PROJET DE DYNAMIQUE SOCIALE

Charcot 2030

Sommaire partition 4

Préambule p.58

Méthodologie p.59

Calendrier p.60

Axe 1 : Promouvoir l'attractivité et la Qualité de Vie au Travail p.61

Axe 2 : Pour un management positif et bienveillant p.62

Axe 3 : Des organisations de travail agiles p.63

Annexes p.64

Charcot 2030

PRÉAMBULE

Prenons soin des professionnels de l'EPSM !

Les récentes réformes engagées dans le secteur de la santé au niveau national, territorial ou local conduisent l'EPSM à adapter son offre de soins.

Qu'il s'agisse de la réforme du financement en psychiatrie, du virage ambulatoire, du renforcement des partenariats avec les acteurs locaux en santé, de la nouvelle offre de soins, des appels à projets, ou encore du projet architectural Charcot 2030, ces mesures transforment profondément l'organisation et l'environnement de travail des professionnels de l'EPSM.

Les résultats du baromètre social de 2024 mettent en avant que les professionnels de l'EPSM sont engagés et passionnés par leur métier. Ils aiment la relation avec le patient et se sentent bien au sein de leur équipe de travail. Toutefois, les évolutions en cours les confrontent à de nouvelles contraintes horaires et physiques, à une charge mentale et émotionnelle importante, à un besoin accru d'information qui nécessite une réponse spécifique.

Pour répondre à cet enjeu, l'EPSM entend mettre en place une démarche QVCT inspirante et adaptée au contexte de l'EPSM. Nous sommes convaincus que le changement et l'amélioration sont porteurs de sens lorsqu'ils reposent sur des projets co-construits et alimentés par l'intelligence collective et l'expertise de chacun, c'est dans cette optique qu'a été élaboré le présent projet de dynamique sociale.

Pilote : Florent VERSTAVEL, Directeur adjoint, DRH
Co-pilotes : Frédéric LAPORTE, Secrétaire au CSE
Patricia QUELLEC-FORTIN, Secrétaire adjointe au CSE
Françoise CROSSIN, Directrice adjointe, DSIRMT

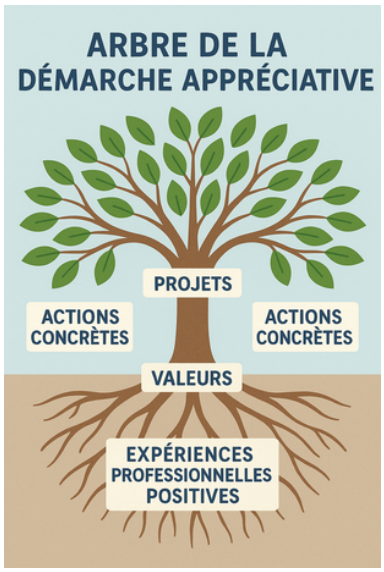
MÉTHODOLOGIE

Pour élaborer le Projet de dynamique sociale 2025-2030, le groupe de travail a eu recours à la démarche appréciative.

En partant d'expériences positives vécues, de forces individuelles et collectives mobilisables, de sources de réussites, les participants du groupe de travail ont réfléchi aux axes et actions concrètes qui pourraient être mises en œuvre en vue de déployer une Politique QVCT ambitieuse et réaliste.

Pour ce faire, nous avons eu recours à 3 leviers :

- s'appuyer sur ce qui fonctionne déjà, sur les résultats, les forces, les talents déjà mis en œuvre,
- imaginer un avenir qui donne envie et qui fait sens
- susciter échanges et collaborations entre toutes les parties prenantes, car ce sont elles qui font le changement.



Volontaire et motivé, ce groupe de travail a œuvré à proposer des actions concrètes visant à établir des conditions de travail dans un établissement où il fait bon travailler et où il fait bon d'être soigné.

