

LIVRET D'ACCUEIL

du personnel hospitalier



BIENVENUE



SOMMAIRE

- 06 Présentation
- 10 Les personnels non médicaux
- 29 Les personnels médicaux & étudiants en médecine
- 40 L'enseignement
- 45 Être un professionnel au CHU
- 48 Bien vivre et travailler au CHU
- 55 Renseignements, vie pratique
- 59 Numéros utiles







É D I T O

Bienvenue

Nous sommes heureux de vous accueillir au Centre Hospitalier Universitaire de la Réunion.

Quelle que soit la filière professionnelle à laquelle vous appartenez : médicale, soignante, logistique, technique, administrative, vous contribuerez à cette grande chaîne de compétences qui fait le Centre Hospitalier Universitaire. La qualité de la prise en charge des patients qui se confie au CHU, constitue la priorité que partagent tous les professionnels de l'établissement.

Ce livret a été rédigé à votre intention. Il a pour vocation de faciliter votre intégration en vous apportant les informations générales essentielles.

N'hésitez pas à solliciter vos collègues et vos responsables qui vous renseigneront davantage.

Le Centre Hospitalier Universitaire de La Réunion, dont vous faites désormais partie connaît une évolution rapide au rythme des progrès et des besoins des patients.

Je vous remercie de l'avoir choisi pour contribuer à faire progresser les valeurs du service public hospitalier qui sont les nôtres.

Lionel CALENGE,
Directeur Général du CHU de La Réunion

"la qualité de la prise en charge des patients. une priorité pour tous les professionnels de l'établissement."

PRÉSENTATION

Le Décret du 26 avril 2007 avait officialisé la reconnaissance du Centre Hospitalier Régional (CHR) et permis le rapprochement des 2 sites : L'Hôpital Félix Guyon et le Groupe Hospitalier Sud Réunion (GHSR).

Depuis 2007, cette convergence des 2 établissements s'est poursuivie jusqu'à la fusion juridique prévue par **Décret du 21 novembre 2011**.

Le 29 février 2012, la signature de la convention hospitalo-universitaire crée le Centre Hospitalier Universitaire de La Réunion (CHU de La Réunion).

Le CHU de La Réunion se situe au 17ème rang national sur 32 CHRU.

Il regroupe :

Le CHU site Nord situé à Saint Denis,

Le CHU sites Sud qui rassemble:

>L'Hôpital de Saint Pierre

>L'Hôpital de Saint Joseph

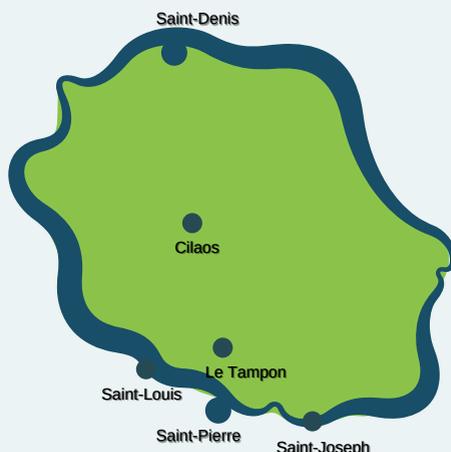
>L'Hôpital de Saint Louis

>L'Hôpital du Tampon

>L'Hôpital de Cilaos

>Les unités de soins longue durée et EHPAD de Saint Joseph et Saint Louis

>Les sites extra hospitaliers de santé mentale



Le CHU de La Réunion, en quelques chiffres

- + de 1800 lits et places,
- Près de 100 métiers
- Environ 8 600 professionnels
- 144 000 entrées
- 308 400 consultations externes.

Il accueille la quasi-totalité des spécialités médicales et chirurgicales et possède un plateau technique moderne et performant.

PRÉSENTATION

À l'instar des établissements de santé, le CHU de La Réunion prend en charge toute personne ayant besoin d'être rassurée sur son état de santé, guérie d'une maladie, soulagée ou accompagnée face à une situation physiologique, à une pathologie chronique ou aigue, à un handicap ou à l'âge.



Ses missions fondamentales sont :

- >Les Soins
- >L'Enseignement
- >La Recherche
- >La Prévention

À ce titre, au-delà de ses missions fondamentales, il assure aussi :

- Les urgences,
- La permanence de soins,
- La prise en charge des soins palliatifs,
- Le développement professionnel continu,
- La lutte contre l'exclusion et l'accueil des personnes en difficultés,
- Les actions de santé publique.

Rayonnement du CHU de La Réunion

Le Centre Hospitalier Universitaire de La Réunion occupe une place majeure dans le paysage réunionnais et la zone Océan Indien.

À ce titre, il développe une politique de partenariat et de coopération :



- à La Réunion et à Mayotte, avec l'État, les établissements de santé publics et privés, les associations, les réseaux de santé et plus largement les acteurs du secteur sanitaire, social et médico-social ;

- sur le plan international, avec les pays de la Commission de l'Océan Indien (Union des Comores, Madagascar, île Maurice, Seychelles) et le Mozambique.

PRÉSENTATION

Les Instances du CHU

> Le Conseil de Surveillance

Le Conseil de Surveillance se prononce sur la stratégie de l'établissement et exerce le contrôle permanent de la gestion de l'établissement.



Pour plus d'informations sur le rôle et le fonctionnement des instances, se reporter au règlement intérieur du CHU.

Le CS délibère, notamment sur le projet d'établissement, le compte financier et l'affectation des résultats, le rapport annuel sur l'activité du CHU de La Réunion ; Et donne un avis, notamment, sur la politique d'amélioration continue de la qualité, de la sécurité des soins et de la gestion des risques ainsi que les conditions d'accueil et de prise en charge des usagers ; le règlement intérieur de l'établissement.

> Le directoire du CHU

Le directoire est concerté sur les sujets concernant la stratégie de l'établissement, notamment sur le projet d'établissement, dont le projet médical ; le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens passés avec l'agence de Santé, ainsi que sur les sujets concernant les affaires financières et le patrimoine, l'organisation interne de l'établissement, la politique sociale et l'organisation du travail, la politique de qualité et de sécurité des soins.

> La Commission Médicale d'Établissement (CME)

La CME représente les personnels médicaux, odontologiques, maïeutiques et pharmaceutiques de l'établissement. Sa composition, ses compétences, ses modalités d'organisation et de fonctionnement font l'objet d'un règlement intérieur spécifique.

> Le Comité Technique d'Établissement (CTE) - Comité Social d'Établissement à compter de janvier 2023 (CSE)

Le CTE assure la représentation des personnels autres que médicaux de l'établissement. Ses compétences sont définies par voie réglementaire.

> La Commission des Soins Infirmiers, de Rééducation et Médico techniques (CSIRMT)

Présidée par un coordonnateur général des soins infirmiers, de rééducation et médico-techniques du CHU, elle est composée de représentants titulaires (et suppléants) élus des différentes catégories de personnels qui participent à la mise en œuvre de ces soins.

PRÉSENTATION

> Les Commissions Administratives Paritaires Locales (CAPL)

Les corps de catégories A, B et C sont répartis par arrêté ministériel au sein de 10 CAPL :

- 4 pour les corps de catégorie A
- 3 pour les corps de catégorie B
- 3 pour les corps de catégorie C

Une CAPL comprend en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants du personnel. Elle est composée des membres titulaires et de membres suppléants.

Les CAPL sont des instances consultatives au sein desquelles sont examinées des décisions individuelles défavorables relatives à la carrière des fonctionnaires. Elles peuvent également se réunir en conseil disciplinaire.

Les CAPL émettent un avis pour tout recours hiérarchique présenté devant celle-ci par agent à l'encontre d'une décision individuelle défavorable le concernant.

> La Commission Des Usagers

La CDU est une instance consultative composée, notamment :

- du Directeur Général du CHU ou son représentant,
- des représentants des usagers,
- un représentant du personnel,
- des médiateurs médecins et non médecins.

Elle a vocation à :

- veiller au respect des droits des usagers,
- faciliter les démarches,
- contribuer à l'amélioration de la prise en charge.



LES PERSONNELS NON MÉDICAUX

LA VIE PROFESSIONNELLE

Le recrutement

Principes :

Vous avez été recruté dans l'établissement en qualité de :

→ Contractuel

Vous avez été recruté sous contrat de droit public pour occuper un emploi dans l'attente du recrutement d'un agent stagiaire ou titulaire ou pour remplacer momentanément des fonctionnaires indisponibles. Dans ce cas, ce contrat à durée déterminée pourra être reconduit en fonction des besoins de l'établissement et sous réserve de l'évaluation de vos capacités à assurer la fonction. Si le CHU dispose de postes vacants, vous pourrez vous présenter aux concours sur titres ou sur épreuves dès lors que vous remplirez les conditions prévues par les textes.

→ Stagiaire

Vous avez satisfait à l'une des procédures d'intégration dans la fonction publique hospitalière. Nommé sur un emploi permanent, vous serez titularisé après une période probatoire (en général un an). Le cas échéant, une période de formation pourra être exigée selon le statut de votre corps.

→ Titulaire

Vous avez le statut de fonctionnaire, ce qui ouvre droit à un déroulement de carrière. Vous êtes désormais titulaire de votre grade.

La prise de fonctions

Une visite médicale d'embauche précède votre prise de fonctions. Une fiche d'aptitude vous sera remise. L'avis d'aptitude formulé par le médecin de santé au travail concerne l'adéquation entre votre état de santé et votre futur poste de travail.



Pour plus d'informations sur votre parcours professionnel, vous pouvez vous adresser à la borne d'accueil de la DRH

qui vous orientera vers le gestionnaire en charge de votre dossier si besoin.

DRH Nord : 02 62 90 63 60

DRH Sud : 02 62 35 90 30

carrieres.sud@chu-reunion.fr

ou

carrieres.nord@chu-reunion.fr



Cette visite est obligatoire. Pour plus d'informations, vous pouvez contacter le SST :

SST Nord : 02 62 90 51 25

sec.medtravail.fguyon@chu-reunion.fr

SST Sud : 02 62 35 90 39

medpreventive.ghsr@chu-reunion.fr

LES PERSONNELS NON MÉDICAUX

LA VIE PROFESSIONNELLE

Parcours professionnel

Principes

Vous êtes contractuel à durée déterminée (CDD), un entretien professionnel sera réalisé avec votre encadrement avant tout renouvellement de contrat. Cet entretien destiné à apprécier vos compétences et votre manière de servir sera réalisé avec vous. Elle conditionne votre renouvellement de contrat.

Accès à la stagiairisation

La réussite à un concours sur titres ou sur épreuves vous permettra d'accéder au statut de stagiaire. Vous êtes stagiaire pendant une période probatoire. Vous exercerez en cette qualité et votre titularisation sera prononcée en fonction des appréciations portées sur votre façon de servir.

À défaut d'accéder à la stagiairisation

Tout agent en CDD sur poste vacant et dont la valeur professionnelle est avérée, se verra proposer un Contrat à durée indéterminée (CDI).

Que vous soyez contractuel, stagiaire ou titulaire, chaque année vous serez convié un entretien professionnel et de formation avec votre encadrement hiérarchique direct. Il permet de faire le bilan de l'année écoulée, de cerner vos marges de progression et de fixer des objectifs pour l'année à venir. À cette occasion, vous évoquerez vos besoins en formation et vos projets de carrière le cas échéant.



Pour plus d'informations sur votre parcours professionnel, vous pouvez vous adresser à la borne d'accueil de la DRH

qui vous orientera vers le gestionnaire en charge de votre dossier si besoin.

DRH Nord : 02 62 90 63 60

DRH Sud : 02 62 35 90 30

carrieres.sud@chu-reunion.fr

ou

carrieres.nord@chu-reunion.fr



L'accès à la stagiairisation est un axe fort des lignes directrices de gestion (LDG) 2021-2024. Vous pouvez vous y référer pour plus d'information au paragraphe 1- Attractivité-résolution 4 de même pour l'accès au CDI –Résolution 5.



LES PERSONNELS NON MÉDICAUX

LA VIE PROFESSIONNELLE

Parcours professionnel

Promotion

En qualité de fonctionnaire, vous pourrez bénéficier de différentes formes et modalités de promotion.

Avancement d'échelon

L'avancement d'échelon est automatique et se traduit par un gain indiciaire et une augmentation de traitement. À chaque grade ou emploi correspond une grille indiciaire fixée par les statuts particuliers. Elle établit le nombre d'échelons et la durée à accomplir dans chaque échelon.

Avancement de grade

Il s'agit d'une promotion qui peut se faire dans le cadre des tableaux d'avancement de grade au regard de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle de l'agent, ou à l'issue d'un examen professionnel ou d'un concours.

Les autres modalités de promotion interne

Le changement de corps par liste d'aptitude, le concours interne ou encore l'accès direct à certains corps de catégorie A.

La rémunération

La rémunération est de droit après service fait et elle est payée mensuellement à terme échu.

Attention : si vous changez de compte bancaire, vous devez transmettre votre nouveau RIB à la DRH, à défaut le virement ne sera pas effectif.



Conformément à l'article 65 du titre IV, l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires se fonde sur l'entretien professionnel annuel.



Vous pouvez obtenir des renseignements détaillés auprès du gestionnaire de paye de la DRH. Vous pouvez accéder à votre fiche de paye sur le « portail agent ».



LES PERSONNELS NON MÉDICAUX

LA VIE PROFESSIONNELLE

Parcours professionnel

Comment accéder au portail RH ?

PROCEDURE CONSULTATION FICHE DE PAIE

Pour pouvoir se connecter sur le portail RH, l'agent doit créer lui-même son identifiant, ce dernier étant son matricule RH (6 chiffres).

Création de la connexion

Se munir du bulletin de salaire du mois précédent.

Lancer l'application

En haut de la fenêtre à droite, apparition de la partie permettant la création du compte.

Identifiant Saisir dans la zone « Identifiant » votre matricule RH (les 6 chiffres)

Mot de passe

[Créer un compte](#) [Mot de passe oublié](#) [Connexion](#)

Cliquer sur « Créer un compte ».

La fenêtre suivante s'affiche :

Création d'un compte

Adresse Mail

Informations sur le bulletin de salaire

Matricule

Bulletin du mois de Janvier 2021

Net à payer

Mot de passe

Mot de passe

Confirmation du mot de passe

Saisir une adresse mail nominative valide.

Se munir du dernier bulletin de salaire

Renseigner les champs « Matricule », « Bulletins du mois de » et « Net à payer » du bulletin.

Saisir le « Mot de passe » (de préférence avec au moins une majuscule, un caractère spécial, un chiffre) et le confirmer dans le champ « Confirmation du mot de passe ».

Appuyer sur le bouton «Créer» pour valider ce formulaire

LES PERSONNELS NON MÉDICAUX

LA VIE PROFESSIONNELLE

Parcours professionnel

La formation professionnelle continue

La formation professionnelle continue vise les savoirs mobilisables en situation de travail. Elle vous donnera les moyens de maintenir ou d'actualiser vos connaissances, compétences et qualification tout au long de votre parcours dans l'établissement ou d'évoluer professionnellement.

Il vous sera possible de formaliser vos demandes de formation, lors de la campagne annuelle des entretiens professionnels, qui seront étudiées en commission de formation.

Chaque professionnel de santé doit suivre un parcours de Développement Professionnel Continu (DPC) pour remplir son obligation individuelle triennale.

L'entrée dans une école spécialisée en vue d'une promotion est possible selon les besoins de l'établissement.



Vous pouvez obtenir des renseignements détaillés auprès du service formation :

*Formation Nord :

02 62 90 51 65

02 62 90 51 67

02 62 90 51 69

sec.cfc.fguyon@chu-reunion.fr

*Formation Sud :

02 62 35 99 56

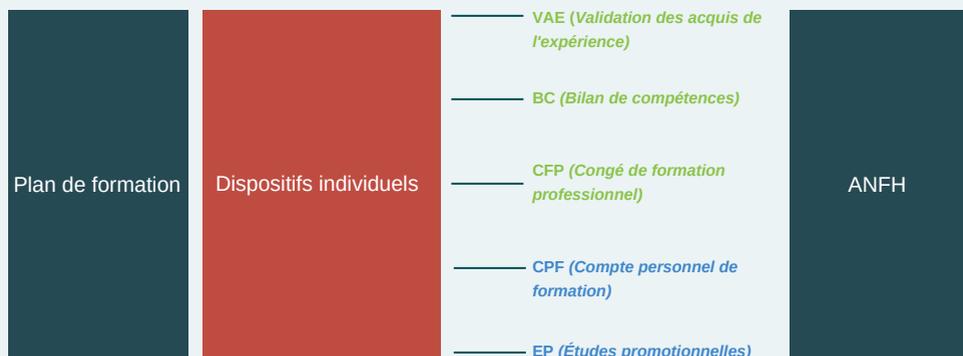
02 62 35 95 07

02 62 78 98 78

formation.chu.sud@chu-reunion.fr

Cette formation vous permet d'acquérir un diplôme afin d'exercer un autre métier hospitalier. Si vous bénéficiez de ce dispositif, vous êtes soumis à un engagement de servir.

Au-delà du plan de formation de l'établissement, d'autres modalités vous sont proposées pour permettre de réaliser vos projets dans le cadre des dispositifs individuels proposés par l'ANFH après avis du Comité Territorial de l'ANFH (4 commissions dans l'année).



LES PERSONNELS NON MÉDICAUX

LA VIE PROFESSIONNELLE

Parcours professionnel

Le conseil en évolution professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle. Il permet, s'il y a lieu, d'établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...).

Le CHU a mis en place ce dispositif pour vous accompagner.

Mobilité

De quoi parle-t-on ?

La mobilité interne se caractérise par les changements de poste de travail, de métier ou concerne la situation d'un agent qui change de poste afin de bénéficier d'une évolution hiérarchique ou de responsabilité.

Pourquoi une mobilité interne ?

Pour répondre à une aspiration professionnelle nouvelle, pour développer de nouvelles compétences, dans le cadre de la survenance d'un accident de la vie ou pour enrichir votre parcours, vous pouvez vous engager dans une perspective de changement dans votre vie professionnelle.

Pour qui ?

Tout agent, quel que soit son grade, son statut (contractuel, titulaire) ou son établissement d'affectation.

Quand ?

Vous pouvez exprimer votre souhait d'évoluer professionnellement ou de changer de métier lors de l'entretien annuel d'évaluation ou à tout autre moment de votre vie professionnelle auprès de votre encadrement.

Vous pouvez être accompagné si vous le souhaitez par le(la) conseiller (ère) en mobilité qui vous aidera dans la définition de votre projet.



Trisha MAILLOT, conseillère en évolution professionnelle et mobilité est à votre écoute

Tel : 0262 71 78 04



LES PERSONNELS NON MÉDICAUX

LA VIE PROFESSIONNELLE

Parcours professionnel

Temps de travail

La durée légale du travail effectif, dans un établissement public hospitalier, est fixée à 1 607 heures par an ou 35 heures en moyenne par semaine.

La durée annuelle de travail effectif d'un agent qui travaille exclusivement de nuit est fixée à 1 476 heures. Un agent travaille exclusivement de nuit s'il effectue au moins 90 % de son temps de travail annuel de nuit.

Le planning mensuel affiché dans votre service, vous précisera vos horaires et cycle de travail.

Portail RH

Un portail RH est une plateforme web, composante du SIRH, via laquelle vous pouvez accéder à des informations personnelles ou générales.

Ce type d'outil vous permet de rentrer dans une démarche active de gestion de votre carrière.

Les différentes fonctionnalités du portail RH sont accessibles de manière sécurisée par un système de vues et de droits d'accès : vous pouvez ainsi avoir accès de manière totalement sécurisée à vos informations personnelles. Il est possible d'accéder à votre planning de travail, vos congés, de télécharger vos bulletins de salaire, ou les documents d'information de la DRH.

Télétravail

Le CHU a mis en place une charte de télétravail, dispositif innovant contribuant à l'équilibre des temps, à l'implication professionnelle et à l'épanouissement personnel.

Pour bénéficier du dispositif, vos activités doivent être éligibles et vous devez en faire la demande ; il repose sur un triple accord : l'agent, le cadre, la direction. Et il est possible d'y mettre fin à tout moment moyennant un délai de prévenance.



Un guide pratique sur le temps de travail au CHU est disponible dans le logiciel qualité.

Vous pourrez toutefois obtenir davantage d'explications et de précisions auprès de votre encadrement ou du référent « gestion temps de travail ».

Vous pouvez accéder à votre planning sur le « portail agent ».



Un guide pratique sur le temps de travail au CHU est disponible dans le logiciel qualité.

Vous pourrez toutefois obtenir davantage d'explications et de précisions auprès de votre encadrement ou du référent « gestion temps de travail ».

Vous pouvez accéder à votre planning sur le « portail agent ».



La charte télétravail est disponible auprès de votre encadrement, sur le portail RH, sur le logiciel de gestion documentaire NORMEA.

Des référents télétravail sont à votre écoute :

*Maëva PLANTE : 0262 90 64 64
maeva.plante@chu-reunion.fr*

*Françoise BELON : 0262 35 95 94
francoise.belon@chu-reunion.fr*

LES PERSONNELS NON MÉDICAUX

LA VIE PROFESSIONNELLE

Parcours professionnel

Congés annuels

Les congés annuels sont programmés l'année N-1 (octobre).

La demande de congés doit faire l'objet d'une demande via le portail RH (Formulaire de congé) et d'une validation du supérieur hiérarchique avant tout départ. Les congés annuels non pris au 31 décembre en raison d'une absence prolongée pour raison de santé peuvent être reportés sous certaines conditions.



Jours de récupération du temps de travail (RTT)

Des jours de récupération du temps de travail (RTT) peuvent être attribués en fonction de votre règle de gestion. Leurs conditions d'utilisation et de décompte sont fixées par l'administration.

Compte épargne-temps (CET)

Le compte épargne-temps (CET) permet de conserver les jours de congés, de RTT ou d'heures supplémentaires. Le CET est alimenté en début d'année N+1 après la clôture de l'exercice de l'année N-1.

Autorisation d'absence

La demande doit faire l'objet d'une demande écrite (*formulaire d'autorisation*) et d'une validation du supérieur hiérarchique et de la DRH avant tout départ.



Vous avez droit à 25 jours ouvrés et selon des règles fixées au CHU vous bénéficiez de jours supplémentaires (2 jours de congé hors saison (CHS) et 1 jour de congé de fractionnement (CF))

Pour plus informations :

tps.travail.ghsr@chu-reunion.fr

tps.travail.fguyon@chu-reunion.fr

Les périodes de congé de maladie réduisent le nombre de jours de RTT.

Les périodes de congé de maladie réduisent le nombre de jours de RTT.

Ouvert à la demande de l'agent et sous conditions.

Exemples d'autorisation d'absences : Mariage/PACS ; Enfant/Parent malade ; Décès ; Concours ; Abs syndicale...

LES PERSONNELS NON MÉDICAUX

LA VIE PROFESSIONNELLE

Parcours professionnel

Activités à temps plein/à temps partiel

> À temps plein

Dans ce cadre, l'agent consacre l'intégralité de son activité au sein de l'établissement.

> À temps partiel

- **temps partiel de droit** : Il est automatiquement fait droit à la demande de l'agent d'exercer à temps partiel lors de la survenance de certains événements familiaux ainsi que s'il est fonctionnaire, lorsqu'il est atteint d'un handicap.
- **temps partiel accordé selon les nécessités de service** : seulement pour les titulaires et stagiaires.
- **temps partiel pour raison thérapeutique** : Un temps partiel thérapeutique peut être accordé à un fonctionnaire après un arrêt pour raison de santé.



La rémunération brute de l'agent est proratisée selon sa quotité de travail.

Position statutaires

Principes

Au cours de votre carrière, en dehors de la position d'activité au sein de l'établissement, vous pourrez bénéficier d'une des positions statutaires suivantes, sous réserve de répondre aux conditions fixées par les textes.

- > Disponibilité
- > Congé non rémunéré
- > Congé parental et Congé de présence parentale
- > Détachement
- > Mise à disposition

Les agents contractuels peuvent bénéficier, sous certaines conditions de congés, notamment pour motif familial

- > Congé pour convenances personnelles
- > Congé de préparation à un concours



Si l'une des positions vous intéresse, contacter l'accueil de la DRH qui vous orientera et vous proposera un RDV avec votre gestionnaire de carrière.

Pour plus d'informations sur vos droits à congés votre gestionnaire RH est à votre disposition sur RDV.



LES PERSONNELS NON MÉDICAUX

LA SANTÉ AU TRAVAIL: PROTECTION ET COUVERTURE SOCIALE

Le service de santé au travail

Avant votre prise de fonctions, vous passez un examen médical auprès du médecin du travail.

Cet examen est destiné à vérifier votre aptitude au poste sur lequel vous êtes affecté. Le médecin du travail veille au respect des vaccinations obligatoires.

Des permanences de psychologue du travail et d'assistante sociale sont également à votre disposition.



Protection et couverture sociale

Congé maladie ordinaire (CMO)

L'agent doit contacter son supérieur hiérarchique dès le premier jour d'absence et adresser ou déposer dans les 48 heures un certificat médical (volets n°2 et 3) justifiant l'arrêt de travail à la DRH. Au-delà de 6 mois de congé de maladie, le comité médical est consulté pour avis.

Congé longue maladie (CLM)

Le fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) a droit à des congés de longue maladie (CLM). La liste indicative des affections susceptibles d'ouvrir droit au CLM est fixée par un arrêté du 14 mars 1986. La durée totale du CLM est fixée à 3 ans maximum après avis du comité médical. Le CLM peut être utilisé de manière continue ou fractionnée.



Attention: certaines visites et vaccinations ont un caractère obligatoire

Pour plus d'informations, vous pouvez contacter :

SST Nord : 02 62 90 51 25

sec.medtravail.fguyon@chu-reunion.fr

SST Sud : 02 62 35 90 39

medpreventive.ghsr@chu-reunion.fr

Psychologue nord :

Carole CHECKOURI : 0262 90 67 77

et Andrea BARDEUR : 0262 90 51 27

Secrétariat SST : 0262 90 51 25

Psychologue sud :

Claire RIZZOTTO 0262 35 95 22

Assistante sociale CHU : Corinne PAYET 0692 34 69 55 ou 0262 35 97 04

Attention : La demande de renouvellement doit être adressée à la DRH dans le 2 mois avant l'expiration du CLM en cours.

La demande de renouvellement doit être adressée à la DRH dans les 2 mois avant l'expiration du CLD en cours.

LES PERSONNELS NON MÉDICAUX

LA SANTÉ AU TRAVAIL: PROTECTION ET COUVERTURE SOCIALE

Protection et couverture sociale

Accident de service et maladie professionnelle

Le fonctionnaire en activité a droit à un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) lorsque son incapacité temporaire de travail est consécutive à un accident reconnu imputable au service, à un accident de trajet ou à une maladie contractée en service.

Pour obtenir un CITIS, le fonctionnaire, ou son ayant-droit, adresse par tout moyen à son administration une déclaration d'accident de service, d'accident de trajet ou accompagnée des pièces nécessaires pour établir ses droits.

En cas de maladie professionnelle, il convient d'en faire une demande écrite de reconnaissance auprès de la DRH avec à l'appui un certificat médical initial.

Vous devez transmettre le certificat médical à votre administration dans les 48 heures suivant son établissement. Vous devez transmettre la déclaration d'accident dans les 15 jours suivant la date de l'accident.

Pour obtenir la prolongation de votre CITIS, vous devez adresser un certificat médical de prolongation à la DRH précisant la lésion, la date initiale d'accident, la durée probable de votre incapacité de travail.

Lorsque vous êtes guéri ou que les lésions dues à l'accident sont stabilisées, vous transmettez à votre administration un certificat médical final de guérison ou de consolidation.

En cas de rechute, vous devez refaire une demande de CITIS dans le délai d'1 mois suivant sa constatation médicale.



Le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement et la prime de service continue d'être versée sauf si vous êtes absent une année complète.

Il a droit, en outre, au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident.

Pièces justificatives :

>Déclaration d'accident disponible sur Normea ou auprès de votre encadrement

>Un certificat initial indiquant les lésions



LES PERSONNELS NON MÉDICAUX

LA SANTÉ AU TRAVAIL: PROTECTION ET COUVERTURE SOCIALE

Protection et couverture sociale

Obligations en cas d'arrêts maladie

En arrêt CMO, CLM, CLD ou CITIS, vous devez respecter les obligations suivantes :

- > Vous soumettre aux visites de contrôle demandées par votre administration ou le comité médical,
- > Cesser tout travail,
- > Informer votre administration de tout changement de résidence.

En cas d'absence pour CITIS, au-delà de 6 mois de prolongation de votre CITIS, vous devez obligatoirement vous soumettre à un examen par un médecin agréé.

Le non-respect de ces obligations peut entraîner l'interruption du versement de votre rémunération.



Congé de maternité

En situation de grossesse, le fonctionnaire ou le stagiaire en activité, a droit au congé de maternité avec traitement d'une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale.

Pour le 1er ou 2ème enfant : 16 semaines. Pour le 3ème et plus : 26 semaines.

Pour plus d'informations vous pouvez contacter le gestionnaire RH qui gère votre dossier administratif.

Congé d'adoption

À partir du 1er juillet 2021, La durée du congé d'adoption varie selon le nombre d'enfants adoptés, le nombre d'enfants que vous avez déjà à charge et selon qu'il est réparti ou non entre les 2 parents.

Le congé varie de 16 à 22 semaines.

Congé de paternité

Après la naissance d'un enfant, le père, fonctionnaire stagiaire ou titulaire, a droit à un congé de paternité et d'accueil de l'enfant.



À compter du 01/07/2021

Naissance d'1 enfant : 3 jours ouvrables + 25 jours calendaires maximum

Naissance multiple : 3 jours ouvrables + 32 jours calendaires.

LES PERSONNELS NON MÉDICAUX

LA SANTÉ AU TRAVAIL: PROTECTION ET COUVERTURE SOCIALE

Le handicap et l'invalidité

Quel que soit leur mode de recrutement, la carrière des agents en situation de handicap se déroule dans les mêmes conditions que celle des fonctionnaires appartenant au même corps et au même grade : mêmes règles statutaires, mêmes droits, mêmes obligations, mêmes rémunérations, mêmes indemnités et même droit à l'avancement. Seules les compétences professionnelles sont prises en compte.

Toutefois, un certain nombre de mesures spécifiques sont prises si besoin pour faciliter et sécuriser leur parcours professionnel au niveau du CHU.



Important : La référente handicap du CHU est à votre disposition pour vous éclairer sur votre parcours professionnel et votre maintien dans l'emploi.

*Vanessa DARID Tél : 02 62 71 98 14
vanessa.darid@chu-reunion.fr*

Exemples de mesures appropriées :
Un aménagement de poste de travail
Un aménagement d'horaires
Un temps partiel de droit
Un parcours individualisé de formation...

Le départ en retraite anticipée : Cette mesure concerne tout fonctionnaire handicapé atteint d'un taux d'incapacité de 80%, justifiant d'une durée d'assurance validée et d'une durée d'assurance cotisée minimum.

La mise à la retraite pour invalidité : Lorsque qu'un fonctionnaire est reconnu définitivement inapte à l'exercice d'un emploi public et ne peut pas être reclassé, il est placé à la retraite pour invalidité.

Agents contractuels

En cas d'arrêt pour raison de santé, vous devez prévenir votre encadrement de proximité et transmettre votre certificat médical à la borne d'accueil de la DRH dans les 48 heures suivant la date d'interruption de travail et vous êtes placé en congé de maladie.

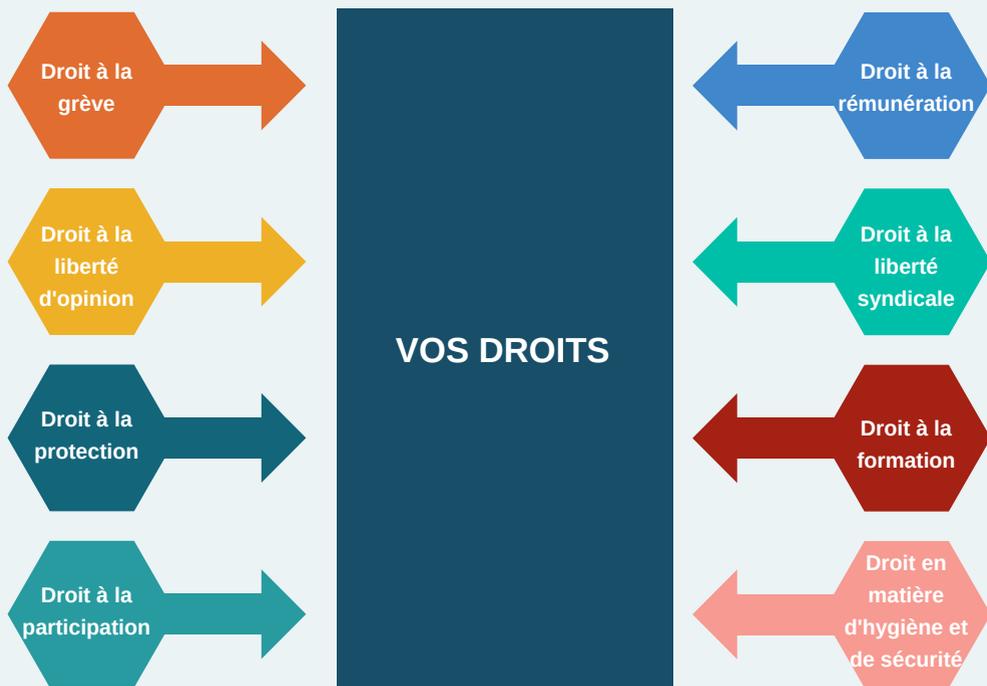
Votre dossier est géré par la caisse primaire d'assurance maladie. Votre rémunération pendant votre arrêt de travail dépend de votre ancienneté dans l'établissement.



Vous renseigner auprès de votre gestionnaire RH.

LES PERSONNELS NON MÉDICAUX

DROITS ET DEVOIRS



Le droit à une pension de retraite

Vous êtes fonctionnaire, à ce titre vous êtes affilié à la CNRACL (Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales) et vous cotisez à ce régime pour votre retraite.

Votre correspondant privilégié pour toute estimation de votre retraite sera le gestionnaire au sein de la Direction des Ressources Humaines. Ce dernier constituera votre dossier de demande de retraite et vous indiquera la liste des pièces justificatives à fournir et démarches complémentaires à accomplir le cas échéant, notamment si vous avez été agent contractuel.

La constitution de votre dossier devra être effectuée au moins six mois avant la date de départ envisagée pour éviter toute interruption entre le versement du dernier traitement d'activité et le versement de la pension de retraite.

LES PERSONNELS NON MÉDICAUX

DROITS ET DEVOIRS

Laïcité et déontologie

Un référent laïcité et déontologie est nommé. Vous pouvez interpellier le référent pour vous apporter tout conseil utile, au respect des obligations et des principes de laïcité et de déontologie.

Ses missions sont d'assurer le conseil, la sensibilisation auprès de vous pour la mise en œuvre du principe de laïcité, de déontologie notamment par l'analyse et la réponse à vos sollicitations portant sur des situations individuelles ou sur des questions d'ordre général.

Possibilité de recours en Commission Administrative Paritaire

Au-delà de leur faculté d'exercer leur droit de recours gracieux ou hiérarchique, les agents ont la possibilité de saisir la CAP pour que celle-ci examine les recours qu'ils ont formulé contre les décisions qui leur seraient défavorables.



*Un référente peut vous accompagner
KERBIDI Emmanuel :*

0260 90 50 18 (Nord)

ou 0262 35 93 64 (Sud)

emmanuel.kerbidi@chu-reunion.fr



*Pour saisir la CAP, il suffit d'adresser
un courrier au Président de la CAP
par courrier postale :*

Nord :

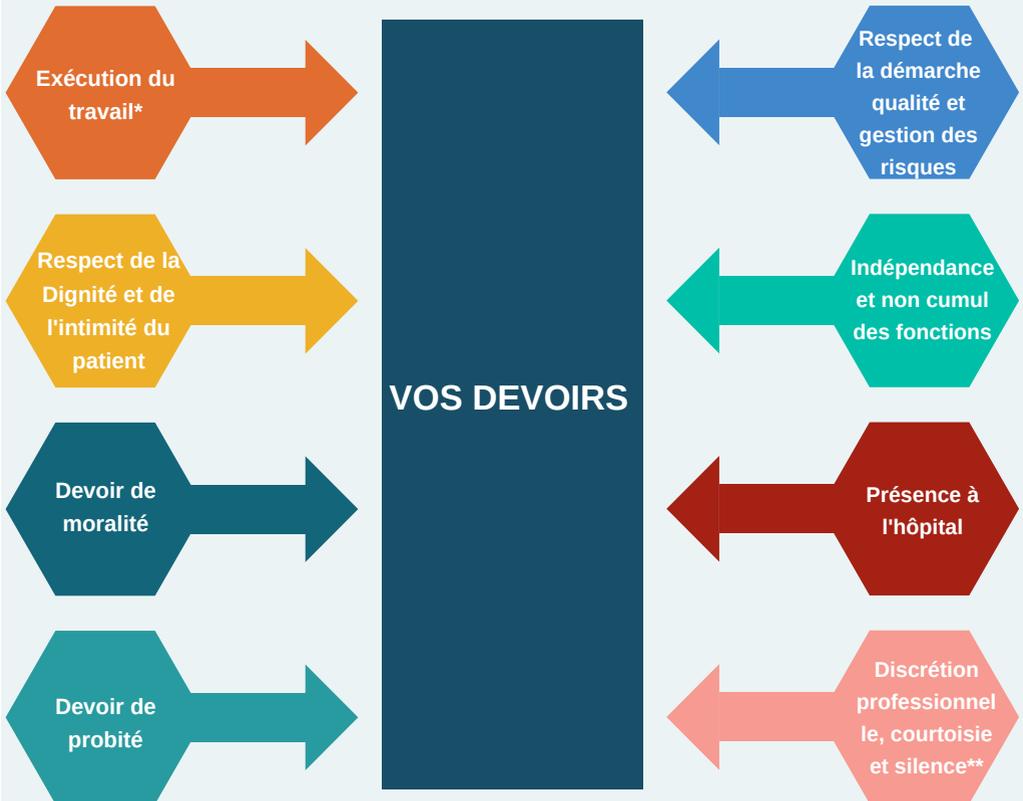
*CHU Félix Guyon – Direction des
Ressources Humaines
Allée des Topazes – CS11021
97400 Saint-Denis*

Sud :

*CHU SUD Réunion – Direction des
Ressources Humaines
BP 350 – 97448 SAINT PIERRE
CEDEX*

LES PERSONNELS NON MÉDICAUX

DROITS ET DEVOIRS



*L'exécution du travail et l'obligation d'obéissance hiérarchique: Chacun est tenu de se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf si celles-ci sont manifestement illégales et de nature à compromettre gravement l'intérêt public.

**Le secret professionnel, la discrétion professionnelle, les devoirs de réserve, d'information et de courtoisie:

Vous êtes tenu au secret professionnel. Tout manquement à cette obligation peut entraîner des sanctions pénales, civiles et disciplinaires.

LES PERSONNELS NON MÉDICAUX

RESPONSABILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE

Fort de son engagement social et de sa qualité de 1er employeur de l'île, le CHU de la Réunion porte divers dispositifs à l'attention des professionnels et participant d'une meilleure qualité de vie au travail.

Égalité professionnelle

En application de l'article 80 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le CHU de La Réunion s'engage, élabore et met en œuvre un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.



Qualité de vie au travail

Un comité de pilotage de la qualité de vie au travail et une équipe RH dédiée déploient un plan d'actions en faveur de meilleures conditions de travail et de prévention de la santé au travail, et notamment :

- > Prévention des risques professionnels, et notamment des troubles musculo-squelettiques,
- > Actions de prévention des Risques Psycho-Sociaux,
- > Actions de formation pour améliorer le travail en équipe,
- > Politique de remplacement de l'absentéisme,
- > Actions bien-être au travail, fauteuils massants...

Violence, harcèlement, propos sexistes, discrimination au travail

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique est venue renforcer la lutte contre les diverses formes de violence, discrimination, harcèlement et d'agissement sexiste.

Si vous en êtes victime, vous pouvez signaler les faits à la cellule de prévention et de traitement de situations de violence. Vous ne pouvez pas être sanctionné pour avoir dénoncé ces faits, sauf si la dénonciation est basée sur des faits imaginaires.



Une référente égalité professionnelle est à votre écoute :

*Françoise BELON : 0262 35 95 94
francoise.belon@chu-reunion.fr*



*Procédure accessible sur NORMEA
Une adresse mail est mise à votre disposition pour le signalement :*

cptsv@chu-reunion.fr

Des référentes peuvent vous accompagner :

*Françoise BELON : 02 62 35 95 94
francoise.belon@chu-reunion.fr*

*Vanessa DARID : 0262 71 98 14
vanessa.darid@chu-reunion.fr*

LES PERSONNELS NON MÉDICAUX

RESPONSABILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE

Engagement en faveur d'un développement durable

L'établissement est activement engagé dans une politique de développement durable. Du tri des déchets aux économies d'énergie, en passant par la lutte contre le gaspillage ou des projets d'innovation à intérêt environnemental, un plan d'actions et des opérations de communication invitent chaque professionnel à être acteur de cette démarche pour un Hôpital « durable ».



LES PERSONNELS MÉDICAUX & ÉTUDIANTS EN MÉDECINE

Vous souhaitez postuler ou vous allez être recruté sur l'un des statuts suivants au CHU de La Réunion. Nous vous apportons les informations essentielles pour vous aider dans votre prise de décision, ou faciliter vos démarches, sachant que la Direction des Affaires médicales se fera un plaisir de répondre à vos demandes d'informations complémentaires.

LES PERSONNELS HOSPITALO-UNIVERSITAIRES ET PRATICIENS HOSPITALIERS

Les conditions d'accueil

- Prise en charge des frais de voyage à l'occasion de la prise de fonction et de la fin de fonction, en application des dispositions du statut et des modalités en vigueur au CHU de La Réunion :
 - > des PH titulaires temps plein (praticien et famille à charge),
 - > des assistants des hôpitaux, sous réserve d'un an de fonctions minimum (*praticien et famille à charge*),
 - > des praticiens contractuels (*voyage du praticien*),
- Mise à disposition d'un logement de fonction pour une durée d'un mois, si nécessaire,
- Prise en charge des frais de déménagement (*mutation des PH titulaire **exclusivement***).

Vie professionnelle

Vos droits

Ils sont reconnus dans le code du travail et le statut de la fonction publique hospitalière et concernent :

- La liberté d'expression,
- La liberté d'opinion et la non-discrimination,
- Le droit de grève et syndical,
- Le droit à la sécurité au travail,
- Le droit à la formation et à l'information,
- Le droit à la protection (statutaire en cas de poursuite).



LES PERSONNELS MÉDICAUX & ÉTUDIANTS EN MÉDECINE

LES PERSONNELS HOSPITALO-UNIVERSITAIRES ET PRATICIENS HOSPITALIERS

Vie professionnelle

Vos devoirs : le respect des obligations déontologiques et institutionnelles

- L'obligation de se conformer au code de déontologie médicale et notamment ses articles 5 et 95, portant respectivement sur les principes de l'indépendance professionnelle et du respect des obligations déontologiques,
- L'obligation de se conformer au règlement en vigueur de l'établissement,
- Le respect des règles d'accès aux dossiers patient,
- Le secret professionnel et l'obligation de discrétion professionnelle,
- Le respect du principe de laïcité et de l'obligation de neutralité,
- Le devoir de réserve,
- Le devoir d'information des patients,
- L'obligation du respect de la dignité des malades et leur personnalité,
- La continuité et la sécurité des soins du travail,
- Le non cumul des fonctions (*pour les statuts de médecins à temps plein*),
- L'obligation de codage,
- L'obligation de respect des règles d'hygiène et de sécurité, ainsi que de déclaration des événements indésirables,
- L'obligation de résidence effective à proximité du lieu d'exercice.

Les obligations de service

Pour les services fonctionnant en temps continu: les obligations de service sont décomptées en heure, sur la base de 48 heures hebdomadaires maximales, appréciées sur le quadrimestre.

La part de la permanence de nuits, dimanches et jours fériés qui relève des obligations de service statutaire est incluse dans le temps de travail.

Pour les services fonctionnant en temps discontinu: Les obligations de service sont décomptées en demi-journée, sur la base de 10 demi-journées hebdomadaires. En sus de l'activité normale de jour, les médecins hospitaliers sont tenus de participer à la permanence des soins, conformément aux dispositions de l'arrêté du 30 avril 2003.

Elle consiste à garantir la continuité des soins, par une couverture médicale des nuits, des samedis après-midi, dimanches et jours fériés.

