

Le télétravail pour renforcer l'engagement au CH de Cannes

Sanitaire

Date de publication : 19 juillet 2024

Généralités

Objectif :

Explorer des solutions innovantes pour réduire l'absentéisme, en s'inspirant de pratiques réussies dans le secteur public et privé.

Le télétravail a transformé l'organisation du travail en offrant une préparation efficace aux crises, en gagnant rapidement l'adhésion des partenaires et en réduisant les craintes.

Intégré dans les fiches de poste, il a clarifié les attentes et s'est ancré dans la culture de l'hôpital, changeant la perception du travail à distance. Cet aménagement est devenu un argument d'attractivité, particulièrement pour les cadres, tout en permettant de combiner continuité d'activité et vie personnelle. Il adapte le travail aux besoins individuels et maintient le lien social, démontrant sa flexibilité et sa capacité à favoriser la productivité et l'engagement.

Etapes de mise en oeuvre

1. Naissance du projet
En 2012-2013, un groupe de travail composé des partenaires sociaux et cadres se forme afin de trouver des solutions pour lutter contre l'absentéisme.

2. Collecte des retours d'expériences
Des collègues expérimentés sont contactés afin de recueillir leurs retours concrets afin d'identifier les pièges à éviter et les meilleures pratiques à adopter pour assurer une transition efficace vers le télétravail.

3. Collaboration entre les parties prenantes
La Direction des Systèmes d'Information, les partenaires sociaux et le comité de Direction ont collaboré afin de promouvoir ce nouveau système et les nouvelles politiques qu'il implique.

4. Signature d'accords
Des guides, des chartes et des accords préétablis au contexte de l'organisation ont été mis en place afin d'assurer une mise en œuvre cohérente et bien informée du télétravail.

5. Formations aux spécificités du télétravail
Les cadres ont pu bénéficier de formations afin de comprendre et de s'assurer de la bonne mis en œuvre du télétravail.

Essaimage

Les principaux leviers

Collaboration avec les partenaires sociaux pour négocier les conditions du télétravail
Implication du CODIR pour porter le projet et donner l'exemple
Mise en place d'outils et de règles claires pour encadrer le télétravail

Les principaux freins

Réticence de certains cadres qui peuvent avoir du mal à accepter que les employés travaillent à distance
Rupture du collectif, qui peut être un problème pour les syndicats
Collaboration avec le SI pour s'assurer que les outils nécessaires st en place et que les conditions de sécurité soient respectées

Contact

Une question ? Besoin d'informations ? Contacter l'établissement :

as.aubert@ch-cannes.fr

L'établissement

Date de mise en œuvre : 1 janvier 2012

Durée du projet : 12 mois

CH de Cannes 06400

Type de structure : Sanitaire / Public

Obligation réglementaire : Non

Déclenchement

Le télétravail a été initié en réponse à un groupe de travail sur la lutte contre l'absentéisme, formé en 2012-2013 avec des partenaires sociaux et cadres. La décision d'adopter le télétravail émanait du désir d'améliorer le bien-être des agents, d'offrir plus de flexibilité dans l'organisation du travail et de s'aligner sur des tendances de travail modernes. Cette stratégie proactive a permis de répondre efficacement aux enjeux organisationnels tout en favorisant l'engagement et la satisfaction des agents.

La mise en oeuvre

Facilité de mise en oeuvre

7/10

Remplace une pratique existante

Les impacts

Sur l'environnement : Non évalué

Les ressources

Temps

Investissement des différentes parties prenantes et donc du temps

Beaucoup

Personnel (équipe projet, déploiement...)

Retours d'expériences annuels

A considérer

Des compétences en interne

- Animation et développement du projet - Communication - Prise en compte des retours

A considérer

Des compétences externes (prestations externes)

Peu

Des équipements, du matériel

- Guides - Chartes - Formations

A considérer

Des financements (internes et externes)

Peu

Parties prenantes associées

- [x] Direction
- [x] Administration
- [x] Services techniques
- [x] Professionnels
- [ ] Bénéficiaires
- [ ] Tutelles

Conditions de succès

Sur les professionnels : Impacts positifs

Adhésion des travailleurs et encadrants :
- Les partenaires sociaux ont rapidement adhéré aux principes du télétravail.
- Les retours des travailleurs eux-mêmes et des encadrants ont été positifs, aucun retour en arrière significatif n'a été noté.

Flexibilité et réduction des trajets :
- Les professionnels apprécient ne pas avoir à venir sur site et travailler de manière autonome, ce qui est perçu comme une amélioration de leur qualité de vie.
- Des agents habitant loin, comme à Nice, peuvent limiter leurs déplacements grâce au télétravail, ce qui facilite leur quotidien.

Adaptation aux problèmes de santé :
- Le télétravail a été bénéfique pour les professionnels ayant des problèmes de santé, permettant des reprises anticipées du travail après des arrêts maladie.
- Le médecin du travail recommande le télétravail pour certains professionnels pour qui le déplacement en voiture est un problème.

Sur les usagers : Non évalué

Sur l'organisation : Impacts positifs

Projet inscrit dans la politique de l'établissement

Adoption et adaptation rapide :
- L'organisation a pu rapidement adopter le télétravail en 2015, bien avant la pandémie de COVID-19, ce qui a facilité une transition en douceur lorsque la crise sanitaire est survenue.
- Les outils et les procédures étaient déjà en place, permettant à l'organisation de maintenir la continuité.

Formalisation des procédures :
- Des documents comme la charte de télétravail et les fiches de poste ont été rédigés pour formaliser les modalités du télétravail.
- Les informations et les formations ont été dispensées aux cadres pour s'assurer que le télétravail soit bien compris et correctement mis en œuvre.

Flexibilité et attractivité :
- Le télétravail a été intégré dans les fiches de poste, rendant l'organisation plus attractive pour les nouveaux agents.

Évaluations et améliorations continues :
- Des évaluations annuelles par questionnaire ont été mises en place pour recueillir les retours des télétravailleurs et des cadres.
- Des ajustements ont été faits en fonction des feedbacks pour améliorer le télétravail, comme la mise en place de règles de service pour réguler les jours de télétravail.

Sur le médico-économique : Non évalué