

Le CHU de Bordeaux accompagne les agents présentant une inaptitude

Sanitaire

Date de publication : 11 septembre 2024

Généralités

Objectif :

Mettre en place un accompagnement global des agents au titre du maintien dans l'emploi avec une gestion proactive des situations rencontrées, parfois complexes sur le plan statutaire et managérial.

Le Pôle des Ressources Humaines du CHU de Bordeaux a mis en place une Unité Mobilité-Santé composée de 9 professionnels en charge du maintien dans l'emploi et de l'accompagnement des agents hospitaliers présentant une inaptitude temporaire ou définitive à leurs fonctions.
- Cinq gestionnaires RH sont en charge du suivi des agents hospitaliers absents pour raison de santé sur une période supérieure ou égale à 6 mois et de gérer l'ouverture des droits à congés au titre de la protection sociale des agents publics (titulaires et contractuels).
- Trois conseillers en mobilité-santé ont été recrutés afin de proposer un accompagnement individuel et structuré des agents hospitaliers concernés par un reclassement (entretien de retour à l'emploi selon un modèle structuré, évaluation de l'aménagement et l'adaptation des postes de travail), chacun avec un profil spécifique : profil cadre supérieur de santé pour l'accompagnement vers les métiers du soin et médicotechniques, profil coordinatrice des secrétariats médicaux pour l'accompagnement vers les métiers administratifs, profil responsable administrative pour l'accompagnement vers les métiers des filières techniques et ouvrières.
- Une responsable d'unité garantit la coordination de l'équipe et la gestion des situations les plus complexes et les contentieux liés au domaine de la protection sociale.

Etapes de mise en oeuvre

1. Identification de l'Unité Mobilité-Santé dans l'organigramme du Pôle des Ressources Humaines au sein de la Direction des Carrières et de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail par substitution de l'ancienne cellule maintien dans l'emploi.
2. Recrutement des agents de l'équipe
3. Développement et formalisation des outils facilitant l'accompagnement : testings, formations, immersions, procédures formalisées et connues (période de préparation au reclassement, congé d'invalidité temporaire imputable au service, etc.), montée en compétences de l'équipe (rédaction des décisions administratives et connaissances juridiques)
4. Actions de formation et de sensibilisation de l'encadrement aux spécificités du management d'agents présentant des restrictions médicales ou dans une démarche de réadaptation à l'emploi
5. Développement d'un réseau avec les autres fonctions publiques et établissements du territoire.

Implication dans la politique de prévention des risques professionnels, notamment en matière de prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelles.

Essaimage

Les principaux leviers

- Dédier des moyens RH à l'accompagnement des situations de maintien dans l'emploi
- Mettre en place des formations continues des professionnels en charge du maintien dans l'emploi
- Mobilisation des partenaires : service de santé au travail, service social du personnel, organisations syndicales

Les principaux freins

Contact

Une question ? Besoin d'informations ? Contacter l'établissement :

arnaud.chazal@chu-bordeaux.fr

L'établissement

Date de mise en œuvre : 1 janvier 2020

Durée du projet : 36 mois

CHU de Bordeaux 33000

Type de structure : Sanitaire / Public

Obligation réglementaire : Oui

Obligation de reclassement des fonctionnaires hospitaliers présentant une inaptitude temporaire ou permanente à leurs fonctions.

Déclenchement
La Direction a constaté un véritable enjeux de maîtrise des situations où les agents ont épuisé leurs droits statutaires à congés de maladie.

La mise en oeuvre

Facilité de mise en oeuvre

9/10

Remplace une pratique existante

Les ressources

Temps

Beaucoup

Personnel (équipe projet, déploiement...)

- 5 ETP de gestionnaires RH en charge du traitement et du suivi de la protection sociale des personnels hospitaliers fonctionnaires et titulaires (environ 12 000 ETP) - 3 ETP de conseillers en mobilité-santé - 1 ETP de responsable d'unité (profil attaché d'administration hospitalière)

Beaucoup

Des compétences en interne

Beaucoup

Des compétences externes (prestations externes)

Beaucoup

Des équipements, du matériel

A considérer

Des financements (internes et externes)

A considérer

Parties prenantes associées

- [x] Direction
- [ ] Administration
- [ ] Services techniques
- [x] Professionnels
- [x] Bénéficiaires
- [ ] Tutelles

Conditions de succès

Projet inscrit dans la politique de l'établissement

Les impacts

Sur l'environnement : Non applicable

Sur les professionnels : Impacts positifs

- 259 agents accompagnés individuellement en 2023 (contre 125 à la création de l'UMS dans sa configuration actuelle pour l'année 2020)
- 106 sont en reprise d'activité sur un poste pérenne
- 109 sont en immersion dans un nouveau secteur d'activité dans le cadre d'une reconversion professionnelle vers un nouveau métier

Sur les usagers : Non applicable

Sur l'organisation : Non évaluable

Sur le médico-économique : Non évaluable