

PROJET D'ÉTABLISSEMENT
GHT NAVARRE-CÔTE BASQUE
SYNTHÈSE
2023-2027



FAIRE VIVRE NOS VALEURS ET PORTER L'EXCELLENCE DE L'HÔPITAL PUBLIC





EDITORIAUX

Le projet d'établissement que nous avons conçu est novateur dans sa méthode et dans son ambition, c'est la première fois que les trois hôpitaux de notre GHT se dotent d'un seul et même projet. Je remercie l'ensemble des professionnels, les usagers, les institutions et les professionnels de santé partenaires qui se sont mobilisés.



Fiers des valeurs de l'hôpital public, nous réaffirmons, plus que jamais, la très forte identité territoriale de notre GHT, et notre volonté de structurer encore davantage nos partenariats avec les établissements et professionnels de santé de la Navarre-Côte Basque, et au-delà de ces frontières.

Frédéric ESPENEL, Directeur



Les réflexions ont été portées par le souci de soutenir et développer une offre publique en prévention et promotion de la santé intégrée et coordonnée sur l'ensemble des filières, afin de respecter une gradation de l'offre de soins sur le territoire. Il vise ainsi à améliorer la qualité des soins et à développer une culture commune en santé, tout en valorisant l'innovation en santé, la recherche clinique et en soins et la formation de l'ensemble des professionnels du GHT.

Dr Leïla LAZARO, PCME CH Côte Basque et PCMG Navarre Côte Basque,

Dr Denis LANDABURU, PCME EPS de Garazi,

Dr Mathieu AUZI, PCME CH Saint Palais

Je suis convaincue que notre communauté hospitalière et médicale saura relever les nombreux défis qui se présentent, car elle a prouvé, depuis de nombreuses années, sa capacité d'évolution et d'adaptation.

Sylvie Durruty, Présidente du Conseil de Surveillance du Centre Hospitalier de la Côte Basque

C'est bien un GHT à dimension humaine, avec des établissements fonctionnant efficacement en réseau, qui permet cette réponse aux besoins de la population d'une grande partie du Pays basque.

Dr Arnaud BOURDÉ, Président du Conseil de Surveillance, Centre Hospitalier de Saint-Palais.

Ces objectifs pourront être réalisés uniquement grâce à des équipes dévouées, formées et accompagnées. Notre projet d'établissement est porté par des hommes et des femmes dont l'envie, la volonté resteront les socles de la réussite pour travailler et vivre ensemble dans notre GHT.

Laurent INCHAUSPE, Président du Conseil de Surveillance de l'EPS de Garazi

SOMMAIRE

Introduction

Le GHT et ses établissements	3
Notre territoire et ses enjeux	4
Un socle de valeurs partagées	5
Le projet	6



1.

Développer et consolider une offre publique de santé, intégrée et coordonnée

2.

Conforter notre ancrage territorial

3.

Chercher, innover et former pour offrir l'excellence à nos patients

4.

S'affirmer comme un établissement socialement, écologiquement et économiquement responsable

5.

Développer le sentiment d'appartenance et la qualité de vie au travail : attirer, fidéliser et accompagner chaque professionnel

Le GHT et ses établissements

Le GHT, dont l'établissement support est le Centre Hospitalier de la côte basque (CHCB), s'étend sur un territoire correspondant à la circonscription administrative de l'arrondissement de Bayonne. Le GHT est constitué par trois établissements publics de santé, établissements parties au groupement, et de deux Ehpad publics autonomes, établissements associés au groupement.



Le Centre Hospitalier de la côte basque (CHCB)

Le CHCB s'organise sur 4 sites principaux : Saint Léon, Cam de Prats, Lormand et Saint-Jean-de-Luz. Le CHCB présente 1 224 lits et places : 450 lits d'hospitalisation de MCO, 60 lits de SSR, 264 d'Ehpad, 150 lits de d'USLD, 123 lits de psychiatrie, 174 places d'hospitalisation partielle (dont 99 places d'hôpital de jour en médecine et spécialités médicales, 62 places en psychiatrie et 6 places en HAD). Le CHCB compte 3 893 collaborateurs, dont 3 442 personnels non médicaux, 451 personnels médicaux dont 89 internes de médecine générale et de spécialité.



