

Projet social

| Fiche action 18 : Anticipation des besoins de remplacement en période estivale. | |
|--|---|
| Axe stratégique | Axe 3 : Innover pour améliorer la qualité de vie au travail |
| Objectif opérationnel | Objectif F – Réinventer les rythmes de travail |
| Pilote de l'action | DRH – RRH et responsable GTT |
| Priorité(s) du PTSMP/PMP | NC |
| Population cible | |
| Périmètre territorial | Établissement |
| Contexte | <p>Les périodes de congés, notamment en été, constituent un moment critique pour l'organisation. L'anticipation parfois complexe des besoins de remplacement entraîne des tensions sur les plannings, une fatigue accrue des équipes avec le risque d'une baisse de qualité perçue par les usagers. Le Centre Hospitalier Laborit souhaite mettre en place un plan d'anticipation renforcé pour les remplacements saisonniers, en s'appuyant sur une meilleure projection des besoins, la valorisation des remplaçants internes, et une communication proactive.</p> |
| Description | <p>Dès le premier trimestre de chaque année, les services RH et encadrants réaliseront un état prévisionnel des besoins de remplacement.</p> <p>Une bourse interne des disponibilités, un appel à volontariat et une gestion optimisée des congés seront mis en œuvre.</p> <p>Des mesures incitatives pourront être proposées pour favoriser l'engagement volontaire (formation, compensation, indemnités d'heures supplémentaires).</p> <p>Sur la base de cet état des lieux, le dimensionnement des mensualités de remplacement non pourvues en interne, seront proposées en externe via des contrats saisonniers, en privilégiant les candidatures d'enfants du personnel.</p> <p>L'objectif de cette action doit conduire à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sécuriser les périodes à risque organisationnel |

| | |
|-------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> - Prévenir la surcharge des équipes permanentes - Améliorer la qualité du remplacement et la continuité des soins - Réduire l'absentéisme d'épuisement post-estival |
| Étapes | <ul style="list-style-type: none"> - État des congés prévisionnels et identification des besoins de remplacement – T1 chaque année - Mise en place de la bourse interne des disponibilités – T1 - Appel à volontariat et coordination avec les pôles – T1-T2 - Affectation anticipée des remplaçants et ajustements – T2 - Appel à candidature externe et recrutement CDD – T2 - Évaluation qualitative post-estivale – T4 |
| Partenaires | <ul style="list-style-type: none"> - Direction des soins - Pool de remplacement - Cadres de santé - Représentants du personnel |
| Moyens | <ul style="list-style-type: none"> - Outils de projection RH - Tableaux de bord partagés - Communication interne ciblée - Enveloppe budgétaire à définir |
| Indicateurs | <ul style="list-style-type: none"> - Taux de couverture des remplacements estivaux - Nombre de volontaires mobilisés - Nombre de jours d'absence non remplacés - Retour des services sur la continuité d'activité - Évolution de l'absentéisme post-estival |