



COMMUNIQUE PRESSE

THONON-LES-BAINS, 23 juin 2023

Les Hôpitaux du Léman présentent leur Plan d'attractivité et de fidélisation

En réflexion depuis plusieurs semaines et partagé avec les partenaires sociaux, un plan d'attractivité et de fidélisation a été présenté lors des instances qui viennent de se dérouler.



Ce plan prévoit de nombreuses actions concrètes pour fidéliser le personnel en poste aux Hôpitaux du Léman en mettant l'accent notamment sur l'amélioration de la qualité de vie au travail et l'articulation de la vie personnelle et de la vie professionnelle. Il propose également plusieurs mesures pour attirer de nouveaux professionnels aux compétences dont l'établissement a besoin.

Les Hôpitaux du Léman s'engagent ainsi notamment à :

- **Renforcer l'attractivité de la rémunération et des avantages sociaux**
 - Mobiliser les heures supplémentaires à travers notamment le dispositif de contractualisation de celles-ci
 - Valoriser les postes administratifs et techniques à travers une requalification des grades dans les métiers en tension.
 - Mobiliser la prime d'engagement collectif au profit d'équipes engagées dans des projets innovants et valorisants
 - Mettre en place de nouveaux avantages sociaux en lien avec l'Amicale et le CGOS
 - Améliorer la communication en termes de visibilité et d'attractivité des offres d'emplois
- **Promouvoir un management engagé et bienveillant**
 - Développer la communication interne de l'établissement
 - Renforcer la gestion de projet et la conduite du changement
 - Développer les compétences des managers



- **Garantir l'égalité professionnelle et la conciliation vie personnelle / vie professionnelle**
 - Poursuivre la démarche en faveur de l'égalité femme / homme
 - S'engager en faveur d'une meilleure inclusion des travailleurs en situation de handicap
 - Renforcer l'offre de garde d'enfants
 - Accroître encore le parc de logements de l'établissement
 - Favoriser les transports collectifs et le développement durable
- **Promouvoir des relations au travail conviviales et un climat social respectueux**
 - Améliorer l'accueil des nouveaux arrivants
 - Proposer des événements conviviaux
 - Développer les temps d'échanges collectifs sur le travail (réunions de service, CREX / RMM, analyse de la pratique)
- **Définir des contenus de travail clairs, adaptés et basés sur l'autonomie**
 - Mettre en place des outils d'évaluation régulière de la charge de travail
 - Réactualiser les fiches de poste
 - Améliorer l'évaluation des professionnels
 - Définir des organisations de travail permettant de développer l'autonomie des professionnels
- **Agir pour la promotion de la santé des salariés**
 - Mettre en place des outils de prévention et de promotion de la santé (tabac, sédentarité, activité physique et sportive, gestion du stress, gestion des risques, etc.).
 - Améliorer la gestion des aménagements de poste (pénibilité des postes de travail, affectation des postes aménagés, etc.).
- **Proposer des parcours professionnels basés sur les compétences des agents**
 - Mettre en place la Gestion Prévisionnelle des Métiers et Compétences
 - Définir et sécuriser les compétences clés
 - Développer le conseil en évolution professionnelle
 - Améliorer l'accès aux dispositifs individuels et collectifs de formation
 - Poursuivre la professionnalisation des emplois peu qualifiés
- **Moderniser la Gestion des Ressources Humaines pour un meilleur service offert aux agents**
 - Dématérialiser les procédures RH
 - Lancer le coffre-fort électronique et la dématérialisation des bulletins de salaires
 - Moderniser le logiciel de gestion du temps de travail
 - Permettre les demandes de congés informatisées

Nous sommes convaincus que l'ensemble de ces orientations stratégiques renforceront la cohésion des équipes et le bien-être individuel de ses professionnels.