

Jeudi 22 juillet 2015

CHRU de Besançon : un bilan social 2014 très encourageant

Ce document stratégique, réel outil de management, permet :

- de mettre en valeur les résultats et les bonnes pratiques en matière de ressources humaines;
- d'anticiper et prévenir les événements sociaux ;
- de favoriser le dialogue social et l'appropriation de la thématique des ressources humaines par tous les acteurs internes grâce à une approche métiers ;
- d'objectiver la mise en œuvre d'une réflexion stratégique relative aux emplois et compétences.

Ce bilan guide ainsi la politique de l'établissement. Instrument au service des relations sociales, il permet de dresser une synthèse des principales évolutions du CHRU en termes d'organisation et de ressources humaines. Pour l'année 2014, ce bilan met notamment en avant 6 points :

1. Le CHRU est le premier employeur de la ville mais l'évolution de sa masse salariale est maîtrisée

La masse salariale du CHRU atteint 253 millions d'euros. Au 31 décembre 2014, le CHRU rémunère 5 082 personnes, auxquelles s'ajoutent les internes et étudiants. Il est le premier employeur de la ville et développe également une politique soutenue d'accueil et d'encadrement des stagiaires. Plus de 1 500 étudiants et élèves non médicaux sont ainsi accueillis chaque année.

2. Le CHRU est chaque année créateur d'emplois nouveaux

La création de 60 postes para-médicaux et 14 postes médicaux permet d'enrichir l'offre de soins pour mieux répondre aux attentes de la population. Ces nouveaux postes ont permis :

- de créer un service de soins de suite et rééducation à orientation neurologique,
- de poursuivre le développement de l'unité de chirurgie ambulatoire,
- de créer 4 lits de soins intensifs en chirurgie cardio thoracique et 2 lits de soins intensifs neuro-vasculaires,
- de mettre en place un centre expert de lutte contre la maladie de Parkinson,
- de développer l'équipe de mobile de gériatrie
- de mettre en fonctionnement l'héliSMUR

3. Une gestion maîtrisée des comptes épargnes temps pour garantir le bon fonctionnement du CHRU

S'inscrivant dans une démarche d'anticipation, le CHRU a provisionné plus de 12,3 millions d'euros correspondant aux jours épargnés par les médecins et les agents non médicaux dans leur compte épargne temps. Ceci garantit la capacité du CHRU à financer le remplacement de ces personnels.

4. Un engagement fort pour un dialogue social avec les organisations syndicales et les professionnels

Le CHRU a poursuivi son engagement dans la construction du dialogue social.

A titre d'illustrations :

- le CHCST1 s'est réuni 12 fois au cours de l'année 2014 et a traité 206 points à l'ordre du jour.
- la direction a mené 39 réunions d'échange avec les organisations syndicales afin d'échanger sur les conditions de travail des agents hospitaliers et la prévention des risques professionnels.

5. Une politique de formation, de développement professionnel et de promotion sociale dynamique

Le CHRU compte 129 métiers. L'entretien des compétences représente un véritable enjeu. En 2014, le budget dédié à la formation est de 6,4 millions d'euros, ce qui représente + de 2 jours de formation par an et par agent et + de 60 agents en études promotionnelles chaque année. 498 formations différentes ont été proposées au personnel hospitalier. A noter également l'accompagnement des agents, en termes de formation, reconversion ou mobilité pour faciliter leur adaptation aux restructurations et évolutions de l'établissement.

6. Le CHRU est le seul établissement de santé comtois à avoir signé une convention pour intégrer ou maintenir dans l'emploi des travailleurs handicapés

L'établissement a fait de cet objectif un axe fort de sa politique sociale, marquant l'attachement des professionnels de l'établissement aux valeurs de solidarité et de citoyenneté.

Grâce à la convention triennale signée avec le FIPHFP ², le taux d'emploi légal de travailleurs handicapés est passé de 4,51 % en 2012 à 5,57% en 2014. D'autres actions exemplaires ont été réalisées :

- la création d'un parking dédié aux personnes handicapées ;
- des actions de communication pour, d'une part, faire connaître aux personnes reconnues handicapées leurs droits, d'autre part, sensibiliser les professionnels du CHRU au handicap au travail;
- des actions individuelles ou collectives pour favoriser le maintien dans l'emploi, avec par exemple la mise en place d'un temps de travail adapté.

Poursuivre la dynamique engagée est la volonté du CHRU. Le projet social 2015 / 2019 reposera sur 4 priorités :

1. l'amélioration de la qualité de vie et d'exercice au travail et la prévention des troubles musculo squelettiques ;
2. l'affirmation de la responsabilité sociétale et environnementale du CHRU, avec la prise en compte de la protection environnementale dans les pratiques professionnelles ;
3. le développement du management, de l'organisation du travail et du dialogue social avec un axe fort sur la ré-organisation des secrétariats médicaux et l'accueil des patients ;
4. l'anticipation des besoins en compétences professionnelles : le CHRU doit s'appuyer sur la cartographie métiers réalisée pour anticiper les recrutements, les axes de formations et les moyens de fidélisation des salariés, notamment dans le domaine des métiers de la rééducation.

Contact presse : 03 81 21 82 83 / 03 81 21 87 40

drh@chu-besancon.fr

1 : comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

2 : fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique