

DIRECTION GÉNÉRALE

Directeur Général
Téléphone : 05 61 77 82 03

Directeur Général Adjoint
Téléphone : 05 61 77 82 77

Secrétaire Général
Téléphone : 05 61 77 83 57

Directeur de cabinet
Téléphone : 05 61 77 83 81

Télécopie : 05 61 77 83 61

Décision n° 2021-144
portant sur les Orientations-cadre de l'engagement collectif,
modifiant la décision n° 2020-131

Le Directeur Général,

Vu le code de la santé publique, notamment les articles L. 6143-7, R. 6144-1 et R. 6144-40 ;

Vu le décret modifié n° 2020-255 du 13 mars 2020 pris pour l'application de l'article 78-1 de la loi du 9 janvier 1986 et portant création d'une prime d'engagement collectif ;

Vu l'arrêté du 13 mars 2020 fixant les montants prévus par l'article 4 du décret n° 2020-255 du 13 mars 2020 pris pour l'application de l'article 78-1 de la loi du 9 janvier 1986 et portant création d'une prime d'engagement collectif ;

Vu le Projet d'Etablissement 2018-2022, adopté par le Conseil de Surveillance le 25 mars 2019 ;

Vu les Orientations-cadre définissant la stratégie institutionnelle et les modalités selon lesquelles l'engagement collectif est mis en œuvre au sein de l'établissement, en lien avec le Projet d'Etablissement et notamment son projet managérial ;

Vu les avis de la Commission médicale d'établissement en date du 15 septembre 2020, du Comité technique d'établissement en date du 22 septembre 2020 ;

Vu la concertation du Directoire, en date du 2 septembre 2020 ;

Considérant la publication du décret n° 2021-964 modifiant le décret n° 2020-255 du 13 mars 2020 et de l'arrêté du 20 juillet 2021 modifiant l'arrêté du 13 mars 2020,

Décide

Article 1

Les modalités de déploiement de l'engagement collectif au CHU de Toulouse, par les Orientations-cadre sont actualisées des modifications réglementaires publiées le 22 juillet 2021.

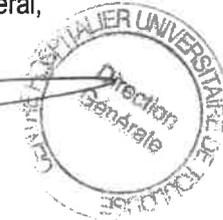
Article 2

Le Directeur du pôle ressources financières et système d'information et les chefs de pôles sont chargés de l'exécution de la présente décision.

Toulouse, le 25 août 2021

Le Directeur Général,


Marc PENAUD



Textes de référence

Articles L. 6143-7, R. 6144-1 et R. 6144-40 du code de la santé publique.

Décret n°2021-964 du 20 juillet 2021 modifiant le décret n°2020-255 du 13 mars 2020 pris pour l'application de l'article 78-1 de la loi du 9 janvier 1986 et portant création d'une prime d'intéressement collectif lié à l'engagement collectif lié à la qualité du service rendu.

Arrêté du 20 juillet 2021 modifiant l'arrêté du 13 mars 2020 fixant les montants prévus par l'article 4 du décret n°2020-255 du 13 mars 2020 pris pour l'application de l'article 78-1 de la loi du 9 janvier 1986 et portant création d'une prime d'engagement collectif.

Projet d'Etablissement 2018-2022, approuvé par le Conseil de Surveillance le 25 mars 2019.

Définitions

Orientations-cadre : définissent la stratégie institutionnelle et les modalités selon lesquelles l'engagement collectif est mis en œuvre au sein de l'établissement en lien avec le Projet d'Etablissement et notamment son volet managérial.

Prime d'engagement collectif : rétribue l'engagement de l'ensemble d'une équipe participant à un projet lié à la qualité du service rendu. Elle est attribuée, sur décision du Directeur Général, après évaluation de l'atteinte des objectifs assignés (à l'aune des critères définis) à tous les agents d'une équipe qui répondent aux critères de participation effective.

1. Le montant de référence de cette prime est de 300€ bruts annuels par projet. Il est susceptible d'être modulé au regard de la complexité d'un projet donné, d'un coefficient de 0,66 et 4.

La prime d'engagement collectif lié à la qualité de service rendu est exclusive de toute autre indemnité rétribuant la performance collective ou les résultats collectifs.

2. Le montant annuel maximal des primes d'engagement collectif attribué à un même agent au titre de sa participation à plusieurs projets est de 1 800€ bruts.

Pour les agents intervenant sur plusieurs projets, le montant de la prime est calculé au prorata du temps consacré à l'exercice des fonctions au sein de l'équipe porteuse du projet, lorsque le bénéficiaire y exerce ses fonctions pour une durée inférieure au temps plein.

Equipe : ensemble des agents participant à un projet lié à la qualité du service rendu, quels que soient leurs statuts ou position (fonctionnaires, agents contractuels, personnel médical (hospitalo-universitaire inclus), agents mis à disposition auprès d'une équipe du CHU).

