

PRIX DE L'INNOVATION RH : Dossier de candidature 2016

FICHE DETAILLEE

(3 pages maximum)

Etablissement :

Nom de l'établissement : Centre Hospitalier Universitaire Amiens-Picardie

Service : Direction des Ressources Humaines

Adresse :

Code Postal : 80054

Ville : AMIENS cedex 1

Personne référente : Inès LE COLLONIER

Fonction : Directrice Adjointe

Tél : 03 22 66 80 90

E;mail : lecollonier.ines@chu-amiens.fr

Domaine(s) (cochez 1 ou plusieurs domaines) :

- Attractivité
- Communication interne
- Conditions de travail et santé au travail
- Coopérations entre établissements
- Coopération entre professionnels
- Dialogue social
- Formation et développement des compétences
- Gestion RH / Contrôle de gestion
- GPEC
- Management
- Organisation du travail
- Politique sociale
- Autre (préciser) Développement durable, innovation RH.

Personnel concerné :

PM

PNM

Ensemble du personnel



Titre

Déploiement du télétravail au CHU Amiens-Picardie

2014 - 2016

Contexte et objectifs

Dans une réflexion écoresponsable axée sur la qualité de vie au travail, constatant une périurbanisation forte, les **temps de déplacement** pouvant pour certains agents être supérieurs à 3 heures quotidiennes, le CHU a souhaité innover en terme de **rythmes de travail**. Ainsi, après avoir fait une étude de faisabilité en 2013, le Centre Hospitalier Universitaire d'Amiens Picardie s'est engagé en 2014 dans un processus expérimental de télétravail.

Cette démarche a pour objectif premier l'amélioration durable des conditions et de la qualité de vie au travail en favorisant une **meilleure articulation entre la vie privée et la vie professionnelle** et elle s'inscrit parfaitement dans une politique de développement durable ; ce projet répond en effet aux trois critères « piliers du développement durable » : social, économique et écologique.

Description du projet, actions réalisées et calendrier

Description

Du fait du caractère **novateur**, en 2014, du projet, le CHU Amiens-Picardie s'est engagé dans une démarche d'expérimentation avant tout déploiement du dispositif. Cet **engagement institutionnel, pluri-professionnel**, a été porté par le Chef du Pôle Oncopôle et la Direction des Ressources Humaines. Il a été décliné et mis en œuvre par la secrétaire référente du Pôle assistée par le Service d'informatique.

Critères de sélection : Le principe retenu est le volontariat. Après étude du dossier de candidature, entretien individuel et avis du Service de santé au travail, l'établissement a posé **les critères objectifs de sélection** suivants :

- L'éloignement géographique ;
- La capacité à travailler en autonomie ;
- Une ancienneté d'un an.

Les agents ont été accompagnés tout au long de l'expérimentation. Chaque candidat au Télétravail a fait l'objet d'une visite médicale dédiée. Le télétravailleur a signé la charte d'expérimentation qui régit les modalités du télétravail et un protocole d'accord individuel formalisant le télétravail ; un guide spécifique lui a été remis.

Expérimentation initiée le 2 mai 2014

Dans un premier temps, la démarche est expérimentée sur un Pôle, auprès d'un panel restreint d'agents, pour un métier prédéfini et une durée préétablie :

- 2 secrétaires médicales de l'Oncopôle sur des missions prédéfinies de frappe de courrier, adaptées au télétravail.
- Le nombre de jours passés en télétravail n'excède pas 2 jours par semaine, afin de maintenir les liens avec l'institution.

Déploiement à compter du second semestre 2015

A l'issue de cette expérimentation, positive, le télétravail a été déployé en 2015. Après un appel à candidatures **13 secrétaires médicales** supplémentaires ont été sélectionnées sur l'ensemble des pôles du CHU, sur la base des critères déjà présentés. Fin 2016, le dispositif devrait concerner **20 secrétaires médicales**.

Résultats obtenus et modalités d'évaluation : organisationnel, financier, impact pour les agents et les patients

Modalités d'évaluation de l'expérimentation:

La phase d'expérimentation a fait l'objet de plusieurs évaluations. Les indicateurs de suivi retenus ont permis une évaluation quantitative et qualitative sur le nombre et la qualité des comptes rendus médicaux. La charge de travail de frappe attendue est à minima constante par rapport à la productivité initiale constatée sur le lieu de travail.

Résultats

Les **objectifs fixés par le Pôle ont été atteints** tant sur le plan quantitatif – productivité supérieure aux premières estimations – que sur le plan qualitatif – conciliation vie personnelle et professionnelle, gains sur les dépenses et temps de transport, diminution des gaz à effet de serre.

Ce bilan positif a été présenté aux membres du **Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail** et a permis un déploiement du Télétravail pour l'ensemble des secrétaires médicales des Pôles cliniques.

Au regard de l'enjeu et de l'intérêt du projet, **l'ARS Picardie** a cofinancé le déploiement de l'expérimentation, dans le cadre des Contrats locaux d'aménagement des conditions de travail (financement de 8 PC).

Par ailleurs, le C.H.U Amiens-Picardie a déjà été sollicité par d'autres **centres hospitaliers** afin de reproduire la démarche mise en œuvre au sein de l'établissement : Centres hospitaliers de Compiègne, de Beauvais, Laon, mais aussi l'APHP et récemment le CHU de Bordeaux.

Cette expérimentation a également fait l'objet d'une **valorisation** par la parution d'articles dans le Journal Interne de l'établissement (Repères) et dans le Courrier Picard, le **journal local** de Picardie, en février 2016.

Perspectives :

Après deux ans d'expérience ayant permis de fiabiliser la démarche, le CHU Amiens-Picardie prévoit d'étendre le dispositif en 2017 :

- D'une part, auprès de nouvelles **secrétaires médicales**, en fonction du nombre de candidatures, de leur recevabilité et de la possibilité d'y adapter les organisations de travail.
- Par ailleurs, à **d'autres corps de métier** dont certaines missions peuvent être réalisées en télétravail et pour lesquels des demandes spontanées émergent déjà : ex. assistant de recherche clinique, adjoint dans des services administratifs.

Cette extension devra faire l'objet de l'élaboration préalable d'une charte commune relative au télétravail, toutes filières confondues dans un contexte réglementé depuis le décret du 12 février 2016.



PRIX DE L'INNOVATION RH : Dossier de candidature 2016

FICHE SYNTHETIQUE

(publiée sur internet)

Etablissement :

Nom de l'établissement : Centre Hospitalier Universitaire Amiens-Picardie

Service : Direction des Ressources Humaines

Adresse :

Code postal : 80054

Ville : AMIENS cedex 1

Domaine(s)

Attractivité ; conditions de travail et santé au travail ; coopération entre professionnels ; management ; organisation du travail ; politique sociale ; autres : développement durable, innovation RH.

Titre

Déploiement d'un dispositif de télétravail : 2014-2016

Résumé (maximum 10 lignes) :

Dès 2013, le Centre Hospitalier Universitaire Amiens-Picardie a souhaité développer, dans le cadre de sa politique sociale et d'une démarche affirmée de développement durable, des organisations et des **rythmes innovants de travail, en mettant en place le Télétravail.**

Après une phase expérimentale de 12 mois réussie grâce à un **engagement pluri-professionnel fort**, une montée en charge progressive s'est faite sur 2 ans. Sa méthodologie éprouvée, basée sur des critères objectifs de sélection, a fait l'objet d'une **valorisation importante** : publication d'articles, financement de l'ARS Picardie, exportation du savoir-faire auprès d'autres Centres hospitaliers, etc.

Force est de constater que le télétravail permet une **meilleure articulation entre vie privée et vie professionnelle** et favorise l'efficacité des organisations de travail, tout en contribuant au développement durable en limitant les déplacements domicile-travail. Le CHU envisage désormais d'étendre le dispositif à de nouveaux corps de métier.

J'autorise la publication de cette fiche sur le site internet de la FHF et dans d'autres supports de communication.

