



**ANNEXE N°2 - RECAPITULATIF DES ACTIONS PAR ANNEE**

2007	2008	2009	2010	2011
<p><b>Diversifier et systématiser l'information écrite relative aux ressources humaines</b></p>	<p>Terminer la rédaction, valider et diffuser le <b>livret d'accueil des personnels</b></p> <p><i>Diversifier et systématiser l'information écrite relative aux ressources humaines</i></p> <p>Alimenter par ces informations le <b>portail intranet</b> « direction des ressources humaines »</p> <p><b>Améliorer l'accessibilité et les supports d'information</b></p>	<p><i>Diffuser le livret d'accueil des personnels</i></p> <p><i>Diversifier et systématiser l'information écrite relative aux ressources humaines</i></p> <p><i>Alimenter par ces informations le portail intranet « direction des ressources humaines</i></p> <p><i>Améliorer l'accessibilité et les supports d'information</i></p>	<p><i>Diffuser le livret d'accueil des personnels</i></p> <p><i>Diversifier et systématiser l'information écrite relative aux ressources humaines</i></p> <p><i>Alimenter par ces informations le portail intranet « direction des ressources humaines</i></p> <p><i>Améliorer l'accessibilité et les supports d'information</i></p>	<p><i>Diffuser le livret d'accueil des personnels</i></p> <p><i>Diversifier et systématiser l'information écrite relative aux ressources humaines</i></p> <p><i>Alimenter par ces informations le portail intranet « direction des ressources humaines</i></p> <p><i>Améliorer l'accessibilité et les supports d'information</i></p>
<p>Créer un <b>comité d'organisation</b> pour mettre en œuvre ou améliorer les actions de convivialité</p> <p>Poursuivre et s'assurer d'une large <b>diffusion des événements</b> existants : médailles, fête de l'hôpital, CROSS</p>	<p>Recréer une manifestation de sympathie à l'égard des <b>retraités</b></p> <p>Améliorer la participation à la cérémonie des <b>vœux</b></p> <p>Etudier ce qui se pratique dans <b>d'autres CH</b> en matière d'actions de convivialité</p> <p><i>Poursuivre et s'assurer d'une large diffusion des événements existants : médailles, fête de l'hôpital, CROSS</i></p>	<p>Mettre en œuvre des <b>nouvelles actions de convivialité</b> au CHG</p> <p><i>Poursuivre et s'assurer d'une large diffusion des événements existants : médailles, fête de l'hôpital, CROSS</i></p>	<p><i>Mettre en œuvre des nouvelles actions de convivialité au CHG</i></p> <p><i>Poursuivre et s'assurer d'une large diffusion des événements existants : médailles, fête de l'hôpital, CROSS</i></p>	<p><i>Mettre en œuvre des nouvelles actions de convivialité au CHG</i></p> <p><i>Poursuivre et s'assurer d'une large diffusion des événements existants : médailles, fête de l'hôpital, CROSS</i></p>



2007	2008	2009	2010	2011
Retenir <b>un thème d'enquête</b> par an sur proposition du comité de suivi du projet social, analyser, mettre en œuvre et évaluer les actions qui en découlent	<i>Retenir un thème d'enquête par an sur proposition du comité de suivi du projet social, analyser, mettre en œuvre et évaluer les actions qui en découlent</i>  Réfléchir à un dispositif de <b>recueil de suggestions</b>	<i>Retenir un thème d'enquête par an sur proposition du comité de suivi du projet social, analyser, mettre en œuvre et évaluer les actions qui en découlent</i>  <b>Mettre en œuvre et évaluer</b> le dispositif de recueil de suggestions	<i>Retenir un thème d'enquête par an sur proposition du comité de suivi du projet social, analyser, mettre en œuvre et évaluer les actions qui en découlent</i>	<i>Retenir un thème d'enquête par an sur proposition du comité de suivi du projet social, analyser, mettre en œuvre et évaluer les actions qui en découlent</i>
<b>Mettre en place le dispositif d'évaluation du projet social</b>  Mettre à niveau de façon régulière les <b>outils de travail des organisations syndicales</b>  Développer l'information sur le <b>rôle et l'importance des représentants des personnels</b>	<b>Assurer l'évaluation</b> du projet social  <i>Mettre à niveau de façon régulière les outils de travail des organisations syndicales</i>	<i>Assurer l'évaluation du projet social</i>  <i>Mettre à niveau de façon régulière les outils de travail des organisations syndicales</i>  Réfléchir à l'expérimentation de l'instance commune avec la CME et un collège cadre (article L.6144-6-1 code de la santé publique)	<i>Assurer l'évaluation du projet social</i>  <i>Mettre à niveau de façon régulière les outils de travail des organisations syndicales</i>	<i>Assurer l'évaluation du projet social</i>  <i>Mettre à niveau de façon régulière les outils de travail des organisations syndicales</i>
Rédiger et faire valider le <b>règlement intérieur des élections aux conseils de pôles</b>  <b>Organiser les élections</b> par pôle  Proposer une <b>formation</b> au management des pôles	Proposer une <b>formation</b> au management des pôles			



