



QUALIFICATION DES COMPTES INDIVIDUELS DE RETRAITE (QCIR) SIMPLICITÉ ET GAIN DE TEMPS AU MOMENT DE VOTRE DÉPART À LA RETRAITE

Depuis 2003, le droit à l'information retraite permet à tout assuré social d'être régulièrement informé sur les droits qu'il s'est constitué auprès des différents régimes de retraite durant sa carrière.

Dans ce cadre, l'assuré reçoit tous les 5 ans :

- à partir de 35 ans, un Relevé de situation individuelle (RIS),
- à partir de 45 ans, un Entretien Information Retraite (EIR),
- à partir de 55 ans, une Estimation indicative globale (EIG) et ce, tous les 5 ans jusqu'à la fin de sa carrière.

L'assuré peut en outre ouvrir un Compte Individuel de Retraite (CIR) consultable sur son espace personnel qui lui permet de vérifier **l'exhaustivité et la conformité des périodes d'activité déclarées par ses employeurs successifs auprès de la CNRACL.**

Ces documents sont établis sur la base des informations fournies chaque année par l'employeur dans le cadre de campagnes annuelles. En 2019, la campagne de recueil d'information ciblera les agents nés en 1960 et en 1965 et qui bénéficieront d'une EIG en 2020 dans le cadre du Droit Information Retraite.

La CNRACL, soucieuse d'améliorer la qualité de service rendu à ses clients, propose également cette année un nouveau service destiné à la **Qualification des Comptes Individuels Retraite (CIR)**. En effet, afin qu'ils puissent bénéficier d'une EIG fiable, les employeurs doivent désormais adresser à la CNRACL les informations **accompagnées des pièces justificatives.**

En effet, reconstituer la carrière d'un agent à la veille de son départ à la retraite, c'est prendre le risque de rejets tardifs pour l'agent et son employeur.

Afin d'éviter ces désagréments, la Qualification des Comptes Individuels Retraite est donc mise en œuvre à compter de cette année.

- Ce nouveau service qui vise à **améliorer la qualité des données** pour les actifs, notamment celles des documents du Droit à l'information (RIS, EIG, EIR) permettra **d'éviter les incertitudes** liées au départ à la retraite.
- Il permet **d'anticiper et de faciliter la liquidation** et évoluera dans un deuxième temps **vers un dispositif de liquidation directe.**
- Les agents n'auront **plus à fournir au moment de la liquidation les pièces justificatives déjà transmises.**

Si votre CIR est incomplet ou comporte des erreurs, vous devez vous rapprocher de votre dernier employeur relevant de la CNRACL afin qu'il régularise votre situation. La direction des Ressources Humaines est à votre disposition pour toute précision utile.



Un taux de vaccination du personnel en hausse

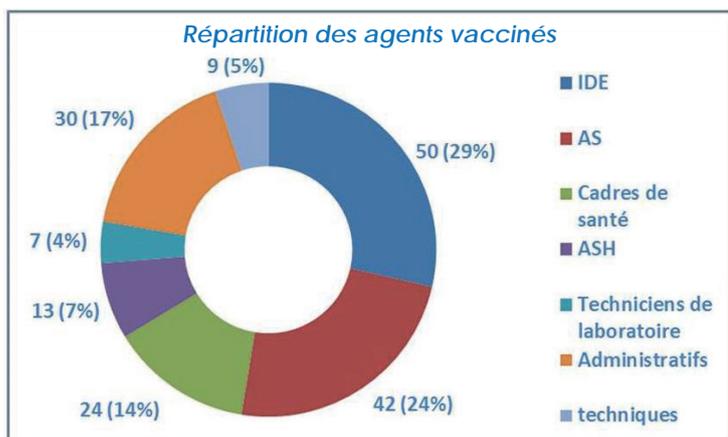
La campagne de vaccination contre la grippe saisonnière pour la saison 2018-2019 a débuté en septembre 2018 et s'est poursuivie jusqu'en janvier 2019.

Dans un contexte de stagnation du taux de vaccination contre la grippe, il a été rappelé, cette année encore, le caractère essentiel de cette vaccination pour les professionnels de santé des établissements de santé et des établissements médico-sociaux. En effet la vaccination des soignants contre la grippe saisonnière permet de lutter contre la transmission nosocomiale de cette pathologie et de limiter l'infection des personnes âgées et fragilisées par des pathologies chroniques.

Bien que non obligatoire pour les soignants, la vaccination antigrippale est très fortement recommandée.