Le Centre Hospitalier de Saint Palais (CHSP)

Le Centre Hospitalier de Saint-Palais dispose de 65 lits. L'hôpital compte 254 collaborateurs dont 219 personnels non médicaux, 33 médecins dans 8 spécialités (anesthésie, cardiologie, chirurgie orthopédique, gynécologie obstétrique, pédiatrie, médecine/pneumologie, pharmacie, urgences), 34 médecins mis à disposition du CHCB, 17 médecins libéraux et 4 internes.

L'Établissement Public de Santé de Garazi

Situé sur les communes de Saint-Jean-Pied-de-Port et d'Ispoure, cet établissement regroupe des services de médecine (14 lits) et de Soins de Suite et de Réadaptation (30 lits), ainsi que 3 Ehpad accueillant respectivement 94, 58 et 44 résidents. Il emploie 204 agents.





L'Ehpad Larrazkena

Situé à 30 minutes de Bayonne, l'Ehpad Larrazkena accueille 92 résidents en hébergement permanent et compte près de 70 agents. En direction commune avec le CHCB depuis mars 2019, l'Ehpad réalise en interne la confection des repas et l'entretien du linge des résidents. L'entretien du linge plat est externalisé.

L'Ehpad Jean Dithurbide

Situé dans un cadre privilégié sur la commune de Sare, l'Ehpad Jean Dithurbide offre une réponse à la population vieillissante et en perte d'autonomie du territoire. En convention de direction commune avec le CHCB depuis 2019, l'Ehpad accueille 111 résidents dont 12 en unité protégée et 1 en hébergement temporaire. Autonome dans son fonctionnement, avec sa restauration interne et sa lingerie, l'établissement emploie 120 agents.



Notre territoire et ses enjeux

LES CARACTÉRISTIQUES SOCIODÉMOGRAPHIQUES ET ÉPIDÉMIOLOGIQUES

► Une population plus âgée que la moyenne nationale, avec des disparités sur le territoire

La part des plus de 75 ans est de 12 % (9,3 % en France), 10,2 % de cette population vit en établissement pour personnes âgées, 42,4 % vit seule à domicile. Selon les projections de l'INSEE à 20 ans, la Communauté d'agglomération du Pays basque (CAPB) pourrait compter environ 134 000 habitants âgés de 60 ans ou plus, soit plus d'un habitant sur 3. Parmi eux, 64 000 personnes seraient âgées d'au moins 75 ans, soit 17 % de la population.

► Les conditions socio-économiques plutôt favorables, avec des disparités sur le territoire

Le territoire de la CAPB comprend deux quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) à Bayonne où vivent près de 5 500 personnes (11 % de la population de la ville).

Les indicateurs de précarité y sont très défavorables avec un taux de pauvreté compris entre 33 % et 38 %.

► L'état de santé sur la Communauté d'Agglomération du Pays basque

15 % des décès surviennent avant l'âge de 65 ans (19 % en France métropolitaine). Les principales causes de décès et leurs taux de mortalité sont similaires aux moyennes nationales.

En 2019, 47 % des retraités âgés de 55 ans ou plus (soit 36 386 personnes) étaient estimés en situation de fragilité. Fin 2017, 4 171 personnes âgées bénéficiaient de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) à domicile au sein de la CAPB, soit près de 11 % des personnes âgées de 75 ans ou plus du territoire.

Les principaux motifs d'affection longue durée (ALD) sont

l'ensemble des maladies de l'appareil circulatoire, les tumeurs malignes, le diabète de type 2 et les affections psychiatriques de longue durée.

Les indicateurs de santé des plus jeunes sont relativement bons au niveau du département en comparaison aux moyennes (prévalence ALD, surcharge pondérale, activité physique, consommation de psychotropes).

L'OFFRE ET LE RECOURS AUX SOINS

L'offre hospitalière publique et privée

L'offre hospitalière est située surtout sur le littoral (Hendaye, Saint-Jean-de-Luz, Biarritz et Bayonne) mais également dans l'intérieur (Saint-Palais et Ispoure). L'offre de médecine, chirurgie, obstétrique (MCO) est composée des trois établissements publics parties au GHT, mais aussi d'établissements de santé privés : la Polyclinique Côte basque Sud et deux cliniques du groupe Ramsay à Biarritz et Bayonne). Trois cliniques privées complètent l'offre hospitalière en santé mentale du CHCB. Le territoire est également bien doté en matière de soins de suite et de réadaptation (SSR).