LES PERSONNELS MÉDICAUX & ÉTUDIANTS EN MÉDECINE

LES PERSONNELS HOSPITALO-UNIVERSITAIRES ET PRATICIENS HOSPITALIERS

Les droits à congés

Tout praticien temps plein, ayant travaillé sur une année pleine a droit à :

> **Un congé annuel** : 25 jours ouvrés

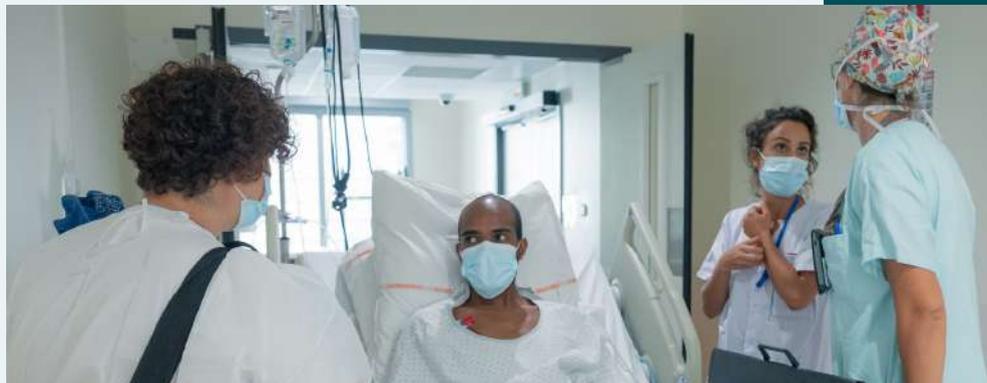
> **Des jours de RTT** : 19 jours ouvrés (le vingtième jour correspond au jour de solidarité).

Toutefois, les droits sont calculés au prorata du temps de travail pour les médecins exerçant à temps partiel, et ceux n'ayant pas travaillé dans l'établissement durant une année entière. Les demandes d'absence sont visées par le chef de pôle ou par délégation le responsable de service ou de structure interne et portée au tableau de service dans le logiciel de gestion du temps médical CLEPSYDRE.

Pour ce qui concerne les droits des personnels hospitalo-universitaires : [*Voir conditions spécifiques statutaires \(décret N° 84-135 du 24/02/1984\).*](#)

Le Congé bonifié des praticiens hospitaliers titulaires à temps plein

- Droit ouvert à compter du premier jour du 35ème mois de services ininterrompus, d'une durée de 30 jours ouvrables pris à la suite du congé annuel de l'année en cours, s'accompagnant de la prise en charge des frais de voyage du praticien et de sa famille à charge.
- Gestion et frais de voyage à la charge du CHU
- Concernant les PU-PH et MCU-PH, les conditions d'attribution sont celles prévues pour les enseignants- chercheurs de l'université.
- Gestion et les frais de voyage à la charge de l'Université.



LES PERSONNELS MÉDICAUX & ÉTUDIANTS EN MÉDECINE

LES PERSONNELS HOSPITALO-UNIVERSITAIRES ET PRATICIENS HOSPITALIERS

Les droits sociaux

Les personnels médicaux relèvent du régime général de la Sécurité Sociale. Il leur appartient -dès leur arrivée pour éviter une rupture de droits- de procéder aux démarches utiles auprès des organismes sociaux, notamment :

- > Auprès de la CPAM pour leur affiliation à la CGSS localement ;
 - > Auprès de la Caisse d'Allocations Familiales pour le bénéfice des prestations familiales.
- En cas de congés de maladie, longue maladie, longue durée, maternité, les médecins hospitaliers doivent :
 - >Prévenir immédiatement le responsable de service, afin de lui permettre de prendre les dispositions nécessaires pour assurer la continuité de la permanence des soins ;
 - >Transmettre - dans un délai de 48 heures - les deux premiers volets de l'avis d'arrêt de travail à la CPAM, et le troisième volet à la Direction des Affaires Médicales (*sauf pour les PU-PH et MCU-PH à transmettre à l'université + copie DAM CHU*) ;

Les praticiens continuent à percevoir en totalité, ou en partie, leur rémunération statutaire, selon la durée du congé et les dispositions propres à leur statut.

- L'établissement perçoit par le biais d'une subrogation les indemnités journalières pour compenser en partie le salaire maintenu au praticien (*sauf pour les PU-PH et MCU-PH*).
- La journée de carence est appliquée sur tout congé de maladie.
- Le service à mi-temps thérapeutique: seuls les praticiens hospitaliers à temps plein titulaires peuvent être autorisés, après avis du comité médical, à accomplir un service à mi-temps pour raison thérapeutique, dans les conditions définies par leur statut.



LES PERSONNELS MÉDICAUX & ÉTUDIANTS EN MÉDECINE

LES PERSONNELS HOSPITALO-UNIVERSITAIRES ET PRATICIENS HOSPITALIERS

Les droits sociaux



- Congé maternité/Congé de naissance et de paternité
 - >Congé maternité : il dépend du nombre d'enfants dans la famille, entre 6 et 8 semaines pour le congé prénatal et 10 et 18 semaines pour le congé postnatal.
 - >Congé de naissance et de paternité : le père bénéficie obligatoirement de 4 jours de congé paternité faisant immédiatement suite au congé de naissance de 3 jours. L'employeur a interdiction d'employer le salarié durant cette période. Le reliquat du congé de paternité peut être pris dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant. Il est de 21 jours calendaires (28 jours en cas de naissances multiples). Il peut être divisé en deux autres périodes d'une durée minimale de cinq jours chacune.
- Des autorisations spéciales d'absence peuvent également être accordées dans les limites des dispositions prévues à leur statut, pour mariage, décès ou maladie grave du conjoint, des père, mère et enfant à tous les personnels médicaux, sur demande accompagnée d'un justificatif.

LES PERSONNELS MÉDICAUX & ÉTUDIANTS EN MÉDECINE

LES PERSONNELS HOSPITALO-UNIVERSITAIRES ET PRATICIENS HOSPITALIERS

Le Développement professionnel continu (DPC) du personnel médical

Le DPC, constitue une obligation individuelle qui s'inscrit dans une démarche permanente pour tous les professionnels de santé.

« Le DPC a pour objectifs le maintien et l'actualisation des connaissances et des compétences ainsi que l'amélioration des pratiques. [...]. Chaque professionnel de santé doit justifier, sur une période de trois ans, de son engagement dans une démarche de développement professionnel continu comportant des actions de formation continue, d'analyse, d'évaluation et d'amélioration de ses pratiques et

de gestion des risques. L'engagement dans une démarche d'accréditation vaut engagement dans une démarche de développement professionnel continu. » **(article 114 de la Loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé).**

Ce droit est ouvert à tous les praticiens séniors, à l'exception de ceux exerçant à plus de 50% de leur activité professionnelle en libéral.

Le CHU de la Réunion consacre 1 % de la masse salariale brute des personnels médicaux au Plan de Formations DPC médical, soit un taux supérieur à celui prévu par la réglementation (0,50 %).

Toutes les dispositions relatives au DPC, ainsi que les modalités de départ en formation, puis de financement des formations et du DPC médical, sont reprises dans le Règlement Intérieur de la Formation du Personnel Médical, document interne du CHU de la Réunion, validé en CME.

Ce document pourra être transmis à tout praticien exerçant au CHU sur simple demande.



LES PERSONNELS MÉDICAUX & ÉTUDIANTS EN MÉDECINE

LES ÉTUDIANTS EN MÉDECINE

Les Internes en médecine - étudiants du 3ème cycle générale et Internes de spécialité

Le CHU de La Réunion accueille des internes relevant de la subdivision océan Indien ainsi que des internes en provenance d'autres CHU dans le cadre de stages hors subdivision, répartis entre le CHU sites Nord et Sud.

Prise en charge/accueil des internes

Frais de voyage Métropole-Réunion

- Prise en charge des frais de voyage Métropole-Réunion et retour, au titre de la prise de fonctions et de la fin de fonctions. Gratuité d'un logement pendant 15 jours à l'arrivée. Remboursement du fret aérien (50 kgs) ou maritime (1m3)



Visite médicale

L'interne doit prendre rendez-vous avec le médecin du travail dès son arrivée, pour une visite médicale d'embauche, muni d'un état des vaccinations.

Démarches relative à la couverture sociale

L'interne doit faire le transfert de son dossier CPAM à son arrivée pour une affectation de plus de 6 mois ; cette démarche est personnelle.

Cette formalité est essentielle pour le maintien de sa rémunération, l'hôpital pouvant ainsi être subrogé dans les droits de l'assuré(e) aux prestations d'indemnités journalières en cas d'arrêt de travail pour maladie.

Obligation de déclaration d'accident de travail ou de trajet

Tout accident de travail ou de trajet entre le domicile et l'hôpital ou retour, doit être signalé sans délai, à la DAM (*délai légal et obligatoire auprès de la CGSS : 48 heures*).

Dossier à fournir : un certificat médical - un rapport circonstancié d'accident - le nom et la signature du ou des témoins - si AES, fiche de déclaration auprès de l'unité de maladies infectieuses.

LES PERSONNELS MÉDICAUX & ÉTUDIANTS EN MÉDECINE

LES ÉTUDIANTS EN MÉDECINE

Les Interne en médecine - étudiants du 3ème cycle générale et Internes de spécialité

Obligations de service

- L'interne consacre la totalité de son activité de 10 demi-journées hebdomadaires à sa formation théorique et pratique.

La formation théorique hors stage comprend une demi-journée pendant laquelle l'interne est sous la responsabilité du coordonnateur de sa spécialité, et une demi-journée de temps personnel de consolidation de ses connaissances et compétences utilisée de manière autonome.

En stage de formation pratique, les obligations de service de l'interne sont de 8 demi-journées hebdomadaires, étant précisé qu'une période de nuit est comptabilisée à hauteur de 2 demi-journées. L'interne aura accompli ses obligations de service s'il a effectué cette activité hebdomadaire calculée en moyenne au terme de chaque trimestre.

L'interne bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 15 minutes par demi-journée en stage.

- Participation aux gardes d'internes, conformément à l'organisation mise en place dans l'établissement, au titre du service de garde normal qui comprend une garde de nuit par semaine et un dimanche ou jour férié et des gardes supplémentaires. Des internes titulaires de spécialité peuvent être autorisés à prendre des astreintes.

Obligations de formation théorique

- La participation des internes aux cours théoriques, préparés et dispensés par les praticiens de l'établissement, est obligatoire. Un programme leur est communiqué en début de semestre.

Droit à Congés

- Les internes ont droit à un congé semestriel de 15 jours ouvrables à épuiser avant la fin du semestre, aucun report autorisé sur le semestre N+1.
- **Formalités** : présentation d'une demande auprès de la DAM, au moins 15 jours avant le départ, revêtue de l'avis et de la signature du responsable de service.

Les congés doivent être portés aux tableaux de service CLEPSYDRE par le référent du service.

LES PERSONNELS MÉDICAUX & ÉTUDIANTS EN MÉDECINE

LES ÉTUDIANTS EN MÉDECINE

Les Interne en médecine - étudiants du 3ème cycle générale et Internes de spécialité

Obligations de respecter

- Le règlement intérieur et les protocoles en vigueur de l'hôpital,
- La confidentialité et le secret médical,
- La hiérarchie,
- Les moyens matériels mis à disposition (chambre de garde, mobilier, lieux de vie ...).

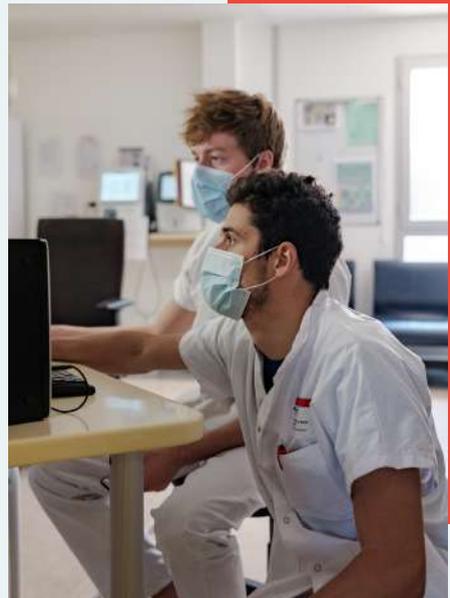
Représentation des internes

- À la commission de subdivision Régionale: un interne de médecine générale et un interne de spécialité de la subdivision Océan Indien.
- À la Commission Médicale d'Établissement : deux internes.

