

— Sur le terrain —

LE CHU DE MONTPELLIER SIMPLIFIE SA GESTION DES TEMPS ET DES PLANNINGS

Le centre hospitalier déploie un nouveau logiciel de gestion des temps et de la planification. Objectifs : simplifier la gestion des plannings et le suivi individuel des agents.

Le CHU de Montpellier (9 000 agents) a adopté un nouveau mode de gestion du temps qui s'appuie sur le logiciel Chronos, édité par Asys. L'outil sera d'abord testé pendant un mois, à partir du 18 avril, auprès d'un échantillon représentatif de 600 personnes, puis il sera déployé par étapes dans tous les services jusqu'en décembre.

À cette occasion, le pointage est abandonné. « Il était en vigueur depuis longtemps à Montpellier, alors qu'il est peu pratiqué dans les établissements de santé. Badger est inutile, car le travail des soignants est planifié », avance Virginie Valentin, DRH du CHU. Selon elle, ces changements auront un impact majeur sur l'encadrement : « Cela remet le cadre au centre du jeu, car il doit réguler le temps de travail, il devient le référent auquel l'agent doit

s'adresser s'il a besoin de rester plus longtemps. Il aura également plus de latitude pour animer l'équipe et porter le projet de soins, deux missions parfois négligées pour assurer la continuité du service. »

TEMPS DE TRAVAIL

Le premier objectif du déploiement de la nouvelle solution est de faciliter la gestion des plannings par les cadres, de façon à libérer du temps pour d'autres tâches. « Beaucoup étaient phagocytés par cette activité, chacun gérant les plannings à sa manière, les uns sur papier, les autres sur un tableur », note la DRH. Or, le sujet est très complexe dans un CHU : non seulement les rythmes diffèrent selon les agents – avec des journées de 7 h 30, 8, 9, 10 ou 12 h, ou encore des temps partiels –, mais de multiples règles s'imposent concernant les repos obligatoires, les astreintes, les gardes, les RTT...

À ce casse-tête s'ajoutent les absences imprévues de soignants, leur remplacement par des collègues ou des intérimaires, ainsi que des contraintes médicales qui peuvent faire bouger les plannings au quotidien. Aussi le déploiement de Chronos s'accompagnera-t-il d'une formation sur deux jours des 450 cadres au maniement du logiciel. L'occasion, pour eux, de revoir l'ensemble complexe de règles s'appliquant à la gestion du temps de travail en milieu hospitalier.

DES SALARIÉS PLUS AUTONOMES

Le deuxième objectif est d'alléger les procédures RH, en donnant plus d'autonomie aux salariés. Pour les interventions en période d'astreinte, par exemple, *exit* la fiche papier qui suivait un long circuit : l'agent n'aura qu'à saisir les informations sur Chronos, que le cadre devra valider avant que la DRH ne les bascule sur le logiciel de paie. Il pourra également consulter son planning, ses droits à congés, ou encore effectuer ses demandes de congé depuis son smartphone. Pour l'encadrement, « le logiciel facilitera le suivi individuel des agents et lancera des alertes s'ils travaillent trop ou pas assez », précise Émilie Barde, directrice adjointe à la DRH.

Enfin, un pilotage global de la gestion du temps de travail sera possible. « Jusqu'ici, les informations étaient dispersées et difficiles à exploiter. Fin 2017, tout sera centralisé et facile à traiter, notamment les heures supplémentaires et les absences », as-

« Fin 2017, tout sera centralisé et facile à traiter, notamment les heures supplémentaires et les absences. »

VIRGINIE VALENTIN, DRH

sure Émilie Barde. L'enjeu est de taille : l'absentéisme – en progression – atteint 7,6%. Quant aux heures supplémentaires payées en tant que telles (destinées à assurer le remplacement des absents) et à l'intérim, ils représentent un coût de 2,7 millions d'euros en 2016.

Le logiciel ne résoudra cependant pas tous les problèmes. Pour les agents, le premier enjeu est celui des dépassements quotidiens du temps de travail : des heures dites complémentaires, car non majorées et en priorité récupérées. « Leur volume est très variable selon les services, explique Fran-

çoise Gaillard, secrétaire générale de la CGT. Certains ont des difficultés à les faire valider par le cadre, d'autres non. S'il y a des dépassements systématiques dans un service, c'est que l'organisation pose problème et qu'il faut la revoir pour permettre aux agents de terminer à l'heure »,

soutient la syndicaliste. En 2014, rappelle-t-elle, ces dépassements représentaient 680 000 heures, dont moins d'un tiers a été indemnisé, le reste étant progressivement récupéré. Et de pointer les suppressions d'emplois : 450 entre 2012 et 2014, selon la DRH.

SOLANGE DE FRÉMINVILLE