



SYNDICAT UNSA Hôpitaux Civils de Colmar

03.89.12.47.68 / 03.89.12.51.30

<http://www.unsa-hcc.com/>

unsahcc68@gmail.com

Facebook : marcel unsa schickel

Cher (e) collègue,

Nous avons été destinataire d'un courrier qui en dit long sur non plus ce que d'aucuns voulaient faire passer pour un ressenti, mais sur une réalité de fonctionnement où le souci du bien être professionnel n'est plus qu'un vieux souvenir.

Le constat du Ségur de la santé évoque par ailleurs en grande partie les mêmes dysfonctionnements.

Alors si certes Octime n'est pas responsable de tout, il a quand même grandement aggravé la situation.

Cet agent a souhaité que nous fassions part à notre Direction du désarroi et du désespoir subi par de nombreux personnels de l'établissement depuis la mise en place de ce gestionnaire du temps de travail.

C'est ce que nous avons fait ce jour...



PS : Nous vous solliciterons très prochainement pour d'autres actions en intersyndicale.

Amis syndicalistes de l'UNSA,

Infirmier en service [REDACTED], je me permets de vous écrire pour vous faire part de mon retour concernant le logiciel de gestion des plannings Octime mis en place depuis quelques mois déjà pour les agents travaillant dans notre établissement.

Ce projet a été mis en place, nous a-t-on informés, pour répondre à des exigences de législation du travail, nos horaires ne répondant pas aux critères d'amplitude nécessaire, notamment lorsque nous faisons des horaires d'après-midi, suivis immédiatement de ceux de matin. Je trouve que la justification est quelque peu bancale étant donné que pendant des dizaines d'années nous avons entendu de la part de la direction qu'il n'était pas nécessaire de nous en inquiéter, puisqu'elle répondait de conventions locales qui nous permettaient bel & bien de faire des après-midis suivis de matins.

Je ne sais pas trop quels sont les enjeux derrière la mise en place des nouveaux plannings gérés par un logiciel qui ne prend visiblement ni en compte le bien-être du personnel ni encore leur vie personnelle (& oui nous en avons une, nous ne sommes pas uniquement des pions qu'on déplace, ou encore des noms dans des cases), mais les conséquences se font bel et bien sentir auprès des agents sur le terrain.

Pour la majorité d'entre nous, nous exerçons notre profession car nous l'avons choisie, car nous l'aimons, car elle fait partie de nous et que si nous lui donnons beaucoup, elle prend aussi, souvent, de nous-mêmes. Et malgré les conditions qui peuvent parfois être difficiles, un métier qui n'est pas forcément très gratifiant, tant du point de vue des conditions de travail, des horaires, de la rémunération, ou même des sacrifices personnels qu'il nous demande (je pense aux week-end et aux fêtes passés loin de nos proches, à la période de crise sanitaire que nous venons de traverser et qui est encore loin d'être finie), nous avons toujours plus ou moins réussi à trouver un équilibre, précaire certes, mais équilibre tout de même, concernant nos jours de repos. Ces derniers nous sont précieux, pour notre bien-être physique et mental, pour nous permettre de souffler et de nous reposer, de nous reconnecter avec nos proches, d'oublier pour un temps notre profession fréquemment harassante. S'il faut appuyer la logique du point de vue d'un employeur, un planning de qualité organisant de vrais temps de repos permet aux agents de pouvoir revenir travailler dans de meilleures dispositions, reposés et plus efficaces, puisqu'on le sait, le bien-être des employés participe à de meilleures performances & à une meilleure productivité (et à moins d'absentéisme).

Avec Octime, tout cela est écarté d'un revers de logiciel. Finie l'humanité, place à la logique froide et calculatrice d'une gestion purement logistique.

Je vois des cadres qui n'ont presque plus que comme fonction d'être derrière leur ordinateur pour gérer du matin au soir les demandes de changements de leurs agents sur Octime, demandes innombrables puisqu'étant le seul moyen d'avoir un planning décent permettant de profiter à minima de vraies périodes de repos. Et encore, je parle là des cadres qui ont la patience & la bonté d'être à l'écoute de leur équipe & qui comprennent la nécessité de les libérer des entraves de ce logiciel restreignant.

Je vois des équipes angoissées d'avoir à changer de nombreux horaires sur leurs jours de travail chaque mois pour se retrouver avec un planning correct, avec comme effet pervers des clivages dans les équipes, entre ceux réactifs et ceux qui sont moins dans l'anticipation et qui se retrouvent avec ce qui reste. Ce logiciel participe à la mauvaise ambiance & s'avère

particulièrement malsain et anxiogène, puisqu'au final les agents sont constamment dans la négociation et les demandes les uns avec les autres.