2007	2008	2009	2010	2011
<p>Adapter la <b>politique de promotion</b> professionnelle aux enjeux de l'établissement, à la réforme de son financement et au dispositif de VAE</p>	<p><i>Adapter la politique de promotion professionnelle aux enjeux de l'établissement, à la réforme de son financement et au dispositif de VAE</i></p> <p>Implanter des modalités pédagogiques innovantes : e-learning, ateliers de développement personnel, mises en situation,</p> <p>Pouvoir proposer de <b>l'ingénierie en formation par l'apport d'un cadre</b> de santé détaché</p> <p>Redéfinir <b>l'offre de formation de l'IFSI</b> dans la perspective de la décentralisation et du schéma régional</p> <p>Se préparer au dispositif de la <b>formation tout au long de la vie</b> par le Droit Individuel à la Formation et son support de traçabilité type « passeport »</p>	<p><i>Adapter la politique de promotion professionnelle aux enjeux de l'établissement, à la réforme de son financement et au dispositif de VAE</i></p> <p>Mettre en place le dispositif de la formation tout au long de la vie par le Droit Individuel à la Formation et son support de traçabilité type « passeport»</p> <p>Définir une <b>charte des formateurs internes</b></p> <p><i>Redéfinir l'offre de formation de l'IFSI dans la perspective de la décentralisation et du schéma régional</i></p>	<p><i>Adapter la politique de promotion professionnelle aux enjeux de l'établissement, à la réforme de son financement et au dispositif de VAE</i></p> <p><i>Redéfinir l'offre de formation de l'IFSI dans la perspective de la décentralisation et du schéma régional</i></p>	<p><i>Adapter la politique de promotion professionnelle aux enjeux de l'établissement, à la réforme de son financement et au dispositif de VAE</i></p> <p><i>Redéfinir l'offre de formation de l'IFSI dans la perspective de la décentralisation et du schéma régional</i></p>
<p>Faire un <b>inventaire des profils</b> à revoir et à valider</p> <p>Les <b>rattacher aux métiers</b> décrits dans le répertoire</p>	<p><b>Classer les effectifs par métiers</b> dans chaque pôle</p>	<p><i>Classer les effectifs par métiers dans chaque pôle</i></p>		



2007	2008	2009	2010	2011
	Rédiger et faire valider la <b>procédure de recrutement</b> dans le cadre de la délégation de gestion aux pôles	Repenser les <b>supports</b> existants de recrutement		
<b>Requalifier</b> des postes de catégorie de C dans tous les secteurs pour créer des postes de catégorie B spécialisés, 2 à 3 par an	<i>Requalifier des postes de catégorie de C dans tous les secteurs pour créer des postes de catégorie B spécialisés, 2 à 3 par an</i>	<i>Requalifier des postes de catégorie de C dans tous les secteurs pour créer des postes de catégorie B spécialisés, 2 à 3 par an</i>	<i>Requalifier des postes de catégorie de C dans tous les secteurs pour créer des postes de catégorie B spécialisés, 2 à 3 par an</i>	<i>Requalifier des postes de catégorie de C dans tous les secteurs pour créer des postes de catégorie B spécialisés, 2 à 3 par an</i>
Former <b>un groupe de travail</b> issu du CHSCT sur le nouveau <b>CLACT</b> (si appel à projet régional)	Réfléchir aux possibilités <b>d'accompagnement</b> par le FNACT ou l'ANACT pour analyser les situations de travail	<b>Proposer des améliorations</b> suite à l'étude des situations de travail dans le cadre du CLACT		
Maintenir la politique des <b>contrats d'allocations d'études</b>  <b>Pérenniser l'enquête nouveaux recrutés</b>  Mettre en place les <b>badges</b> d'identification  Poursuivre et intensifier les <b>échanges avec l'IFSI</b>	<i>Maintenir la politique des contrats d'allocations d'études</i>  <i>Pérenniser l'enquête nouveaux recrutés</i>  Proposer des <b>modalités de suivi à distance des nouveaux recrutés</b> : entretiens, tutorat,...  <i>Poursuivre et intensifier les échanges avec l'IFSI</i>	<i>Maintenir la politique des contrats d'allocations d'études</i>  <i>Pérenniser l'enquête nouveaux recrutés</i>  <i>Proposer des modalités de suivi à distance des nouveaux recrutés : entretiens, tutorat,...</i>  <i>Poursuivre et intensifier les échanges avec l'IFSI</i>  Créer des supports d'information auprès des stagiaires et des personnels nouvellement recrutés dans les <b>secteurs non soignants</b>	<i>Maintenir la politique des contrats d'allocations d'études</i>  <i>Pérenniser l'enquête nouveaux recrutés</i>  <i>Proposer des modalités de suivi à distance des nouveaux recrutés : entretiens, tutorat,...</i>  <i>Poursuivre et intensifier les échanges avec l'IFSI</i>	<i>Maintenir la politique des contrats d'allocations d'études</i>  <i>Pérenniser l'enquête nouveaux recrutés</i>  <i>Proposer des modalités de suivi à distance des nouveaux recrutés : entretiens, tutorat,...</i>  <i>Poursuivre et intensifier les échanges avec l'IFSI</i>