Une offre de soins de ville riche mais inégalement répartie et dont la structuration en communautés professionnelles territoriales de santé débute

L'Accessibilité Potentielle Localisée (APL) aux médecins généralistes s'élève à 5 consultations par an en moyenne, ce qui est supérieur à la moyenne nationale et aux chiffres des zones voisines. Sur le territoire de santé, la répartition des généralistes libéraux n'est cependant pas homogène, avec les trois quarts localisés sur le littoral. En conséquence, une très grande partie du territoire du contrat local de santé (CLS) se situe en Zone d'Action Complémentaire (ZAC) selon les zonages établis par l'ARS.

Les dentistes, infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes, sages-femmes, pharmacies d'officine, psychologues, pédicures-podologues, orthophonistes sont en nombre plus importants que les moyennes de référence.

Un socle de valeurs partagées

Les établissements du GHT sont des établissements conscients et fiers de porter des missions de service public. Les valeurs partagées par la communauté du GHT se traduisent dans la qualité des soins qu'elle prodigue, le souci de développer l'excellence et l'expertise de leurs équipes, toujours au service de la santé de la population du territoire. Pour les professionnels du GHT, ces principes se traduisent dans les valeurs suivantes :



► Ancrage territorial ou égalité d'accès à la santé

Cette volonté d'ancrage rejoint celle d'assurer la continuité et l'égalité d'accès à la santé sur le territoire, quel que soit le lieu de vie ou de prise en charge. C'est l'objectif global du GHT et de l'ensemble des projets qu'il déploie. Ce souci d'accueillir l'ensemble de la population sans discrimination aucune est une valeur phare des professionnels et de la communauté du GHT, dans le sens où elle guide toutes leurs actions.

► Humanisme

L'humain est, par définition, au cœur des enjeux à l'hôpital et au centre des échanges, entre les patients, les familles et les professionnels. Le GHT s'engage à ce que l'ensemble des professionnels accueille l'autre avec bienveillance, empathie, politesse, civilité et savoir-vivre.

► Professionnalisme

Le professionnalisme relève d'un juste comportement dans son milieu de travail, il englobe une série d'attitudes, d'aptitudes, de normes comportementales et morales : le soin porté au travail, la mise à jour des connaissances, l'investissement, l'amélioration continue de la qualité des soins, le sens des responsabilités, le travail en partenariat.



► Confiance

La confiance que la population place dans les établissements du GHT et la qualité des services que ces derniers proposent est un prérequis nécessaire à toute activité ou projet développés par les professionnels. Au cours de la prise en charge et du parcours du patient, cette confiance se maintient et grandit à travers le respect de ses droits et de ses choix.

► Esprit d'équipe

En santé, l'équipe est un groupe de professionnels qui s'engagent à travailler ensemble autour d'un projet commun centré sur le patient. L'esprit d'équipe se traduit par une ambiance bienveillante, d'écoute, de respect et de partage pour un enrichissement mutuel, une confiance réciproque, au service de la qualité du service rendu aux patients.

CHAPITRE 1

DÉVELOPPER ET CONSOLIDER UNE OFFRE PUBLIQUE DE SANTÉ, INTÉGRÉE ET COORDONNÉE



Face à l'évolution des besoins de santé (vieillesse, hausse des maladies chroniques) et des connaissances et modes de prise en charge (rôle des déterminants sociaux, environnementaux, économiques de la santé, nouvelles technologies, innovations thérapeutiques, organisationnelles...), l'adaptation du système de santé est incontournable.

Les établissements du GHT doivent s'attacher à proposer une offre de santé globale, c'est-à-dire intégrant la politique de promotion et de prévention de la santé. Au-delà de cette approche holistique de la santé, l'objectif poursuivi est d'orienter l'offre et son organisation en fonction des besoins des patients et en faveur d'une fluidification de leur parcours au sein du système.

L'innovation, qu'elle soit thérapeutique, médicale, soignante, technologique, organisationnelle

ou logistique, doit être stimulée et intégrée aux modes de fonctionnement des établissements, comme levier d'adaptation constante de l'offre aux besoins de la population du territoire.

LA VISION

Les établissements du GHT, en lien avec les autres acteurs de santé du territoire, proposent une offre de santé intégrée et coordonnée à l'ensemble de la population qu'ils desservent et diffusent une culture et une approche de la santé positive, en déployant des actions de santé publique et de promotion.