Ce projet entend s'appuyer sur des valeurs fortes qui guident sa définition et sa mise en œuvre : équité, égalité professionnelle entre l'ensemble des équipes et des personnels, bienveillance, bien-être au travail, développement des compétences et épanouissement professionnel, contribuant aussi à une prise en soins globale des usagers et accompagnement de qualité pour la population de notre territoire de santé

CALENDRIER

Lancement du Projet d'Établissement

24 septembre 2024

20 Novembre 2024

Groupe de Travail Axe 1 : Promouvoir l'attractivité et la Qualité de Vie au Travail

Groupe de Travail Axe 2 : Pour un management positif et bienveillant

14 janvier 2025

11 mars 2025

Groupe de Travail Axe 3 : Des organisations de travail agiles

Synthèse des travaux

15 mai 2025

Juin 2025

Validation du Projet de dynamique sociale par les instances de l'EPSM SB

AXE 1 : PROMOUVOIR L'ATTRACTIVITE ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Objectif 1 : Renforcer l'attractivité de l'EPSM

- **Promouvoir le partenariat et participer aux forums organisés par l'université, les écoles et instituts de formation qui forment nos futurs professionnels**
- **Veiller à bien accueillir les stagiaires et apprentis**
- Faciliter l'accès au logement temporaire des nouveaux professionnels
- Remettre en place la journée d'accueil des nouveaux arrivants
- Revoir les modalités de rémunération et adapter les contrats aux demandes pour être plus attractif

Objectif 2 : Proposer des actions de fidélisation

- **Développer des actions de formations innovantes, enrichir le parcours de consolidation des compétences, favoriser et accompagner les professionnels dans les évolutions professionnelles**
- Mieux communiquer sur les Lignes Directrices de Gestion
- Prévenir et maintenir dans l'emploi les agents fragilisés
- **Proposer le paiement d'heures supplémentaires (en lien avec le Guide du temps de travail), reconnaître financièrement des compétences et/ou des engagements**
- Repenser les modalités de réalisation des stages d'immersion (dont journée change ton métier)
- **Permettre une mobilité interne plus accessible**
- Favoriser les échanges de pratiques

Objectif 3 : Promouvoir la Qualité de Vie au travail

- Communiquer et anticiper les renouvellements de contrats
- **Pérenniser les postes assistantes sociales des salariés, psychologue des salariés, psychologue du travail et les interventions du juriste**
- **Promouvoir les actions de lutte contre les discriminations (y compris vacances pour agents sans enfants) + référent handicap**
- Réfléchir à un service de conciergerie hospitalière
- Revoir les jours d'ouverture de la MAM
- Étudier la possibilité de disposer de tickets restaurant
- **Proposer des évènements sportifs et fédérateurs (ex : Octobre rose : La Lorientaise)**
- Promouvoir les actions de communication RH envers les professionnels
- Proposer une Bourse d'échanges sur Intranet
- **Proposer une complémentaire santé cofinancée par l'employeur**
- Mieux communiquer sur les avantages CGOS et Amicale
- Permettre plus de temps partiels pour convenances personnelles
- Poursuivre les cours de sport et pouvoir accéder à la salle de réveil musculaire
- Mettre à profit les compétences de certains professionnels (ex : diététicienne, sophrologue)
- Réfléchir à l'aménagement d'une salle de pause ressource et conviviale
- Mettre en œuvre une démarche de conciliation au sein de l'EPSM

.

AXE 2 : POUR UN MANAGEMENT POSITIF ET BIENVEILLANT

Objectif 1 : Promouvoir une culture du management participatif et collaboratif

- **Mettre en valeur des initiatives prises par des professionnels au sein de l'EPSM**
- Communiquer d'avantage sur les actions innovantes mises en œuvre au sein des services/ unités
- Proposer des journées thématiques intra et inter pôles
- **Mettre en place une cellule projet pour soutenir des projets individuels ou d'équipes – ex : incubateurs d'idées)**
- **Cartographier et valoriser les talents individuels des agents au bénéfice de l'équipe et des patients**
- Proposer des actions de team building/renforcer le sentiment d'appartenance (ex : évènements sportifs, culturels, ...)

Objectif 2 : Coopérer et échanger pour une réussite des projets

- Organiser la tenue régulière de staffs cliniques
- **Prévoir et organiser régulièrement des réunions de fonctionnement et veiller à associer les professionnels à l'ordre du jour de ces réunions**
- Instaurer un book de transmissions au sein de services/des unités
- Privilégier les échanges oraux plutôt que les mails (Pourquoi pas une journée sans mail dans l'année)
- Rappeler les règles du vivre ensemble (bonjour, ...)
- Proposer que le cadre du weekend appelle chaque service d'hospitalisation complète pour savoir si tout va bien
- **Veiller à mieux restituer aux professionnels le contenu des réunions cadres de santé/ Direction des Soins (circulation de l'information)**

Objectif 3 : S'interroger sur les pratiques de management, promouvoir la réflexivité

- **Développer les analyses de pratiques managériales (Co développement)**
- **Rédiger une Charte managériale**
- Veiller à ce que le nouvel arrivant se sente bien accueilli
- Instaurer des temps institutionnels en équipe pluridisciplinaire pour l'élaboration de projets d'unité.
- Être attentif à rester disponible auprès de son équipe (quels outils, trouver un équilibre, dosage, priorisation...)
- Promouvoir / encourager le feed-back avec les professionnels (points positifs et points à améliorer)

AXE 3 : DES ORGANISATIONS DE TRAVAIL AGILES

Objectif 1 : Proposer de nouvelles modalités de travail

- **Élaborer et signer une charte de télétravail EPSM SB**
- Digitaliser le process RH (démarches administratives en ligne , workflow possible avec la DRH, dématérialisation du bulletin de paye, accès aux plannings en ligne, communication aux agents, coffre fort numérique notamment)
- Réinterroger le travail en 3-8 (une équipe de nuit, équipe de jour)
- **Proposer des échanges d'affectation temporaire**

Objectif 2 : Expérimenter de nouvelles organisation de travail

- Repenser les amplitudes horaires en lien avec les besoins de prises en soins des patients (ex: élargir les horaires de travail en lien avec les besoins de service (12h / samedi matin...)
- **Expérimenter la semaine de 4 jours de travail et proposer des horaires de travail adaptés à la population accueillie**
- **Réinterroger les cycles de travail (ex : agents de nuit)**
- Promouvoir l'entraide entre les services (renfort)
- Réfléchir à des pools de remplacement au sein des pôles (IDE, AS, ASH)
- Envisager des formations en équipe en même temps (sous réserve des nécessités de service - exemple : oméga)

ANNEXE 1

Exemple tableau de suivi du plan d'action du groupe : (Copie écran EXCEL)

PROJET DE DYMANIQUE SOCIALE 2025-2030

Axe1: Promouvoir l'attractivité et la Qualité de vie au travail

	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Objectif 1: Renforcer l'attractivité à l'EPSM						
Promouvoir le partenariat et participer aux forums organisés par l'université, les écoles et instituts de formation qui forment nos futurs professionnels						
Veiller à bien accueillir les stagiaires et apprentis						
Faciliter l'accès au logement temporaire des nouveaux professionnels						
Remettre en place la journée d'accueil des nouveaux arrivants						
Revoir les modalités de rémunération et adapter les contrats aux demandes pour être plus attractif						
Objectif2: Proposer des actions de fidélisation						
Développer des actions de formations innovantes, enrichir le parcours de consolidation des compétences, favoriser et accompagner les professionnels dans les évolutions professionnelles						
Mieux communiquer sur les Lignes Directrices de Gestion						
Prévenir et maintenir dans l'emploi les agents fragilisés						
Proposer le paiement d'heures supplémentaires (en lien avec GTT PNM) , reconnaitre financièrement des compétences ou des engagements						
Repenser les modalités de réalisation des stages d'immersion (dont journée change ton métier)						
Permettre une mobilité interne plus accessible						
Favoriser les échanges de pratiques						

ANNEXE 2

Liste des supports attendus ou réalisés
(chartes, fresques, protocoles, films, projets…)

ANNEXE 3 :
PARTICIPANTS AU GROUPE DE TRAVAIL

Florent VERSTAVEL, Directeur adjoint, DRH, pilote
Frédéric LAPORTE, IDE, Patricia QUELLEC-FORTIN, Cadre de santé, Françoise CROSSIN, Directrice adjointe, co-pilotes
Nathalie PETIT, représentant le CSE
Emilie DEPAYRAS, représentant le F3SCT
Dr Erwan LE DUIGOU, représentant la CME
Sylvia JAFFREZOU, représentant la CSIRMT
Dr Céline LE MASSON, Médecin du travail, SST
Stéphanie SEVELLEC, psychologue des salariés
Romane CAILLET, psychologue du travail
Camille FORESTIER, assistante sociale des salariés
Céline LAMBOLEZ et Emmanuelle GAUTHIER, représentant le PPEA
Josiane AUDIC, représentant le PPSA
Katy LOOS et Julie BRIEN, représentant le PPA
Ludovic BOUSQUET, Béatrice MIVIELLE, Béatrice FONTENEAU, Adeline LE ROUX, Jenna SIMKO, représentant les services administratifs, support, techniques et logistiques,