2007	2008	2009	2010	2011
<p>Etudier les <b>accompagnements spécifiques</b> permettant de lutter contre la souffrance au travail</p> <p>Réaliser <b>l'audit sur l'absentéisme</b></p> <p>Intégrer la problématique des <b>reclassements professionnels</b> dans les profils de postes</p>	<p><i>Proposer des accompagnements spécifiques permettant de lutter contre la souffrance au travail</i></p> <p><b>Mettre en œuvre les actions d'amélioration</b> suite à l'audit absentéisme</p> <p><b>Accentuer le rôle de la commission de reclassement :</b> signalements, avis formalisés</p> <p><i>Intégrer la problématique des reclassements professionnels dans les profils de postes</i></p>	<p><i>Proposer des accompagnements spécifiques permettant de lutter contre la souffrance au travail</i></p> <p><i>Mettre en œuvre les actions d'amélioration suite à l'audit absentéisme</i></p> <p><i>Intégrer la problématique des reclassements professionnels dans les profils de postes</i></p>	<p><i>Proposer des accompagnements spécifiques permettant de lutter contre la souffrance au travail</i></p> <p><i>Mettre en œuvre les actions d'amélioration suite à l'audit absentéisme</i></p> <p><i>Intégrer la problématique des reclassements professionnels dans les profils de postes</i></p>	<p><i>Proposer des accompagnements spécifiques permettant de lutter contre la souffrance au travail</i></p> <p><i>Mettre en œuvre les actions d'amélioration suite à l'audit absentéisme</i></p> <p><i>Intégrer la problématique des reclassements professionnels dans les profils de postes</i></p>
<p>Accentuer les mesures de <b>sécurisation</b> (équipements,..)</p> <p>Réactualiser le <b>protocole hôpital-police</b></p>	<p><i>Accentuer les mesures de sécurisation (équipements, équipe de sécurité, maintenance, ..)</i></p> <p><b>Diffuser</b> le protocole police - hôpital</p> <p>Finaliser et faire valider le <b>document unique</b> sur les risques professionnels</p> <p><b>Renforcer l'accompagnement des personnels en cas d'agression</b></p>	<p><i>Accentuer les mesures de sécurisation (équipements, équipe de sécurité, maintenance, ..)</i></p> <p>Développer les déclarations <b>d'évènements indésirables liés à la GRH</b></p> <p><i>Renforcer l'accompagnement des personnels en cas d'agression</i></p>	<p><i>Accentuer les mesures de sécurisation (équipements, équipe de sécurité, maintenance, ..)</i></p> <p><i>Renforcer l'accompagnement des personnels en cas d'agression</i></p> <p><i>Développer les déclarations d'évènements indésirables liés à la GRH</i></p>	<p><i>Accentuer les mesures de sécurisation (équipements, équipe de sécurité, maintenance, ..)</i></p> <p><b>Renforcer l'accompagnement des personnels en cas d'agression</b></p> <p><i>Développer les déclarations d'évènements indésirables liés à la GRH</i></p>