Liens utiles :

Site internet www.chu-reunion.fr

Association des Internes de La Réunion



LES PERSONNELS MÉDICAUX & ÉTUDIANTS EN MÉDECINE

LES ÉTUDIANTS EN MÉDECINE

Les étudiants en Médecine des 1er et 2ème cycles

Le CHU de La Réunion offre des terrains de stages validant pour la formation

- Des étudiants en Médecine de la faculté de médecine de la Réunion pour leurs 3 premières années d'étude,

Des étudiants en Médecine du deuxième cycle des études médicales, en provenance de différentes facultés de Médecine métropolitaines, qui peuvent, avec l'aval de leur UFR de rattachement et sous réserve de l'accord des chefs de service pour assurer leur encadrement pédagogique, effectuer, à titre bénévole, des stages ponctuels de courte durée.

Liens utiles :

l'Association des Internes de La Réunion

Sur le site www.chu-reunion.fr

Une information sur les problèmes de santé publique à La Réunion, est disponible sur le site de l'observatoire régional de la santé: www.orrun.net



Eu égard aux dispositions nombreuses et spécifiques à chaque statut de personnel médical, ce livret a pour but de communiquer les informations essentielles. Toute information complémentaire peut être obtenue:

Après des bureaux de la Direction des Affaires Médicales de chacun des deux sites.

Le secrétariat des Affaires Médicales

Tél: 0262 35 95 55/ 56

affairesmed@chu-reunion.fr





L'ENSEIGNEMENT

FORMATION INITIALE ET FORMATION CONTINUE

L'enseignement, mission fondamentale du CHU, connaît un essor considérable reflétant le dynamisme du CHU et lui conférant une responsabilité de premier ordre tant pour les formations paramédicales, la formation de médecine et de maïeutique que pour la formation continue des professionnels en exercice.

Formations paramédicales et maïeutique	Formation Médecine	Formation Continue
<p>Aide-soignant (85*) Aux. puériculture (15*) Ambulancier (40*) Aux. Ambulancier (40*) Infirmier (232*) Masseur-Kiné (20*) Inf. Anesthésiste (15*) Inf. Bloc Opératoire (15*) Sage-Femme (27*)</p> <p> 1 100 étudiants (*Quota / agrément)</p>	<p>DFGSM2 (180*) DFGSM3</p> <p>Pas de 2ème cycle (Projet Sept. 2023) Accueil d'environ 400 externes au CHU / an</p> <p>3ème cycle : 450</p>	<p>CESU</p> <p>Centre de simulation</p> <p>+ 2 000 stagiaires / an 120 formateurs</p> <p> </p>

L'enseignement, mission fondamentale du CHU, connaît un essor considérable reflétant le dynamisme du CHU et lui conférant une responsabilité de premier ordre tant pour les formations paramédicales, la formation de médecine et de maïeutique que pour la formation continue des professionnels en exercice.

Une offre de formation initiale diversifiée et répartie sur les deux sites

Les Instituts d'Etudes en Santé proposent 8 filières de formation réparties sur le site sud à St-Pierre (IFAS – IFAP – IFSI – IFMK – IRIADE et IRIBODE) et le site Nord à St-Denis (IFA – IFAS – IFSI et ESF) accueillant plus de 1100 étudiants/ élèves chaque année.

En partenariat avec l'UFR Santé de la Réunion, la formation en médecine est offerte aux jeunes réunionnais pour les 3 premières années (1er cycle) et le 3ème cycle (Internat). Le numerus clausus en DFGSM2 est de 180 places depuis 2021.

Le nombre d'internes à la Réunion augmente considérablement avec plus de 400 en 2021.

Au regard de cette évolution, la question de l'ouverture du 2ème cycle à l'Université de la Réunion est d'actualité.



L'ENSEIGNEMENT

FORMATION INITIALE ET FORMATION CONTINUE

Une offre de formation continue pour les professionnels de santé du territoire et de la Zone Océan Indien

Le CHU de la Réunion a une responsabilité de premier ordre également dans l'accompagnement au développement des compétences des professionnels de santé de la zone, quel que soit leur lieu d'exercice. Notre offre de formation continue est structurée autour de nos quatre centres de formation :

- Le Centre d'Enseignement des Soins d'Urgence (CESU),
- Le Centre de Simulation en Santé de l'Océan Indien (CSSOI),
- La direction des Ressources Humaines en tant qu'organisme de formation (DRH-FC),
- Les Instituts d'Etudes en Santé (IES).



Le catalogue, disponible sur le site internet www.chu-reunion.fr, propose de nombreuses formations pour les professionnels de santé, de tout secteur et de toutes spécialités confondues.

La formation, un enjeu de coopération internationale

La Réunion s'affirme en acteur incontournable dans la coopération internationale de la zone et joue à ce titre un rôle de premier plan. Les actions sont nombreuses dans le champ de la formation, notamment **aux Comores** (*formation d'infirmiers majors de service hospitalier Aide à la structuration de filières de soins spécifiques telles que la Néphrologie-dialyse, la Santé mentale ou encore les Urgences*).

Aux Seychelles, des missions de formation continue en anesthésie-réanimation, obstétrique, urgences et pédiatrie sont mises en place. À Madagascar, le CHU a organisé en décembre 2019 le 1er congrès francophone international d'anesthésie-réanimation de l'océan Indien, auquel ont participé toutes les sociétés d'anesthésie-réanimation de la zone. Par ailleurs, chaque année, le CHU de La Réunion organise les Journées Francophones d'urgences de l'Océan Indien.

À l'île Maurice, le CHU de La Réunion prend une part essentielle à l'enseignement du diplôme universitaire d'obstétrique.

L'ENSEIGNEMENT

FORMATION INITIALE ET FORMATION CONTINUE

Une offre de formation de qualité et innovante

Le CHU de la Réunion dispose de labels qualité nationaux pour son activité de formation continue : Référencement DataDock, Certification QUALIOPI, Agrément de l'Agence Nationale du Développement Professionnel Continu (ANDPC).

Nos équipes de formateurs issues « du terrain » sont au cœur des pratiques et problématiques professionnelles soignantes et partagent leur expérience et expertise disciplinaire et pédagogique.

Les méthodes pédagogiques innovantes proposées tant en formation initiale que continue démontrent toute leur pertinence pour les apprentissages et le développement de compétences.

Notamment, la simulation est aujourd'hui devenue une modalité incontournable de l'enseignement en santé et les séances de simulation, qu'elles soient procédurales ou bien avec des mannequins haute-fidélité, « intelligents » sont très appréciées des stagiaires / apprenants.



L'ENSEIGNEMENT

FORMATION INITIALE ET FORMATION CONTINUE

Rejoignez-nous

Vous êtes professionnel de santé médical ou non médical, responsable administratif, ingénieur, médico-technique, manager ou toute autre fonction.... vous avez une expertise dans un domaine spécifique, vous avez une appétence pour la formation, voire une expertise pédagogique, votre profil nous intéresse.



Contactez-nous en nous adressant votre CV, vos titres et diplômes, ainsi que votre lettre de motivation :

Au centre de formation continue :

CHU DE LA RÉUNION - CENTRE DE FORMATION CONTINUE



0262 35 91 39 / 02 62 35 95 17



inscription_formationcontinue@chu-reunion.fr
BP 350 – 97448 SAINT PIERRE Cedex

Ou bien directement au centre de formation concerné :

Les Instituts d'Etudes en Santé



0262 35 99 82



seve@ies-reunion.fr
BP 350 – 97448 SAINT PIERRE Cedex

En intégrant les équipes pédagogiques en tant qu'enseignant / formateur vacataire, vous intégrerez le réseau des formateurs et pourrez bénéficier de formations en pédagogie.

Le Centre de Simulation en Santé Océan Indien RéUniSim (CSSOI) Site Sud – 6^è étage)



0262 35 97 86



sec.simu@chu-reunion.fr
Av F. Mitterrand 97410 Saint Pierre

Le SAMU – CESU 974 CHU Site de Saint-Denis



0262 90 57 15



cesu.samu974@chu-reunion.fr
CS 11021 – 97400 Saint-Denis



L'ENSEIGNEMENT

FORMATION INITIALE ET FORMATION CONTINUE

Votre implication nécessaire auprès des stagiaires sur le terrain

En tant que personnel exerçant au sein d'un CHU, dont l'enseignement est une des missions essentielle, et conformément aux codes de déontologies des professions de santé, votre rôle d'encadrant est primordial lors de l'accueil de stagiaires au sein des services. Vous pouvez exercer une fonction de maître de stage (*Responsable de l'organisation et du suivi de l'encadrement de l'étudiant en stage*), une fonction de tuteur (*Responsable de l'encadrement pédagogique en stage*), ou bien celle de professionnel de proximité (*Assure le suivi et la formation de l'étudiant au quotidien*). Ces fonctions d'encadrement de la formation s'effectue en lien avec le centre de formation et son formateur référent, qui assure la coordination avec le service d'accueil.

Le partage de connaissances et d'expérience avec les étudiants / stagiaires durant leur formation doit s'effectuer dans un esprit de compagnonnage, de considération et de respect mutuel.

Une démarche de professionnalisation de la fonction tutorale

Afin de garantir aux étudiants / stagiaires un accompagnement en stage de qualité, une démarche institutionnelle de professionnalisation de la fonction de tuteur de stage est mise en œuvre. Un plan de formation spécifique permet aux professionnels concernés de bénéficier d'une formation adaptée et harmonisée sur l'ensemble du territoire.



ÊTRE UN PROFESSIONNEL AU CHU DE LA REUNION

Etre un professionnel au CHU de la REUNION, c'est participer activement à la démarche d'amélioration continue de la prise en charge du patient pour sa sécurité.

La démarche QGDR* est un axe fort du projet d'établissement. Elle est impulsée, soutenue et promue par la Direction Générale et le Président de CME* et se décline dans les pôles et services de l'établissement.

Elle repose sur 3 axes stratégiques regroupant plusieurs objectifs, eux-mêmes déclinés dans un Programme d'Actions d'Amélioration et de Sécurisation des Soins (PAQSS) :

1. Structurer le développement de la culture qualité sécurité des soins

Cette culture repose sur l'implication de tous au niveau des pôles et des services à travers des rôles clairement définis et des temps d'échanges collectifs dédiés (objectif 1). Elle s'appuie sur des valeurs partagées de responsabilité, de transparence et de travail en équipe. Les erreurs ne sont pas assimilées à des fautes mais donnent lieu à des analyses objectives qui nous permettent de progresser collectivement (objectif n°2) :

La culture Qualité Sécurité au CHU est soutenue par un plan de formation et de communication également appelé plan de valorisation (objectif n°3).

2. Garantir une maîtrise des risques a priori et a postériori

L'hôpital, de par sa nature, sa technicité et la diversité de ses métiers, est confronté à de nombreux risques. Charge à chaque acteur d'évaluer et de maîtriser les risques auxquels il peut s'exposer ainsi que les patients pris en soin.

Le CHU a priorisé la maîtrise de certains risques comme ceux liés à l'utilisation des médicaments et produits de santé (objectif n°1), ceux liés à la survenue des infections associés aux soins (objectif n°2) et ceux inhérents aux secteurs d'activité à risques (objectif n°3).

Dans un autre domaine, le CHU souhaite également tendre vers la maîtrise des risques liés aux situations sanitaires exceptionnelles (objectif n°4).

