

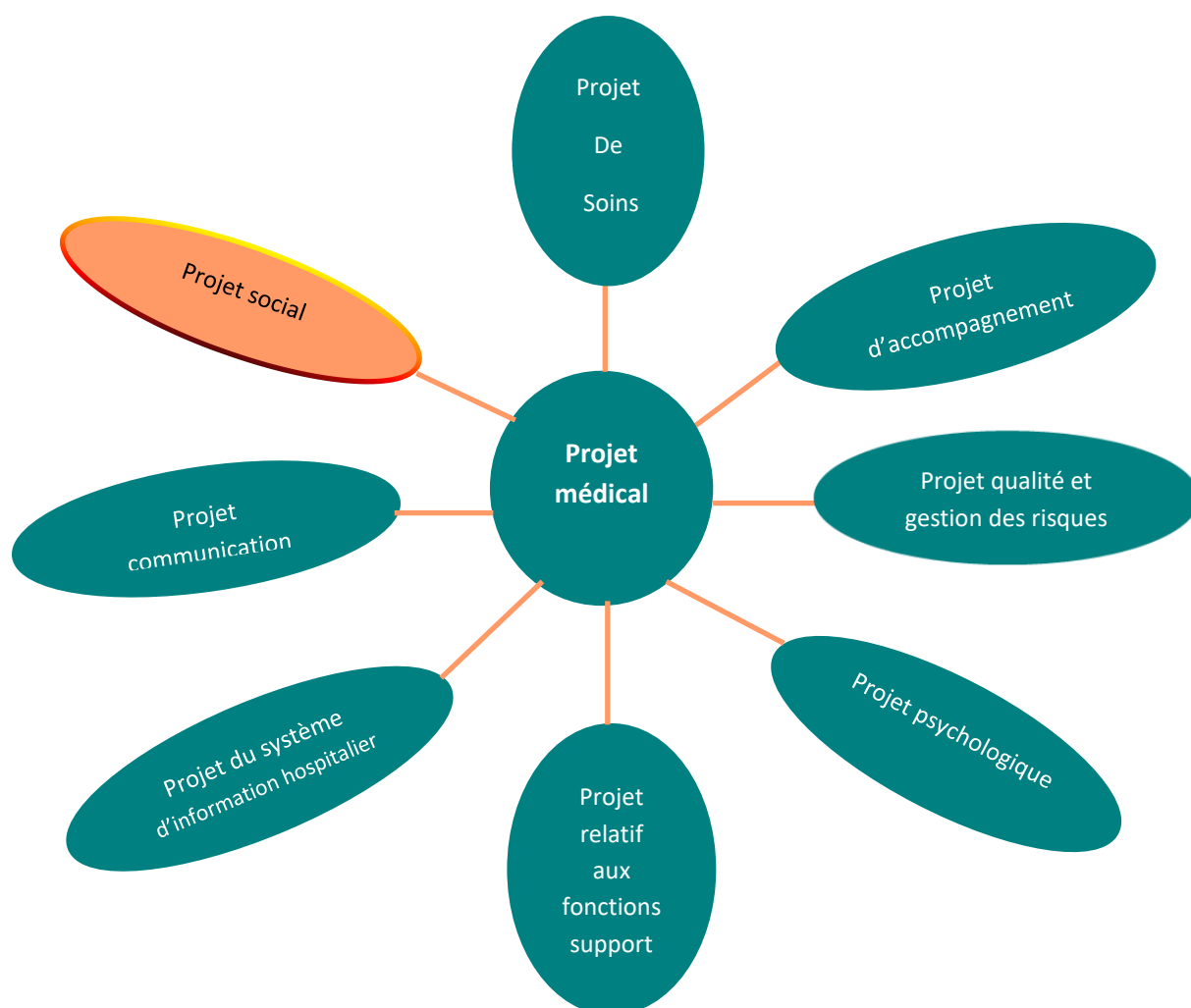


Projet d'établissement 2018 - 2022

Centre Hospitalier de La Rochefoucauld

LIVRET

PROJET SOCIAL



1) INTRODUCTION

Le projet d'établissement a pour ambition de définir la politique générale de l'établissement sur une période de cinq ans. Le secteur hospitalier et médico-social étant en constante évolution, le Centre Hospitalier de La Rochefoucauld doit pouvoir s'adapter au mieux pour répondre aux besoins de la population et des personnes accueillies.