AXE 1

ÉVOLUER D'UNE CULTURE DU SOIN VERS UNE CULTURE EN SANTÉ

OBJECTIF 1

Diffuser la culture de la prévention et de la promotion de la santé sur l'ensemble des filières

OBJECTIF 2

Développer les actions de promotion de la santé sur le territoire en s'appuyant sur les partenaires externes

AXE 2

STRUCTURER UNE GAMME D'OFFRE EN SANTÉ RÉPONDANT AUX BESOINS DU TERRITOIRE

OBJECTIF 3

Conforter, développer, voire créer les activités de référence et de recours

OBJECTIF 4

Consolider les activités concurrentielles en MCO, HAD, SSR et santé mentale

OBJECTIF 5

Accompagner les différentes modalités de prise en charge répondant aux défis de demain



AXE 3

OFFRIR À TOUTES ET TOUS LES MOYENS D'ÊTRE ACTEUR DE SON PARCOURS DE SANTÉ

OBJECTIF 6

Assurer l'universalité de l'accès à la santé, notamment face à la précarité, le handicap ou la dépendance

OBJECTIF 7

Accueillir au mieux ceux qui arrivent chez nous

OBJECTIF 8

Renforcer l'information du patient au cours de son parcours

CHAPITRE 2

CONFORTER NOTRE ANCRAGE TERRITORIAL



Les établissements du GHT desservent un territoire relativement disparate, composé d'un pôle urbain littoral, où l'offre de santé est dense, et de zones rurales à l'intérieur de terres, moins bien dotées. Dans ce contexte, où l'égalité et la continuité d'accès aux services de santé peuvent être rompues, l'ancrage territorial des établissements, c'est-à-dire leur travail de proximité proactif vis-à-vis de la population du territoire, est essentiel.

Il s'agit de définir comment les établissements du GHT peuvent encore renforcer leur caractère territorial pour mieux répondre aux besoins de santé des populations du territoire, assumant ainsi leur responsabilité populationnelle mais aussi être des interlocuteurs et partenaires identifiés par l'ensemble des acteurs de santé.

LA VISION

En 2027, une transversalité aura été créée grâce à un travail collectif intégrant les acteurs de la ville, favorisant des filières effectives, complètes et qualitatives, connues des usagers et des professionnels de santé. Ce travail aura abouti à un maillage optimisé et sécurisé du territoire garantissant une offre de santé adaptée aux besoins.



AXE 1

CONNAÎTRE SON TERRITOIRE ET ÊTRE CONNU DE LUI

OBJECTIF 1

Analyser les besoins de la population (quantitatifs et qualitatifs) et des professionnels libéraux pour mieux y répondre

OBJECTIF 2

Améliorer la communication et l'information sur l'offre et les valeurs du GHT pour en améliorer la lisibilité

OBJECTIF 3

Promouvoir nos valeurs
et leur mise en œuvre à l'extérieur

AXE 2

ASSURER LE MAILLAGE TERRITORIAL ET LA GRADATION D'UNE OFFRE DE SANTÉ ACCESSIBLE À TOUTES LES POPULATIONS

OBJECTIF 4

Mettre en place des guichets uniques pour faciliter l'accès à une offre de prise en charge graduée

OBJECTIF 5

Travailler avec les partenaires pour des parcours coordonnés



OBJECTIF 6

Développer la territorialisation des activités

OBJECTIF 7

S'appuyer sur notre hôpital de proximité à Garazi pour assurer un accès à la santé et à nos filières sur l'ensemble du territoire

AXE 3

DÉVELOPPER LES FILIÈRES DU GHT EN S'APPUYANT SUR DES ÉQUIPES TERRITORIALES CONSOLIDÉES

OBJECTIF 8

Harmoniser les prises en charge (qualité et sécurité des soins) pour assurer l'équité territoriale

OBJECTIF 9

Outiller les équipes territoriales pour les accompagner dans leur mission

OBJECTIF 10

Promouvoir nos valeurs et leur mise en œuvre à l'extérieur

CHAPITRE 3

CHERCHER, INNOVER ET FORMER POUR OFFRIR L'EXCELLENCE À NOS PATIENTS



Concourir à la recherche et assurer l'enseignement et la formation du personnel de santé médical et non médical font partie intégrante des missions du service public hospitalier et donc des établissements du GHT. Elles sont indispensables à l'émergence d'innovations – médicale, thérapeutique, soignante, organisationnelle ou technologique – à déployer au service de l'amélioration de la qualité des soins rendus aux patients.