2007	2008	2009	2010	2011
	<b>Terminer la rédaction, faire valider et diffuser le guide</b> du temps de travail	<b>Evaluer</b> l'application du guide du temps de travail  Réfléchir à des <b>cycles de travail</b> adaptés sans heures supplémentaires (12 heures ?)	<b>Supprimer les horaires en 24 heures</b> dans la perspective du nouvel hôpital  Réfléchir à la présence de <b>badgeuse</b> avec le nouvel hôpital	
Réfléchir à des partenariats avec d'autres employeurs dans le domaine de <b>l'accueil de la petite enfance</b>  Rénover le <b>parc de logements</b> du CHG  Améliorer le <b>stationnement</b> et les <b>transports</b> dans la perspective des travaux du nouvel hôpital	<i>Rénover le parc de logements du CHG</i>  Développer les coopérations avec les <b>acteurs publics et privés sur le logement</b>  <i>Améliorer le stationnement et les transports dans la perspective des travaux du nouvel hôpital</i>	<i>Rénover le parc de logements du CHG</i>  <i>Développer les coopérations avec les acteurs publics et privés sur le logement</i>  <i>Améliorer le stationnement et les transports dans la perspective des travaux du nouvel hôpital</i>	<i>Rénover le parc de logements du CHG</i>  <i>Développer les coopérations avec les acteurs publics et privés sur le logement</i>  <i>Améliorer le stationnement et les transports dans la perspective des travaux du nouvel hôpital</i>	<i>Rénover le parc de logements du CHG</i>  <i>Développer les coopérations avec les acteurs publics et privés sur le logement</i>  <i>Améliorer le stationnement et les transports dans la perspective des travaux du nouvel hôpital</i>
Mettre en place la <b>délégation de gestion des RH contractualisée</b>  Proposer des <b>formations-actions</b> de l'exécutif du pôle sur le management pour définir une charte de fonctionnement  Revoir les <b>profils de postes des cadres dans les pôles</b> (référentiel management du répertoire des métiers)	<i>Mettre en place la délégation de gestion des RH contractualisée</i>  <i>Proposer des formations-actions de l'exécutif du pôle sur le management pour définir une charte de fonctionnement</i>  <i>Revoir les profils de postes des cadres dans les pôles (référentiel management du répertoire des métiers)</i>	Réfléchir sur la composition de la <b>commission de formation</b> et de ses relais dans le cadre de la mise place des pôles		



2007	2008	2009	2010	2011
<p>Formaliser des <b>séances d'information par les directions</b> sur les procédures et supports internes auprès des <b>nouveaux cadres</b> de tous les secteurs</p>	<p><i>Formaliser des séances d'information par les directions sur les procédures et supports internes auprès des nouveaux cadres de tous les secteurs</i></p> <p>Rendre obligatoire la participation à une <b>formation sur le management lors de la première année de prise de fonction</b></p>	<p><i>Formaliser des séances d'information par les directions sur les procédures et supports internes auprès des nouveaux cadres de tous les secteurs</i></p> <p><i>Rendre obligatoire la participation à une formation sur le management lors de la première année de prise de fonction</i></p> <p><b>Généraliser le stage d'intégration aux secteurs non soignants</b></p>	<p><i>Formaliser des séances d'information par les directions sur les procédures et supports internes auprès des nouveaux cadres de tous les secteurs</i></p> <p><i>Rendre obligatoire la participation à une formation sur le management lors de la première année de prise de fonction</i></p> <p><i>Généraliser le stage d'intégration aux secteurs non soignants</i></p>	<p><i>Formaliser des séances d'information par les directions sur les procédures et supports internes auprès des nouveaux cadres de tous les secteurs</i></p> <p><i>Rendre obligatoire la participation à une formation sur le management lors de la première année de prise de fonction</i></p> <p><i>Généraliser le stage d'intégration aux secteurs non soignants</i></p>
<p>Développer la participations aux <b>formations sur l'intergénérationnel</b> et de la <b>multi-culturalité</b> proposées par l'ANFH</p> <p>Revoir <b>les profils de poste des cadres</b> en lien avec le référentiel de management du répertoire des métiers</p> <p><b>Responsabiliser</b> les cadres dans la mise en œuvre, <b>l'accompagnement et l'évaluation</b> des projets tant au sein des équipes qu'entre cadres et auprès de la Direction (communication, informations, transversalité,...)</p>	<p><i>Développer la participations aux formations sur l'intergénérationnel et de la multi-culturalité proposées par l'ANFH</i></p> <p><i>Revoir les profils de poste des cadres en lien avec le référentiel de management du répertoire des métiers</i></p> <p><i>Responsabiliser les cadres dans la mise en œuvre, l'accompagnement et l'évaluation des projets tant au sein des équipes qu'entre cadres et auprès de la Direction (communication, informations, transversalité,...)</i></p>	<p><i>Responsabiliser les cadres dans la mise en œuvre, l'accompagnement et l'évaluation des projets tant au sein des équipes qu'entre cadres et auprès de la Direction (communication, informations, transversalité,...)</i></p>	<p><i>Responsabiliser les cadres dans la mise en œuvre, l'accompagnement et l'évaluation des projets tant au sein des équipes qu'entre cadres et auprès de la Direction (communication, informations, transversalité,...)</i></p>	<p><i>Responsabiliser les cadres dans la mise en œuvre, l'accompagnement et l'évaluation des projets tant au sein des équipes qu'entre cadres et auprès de la Direction (communication, informations, transversalité,...)</i></p>