Aussi, afin d'améliorer le recours à la vaccination des professionnels de santé de l'établissement, qui constitue un véritable enjeu de santé publique, de nouvelles mesures ont été prises cette année afin de faciliter la vaccination de l'ensemble du personnel.

Large campagne d'affichage, journées réservées à la vaccination antigrippale et séance d'information animée par le médecin du travail, possibilité de se faire vacciner à tout moment dans les services par l'infirmière de l'équipe opérationnel d'hygiène (EOH) ou tout simplement par ses collègues infirmiers sont autant d'actions nouvelles qui ont permis d'améliorer cette année **le taux de vaccination du personnel qui est passé de 11% durant la campagne 2017-2018 à 16 % en 2018-2019 avec ainsi 257 agents vaccinés.**



Un concours d'affiches sera organisé par le CLIN (Comité de lutte contre les infections nosocomiales) pour la prochaine campagne de vaccination contre la grippe afin d'impliquer un maximum de personnel soignant dans cette démarche.

Une remise de lots aux équipes s'étant mobilisées sera organisée le 24 octobre prochain lors de la prochaine journée sécurité des patients organisée au sein de l'établissement.

Alors tous à vos crayons !

LES GESTES QUI SAUVENT POUR TOUS

Depuis le mois de mars, l'établissement a mis en place une formation de sensibilisation aux gestes qui sauvent (GQS). Objectif : connaître ou se rappeler les principaux gestes de secours. La particularité de cette action est de s'adresser à tous, et notamment au personnel non soignant.

La mise en place de cette formation fait suite à la circulaire du 2 octobre 2018 qui établit l'obligation pour les employeurs publics de former leur personnel aux gestes qui sauvent avec l'objectif ambitieux d'avoir formé 80% des effectifs à fin 2021. Cette action s'inscrit dans un déploiement global de l'enseignement des gestes de premier secours, qui se trouvent désormais intégrés dans les cursus de formation initiale d'accès aux trois fonctions publiques. Sont prioritairement visées par la formation GQS les personnes non titulaires de l'AFGSU, du SST ou du PSC1, mais tout un chacun peut bénéficier d'un rappel.

Au CH d'Arles, la formation est dispensée par l'Union des sapeurs-pompiers des Bouches-du-Rhône. L'association intervient une à deux fois par mois pour une session de 2h00. 104 personnes ont déjà été formées à ce jour. La prochaine session aura lieu le 30 août, des dates seront programmées également sur le 2eme semestre et en 2020.

Inscription par mail auprès de la cellule formation : formation@ch-arles.fr



GESFORM – GPMC : UN OUTIL INFORMATIQUE DESTINÉ À AMÉLIORER LE SYSTÈME D'ÉVALUATION PROFESSIONNELLE



La direction des ressources humaines a proposé de mettre en œuvre en 2019, à titre expérimental et dans quelques services pilotes, un outil informatique déployé par l'ANFH dénommé GESFORM GPMC afin de compléter le système actuel d'évaluation professionnelle.

Cet outil permet de réaliser :

- l'entretien professionnel des agents sur support informatique,
- ainsi que le recueil des besoins en formation des agents.

Son atout majeur est aussi que la trame de cet entretien professionnel et de l'entretien de formation est adaptée au métier exercé effectivement par l'agent. A titre d'exemple, une IDE sera évaluée sur des compétences comme « évaluer la situation clinique d'une personne » alors qu'un cadre le sera sur « Concevoir, piloter et évaluer un projet » ou « Arbitrer entre différentes propositions » etc....

La mise en œuvre de cet outil permet pour l'agent évalué et l'évaluateur, de disposer d'une trame d'entretien plus complète et de n'oublier aucun point devant être évoqué entre l'évalué et l'évaluateur, d'établir un constat commun de l'écart entre les compétences requises pour exercer un métier et les compétences évaluées, de faire un lien immédiat entre l'évaluation de l'agent et son besoin en formation puisque l'entretien de formation a lieu immédiatement après et de constituer in fine un temps d'échanges privilégié entre évaluateur et évalué.

Pour la DRH, cet outil permet d'exploiter statistiquement les entretiens d'évaluation, de disposer d'un véritable outil de GPMC (Gestion prévisionnelle des métiers et compétences) qui permettra, à titre d'exemple, de disposer sur support informatique des souhaits de mobilité interne exprimés par les agents lors de leur entretien, d'anticiper les souhaits exprimés de départ à la retraite, de savoir rapidement si une formation doit être organisée... et de faciliter le recueil des besoins en formation et l'élaboration du plan de formation.