Le secteur de la santé est un domaine particulièrement propice à l'innovation, par la rapidité des progrès médicaux et le développement du numérique mais également sur la base des recherches en santé publique et en sciences sociales. L'innovation, qu'elle soit thérapeutique, médicale, soignante, technologique, organisationnelle ou logistique doit être stimulée et intégrée aux modes de fonctionnement des établissements, comme levier d'adaptation

constante de l'offre aux besoins de la population du territoire.

Forts d'équipes engagées et d'une politique institutionnelle volontariste, les établissements souhaitent renforcer leur positionnement en matière de recherche clinique, favoriser la mise en œuvre de pratiques innovantes et consolider leur politique et leur offre de formation.

LA VISION

Les établissements du GHT sont des acteurs de la recherche, de l'innovation et de la formation en santé, pour développer l'excellence de leurs soins et l'expertise de leurs équipes, au service de la population du territoire.



AXE 1

VALORISER LA RECHERCHE CLINIQUE EN INTERNE COMME EN EXTERNE ET EN RENFORCER LES ACTIVITÉS

OBJECTIF 1

Valoriser la recherche clinique en interne comme en externe et en renforcer les activités

OBJECTIF 2

Renforcer la filière investigation pour offrir un accès élargi aux innovations

OBJECTIF 3

Créer une filière promotion, pour soutenir les efforts et l'excellence de nos équipes

OBJECTIF 4

Créer une filière de recherche en soins pour compléter et renforcer notre expertise

OBJECTIF 5

S'appuyer sur des partenariats pour soutenir l'action au service des patients

AXE 2

INNOVER POUR UNE OFFRE EN SANTÉ ADAPTÉE

OBJECTIF 6

Diffuser la culture de la prévention et de la promotion de la santé sur l'ensemble des filières

OBJECTIF 7

Collaborer avec les établissements d'enseignement supérieur et des réseaux de recherche universitaire

OBJECTIF 8

Développer l'intelligence artificielle dans la recherche, la prise en charge et le pilotage de l'offre en santé

AXE 3

DYNAMISER LA POLITIQUE D'ACCOMPAGNEMENT ET DE FORMATION DES ÉTUDIANTS ET DES PROFESSIONNELS

OBJECTIF 9

Améliorer les conditions d'accueil des étudiants et des stagiaires, y compris en renforçant les partenariats avec les écoles et les universités

OBJECTIF 10

Aider chacun à aller vers la formation continue et valoriser la formation promotionnelle

OBJECTIF 11

Former pour renforcer l'offre de santé

CHAPITRE 4

S’AFFIRMER COMME UN ÉTABLISSEMENT SOCIALEMENT, ÉCOLOGIQUEMENT ET ÉCONOMIQUEMENT RESPONSABLE



Devant les défis environnementaux et sociétaux auxquels font face les sociétés actuelles, les établissements de santé doivent prendre leur part et agir en faveur d'une transition écologique et écoresponsable. La mise en place d'une démarche de responsabilité sociétale et environnementale se justifie d'autant plus que les liens entre santé et environnement sont prégnants.

Les établissements du GHT sont engagés dans une politique de développement durable depuis déjà plusieurs années. Il s'agit à présent d'en faire une ambition globale, en visant l'exemplarité, en tant qu'acteur majeur au sein du territoire.

Les établissements du GHT s'engagent :

- En faveur de la transition écologique, dans les différentes dimensions de la vie hospitalière : achats, immobilier, mobilité...

- Socialement, pour favoriser l'engagement des usagers, en faveur du droit des patients, y compris pour l'accueil et la prise en charge des personnes en situation en handicap.
- Et pour assurer la soutenabilité économique et financière du développement du GHT.

LA VISION

Les établissements du GHT ont largement agi et continuent d'agir en faveur de la transition écologique, en réduisant leur impact environnemental, et sont inscrits dans une démarche durable d'optimisation de la gestion des ressources en faveur d'un développement écoresponsable.



