



Service Communication
presse@chu-montpellier.fr



COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Le CHU de Montpellier signe un accord pour renforcer son attractivité sur le marché de l'emploi et motiver les professionnels déjà en poste



DRH/ partenaires sociaux



Le mardi 14 juin 2022



Après deux années perturbées par la gestion de la pandémie, pour continuer à répondre aux besoins des patients et pour élargir son offre de soins, le CHU de Montpellier souhaite prendre un nouvel élan en consolidant et renforçant durablement ses effectifs. Entre 2016 et 2022, plus de 420 emplois ont été créés, soit une augmentation de 5% des effectifs (hors médecins). L'objectif est de poursuivre cette dynamique de recrutement.

Le 14 juin 2022, la Direction du CHU de Montpellier a signé avec l'ensemble des partenaires sociaux, un protocole d'accord pour renforcer l'attractivité de l'établissement sur le marché de l'emploi et continuer à fidéliser les professionnels déjà en poste.

Au CHU, de nombreux postes à pourvoir

Le CHU fait face aujourd'hui à une problématique inédite : le volume déjà conséquent de recrutements habituels pour faire face au turnover naturel d'un établissement de cette taille (12 000 salariés) se cumule cette année aux nombreuses créations de postes visant à consolider les équipes et à mettre en œuvre des projets de développement de l'offre de soins et de modernisation de l'hôpital.

Le phénomène est encore accentué par la reprise de l'activité, liée aux reports des soins imputables à la crise sanitaire, et par des difficultés inédites à pourvoir les postes vacants, notamment d'infirmiers.

Dans un contexte où, partout en France, l'hôpital peine à attirer des professionnels de santé, le CHU de Montpellier ne fait pas figure d'exception et entend continuer d'agir en **proposant de meilleures conditions de travail et d'embauche et en permettant un accès plus rapide au statut de fonctionnaire.**

Un CHU dynamique et innovant qui ouvre des perspectives de carrière

Pour attirer les candidatures, le CHU dispose d'atouts de taille. En tant que pôle de recherche, d'innovation et d'excellence, il permet de pratiquer les techniques les plus pointues auprès des meilleurs spécialistes. Rejoindre le CHU, c'est donner du sens à son travail : l'hôpital public soigne tout le monde, aucun malade n'est laissé pour compte pour des raisons économiques ou sociales.



www.chu-montpellier.fr



En outre, le **CHU offre de réelles perspectives de carrière, accompagne et finance intégralement chaque année plusieurs milliers de formations**, diplômantes ou non, et **plusieurs centaines de projets de promotion professionnelle**, pour les professionnels qui souhaitent évoluer et changer de métier, par exemple un aide-soignant qui veut devenir infirmier ou un infirmier qui veut devenir cadre.

Travailler dans un Centre hospitalier universitaire de la taille de celui de Montpellier, c'est **pouvoir changer régulièrement de service et d'activité, puisque toutes les disciplines médicales et chirurgicales y sont représentées.**

Ceux qui veulent plutôt développer leur expertise et se diriger vers la formation, le tutorat voire l'enseignement trouveront aussi les bonnes passerelles (le CHU accueille chaque année plus d'un millier de stagiaires et d'étudiants). Il est aussi bien sûr possible de participer à des projets de recherche.

Enfin, le CHU investit un milliard d'euros pour conduire un plan de modernisation des locaux sur les prochaines années dans le but d'améliorer l'accueil des patients et le bien-être des professionnels qui prennent soin d'eux.

Des avancées permises par une forte tradition du dialogue social au CHU

Ces avancées pour améliorer les conditions de travail de ses personnels, le CHU les doit avant tout à une culture bien ancrée du dialogue social, qui permet à la direction et aux syndicats de régulièrement se mettre autour de la table pour discuter des sujets importants, de manière concertée et pragmatique.

En témoignent les nombreux protocoles d'accord locaux déjà signés ces dernières années, portant sur la politique d'avancement de grade des fonctionnaires (depuis 2012 et mis à jour en 2019 et 2020), les modalités de l'exercice syndical (2019), les règles de gestion du temps de travail (2021), le télétravail (2022) ou encore l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations (2022).

Un premier consensus avait été trouvé en 2021 pour remettre à plat les règles de gestion du temps de travail, dans le but d'améliorer la conciliation de la vie professionnelle et personnelle et de créer **30 postes supplémentaires spécialement dédiés au remplacement des agents absents**. Chaque pôle d'activité clinique de l'établissement dispose désormais d'un pool de personnels de remplacement qui lui est dédié, c'est un axe important pour améliorer concrètement les conditions de travail des professionnels.

Avec ce nouvel accord social, le CHU s'attaque désormais aux conditions de recrutement, à l'accès au statut de fonctionnaire et à l'amélioration des parcours professionnels internes.

Le contenu de l'accord

Le protocole d'accord, signé par la Direction avec toutes les organisations syndicales représentatives du personnel (CFDT, CGT, FO, UNSA), présente à la fois l'ambition d'attirer davantage de candidatures vers le CHU, mais aussi d'améliorer les conditions d'emploi des personnels en poste.

Son premier volet porte sur l'attractivité de l'établissement : outre la **revalorisation** des grilles de rémunération des personnels contractuels pour les mettre en adéquation avec celles des titulaires qui ont bénéficié du Ségur de la santé, le CHU prévoit également de proposer des **contrats à durée indéterminée (CDI) pour les infirmiers et les aides-soignants**, et leur propose de **devenir fonctionnaires après un an de fonction**. L'accord prévoit également des dispositifs propres aux étudiants et aux jeunes professionnels



pour renforcer leur envie de rejoindre le CHU de Montpellier : selon les secteurs, propositions de contrats d'apprentissage et de contrats d'allocation d'études, pour leur faciliter la vie pendant leur formation.

Pour fidéliser les personnels déjà en poste, l'accord prévoit une série de mesures visant à adapter la politique de gestion des carrières pour mieux reconnaître la valeur professionnelle et accompagner les parcours professionnels, en **facilitant les mobilités internes** et en **soutenant encore davantage les projets d'évolution et de promotion professionnelle**.

Enfin, le protocole prévoit **un plan sur 3 ans pour un accès facilité au statut de fonctionnaire pour ses agents contractuels de catégorie C** (agents de bio nettoyage, agents d'entretien, agents administratifs, etc.) et améliorer les conditions d'emploi et de rémunération des secrétaires médicales.

- ▶ Mme Judith Le Page, Directrice des ressources humaines du CHU de Montpellier, est disponible pour répondre à vos questions sur le sujet.

Contact presse :

CHU de Montpellier

presse@chu-montpellier.fr

Louise POTREL – Attachée de presse

06 71 60 72 62– 06 65 84 98 01

www.chu-montpellier.fr