La mise en œuvre de ce projet permettra aux agents de disposer d'une grille d'entretien professionnel qui complétera la fiche de note actuellement utilisée au sein de l'établissement et ainsi d'objectiver davantage les appréciations littérales qui y sont portées.

Déjà utilisée dans de nombreux établissements publics de santé en France, elle est ainsi expérimentée cette année dans les services de la DRH, au service achats de la DRM, au service des finances, dans le service de pneumologie ainsi qu'en stérilisation.

Si l'expérimentation s'avère concluante, ce nouveau mode d'évaluation devrait être déployé dans l'ensemble des services de l'établissement dans les années à venir.



CONSERVATION DES DROITS A AVANCEMENT DU FONCTIONNAIRE EN DISPONIBILITE

La disponibilité est la situation du fonctionnaire qui cesse d'exercer son activité dans la fonction publique pendant une certaine période. Le fonctionnaire ne bénéficie plus pendant la durée de cette disponibilité de sa rémunération, ni de ses droits à la retraite. La mise en disponibilité peut intervenir à la demande du fonctionnaire ou à l'initiative de l'administration.

En matière de droits à avancement, une réglementation récente prévoit que si l'agent exerce une activité professionnelle durant sa période de disponibilité accordée à compter du 7 septembre 2018, il peut conserver ses droits à avancement d'échelon et de grade pendant 5 ans maximum.

L'activité professionnelle prise en compte peut être toute activité lucrative, salariée ou indépendante, exercée à temps complet ou à temps partiel et qui :

- pour une activité salariée, représente une durée de travail d'au moins 600 heures par an,
- pour une activité indépendante, a procuré un revenu brut annuel au moins égal à 6 018 €.

Si l'agent est en disponibilité pour création ou reprise d'entreprise, aucune condition de revenu n'est exigée.

Pour conserver ses droits à avancement d'échelon et de grade, l'agent devra transmettre chaque année, le 31 mai au plus tard, à son administration des pièces justificatives de son activité.

BILAN SOCIAL 2018 - QUELQUES CHIFFRES CLES A RETENIR



- ▶ **1 347** C'est le nombre d'agents travaillant en 2018 à l'hôpital d'Arles, 127 médecins et 1 220 personnels non médicaux, 9 agents sur 10 ont le statut de titulaire.
- ▶ **44** C'est l'âge moyen d'un agent titulaire ; il est de 32 ans pour un agent contractuel.
- ▶ **66 039 634 €** C'est le montant de la masse salariale (tous budgets confondus) du personnel médical et non médical en 2018 sur un budget total de 101 040 989 € soit 65 % des dépenses.
- ▶ **8,67 %** C'est le taux d'absentéisme du personnel non médical en 2018, ce qui représente 36 816 jours d'absence dont 25 264 pour les personnels soignants. Ce taux était de 8.36 % en 2017 et 8.87% en 2016.
- ▶ **887** C'est le nombre de jours de carence recensés.
- ▶ **27** C'est le nombre d'agents accompagnés par la Commission Emploi Santé qui ont bénéficié d'un changement d'affectation pour raison de santé dans le cadre du maintien dans l'emploi.
- ▶ **1 040 565 €** C'est le montant global consacré aux actions de formation en 2018 dont 55 % de ces dépenses étaient dédiées au financement des études promotionnelles.
- ▶ **7** C'est le nombre d'agents dont les études promotionnelles ont été financées au titre de l'année 2018, (1 IBODE, 1 CS, 3 IDE, 1 AS, 1 animateur). En outre, 15 agents ont poursuivi sur l'année leurs études à l'IFAS, à l'IFSI et à l'IFCS.
- ▶ **170** C'est le nombre de stagiaires accueillis au sein de l'établissement dont 26 dans les EHPAD, 17 à la maternité, 14 dans les services logistiques, 13 au service des urgences, 13 sur le plateau technique de rééducation, 6 au service informatique, et 3 dans les secrétariats médicaux.
- ▶ **501 477 €** C'est la contribution annuelle versée par l'établissement au titre des œuvres sociales (CGOS). En retour des prestations ont été attribuées aux agents, notamment 131 363 € au titre de la prestation maladie, 91 928 € au titre des prestations de rentrée scolaire, 33 504 € au titre du départ à la retraite ou encore 33 717 € au titre des prestations petite enfance.