour tous » (conciliation vie pro-vie privée)/ et « contenu du travail »

Engagement 5 : Prévenir les risques professionnels

Actions	A quels besoins de la pyramide de Maslow l'action répond-elle ?	Niveau de priorité pour la mise en œuvre
Prévenir les risques physiques <i>Exemple :</i> <ul style="list-style-type: none"> • Déployer dans chaque service les rails plafonniers • Politique de renouvellement des lits • Déployer les formateurs et référents PRAP2S - Intégrer l'ergonomie dans la construction des nouveaux services • Expérimenter de nouveaux équipements ergonomiques 	Besoins de sécurité	1
Développer le sport et le bien-être dans le quotidien de travail par l'utilisation de la salle de sport. Proposer des offres d'ateliers bien-être au cœur des services et afficher le soutien institutionnel à la démarche. Offrir plus de créneaux horaires permettant aux équipes jour/nuite de participer à ces temps Enrichir l'offre des prestations (danse, tai chi, cours de musique...)	Besoins de sécurité	2
Risques psychologiques Communiquer sur les possibilités de soutien psychologique Définir des lieux ou façons de se défouler afin de gérer au mieux la charge mentale	Besoins de sécurité	2
Structurer la prévention du risque chimique	Besoins de sécurité	1
Développer le recours aux microsiestes	Besoins de sécurité	1
Ouvrir un chantier sur la pénibilité des horaires de travail (nuit/12h) en prenant en compte les professionnels séniors	Besoins de sécurité	1
Mieux communiquer sur les obligations professionnelles afin d'éviter les comportements inadaptes (secret professionnel, utilisation des réseaux sociaux, discrimination.)	Besoins de sécurité	2

Objectifs QVCT HAS : cet engagement participe à l'amélioration des thèmes QVT «santé au travail »

Porter l'enseignement et la formation au plus haut niveau de compétence

Les ambitions en matière de formation doivent répondre aux objectifs suivantes :

1. **Garantir l'accès à la formation**, particulièrement en début de carrière et pour les agents les moins qualifiés.
2. **Aider à la qualification**, à la promotion et à l'adaptation au poste et à l'emploi de chaque agent.
3. **Accompagner les agents dans leur évolution professionnelle** et développer leurs capacités individuelles, dans le but de sécuriser leur parcours, notamment en seconde partie de carrière.
4. **Contribuer au développement culturel, économique et social** des agents de l'établissement.
5. **Développer les compétences** transférables en situation de travail et transformer les pratiques et les comportements de chacun pour répondre à une prise en charge de qualité des patients.
6. **Accompagner les personnes à l'évolution de leur métier** et/ou des conditions d'exercice pour améliorer la qualité de vie au travail.
7. **Aider à la mise en œuvre des projets de service** et soutenir l'innovation.

Engagement 6 : Développer les compétences, identifier et développer les nouveaux métiers

(parcours de formation, évolution des agents – vision « Besoins/enseigné »)

Actions	A quels besoins de la pyramide de Maslow l'action répond-elle ?	Niveau de priorité pour la mise en œuvre
Développer les parcours de formations permettant d'améliorer la sécurité et la qualité des soins : DPC, accréditations en équipe	Besoins de sécurité	2
Développer l'offre de formation interne afin de valoriser l'expertise des professionnels du CHU dont le personnel médical	Besoins de reconnaissance	2
Mieux identifier, valoriser et utiliser les compétences des professionnels par la mise en place d'un annuaire des référents et experts	Besoins de reconnaissance	2
Identifier et répertorier les nouveaux métiers	Besoins de reconnaissance	1
Déployer une offre de formation au niveau du GHT, afin d'accompagner les filières médicales et de soutenir les établissements partie	Besoins d'accomplissement	2
Accompagner les parcours de mobilité entre catégorie professionnelles et vers des nouveaux métiers	Besoins d'accomplissement	1
Accompagner les deuxièmes parties de carrière et faciliter les parcours professionnels des agents en reconversion/reclassement	Besoins d'accomplissement	1
Revoir les critères de mobilisation du CPF (en lien avec la commission formation)	Besoins d'accomplissement	1
Prévenir la fracture numérique (en lien avec la commission formation)	Besoins de sécurité	

Objectifs QVCT HAS : cet engagement participe l'amélioration des thème QVT « compétences, parcours professionnels »

Engagement 7 : Innover dans les modalités et concepts de transmission des savoirs

Actions	A quels besoins de la pyramide de Maslow l'action répond-elle ?	Niveau de priorité pour la mise en œuvre
Développer la formation continue au sein du centre de simulation du CHU	Besoins d'accomplissement	1
Engager une réflexion sur la création de certaines certifications professionnelles portées par le CHU, dans des domaines techniques, logistiques... afin de valoriser les compétences acquises en travaillant	Besoins de reconnaissance	1
Démocratiser le recours au e-learning		1
Développer la Formation en Situation de Travail	Besoins de sécurité	2

Objectifs QVCT HAS : cet engagement participe à l'amélioration des thèmes QVT «compétences, parcours professionnels »

#AXE 3

Développer la responsabilité sociale et environnementale

Engagement 8 : développer un plan de mobilité tourné vers la responsabilité environnementale

Actions	A quels besoins de la pyramide de Maslow l'action répond-elle ?	Niveau de priorité pour la mise en œuvre
Renforcer l'incitation à venir à vélo : nombre de parking à vélo, sécurisation, garage à trottinettes, forfait mobilité durable	Besoins physiologiques	1
Développer le lien avec le réseau Divia	Besoins physiologiques	2
Déployer des bornes électriques sur le CHU	Besoins physiologiques	1

Engagement 9 : promouvoir l'égalité entre tous les professionnels

Le projet social 2024-2028 veillera à la promotion de l'égalité entre tous les professionnels en :

- Poursuivant la **politique handicap** et l'accompagnement au reclassement ;
- Mettant en œuvre le **plan d'action égalité F/H** ;
- Structurant la **prévention des discriminations** entre collègues et vis-à-vis des patients.