Le projet d'établissement fixe les objectifs généraux de l'établissement notamment sur la base du projet médical. Il définit les orientations stratégiques du Centre Hospitalier dans le domaine médical et des soins infirmiers et médico-techniques, de la recherche biomédicale, de la politique sociale, des plans de formation, de la gestion et du système d'information.

Le projet d'établissement 2018-2022 a été élaboré en concertation avec le personnel du Centre Hospitalier autour de neuf volets, au regard de ses activités :

- Le projet médical qui doit s'inscrire en cohérence avec celui du GHTC, piloté par la Présidente de la CME.
- Le projet de soins lui aussi en lien avec le PSP du GHTC, piloté par la coordinatrice générale des soins.
- Le projet d'accompagnement des patients – résidents piloté par la cadre supérieure de santé en charge du secteur médico-social.
- Le projet psychologique, piloté par une psychologue du secteur médico-social.
- Le projet social, piloté par la Directrice Déléguée.
- Le projet qualité et gestion des risques piloté par l'ingénieur chargée de la qualité et de la gestion des risques.
- Le projet communication, piloté par la Directrice chargée de la communication en sa représentante et l'ingénieur qualité chargée de la qualité et de la gestion des risques.
- Le projet relatif aux fonctions supports piloté par le Directeur chargé des affaires logistiques, des achats et du développement durable et le Directeur des travaux gestion des risques en association avec la Directrice Déléguée.
- Le projet du système d'information hospitalier piloté par la Directrice chargée du système d'information du GHTC, gestion du dossier patient et communication qui s'inscrit dans le SDSIH.

L'ensemble de ces projets a été élaboré dans le respect des valeurs définies ci-après.

2) VALEURS PARTAGEES DU CENTRE HOSPITALIER

Le Centre Hospitalier a voulu au préalable définir les valeurs communes dans lesquelles s'inscrit la construction de son projet d'établissement. Dans ce cadre, les valeurs déjà présentes et partagées au niveau territorial ont été reprises auxquelles s'ajoutent des valeurs propres et complémentaires des professionnels du CHLR.

3.1 LES VALEURS DES PMP ET PSP

- Une offre de soins graduée et partagée : par la mise à disposition des multiples compétences et de l'expertise professionnelle.
- Une égalité d'accès aux soins : au travers d'une filière de soins quel que soit le lieu de prise en charge, l'âge, l'origine et la situation sociale de l'utilisateur dans le respect du libre choix.
- Une continuité des soins assurée : par toute la chaîne des professionnels de santé pour l'ensemble des prises en charge sur le territoire.

3.2 LES VALEURS DES PROFESSIONNELS DU CH LR

- Le respect : chaque professionnel se doit de respecter les personnes accueillies, les autres professionnels, les règles, les locaux, le matériel et l'image de l'établissement.
- La compétence (savoir, savoir être et savoir-faire) : dans le cadre de sa fonction et de son champ de compétence, chaque soignant est capable de décider, d'agir et d'assumer les conséquences de ses actes dans l'intérêt des personnes accueillies et de l'institution.
- L'autonomie : l'institution tend vers le développement du sens des responsabilités de chaque intervenant. Elle favorise l'ouverture d'esprit, l'adaptabilité, la créativité et la maturité professionnelle des collaborateurs.

- L'intégrité : chaque intervenant est capable d'agir conformément aux devoirs professionnels en toutes circonstances et de participer aux missions de l'institution, dans le respect de son domaine de compétence. Cette valeur est appliquée pour les pairs, les autres professionnels au travers des missions de service public.
- La discrétion professionnelle : celle-ci est érigée dans l'intérêt de la personne accueillie et de l'institution et fait partie intégrante de la culture du CH.

3) MOT DU PILOTE / PREAMBULE

A un moment où l'hôpital public rencontre de profondes mutations qui demandent à l'ensemble des professionnels de nombreuses adaptations, le projet social a toute légitimité et ne peut être abandonné.

En effet, fruit d'un travail commun avec les partenaires sociaux, il se veut réaliste et atteignable avec la volonté d'agir sur le quotidien des agents : pouvoir les accompagner depuis leur arrivée au sein de l'établissement ; améliorer les conditions de travail avec les moyens qui sont les nôtres...

Si certaines actions, pourront porter ses fruits à court terme, d'autres demanderont du temps, le projet étant conduit sur cinq ans et les bénéfices se feront ressentir dans un second temps.