Projet collectif : répond à plusieurs critères cumulatifs et obligations :

1. L'engagement formalisé d'une équipe : dans un dispositif ayant pour objet de favoriser la cohésion interprofessionnelle, la mobilisation de personnels autour d'initiatives que ces derniers souhaitent porter.
2. L'objectif de renforcer la qualité du service rendu et la pertinence des activités réalisées : en faveur des usagers et/ou des personnes du CHU et/ou des partenaires dans le cadre des filières et des parcours de soins à l'échelle des territoires.

Critères d'évaluation : indicateurs de résultats collectifs spécifiques à chaque projet. Ces indicateurs sont objectifs, précis, mesurables, accessibles et adaptés à l'activité. Ils sont déterminés lors du dépôt du projet montrant les progrès accomplis en vue de la réalisation d'un ou plusieurs objectifs spécifiques. Ces indicateurs sont proposés par le porteur du projet après concertation avec l'ensemble des acteurs dont éventuellement les organisations représentatives du personnel au sein de l'établissement.

Critères de présentéisme : pour bénéficier de la prime accordée à une équipe, chaque agent doit avoir au moins participé à la moitié de la durée de réalisation du projet.

1. Sont regardées comme périodes de présence effective les congés annuels, des congés de maladie ordinaire, des congés liés à la RTT, des congés CET, des congés de maternité ou pour adoption, des congés de paternité et d'accueil de l'enfant, des congés pour accident de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions, des congés pour VAE, des congés pour bilan de compétences, des congés pour formation syndicale et des autorisations d'absence ou décharges de service pour l'exercice d'un mandat syndical, des congés de solidarité familiale, des congés de proche aidant, ainsi que les durées des périodes de formation professionnelle, à l'exception de la durée du congé pour formation professionnelle ;
2. Sont pris en compte comme des services accomplis à temps plein ou à temps complet les services accomplis à temps partiel ou à temps non complet.

Objectifs prioritaires

Pour être éligible à l'engagement collectif, un projet porté par une équipe donnée, doit respecter 4 conditions-socles et donner corps à l'un des 5 objectifs prioritaires, proposés par le Chef d'Etablissement et le Président de la Commission Médicale d'Etablissement. Il s'agit ainsi de :

1. répondre à l'ensemble des 4 conditions-socle strictement cumulatives :

CS1 : découler d'une orientation inscrite au Projet d'Etablissement.

CS2 : favoriser la cohésion interprofessionnelle pour être mené à bien

CS3 : renforcer la qualité du service rendu et la pertinence des activités hospitalières réalisées : en faveur des usagers et/ou des personnels du CHU et/ou des partenaires dans le cadre des filières et de parcours de soins à l'échelle des territoires.

CS4 : constituer une innovation (organisationnelle ou managériale).

2. s'intégrer dans une ou plusieurs des priorités institutionnelles suivantes :

PI1 : Projet disruptif donnant corps à la volonté de rendre l'hôpital plus agile, plus attractif et plus accessible, notamment pour les plus jeunes professionnels, dans la perspective tracée par le Ségur de la santé (nouvelles méthodes de management, nouvelles méthodes de prise en charge des patients, utilisation des TIC...).

➔ L'enjeu est de dessiner l'hôpital de demain.

PI2 : projet ouvrant le CHU sur la ville, renforçant le lien médecine libérale/CPTS/MSP-hôpital, développant des coopérations avec les établissements publics des GHT, comme privés dans le cadre de parcours patients fluides et optimisés.

➔ L'enjeu est de favoriser l'activité hors les murs par un maillage hospitalier efficace pour être acteur de la cité.

PI3 : Projet permettant de moderniser le management hospitalier, en rapprochant les différents métiers de l'établissement autour des projets communs, de favoriser la convergence médico-soignante autour du patient et de remettre le service au cœur de l'animation managériale, au sein du pôle.

➔ L'enjeu est d'améliorer la qualité de vie au travail et ainsi de fidéliser les professionnels hospitaliers.

PI4 : Projet proposant une réorganisation structurelle qui optimise la qualité des soins (accréditation ou labélisation notamment), l'efficacité des fonctions supports logistiques, technique ou administratives, ou l'utilisation de plateaux médico-technique, comme du capacitaire (notamment lits offrant un aval au service des urgences ou accueillant directement des patients arrivés en urgence) ou accentuant la responsabilité sociale de l'établissement.

➔ L'enjeu est d'adapter les organisations au plus près des besoins quotidiens

PI5 : Projet participant d'une dynamique de formation, de partage de connaissances académiques ou institutionnelles ou des connaissances techniques au service du soin.

➔ L'enjeu est de soutenir la mission d'enseignement de l'établissement.