La maîtrise des risques passe par la prévention (gestion a priori) et le curatif (gestion a posteriori) autrement appelée gestion des événements indésirables.

3. Affirmer la dynamique qualité en tenant compte des évolutions externes

Parmi les outils qui contribuent à la dynamique qualité – gestion des risques, le CHU est doté d'un logiciel dédié (Norméa) permettant l'accès aux documents nécessaires à la bonne prise en charge des patients et à la déclaration des événements indésirables.

ÊTRE UN PROFESSIONNEL AU CHU DE LA REUNION

Cet outil bénéficiera de plusieurs ajustements pour permettre un réel appui à la dynamique (objectif n°1).

L'amélioration et la sécurisation des pratiques ne sont possibles qu'après un temps de prise de recul associant l'évaluation et l'analyse des pratiques en équipe. En ce sens, le CHU souhaite consolider et généraliser les démarches d'évaluation des pratiques professionnelles (EPP) et de travail en équipe (objectif n°2).

L'ensemble des démarches peut être mis en avant grâce à des dispositifs de reconnaissance et valorisation extérieures, à l'initiative du CHU (ex : label IHAB) ; réglementaires (agence de biomédecine, ASN*, ARS*...) ou obligatoires comme la procédure de Certification par la HAS ou l'accréditation COFRAC pour les laboratoires.

L'enjeu de la gouvernance est de parvenir à mobiliser l'ensemble des acteurs autour de ces démarches (objectif n°3).

Votre implication est nécessaire pour garantir une prise en charge de qualité et sécurité à chacun de nos patients.

Comment ?

- En respectant et en appliquant les bonnes pratiques dans votre exercice professionnel,
- en participant à la bonne information du patient et au respect de ses droits,
- en s'impliquant dans au moins une démarche d'évaluation et d'amélioration des pratiques conduite au sein de votre service,
- en participant à l'identification et la déclaration des Evénements Indésirables Associés aux Soins (EIAS) et liés à la vie hospitalière.

La visite de certification de la HAS* prévue en mai 2023 sera un temps fort de valorisation de la démarche QGDR du CHU. Soyons tous au rendez-vous !



ÊTRE UN PROFESSIONNEL AU CHU DE LA REUNION

L'accès au logiciel NORMEA est possible depuis n'importe quel poste informatique et c'est très simple :



Votre N° de matricule

Votre date de naissance au format
JJ/MM/AAAA

Il vous permettra de consulter l'ensemble des documents dont vous avez besoin et de déclarer tout dysfonctionnement.

Les membres de la Direction Qualité – Gestion des risques sont disponibles pour accompagner chacun des services dans les actions en lien avec l'amélioration et la sécurisation des pratiques, n'hésitez pas à les contacter !

qualite.gdr@chu-reunion.fr

secrétariat site Nord : 02 62 90 50 27

secrétariat site Sud : 02 62 35 96 86)

- ARS : Agence Régionale de Santé
- ASN : Agence de Sureté Nucléaire
- CME : Commission Médicale d'Etablissement
- COFRAC : Comité Français d'Accréditation
- HAS : Haute Autorité en Santé
- QGDR : Qualité Gestion Des Risques

BIEN VIVRE ET TRAVAILLER AU CHU

TRAVAILLER EN SÉCURITÉ

Votre lieu de travail peut rapidement devenir une source de danger. Malgré les dispositions prises, votre sécurité, celle de vos collègues, des patients, des visiteurs dépend de votre attitude. La santé et la sécurité des patients et des agents sont au cœur des préoccupations de l'établissement.



Le respect des consignes générales de sécurité

Les consignes de sécurité et d'évacuation sont affichées dans les couloirs de chaque étage. Le matériel de lutte contre l'incendie doit être respecté. Les issues de secours des services sont signalées et indiquées sur les plans d'évacuation. Les portes coupe feu ne doivent pas être bloquées, ni les couloirs encombrés. Une équipe d'agents de sécurité et de sûreté, est prête à intervenir et à diriger les opérations de secours en attendant les pompiers ou les forces de l'ordre. En toute situation, il est important de conserver son calme et de suivre les indications du personnel formé à ce type d'incident.



Interdiction de fumer ou de vapoter

Conformément au décret n° 2006-1386 du 15 novembre 2006 et au décret n° 2017-633 du 25 avril 2017, et pour des raisons de sécurité et de respect d'autrui, il est formellement interdit de fumer et de vapoter à l'intérieur des locaux du CHU.



Le stationnement

Pour la sécurité de tous et le passage des véhicules prioritaires (pompiers, ambulances), il est impératif de respecter la signalétique et les marquages au sol. Le CHU décline toute responsabilité pour les véhicules et leurs contenus qui stationnent sur les parkings et à l'intérieur de l'établissement.



BIEN VIVRE ET TRAVAILLER AU CHU

TRAVAILLER EN SÉCURITÉ

L'incendie



L'incendie est un risque majeur à l'hôpital, en raison de l'accueil de personnes vulnérables. De nombreux facteurs peuvent le déclencher : fumeurs, installations électriques, appareils électriques, malveillance...

De nombreuses dispositions techniques sont prises pour vous protéger et protéger les patients de ce risque (*détection incendie, cloisons et portes résistantes au feu, système de désenfumage...*). Cependant, votre attitude reste primordiale.



Il est important de participer régulièrement aux formations obligatoires de sécurité et aux exercices incendie organisés par le service de Sécurité Incendie de l'établissement.

La consigne générale de sécurité en cas d'incendie affichée à tous les niveaux de l'établissement doit être connue de tous.



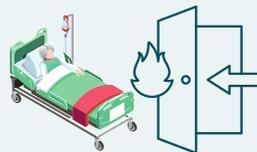
Prévenez immédiatement le : 88, pour le CHU de la Réunion - Hôpital Félix Guyon / 5-4545 pour le CHU de la Réunion- Groupe Hospitalier Sud



Attaquez le feu avec les extincteurs de votre service.



Alertez le PC sécurité, mais aussi les services voisins, sans affoler les agents et les patients.



Préparez la mise en sécurité des patients. La mise en sécurité se fait par transfert horizontal derrière les portes coupe-feu.

Dans la chaleur de la fumée, baissez-vous, l'air frais est près du sol. N'utilisez pas les ascenseurs, prenez les escaliers.



Respectez les mesures de prévention pour éviter ou limiter le sinistre (interdiction de fumer, rangement, fermeture des portes, respect des dispositifs de sécurité...)

BIEN VIVRE ET TRAVAILLER AU CHU

TRAVAILLER EN SÉCURITÉ

L'incendie



Soyez ordonné et méthodique.

La précipitation, le désordre, l'encombrement, le mauvais usage ou mauvais entretien du matériel sont sources d'accidents.



Adoptez les bonnes techniques pour la manutention des patients et des charges.

Participez aux formations "gestes et postures". Utilisez les matériels adaptés et régulièrement entretenus (matériel de transfert ; lèvements-malades...). N'hésitez pas à faire appel à un collègue.



Les accidents avec risque d'exposition au sang et liquides biologiques.

Ils sont dus à une piqûre, une coupure, une projection ou le contact des muqueuses avec une peau lésée, avec du sang, avec des liquides biologiques, des matériels souillés ou des surfaces contaminées. Ils présentent toujours un risque de suite et les traitements préventifs sont lourds et fatigants.

Vous pouvez les éviter en respectant les consignes et en utilisant le matériel mis à votre disposition. N'hésitez pas à demander conseil à vos collègues, votre responsable ou le service de gestion du risque infectieux (CLIN). Portez les équipements de protection (*gants, lunettes, masques...*).

D'autres risques existent. Pour ces risques particuliers, respectez scrupuleusement les consignes, suivez les formations, portez les équipements de protection recommandés.

N'hésitez pas à poser des questions à vos responsables, ou au service de gestion du risque infectieux (CLIN).



BIEN VIVRE ET TRAVAILLER AU CHU

TRAVAILLER EN SÉCURITÉ

Les accidents



En cas de survenue d'un fait accidentel dans l'exercice de vos fonctions, déclarez celui-ci même s'il paraît être sans gravité auprès des Ressources Humaines avec à l'appui un certificat médical avec lésions. Un imprimé est disponible dans les services et à la Direction des Ressources Humaines pour la déclaration de l'accident.

Le Comité d'Hygiène, de sécurité et conditions de travail ou un représentant de l'établissement peuvent, en cas d'accident grave, mener une enquête.

En effet, l'administration et les représentants du personnel souhaitent agir pour éviter et /ou faire diminuer ces accidents.



ATTENTION :

Les accidents de travail peuvent causer des dommages graves au personnel. Ils pèsent sur le fonctionnement de l'établissement.

Relations avec le Public



Agressivité

Habituellement, les relations avec les patients ,les familles et les visiteurs sont bonnes. Toutefois, vous pouvez être victime de comportements agressifs. Essayez toujours de garder votre calme, de détendre la situation.

N'hésitez pas à faire appel à un tiers, de préférence, un responsable ou le service de sécurité.

Si vous êtes victime de comportements agressifs, n'hésitez pas à en parler à votre responsable. Si nécessaire, un psychologue peut vous recevoir.



Malveillance

La vulnérabilité des patients attire des personnes mal intentionnées. Vous devez attirer l'attention des patients, et des visiteurs sur ce risque. Prenez vous-même des précautions pour vos affaires personnelles.

Les objets de valeur doivent être remis à la famille ou déposés au coffre de l'établissement. Les portes des locaux inutilisés doivent être fermées. Signalez au PC sécurité toute personne ou situation suspecte.

BIEN VIVRE ET TRAVAILLER AU CHU

TRAVAILLER EN SÉCURITÉ

Dysfonctionnements



Ascenseurs en panne

Les ascenseurs sont très sollicités et peuvent tomber en panne. Signalez immédiatement la situation au PC sécurité.



Situation à risque

Vous repérez une situation susceptible de créer un risque.

Avant qu'un accident se produise, n'hésitez pas à signaler la situation au service Qualité gestion des risques sur une fiche de signalement d'événement indésirable (F.S.E.I.). Cette fiche est disponible dans tous les services ou via Norméa. N'hésitez pas à signaler la situation à la Direction concernée.

La sécurité sur le trajet



Prenez en compte les problèmes de circulation pour être à l'heure à votre travail.

Prenez donc un peu de marge pour votre temps de trajet.

Vous serez plus détendu et moins sujet à l'énervernement et aux accidents de trajets souvent liés à la précipitation.



BIENVIVRE ET TRAVAILLER AU CHU

TRAVAILLER EN SÉCURITÉ

Protection de vos données à caractère personnel

Notre CHU s'engage à assurer la protection des données à caractère personnel de ses agents (personnel médical et non médical) et à respecter leurs droits concernant leur utilisation, conformément à la réglementation applicable et en particulier le règlement européen 2016/679 sur la protection des données.

Notre CHU recueille et traite des données à caractère personnel vous concernant afin d'assurer la gestion de son personnel et de répondre à ses missions, dans le respect des dispositions réglementaires qui lui sont applicables.

Cette gestion comprend notamment la tenue d'un dossier administratif de l'agent, la gestion des plannings, de la formation professionnelle, le suivi de la carrière, le suivi des risques professionnels, ...

Un dossier administratif agent est constitué au sein des services de ressources humaines (DAM/DRH) et conservé dans les conditions fixées par la réglementation. Sont habilités à traiter vos données les services du CHU dont les attributions rentrent dans le cadre de la gestion du personnel. Des informations administratives sont par ailleurs communiquées aux organismes publics et administrations légalement habilités à les recevoir.