Stéphanie PLAS
Directrice Déléguée

NOMBRE D'ACTIONS	AXE	OBJECTIF OPERATIONNEL	ACTIONS		ETAPES				
			N°	LIBELLE	2018	2019	2020	2021	2022
1	1. Attractivité du Centre Hospitalier	Favoriser le recrutement de professionnels	SOC 001	Valorisation du Centre Hospitalier au travers de son site internet					
2			SOC 002	Maintien et intensification des partenariats avec les instituts de formation					
3			SOC 003	Formalisation d'une politique de mise en stage					
4			SOC 004	Recueil des motifs de départ des professionnels					
5	2. Accueil et intégration des nouveaux professionnels	Amélioration de la prise de fonction	SOC 005	Mise en place d'un temps de doublure					
6			SOC 006	Mise en place des formations nécessaires à la fonction exercée au plus près de la prise de poste					
7		Donner aux professionnels les consignes nécessaires à l'exercice de leur fonction	SOC 007	Adaptation des fiches de tâches en procédure adaptée					
8	3. Absentéisme	Réduire l'absentéisme	SOC 008	Analyse des causes de l'absentéisme					
9	4. Dialogue social	Maintenir le dialogue social	SOC 009	Communication ascendante et descendante entre la Direction et les partenaires sociaux					
10	5. Formation	S'assurer de la mise en œuvre des actions de formation	SOC 010	Identification des personnes ressources					
11			SOC 011	Optimisation de la planification des formations					
12		S'assurer de la mise en œuvre de formation à posteriori	SOC 012	Mise en place de bilans annuels de formation					
13			SOC 013	Formalisation d'un temps de retour aux équipes des formations prévues					
14	6. Qualité de vie au travail	Recueillir les attentes des professionnels	SOC 014	Mise en place d'un baromètre social					

NOMBRE D'ACTIONS	AXE	OBJECTIF OPERATIONNEL	ACTIONS		ETAPES				
			N°	LIBELLE	2018	2019	2020	2021	2022
15		Assurer le respect des rythmes au travail	SOC 015	Mise en place d'un pool de remplacement : SICS (service interne de compensation et de suppléance)					
16	7. Prévention des risques professionnels – Prévention de la santé	Assurer une évaluation régulière des risques professionnels	SOC 016	Actualisation régulière du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)					
17		Assurer une évaluation des risques professionnels	SOC 017	Mise en place d'un programme annuel de visites du CHSCT					
18			SOC 018	Recrutement d'un préventeur des risques dans le cadre de la direction commune					
19			SOC 019	Mise en œuvre d'une réflexion globale sur les DATI (Dispositifs d'Alerte des Travailleurs Isolés)					
20			SOC 020	Suivi des équipements					
21		Lutter contre les Troubles Musculo Squelettiques (TMS)	SOC 021	Réalisation d'études de postes					
22			SOC 022	Formation/information sur la manutention des malades et gestes et postures					
23		8. Evaluation /Notation	Permettre la mise en œuvre d'une évaluation sur des critères communs	SOC 023	Elaboration d'une procédure sur l'évaluation/notation des professionnels				
24	9. Mobilité	Eviter l'épuisement professionnel et favoriser le développement des compétences	SOC 024	Définition d'une réflexion à la mobilité					
25	10. Valorisation des métiers et des compétences	Favoriser le développement des compétences	SOC 025	Promotion des expertises professionnelles en intra/extra hospitalier					
26	11. Accompagnement des équipes et de l'encadrement	Définir un cadre éthique	SOC 026	Elaboration d'une charte éthique de management					
27		Limiter et prévenir les risques psycho sociaux	SOC 027	Mise en place du droit à la déconnexion					

NOMBRE D' ACTIONS	AXE	OBJECTIF OPERATIONNEL	ACTIONS		ETAPES				
			N°	LIBELLE	2018	2019	2020	2021	2022
28			SOC 028	Extension des temps de supervision à l'ensemble des services de soins					
29	12. Maintien dans l'emploi	Améliorer les conditions de travail des travailleurs handicapés et sensibiliser l'ensemble des agents à cette thématique	SOC 029	Utilisation des moyens à disposition dans le conventionnement GCS 16 - FIPHFP					
30		Accompagner les professionnels en seconde partie de carrière	SOC 030	Mise en place d'un entretien de seconde carrière					
31	13. Reconnaissance au travail	Prendre en compte les implications des professionnels	SOC 031	Mise en place d'une réflexion sur la valorisation du présentisme					
32			SOC 032	Définition d'une politique d'actions institutionnelles lors d'évènements touchant les professionnels					

Projet Social 2018/2022