#AXE 4

Déployer la démarche managériale et améliorer la reconnaissance du personnel d'encadrement

Engagement 10 : accompagner la démarche managériale

Définie en 2022, la démarche managériale du CHU cherche à promouvoir les valeurs d'engagement, d'esprit d'équipe et d'excellence et les postures managériales suivantes : fédérer, soutenir, arbitrer, reconnaître.

Le projet social contribue à décliner des actions auprès des managers paramédicaux, médicaux, administratifs et techniques qui s'inscrivent dans cette démarche sous la supervision du club managérial du CHU.

En outre, les actions de formation et d'accompagnement managérial s'adapteront en fonction des évolutions de la gouvernance prévue dans le projet d'établissement.

Actions	A quels besoins de la pyramide de Maslow l'action répond-elle ?	Niveau de priorité pour la mise en œuvre
Renforcer l'accompagnement managérial des chefs de service et des chefs de pôle en lien avec les évolutions de la gouvernance		1
Favoriser la présence des directions sur le terrain	Besoins de reconnaissance	1
Favoriser la présence de l'encadrement de proximité au sein de l'équipe	Besoins de reconnaissance	1
Renforcer la culture du feedback positif des managers vers les équipes (formation, coaching, atelier managérial...)	Besoins de reconnaissance	1
Continuer le traitement des irritants des managers	Besoins de sécurité	2
Créer une boîte à outils à cadre	Besoins de reconnaissance	2
Développer les formations sur le système de santé à l'attention des managers et responsables médicaux sous forme de « topos hospitaliers »		2



Engagement 11 : reconnaître la particularité des missions de cadre de santé

Actions	A quels besoins de la pyramide de Maslow l'action répond-elle ?	Niveau de priorité pour la mise en œuvre
Accompagner les faisant fonctions et clarifier le rôle des aides aux cadres	Besoins de reconnaissance	1
Clarifier et valoriser la gestion de l'absentéisme cadre	Besoins de reconnaissance	1
Recentrer les activités du cadre de santé sur son cœur de métier et communiquer sur le sujet	Besoins de reconnaissance	1
Mettre en adéquation le périmètre des cadres de santé en fonction de la charge de travail et la dimension de l'équipe	Besoins de reconnaissance	1
Favoriser la collaboration du binôme chef de service – cadre de santé	Besoins d'appartenance	1
Accompagner les projets cadres supérieurs de santé	Besoins d'accomplissement	2

Objectifs QVCT HAS : cet engagement participe à l'amélioration des thèmes QVT «management participatif, engagement »

#AGENDA SOCIAL

Si certaines actions peuvent être mises en œuvre dans le cadre des actions courantes de la DRH, de la DAM, de la Direction des Soins ou du pilotage du projet d'établissement, d'autres doivent être entreprises dans le cadre d'un **dialogue social** approfondi afin de répondre au plus proche des attentes des professionnels et de replacer le dialogue social au cœur de la mise en œuvre de la politique sociale de l'établissement.

A ce titre, la négociation collective peut permettre de faire **avancer certaines actions**. Résolument tourné vers le dialogue et la négociation sociale, le projet social intègre donc un agenda social de thématique de négociations collectives qui pourront aboutir à la signature d'accords collectifs opposables au profit des professionnels.

Négociation collective relative à la mobilité interne
Négociation collective relative à l'égalité F/H et la prévention des discriminations
Négociation collective relative à la santé au travail et à la prévention de la pénibilité
Négociation collective relative à la prestation sociale complémentaire

#ANNEXES

- Annexe 1 : Bilan du baromètre social
- Annexe 2 : Idées issues des journées projet social

À consulter sur intranet : Directions / Direction des Ressources Humaines / Projet social.



Ressources :

Article L6143-2-1 du code de la santé publique ; Circulaire n°2001-335 du 3 juillet 2001 relative au projet social ; Guide méthodologique de la HAS, Construire une démarche QVT, juin 2019 ; Projet d'établissement du CHU Dijon Bourgogne ; Baromètre social 2023, CHU Dijon Bourgogne ;

Concertation et réalisation :

Réunion de travail direction- organisations syndicales « bilan du projet social 2018-2022 , 4 avril 2023 ; Journées participatives du projet social, 5 et 6 juin 2023 ; Réunions de concertations direction – organisations syndicales, 3 août, 24 octobre, 7 novembre 2023 ; Information CSIRMT du 23/11/2023 ; Avis CSE du 28 /11/2023 ; Avis CME du 11/12/2023



CHU DIJON BOURGOGNE
1 bd Jeanne d'Arc - BP 77908 - 21079 Dijon cedex
03 80 29 30 31