Un dossier médical agent est également constitué et conservé par le service de santé au travail.

Vous disposez dans les conditions prévues par la réglementation d'un droit d'accès, de rectification, d'opposition, de limitation et de suppression à l'utilisation de vos données.

Pour toute question relative à votre dossier ou pour une demande d'exercice de droits sur vos données à caractère personnel, vous pouvez vous adresser à :



dpo.rh@chu-reunion.fr

Si vous estimez, après nous avoir contactés, que vos droits ne sont pas respectés, vous pouvez adresser une réclamation à la CNIL :

Commission nationale informatique et
des libertés



21, rue Saint-Guillaume
75340 Paris cedex 07



www.cnil.fr

BIENVIVRE ET TRAVAILLER AU CHU

TRAVAILLER EN SÉCURITÉ

Sécurité numérique

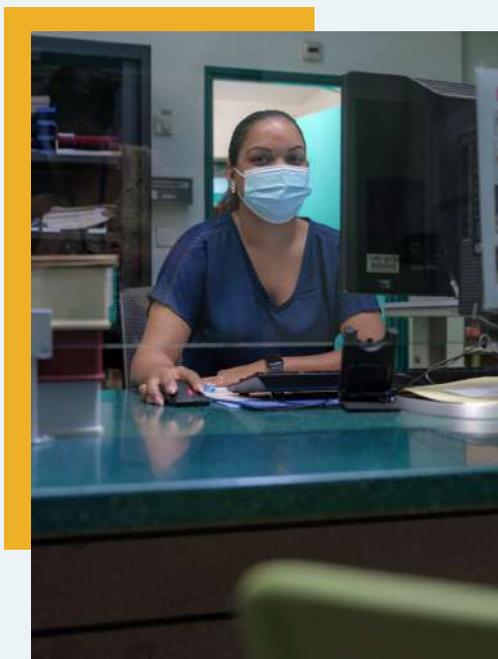
Le bon fonctionnement des systèmes numériques de notre CHU est essentiel pour une prise en charge optimale et efficace des patients. Vous êtes un maillon essentiel de la chaîne de protection de ces systèmes et des données de santé et vous devez pour cela adopter de bons réflexes de sécurité dans l'usage des outils numériques et des accès mis à disposition par l'établissement dans le cadre de votre activité.

Pour cela, une charte informatique vous est mise à disposition et sa lecture n'est pas facultative. Vous y trouverez en particulier les règles d'utilisation* des outils numériques, vos droits mais aussi vos obligations, ainsi que les moyens de contrôle mis en place par l'établissement.

L'équipe en charge de la sécurité numérique de l'établissement compte également sur votre vigilance et sur votre engagement à avertir le centre d'appel de la DSI en cas de suspicion d'incident de sécurité (vol de données sensibles, abus de droits d'accès, intrusion, etc.).

La sécurité numérique est l'affaire de tous !

** Ces règles portent sur les moyens d'authentification (i.e. les comptes et mots de passe permettant de prouver son identité sur une application informatique ou biomédicale), sur l'utilisation d'Internet, des réseaux sociaux, de la messagerie électronique, de votre poste de travail et des différents espaces de stockage, sur les accès à distance en particulier dans le cas du télétravail, sur la préservation de la confidentialité et du secret médical et professionnel.*



RENSEIGNEMENTS, VIE PRATIQUE

L'Abécédaire de tous les jours qui peut vous faciliter la vie.

Amicale

Sur les 2 sites du CHU, une amicale Loisirs, Sports vous offre des activités socioculturelles et de multiples disciplines sportives (voyages organisés, sorties dominicales, randonnées, journées sportives, etc.).

Ces activités destinées à tous les agents visent à assurer le développement et l'épanouissement de leurs facultés physiques, intellectuelles et morales.

Circulation et stationnement

L'accès aux parkings des établissements du CHU est réglementé.

Pour cet accès, la présentation de toute forme de « laissez-passer » qui vous aura été remis lors de votre recrutement est indispensable.

Le code de la route est applicable pour le stationnement et la circulation dans l'enceinte de l'établissement.

L'accès des véhicules de secours (*pompiers, ambulances*) ou de services (*restauration, linge, livraison*) doit rester libre à toute heure. Des mesures d'enlèvement peuvent être prises sans délai en cas d'obstruction au passage des services de secours et d'incendie.

Communication

Le CHU de La Réunion dispose d'un service Communication et culture.

Les « Niouzes » est un support d'informations qui vous permet de prendre connaissance des dernières actualités. Cette lettre d'information destinée au personnel renseigne mensuellement sur la vie du CHU. Ce document est annexé à votre fiche de paie tous les mois.



Si vous avez envie de faire part de vos idées ou d'écrire un article, vous pouvez contacter le :

Service Communication



0262 35 95 45



frederique.boyer@chu-reunion.fr

L'Abécédaire de tous les jours qui peut vous faciliter la vie.

Gardiennage et Sécurité incendie

Afin d'assurer la sécurité des personnes et des biens, des équipes de gardiennage font des rondes dans les établissements 24 heures/24.

Ils sont aussi chargés de veiller au bon ordre et au respect des consignes.

Si vous êtes victime de comportement agressif, d'actes de malveillance ou de faits de violence, vous pouvez contacter ces équipes :



CHU de La Réunion - Hôpital Félix Guyon
02 62 90 49 80 (44980) / 02 62 90 49 81 (44981)



CHU de La Réunion Groupe Hospitalier Sud Réunion
02 62 35 92 07 (59207)

Lingerie

Le CHU assure gratuitement la fourniture et le blanchissage des vêtements de travail à tous les agents qui doivent obligatoirement les porter pendant qu'ils sont en service. Ils permettent aux usagers d'identifier les professionnels de santé qui les prennent en charge. Vous ne devez sous aucun prétexte les emporter à domicile. Avant l'envoi à la lingerie, toutes les poches des vêtements doivent être vidées, pour éviter tout accident ou dommage aux machines.

Le jour de votre recrutement, il convient de vous rendre à la lingerie de votre établissement pour récupérer vos tenues. Un vestiaire vous sera ensuite attribué. Vous serez tenus de restituer les tenues auprès de la lingerie en cas de départ.



L'Abécédaire de tous les jours qui peut vous faciliter la vie.

Mutuelle

Vous pouvez bénéficier d'une protection de santé complémentaire si vous adhérez à une mutuelle, afin de compléter les prestations de la Sécurité Sociale.

Des correspondants sont à votre disposition sur les 2 sites de la DRH du CHU. Ils peuvent vous conseiller et vous recevoir.

Organisations Syndicales - CHU de La Réunion

Les personnels hospitaliers sont représentés au CHU par diverses organisations syndicales qui assurent des permanences dans les locaux des 2 sites du CHU.

Œuvres Sociales

Le COGOHR (*Comité de Gestion des Œuvres Hospitalières de la Réunion*) propose aux hospitaliers deux structures hôtelières : l'une située à Trois Bassins au lieu dit « la souris chaude », proposant une restauration ; l'autre à Bois Court - Plaine des Cafres.

Il offre à ses adhérents 3 sortes de prestations :

des prestations en fonction du quotient familial (*prime rentrée scolaire, frais de garde...*)

des prestations forfaitaires (*mariage, naissance, arbre de Noël pour les enfants des agents hospitaliers...*)

des prestations octroyées sur décision d'une Commission spécialisée (*prêts et aides personnelles*).

Ont la qualité d'adhérents au COGOHR:

- > Les agents du CHU titulaires et stagiaires en activité,
- > Les agents contractuels ayant plus un an d'ancienneté (période de « non activité » non comprise),
- > Les agents retraités.

Le siège social du COGOHR se trouve au lieu dit « la Souris Chaude » à Trois Bassins. Si vous avez besoin d'information ou d'un rendez-vous vous pouvez vous adresser au correspondant local de votre site.

Vous pouvez aussi obtenir des renseignements sur le site : www.cogohr.com



Ou vous renseigner auprès de la permanence COGHOR sur les deux sites de la DRH du CHU.

L'Abécédaire de tous les jours qui peut vous faciliter la vie.

Restauration

Les membres du personnel peuvent prendre leur repas en semaine du lundi au vendredi de 11h30 à 14h00 au restaurant du personnel spécialement aménagé à leur intention. Vous pouvez y accéder grâce à votre badge qui peut être réapprovisionné.

Cette carte peut être approvisionnée à hauteur du prix que vous souhaitez, soit au niveau du restaurant, soit au bureau des admissions sur le Nord ou auprès de la Direction des achats et de la logistique sur le Sud.

Il est interdit d'accéder au restaurant du personnel en tenue de travail.

Sécurité Incendie

Une équipe d'agents de sécurité incendie assure des rondes de prévention à l'intérieur comme à l'extérieur des locaux. Ils sont en charge de la formation régulière du personnel sur le risque incendie. Ils interviennent pour assurer la sécurité des personnes et des biens notamment en portant secours aux personnes ou en cas de départ de feu.



PC incendie du CHU Nord
0262 90 59 84 ou 45984 (*interne*)
Numéro d'urgence : 88



PC incendie du CHU sites Sud
0262 35 92 42 ou 59242 (poste interne)
Numéro d'urgence : 54545



NUMÉROS UTILES

SERVICES	CHU NORD	CHU SUD
ACCUEIL DRH	0262 90 63 60	0262 35 90 30
AMICALE DU PERSONNEL	0262 90 52 41	0692 65 12 85
ASSISTANTE SOCIALE DU PERSONNEL	0262 35 97 04	
CELLULE GESTION TEMPS DE TRAVAIL	0262 90 59 30 <i>tps.travail.fguyon@chu-reunion.fr</i> <i>carrieres.sud@chu-reunion.fr</i>	
CIRCULATION & STATIONNEMENT (DTST)	0262 90 50 88	0262 35 96 33
CONSEILLÈRES <i>(Mobilité, reconversion professionnelle, évolution...)</i>	0262 71 78 04	
FORMATION CONTINUE	0262 90 51 65 0262 90 51 67 0262 90 51 69	0262 35 99 56 0262 35 95 07 0262 78 98 78
GARDIENNAGE	0262 90 49 80 0262 90 49 81	0262 35 92 07
INFORMATIQUE (ASSISTANCE)	5 7855	
LINGERIE	0262 90 42 39	0262 35 90 00 <i>Poste 5 4905 ou 5 4078</i>
OEUVRES SOCIALES / COGOHR - MNH	0262 90 50 69	0262 35 95 22
PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL	0262 90 51 27	0262 35 95 22
RÉFÉRENTE HANDICAP	0262 71 98 14 0262 35 95 94	
RÉFÉRENTE PRÉVENTION d'actes de violence, harcèlement, sexisme, discrimination...	0262 71 98 14 0262 35 95 94	
RESTAURATION	0262 90 52 25 (26) 0262 90 42 28	0262 35 90 13
SECURITÉ INCENDIE	0262 90 59 84 En cas d'incendie 88	0262 35 99 41 <i>ou 5 9242</i> En cas d'incendie 5 45 45
SERVICE SANTÉ AU TRAVAIL	0262 90 50 69	0262 35 95 22



CHU Nord

Allée des Topazes - CS11021 - 97400 SAINT-DENIS
Tél : 0262 90 50 50 - Fax : 0262 90 50 51

CHU Sud

BP 350 - 97448 SAINT-PIERRE CEDEX
Tél : 0262 35 90 00 - Fax : 0262 35 90 04

DIRECTION GÉNÉRALE DU CHU

11 rue de l'hôpital - 97460 SAINT-PAUL
Tél : 0262 35 95 40 / 41 - Fax : 0262 49 53 47