

Synthèse exécutive (CODIR)

L'enquête QVT 2024 révèle une situation de tension sociale aiguë, caractérisée par une surcharge de travail critique (4,9/10) et un absentéisme élevé (13,2 %) qui désorganise les soins. Face au risque d'épuisement professionnel majeur (42 % des IDE), nous proposons un plan d'action 2025 ciblé de 130 000 €. En agissant sur l'organisation des plannings, la prévention de l'usure physique et le management de proximité, ce plan vise à restaurer l'attractivité de notre structure et à réduire les coûts cachés liés à l'absentéisme.

Plan d'action QVT 2025 (Budget global : 130 000 €)

Ce plan est structuré autour de 6 axes stratégiques pour répondre directement aux points de vigilance identifiés dans l'enquête.

Axe prioritaire	Actions concrètes	Budget estimé	Responsable	KPI de succès
1. Soulagement de la charge de travail & Flexibilité	- Création d'un "pool de remplacement" interne. - Mise en place d'un logiciel d'auto-planification des plannings.	45 000 €	Direction des Soins / RH	- Taux de couverture des absences spontanées de plus de 90 %. - Baisse de 15 % des heures supplémentaires subies.
2. Prévention du burnout des IDE	- Externalisation d'une cellule d'écoute psychologique (24h/24). - Recours à des infirmières libérales en renfort sur les tâches administratives.	15 000 €	Médecine du Travail / RH	- Taux de burnout des IDE inférieur à 25 % d'ici fin 2025. - Fréquentation de la cellule d'écoute.
3. Ergonomie & Réduction de la pénibilité physique	Renouvellement du parc de lève-malades et rails de transfert.	35 000 €	Ergonome / Responsable Logistique	Diminution de 20 % des accidents de travail (AT) liés aux manutentions.

Axe prioritaire	Actions concrètes	Budget estimé	Responsable	KPI de succès
	• Formation "Prap 2S" (Prévention des Risques liés à l'Activité Physique).			• Score QVT "Conditions de travail" en hausse.
4. Management bienveillant & Reconnaissance	• Formation des cadres de santé au management de proximité et à la régulation des conflits. • Instaurations de rituels de reconnaissance (fêtes du personnel, valorisation des initiatives).	12 000 €	Direction / Organisme de formation	• Taux de rotation du personnel (turnover) en baisse de 5 %. • Taux de satisfaction des agents envers leur encadrement.
5. Climat social & Communication interne	• Mise en place de "Briefings Flash" de 10 min par service. • Création d'une boîte à idées numérique et physique avec retour mensuel de la direction.	3 000 €	Responsable Communication / Cadres	• 100 % des services couverts par le briefing quotidien. • Nombre de propositions concrètes appliquées via la boîte à idées.
6. Amélioration des espaces de vie au travail	• Rénovation de la salle de pause (mobilier confortable, tisanderie, climatisation révisée).	20 000 €	Services Techniques	• Note d'évaluation de la salle de pause par les agents supérieure à 8/10.

Axe prioritaire	Actions concrètes	Budget estimé	Responsable	KPI de succès
	• Aménagement d'un espace extérieur ombragé de ressourcement.			• Taux d'utilisation quotidien des espaces.

Argumentaire de présentation pour le CSE

Objectif : Présenter les résultats de l'enquête de manière transparente mais constructive, en orientant immédiatement le dialogue social vers la recherche de solutions partagées.

- **1. Valoriser la participation et poser un diagnostic partagé :**

"Nous tenons d'abord à saluer la forte mobilisation de nos 251 agents pour cette enquête. Un score global de 6,4/10 montre l'attachement de nos équipes à l'établissement et à nos résidents. Cependant, les résultats confirment de manière objective ce que vous nous remontez sur le terrain : le niveau de fatigue physique et psychologique est aujourd'hui trop élevé, en particulier chez nos soignants et nos infirmiers."

- **2. Dépolitiser le sujet et parler de "responsabilité collective" :**

"L'absentéisme de 13,2 % et la surcharge ne sont pas des fatalités, mais les symptômes d'une organisation sous tension que nous devons faire évoluer ensemble. Le burnout de 42 % de nos IDE nous impose un devoir de vigilance et d'action immédiat. Il ne s'agit pas de chercher des coupables, mais de co-construire des solutions pragmatiques pour redonner du souffle au quotidien des soignants."

- **3. Engager le CSE dans une démarche de co-construction :**

"C'est pourquoi la direction engage dès aujourd'hui une enveloppe budgétaire inédite de 130 000 € dédiée exclusivement à ce Plan QVT 2025. Nous ne voulons pas un énième document théorique : nous vous proposons d'installer un groupe de travail paritaire (Direction/CSE) dès le mois prochain pour suivre de près l'impact de ces 6 axes de progrès, réajuster les budgets si nécessaire, et s'assurer que chaque euro investi améliore concrètement la journée de travail de nos agents en Guadeloupe."