

Ressources humaines: le CHU de Montpellier dématérialise les démarches des agents



(Par Morgan BOURVEN, aux Rencontres RH de la santé) MONTROUGE (Hauts-de-Seine), 29 septembre 2015 (Direct Hôpital) – Le CHU de Montpellier a ouvert sur son site intranet un accès au système d'information des ressources humaines, pour permettre à ses agents de gérer leurs relations avec l'établissement, a-t-on appris vendredi lors des rencontres RH de la santé.

Ce dispositif a été présenté par Guillaume Du Chaffaut, directeur des ressources humaines (DRH) et de la formation du CHU de Montpellier, lors de ces rencontres organisées jeudi et vendredi à Montrouge par l'Association pour le développement des ressources humaines des établissements sanitaires et sociaux (Adrhess) et la Fédération hospitalière de France (FHF).

Il a expliqué qu'à l'occasion d'une refonte du système d'information RH ainsi que du site intranet de l'établissement, il a été décidé de "mixer" les deux projets pour faire du site intranet "un outil de travail pour les professionnels en plus d'un outil de communication interne".

Le site intranet dispose donc depuis avril 2014 d'une rubrique "ma vie professionnelle", qui permet aux agents de consulter leur dossier administratif et bulletins de salaire, de faire des demandes d'information à la DRH, ou d'accéder à un récapitulatif de leurs absences.

Il leur est aussi possible de modifier leurs données personnelles (adresse, coordonnées bancaires, situation familiale, etc.). Cette possibilité a servi de véritable rampe de lancement pour le site, qui a été dévoilé peu avant des élections professionnelles. "Les organisations syndicales ont incité les agents à modifier leur adresse" afin qu'ils soient certains de recevoir les professions de foi, a-t-il expliqué. Ils ont été 600 à le faire au lancement du site, sur un total de 9.500 personnels non médicaux.

Après cette première brique "assez basique" mais "difficile" à mettre en place, le CHU veut aller plus loin et "rêve" d'ouvrir la possibilité aux agents de formuler en ligne des demandes de formation, de postuler à des concours, ou de remplir des notes de frais.

En attendant, l'établissement "avance" sur la possibilité pour les agents de candidater à un poste. Le but est que le kiosque agent permette d'accéder à une fiche de poste, y déposer sa candidature et suivre son dossier.

Interrogé par la salle sur la possibilité de "dématérialiser" complètement le "dossier agent", Guillaume Du Chaffaut a répondu que le but du kiosque est de "faciliter leur vie et leurs relations avec la DRH" et qu'il n'a pas été décidé de dématérialiser leur dossier.

Sophie Leonforte, DRH du centre hospitalier Le Vinatier de Bron (Rhône), présente à l'atelier, a réagi en soulignant que la "question de la transmission" était particulièrement complexe dans un projet de

dématérialisation d'un dossier agent. *"Il faut scanner toutes les pièces existantes et les classer manuellement, c'est beaucoup trop lourd"*, a-t-elle dit.

Une responsable des ressources humaines de l'Hôpital mémorial de Saint-Lô et du centre hospitalier de Coutances (Manche), qui assistait aux échanges, a indiqué qu'un projet de dématérialisation était en cours sur ces établissements en direction commune. *"Nous avons dématérialisé des centaines de milliers de dossiers patient; le faire pour 2.000 dossiers agent ne devrait pas être infaisable"*, a-t-elle dit.

"L'important est d'avoir un outil adapté qui peut s'interfacer avec différentes sources, retrouver des informations éparses et les regrouper", a-t-elle ajouté. Les deux établissements ont *"déjà un prototype qui marche"* et espèrent finaliser ce projet *"d'ici 2017-18"*. Selon elle, *"la gestion papier du dossier agent est, à l'ère du 2.0, un archaïsme à dépasser"*.

Premier bilan positif pour la "bourse aux heures supplémentaires 2.0"

Guillaume Du Chaffaut est aussi revenu sur la mise en place au CHU de Montpellier de la plateforme mobile de gestion des remplacements développée par la société [Whoog](#). Cette application permet en quelques secondes au cadre de service de définir un poste à remplacer et l'application diffuse automatiquement le message aux salariés qui se sont déclarés volontaires et disponibles (lire aussi : [Absentéisme: une "bourse aux remplacements" sur smartphone pour mieux répondre aux absences imprévues](#)).

"Nous sommes venus informatiser un processus qui existait déjà avant", a indiqué Guillaume Du Chaffaut. Le système antérieur, à base d'envois groupés de SMS par les cadres, était peu ciblé et onéreux, d'où l'intérêt de l'établissement pour cette application.

Lancée en juillet 2015, l'application a trouvé son public: le nombre d'inscrits à la *"bourse aux heures supplémentaires"* est passé de 850 sous l'ancien système à 1.500 sur Whoog.

En juillet-août, 1.985 missions ont été lancées par le système, qui a contacté en moyenne 97 agents par demande. 4.360 heures de travail ont été planifiées sur cette période et *"30% des missions lancées ont été pourvues, un pourcentage qui continue à augmenter"*, a indiqué le DRH. Il souligne que cela a notamment permis de réduire le recours à l'intérim.

mb/ab/

© 2012-2015 APM International.