AXE 1

ADOPTER UNE POLITIQUE INSTITUTIONNELLE AMBITIEUSE QUI PERMETTE D'ACCOMPAGNER ET SOUTENIR LES INITIATIVES RSE

OBJECTIF 1

Assurer le lien entre les ambitions institutionnelles, les obligations réglementaires et les initiatives du terrain

OBJECTIF 2

Poursuivre et encourager les démarches de labellisation

OBJECTIF 3

Inscrire cette politique du GHT dans une démarche territoriale

AXE 2

COMMUNIQUER, SENSIBILISER, ENGAGER ET VALORISER POUR INSCRIRE LES CHANGEMENTS DE COMPORTEMENTS DANS LA DURÉE

OBJECTIF 4

Innover dans les modes de communication pour davantage atteindre les professionnels et les usagers

OBJECTIF 5

Améliorer les connaissances et les compétences des professionnels



AXE 3

DYNAMISER LA POLITIQUE D'ACCOMPAGNEMENT ET DE FORMATION DES ÉTUDIANTS ET DES PROFESSIONNELS

OBJECTIF 6

Favoriser les alternatives à la voiture individuelle

OBJECTIF 7

Adapter nos établissements et pratiques aux usagers (personnes âgées, porteuses de handicap)

AXE 4

ACCENTUER LES EFFORTS ENGAGÉS POUR ACHETER, INVESTIR, CONSTRUIRE ET CONSOMMER DURABLEMENT ET BAISSER NOS ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

OBJECTIF 8

Lutter contre le gaspillage et améliorer la qualité de l'offre de restauration

OBJECTIF 9

Acheter, construire et investir autrement

OBJECTIF 10

Agir un développement du numérique responsable

CHAPITRE 5

DÉVELOPPER LE SENTIMENT D'APPARTENANCE ET LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL : ATTIRER, FIDÉLISER ET ACCOMPAGNER CHAQUE PROFESSIONNEL



Dans un contexte de raréfaction des ressources humaines dans tous les domaines de la vie hospitalière, et donc de difficultés à recruter et à conserver les différents professionnels nécessaires à l'accomplissement de ses missions, le GHT se doit de mener une politique volontariste en termes d'attractivité et de fidélisation.

De fait, la qualité de vie au travail, qui désigne et regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de concilier amélioration des conditions de travail pour les professionnels et performance globale des établissements, est totalement indissociable de la qualité des soins.

L'enjeu repose ici sur la mise en lumière d'actions déjà existantes mais

peu connues associée à la définition de dispositifs innovants permettant de créer l'envie de rejoindre les établissements et d'y rester.

La plupart des objectifs fixés seront repris et déclinés opérationnellement par des groupes de travail dédiés.

LA VISION

Les établissements du GHT sont des établissements ayant à cœur de prendre soin de leurs professionnels pour prendre soin de leurs patients et résidents.



AXE 1

ACCUEILLIR ET ACCOMPAGNER LES PROFESSIONNELS DE MANIÈRE INDIVIDUALISÉE

OBJECTIF 1

Individualiser et personnaliser l'accueil des nouveaux arrivants et ainsi favoriser leur engagement aux valeurs portées par le GHT

OBJECTIF 2

Accompagner et valoriser l'ensemble des parcours professionnels et rendre les professionnels acteurs de leur parcours

OBJECTIF 3

Consolider et développer le service de santé au travail

AXE 2

AMÉLIORER NOS ÉCHANGES

OBJECTIF 4

Créer des espaces de rencontre conviviaux dans l'ensemble des sites principaux

OBJECTIF 5

Favoriser un climat de travail collégial pour développer les liens et la confiance entre professionnels et entre équipes

OBJECTIF 6

Améliorer la communication et la circulation de l'information à l'échelle du groupement



AXE 3

ADAPTER NOS ORGANISATIONS DE TRAVAIL

OBJECTIF 7

Travailler mais autrement

OBJECTIF 8

Évaluer la charge de travail et les ressources des agents pour les mettre en adéquation

OBJECTIF 9

Recentrer les agents sur les activités en lien avec leur fiche de poste

AXE 4

ADAPTER NOS ORGANISATIONS DE TRAVAIL

OBJECTIF 10

Accompagner et faciliter l'accès au logement

OBJECTIF 11

Diversifier les possibilités d'appui à la garde d'enfants

OBJECTIF 12

Offrir des services de conciergerie pour simplifier le quotidien des professionnels