2007	2008	2009	2010	2011
<p>Assurer une <b>régularité dans la production des tableaux de bord</b> RH</p> <p><b>Concevoir des indicateurs</b> de suivi RH de la délégation de gestion dans les contrats de pôle</p> <p>Définir les formes d'une <b>politique d'intéressement</b> notamment dans le cadre des contrats de pôle</p>	<p><b>Diffuser des tableaux de bord par pôle</b> en lien avec les assistants de gestion</p> <p><i>Définir les formes d'une politique d'intéressement notamment dans le cadre des contrats de pôle</i></p>	<p><i>Diffuser des tableaux de bord par pôle en lien avec les assistants de gestion</i></p> <p>Mettre en œuvre et évaluer la <b>politique d'intéressement</b> notamment dans le cadre des contrats de pôle</p>	<p><i>Diffuser des tableaux de bord par pôle en lien avec les assistants de gestion</i></p> <p><i>Mettre en œuvre et évaluer la politique d'intéressement notamment dans le cadre des contrats de pôle</i></p>	<p><i>Diffuser des tableaux de bord par pôle en lien avec les assistants de gestion</i></p> <p><i>Mettre en œuvre et évaluer la politique d'intéressement notamment dans le cadre des contrats de pôle</i></p>
<p>Mettre en place et animer le <b>comité de suivi du projet social</b></p> <p>Mettre en œuvre <b>l'évaluation à chaud des formations ANFH</b></p> <p><b>Faire annuellement des études comparatives externes sur les données sociales</b></p>	<p><i>Animer le comité de suivi du projet social</i></p> <p><i>Mettre en œuvre l'évaluation à chaud des formations ANFH</i></p> <p>Mettre en œuvre des <b>évaluation à froid des formations internes</b></p> <p><i>Faire annuellement des études comparatives externes sur les données sociales</i></p>	<p><i>Animer le comité de suivi du projet social</i></p> <p><i>Mettre en œuvre l'évaluation à chaud des formations ANFH</i></p> <p><i>Mettre en œuvre des évaluation à froid des formations internes</i></p> <p><i>Faire annuellement des études comparatives externes sur les données sociales</i></p>	<p><i>Animer le comité de suivi du projet social</i></p> <p><i>Mettre en œuvre l'évaluation à chaud des formations ANFH</i></p> <p><i>Mettre en œuvre des évaluation à froid des formations internes</i></p> <p><i>Faire annuellement des études comparatives externes sur les données sociales</i></p>	<p><i>Animer le comité de suivi du projet social</i></p> <p><i>Mettre en œuvre l'évaluation à chaud des formations ANFH</i></p> <p><i>Mettre en œuvre des évaluation à froid des formations internes</i></p> <p><i>Faire annuellement des études comparatives externes sur les données sociales</i></p>
<p>Revoir <b>l'organisation interne de la DRH</b> avec les pôles</p>	<p>Mettre en place des <b>stages d'intégration formalisés pour les agents de la DRH</b></p> <p>Développer la participation aux <b>groupes de travail et aux formations intra</b></p> <p>S'organiser en « <b>pôle administratif</b> »</p>	<p><i>Développer la participation aux groupes de travail et aux formations intra</i></p> <p>S'engager et respecter une <b>démarche qualité de prestataire</b> de service (accueil, informations, réponses aux courriers, confidentialité,..) par la rédaction d'une procédure</p>	<p><i>Développer la participation aux groupes de travail et aux formations intra</i></p> <p><b>Evaluer</b> la procédure de prestataire de service</p>	<p><i>Développer la participation aux groupes de travail et aux formations intra</i></p>