Modalités de
l'engagement
collectif

1. Toute équipe est légitime à présenter un projet qui répondrait aux 4 conditions-socles et s'intégrerait dans une ou plusieurs Orientations-cadre.

L'équipe est un ensemble d'agents, qui peuvent collectivement appartenir à une UA ou un service, mais qui peuvent aussi constituer un ensemble de professionnels dont le collectif découle de la mise en œuvre d'un projet donné.

Toute équipe est représentée par un porteur unique, qui a pour mission de construire le projet pour l'engager dans le processus institutionnel de reconnaissance et qui aura la charge d'animer le projet et de participer à son évaluation -si le projet était retenu-.

2. Processus de sélection des projets éligibles à l'engagement collectif

- ➔ Le porteur d'une équipe dépose son projet via C4U (format fixe, comprenant l'ensemble des items attendus, notamment la liste nominative des membres de l'équipe), après avoir obtenu l'aval du(es) chef(s) de(s) service(s), du(es) chef(s) de pôle(s) concernés.
- ➔ La complétude, la faisabilité et le chiffrage du projet sont instruits par les directions concernées, en lien avec le porteur du projet.
- ➔ Un jury hospitalier, constitué de 20 personnels, représentatifs des grandes fonctions professionnelles hospitalières, et représentatifs de la composition de l'établissement (parité, âge), tirés au sort dans l'établissement (sur une base de volontaires), priorise les projets éligibles, dans une enveloppe fixée à l'EPRD. Le règlement intérieur du jury précisera notamment les mesures mises en œuvre pour éviter tout conflit d'intérêts. Le jury se réunit une fois par semestre pour analyser les projets transmis.
- ➔ Le Directoire est concerté sur les projets priorités.
- ➔ Le Directeur Général arrête la liste des projets retenus qui sont alors mis en œuvre.

3. Une évaluation trimestrielle de l'atteinte des objectifs proposés, à l'aune de critères préétablis, est réalisée par la DAFAP, le(s) chefs de pôle(s) et le porteur.

Dans l'hypothèse où les résultats escomptés sont atteints, la prime d'engagement collectif est accordée par le Directeur Général à l'ensemble des membres de l'équipe.

Une évaluation défavorable (absence de résultat ou résultats inférieurs à la cible fixée) n'ouvre pas d'accès à la prime d'engagement collectif.

L'ensemble des projets fait l'objet d'une évaluation annuelle, qui participe au bilan de la politique d'engagement collectif de l'établissement qui est présenté chaque année au CTE, à la CME et au Directoire. Il fait l'objet d'un débat au sein de ces instances. Ce bilan est adressé au Directeur Général de l'ARS Occitanie.

Modulation de la
prime

Chaque projet étant déposé sur C4U dans un format standardisé, le jury procède à une analyse de la complexité de sa mise en œuvre comme suit :

Caractérisation du déploiement du projet	Simple	A complexité moyenne	Difficile	A forte complexité
PI1	0,66	1	2	3
PI2	0,66	2	2	4
PI3/PI4	0,66	1	2	4
PI5	0,66	1	2	2
Caractérisation du déploiement du projet	Simple	A complexité moyenne	Difficile	A forte complexité
PI1	198€	300€	600€	900€
PI2	198 €	600€	600€	1 200€
PI3/PI4	198€	300€	600€	1 200 €
PI5	198€	300€	600€	600€

La durée du projet est fixée lors de son dépôt entre 3 mois et 5 ans.
Selon l'évaluation réalisée, une reconduction peut être envisagée, après avis favorable du Directoire.

Equité et
transparence du
processus

- Le Projet d'Établissement fixant le cadre institutionnel, au sein duquel des projets peuvent être déposés, il est gage d'un large accès à l'engagement collectif, pour toute l'équipe souhaitant s'intégrer dans la démarche institutionnelle de sélection.
- L'association des instances permet de garantir la transparence des échanges, des arbitrages rendus et des crédits mobilisés pour verser les primes.
- La standardisation des process, notamment via C4U assure un accès simple et général à toute équipe souhaitant s'engager dans un projet.
- Chaque projet est strictement étudié, approuvé et évalué conformément aux principes édités par les Orientations-cadre. Par exception, une expérimentation, lancée à l'automne 2020, permet de viabiliser les supports et de consolider les process institutionnels. Elle concerne le projet du service sécurité-sureté.

Modalités
d'approbation

Le Chef d'Établissement, après avis du CTE, de la CME et concertation en Directoire, arrête les modalités de déploiement de l'engagement collectif du CHU de Toulouse, par les Orientations-cadre. Elles figurent au sein du règlement intérieur.

Elles peuvent être modifiées dans des conditions analogues, notamment lors de chaque renouvellement de Projet d'Établissement.