

---

## Charte sociale et éthique relative à l'ensemble des équipes du CHU de DIJON

---

*Vous savez l'intérêt que j'attache à l'intégration de la dimension sociale et éthique dans nos projets et actes. Nous vivons et allons vivre ensemble une période de transition qui promet d'être exigeante dans un environnement contraint. Dans ces circonstances, le meilleur investissement pour les professionnels du CHU est de parier sur la réactivité, la souplesse d'adaptation, la compréhension et l'engagement de tous. A ce titre, l'adhésion des professionnels du CHU à une vision commune de l'établissement répondant à des valeurs qui fondent l'identité particulière de notre CHU est une exigence. C'est cette exigence que traduit la charte sociale et éthique adoptée à l'unanimité par les syndicats. Aujourd'hui, je suis fier de vous présenter cette charte, aboutissement d'un dialogue social fructueux. La charte constituera, j'en suis certain, un élément essentiel pour parvenir et agir ensemble à la réussite des projets ambitieux qui feront du CHU de Dijon un établissement de santé remarquable.*

Pierre-Charles PONS

---

### **Préambule :**

En déclinaison du projet d'établissement et plus spécifiquement du projet social, le CHU présente, d'un commun accord avec les partenaires sociaux, les devoirs/droits fondamentaux qui orientent sa politique sociale et éthique.

L'objet de la charte est de favoriser la confiance, le respect mutuel dans un environnement de travail où toutes formes de discrimination et de harcèlement sont combattues. Elle met en valeur la volonté d'engager une démarche socialement responsable et un dialogue social constructif à tous les niveaux. Elle est le gage d'une cohésion sociale, économique et culturelle indispensable pour assurer un service public forcément en évolution pour s'adapter aux besoins des patients.

Le développement d'un climat de travail propice à l'efficacité du CHU, aux progrès sociaux et à l'épanouissement de chacun, exige des efforts continus, une coopération et un engagement de tous.

Le cas échéant, la présente charte sociale est mise à jour annuellement dans le cadre :

- du comité technique d'établissement
- de la commission médicale d'établissement

Au-delà de sa communication initiale à tous les professionnels dès sa parution, la charte fait l'objet d'un affichage et d'une large diffusion :

- systématiquement au recrutement
  - dans le journal du CHU en cas de mise à jour
-

# **Charte sociale et éthique**

## ***relative à l'ensemble des équipes du CHU de DIJON***

Les principes présentés dans la charte engagent la direction et l'ensemble des professionnels du CHU. Les pratiques et décisions managériales s'inscrivent dans cette charte.

Les principes ci-après s'appliquent dans le respect des obligations réglementaires et législatives du service public.

1. Au sein du CHU, aucune forme de discrimination n'est tolérée qu'elle soit fondée sur le sexe, les origines ethniques ou sociales, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou syndicales, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.
2. Tout professionnel se doit de respecter ses collègues, collaborateurs, hiérarchiques, confrères dans leur dimension professionnelle, sociale et citoyenne.
3. La sécurité au travail de tous les professionnels constitue une exigence pour le CHU. Tout professionnel a le droit à des conditions de travail qui respectent sa santé et sa dignité.
4. Le management, par sa qualité, contribue au bon fonctionnement du CHU. Il doit être exercé dans un constant souci d'exemplarité et de courage. Toute action ou parole qui serait de nature à porter atteinte à l'image du CHU et à la dignité de l'individu est à prohiber.
5. La démarche socialement responsable du CHU implique de proposer les moyens permettant l'anticipation, la réactivité et l'adaptation face aux mutations technologiques et aux évolutions des organisations.
6. Dans la mesure du possible, le CHU s'engage à rechercher la sécurité de l'emploi.
7. L'information sur les changements et projets institutionnels est un droit de tous les professionnels.
8. La mobilité des personnels est une réalité nécessaire dans l'intérêt des professionnels et de l'établissement. Le CHU entend rechercher des solutions aux obstacles à cette mobilité et permettre à davantage de professionnels de développer leurs capacités d'adaptation.
9. La formation des professionnels est un investissement important et prioritaire. Elle est jugée indispensable afin de maintenir et développer les compétences des professionnels.