Inutile de mentionner l'aspect chronophage du système : auparavant le planning était donné par le cadre, les agents effectuaient l'un ou l'autre changement mineur, tout au plus. À présent il faut décortiquer son planning minutieusement pour déceler le collègue susceptible de changer d'horaire avec soi (puisque'il reviendrait par exemple de son congé en matin tandis que vous finiriez votre série d'après-midi), négocier le changement (si vous avez l'opportunité de croiser votre collègue dans une équipe qui peut être vaste), et vérifier que lui comme vous avez rentré cette demande dans le logiciel Octime, demande qui sera ensuite décortiquée par votre cadre (qui n'a que ça à faire, on le sait bien), avant d'être validée, si vous avez de la chance. Et le processus se répète ainsi, encore et encore, avec comme objectif simple : avoir un planning décent.

Je peux donner mon exemple : pour le mois d'août j'ai fait onze demandes de changements. Multiplié par deux avec les collègues avec lesquels j'ai échangé mes horaires, cela fait vingt-deux. Imaginez le nombre de demandes qui arrivent au cadre, sachant que nous sommes [REDACTED] agents de jours, tous grades confondus, dans mon service. C'est presque comme si chaque agent avait à faire son planning.

Car certes oui, nous pourrions le prendre tel qu'il est, mais que nous resterait-il de nos repos ? Qui a envie de faire cinq jours avec le même horaire ? Qui a envie de travailler un weekend uniquement en après-midi ? Qui a envie de prendre ses congés annuels en fonction d'un logiciel, puisqu'en prenant nos congés annuels sur une semaine de notre convenance, nous courons le risque de voir nos cinq congés annuels se multiplier en six congés annuels (en fonction du nombre de jours que nous aurions du travailler) avec potentiellement un week-end de travail adjacent ?

Je pense en tous cas que ce ne sont pas des questionnements touchant notre direction qui travaille majoritairement sur des horaires administratifs de semaine. Il serait adéquat qu'elle prenne conscience de la problématique et s'interroge sur le sujet.

Pour en revenir à notre nouveau quotidien avec Octime, je vois des collègues fatigués (plus encore qu'avant), avoir des séries de journées de travail uniquement entrecoupées d'un jour de repos, ayant fini la veille du soir & repris le lendemain du matin. Avant Octime, même si cela n'était pas toujours possible, majoritairement, avant un jour de repos, nous finissions du matin & reprenions ensuite d'après-midi, nous autorisant quand même une coupure conséquente (presque 48h de libre avec un jour de repos).

Je vois une perte de la qualité des soins avec ces séries d'après-midis et de matins, qui font que régulièrement des informations se perdent, puisque les gens n'étaient plus présents la veille, et que même si les écrits restent, ils ne remplacent pas le vécu, particulièrement en [REDACTED] où l'observation des comportements et les soins relationnels sont au cœur des soins holistiques.

Je prends comme exemple un lundi matin où heureusement j'avais échangé d'horaire avec une collègue qui revenait de vacances (qui aurait dû revenir de matin, après trois semaines de congés, tandis que j'étais là tout le week-end et que le lundi était mon dernier jour de travail avant un repos) : le médecin reprenait son poste lui aussi après des vacances, j'étais avec deux collègues qui entamaient une série de matins et revenaient tous deux de plus de cinq jours de congés aussi, & le lundi matin est pour nous la matinée de visite auprès des patients. Comment voulez-vous être performants dans votre travail & transmettre les bonnes informations si pas une seule personne de l'équipe ne peut faire le relai et assurer la transition ?

Enfin, je vois de plus en plus de collègues discuter d'envies de changements professionnels, et Octime est réellement un facteur précipitant. Moi-même je m'interroge beaucoup sur mon futur dans cet hôpital. Les années passent, l'amour de notre travail subsiste, mais la fatigue et la lassitude parfois prennent le dessus au vu des conditions qui nous sont imposées. Puisque la rémunération n'est clairement pas ce qui fait que l'on exerce cette profession, la notion de qualité de vie reste primordiale. Malheureusement, depuis Octime, ce dernier critère est mis à mal & nous nous interrogeons sur ce qu'il nous reste. L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle devient de plus en plus précaire au détriment de cette dernière, et je pense effectivement que notre établissement a sa part de responsabilité dans les décisions futures de ses agents. Il serait temps qu'il en prenne pleinement conscience. Dans notre travail on nous demande régulièrement de peser la balance bénéfices-risques, je renvoie ce précepte à la direction et ses méthodes de management.

Bref, je vous envoie ces tranches de vie qui deviennent notre quotidien depuis la mise en place d'Octime, en espérant que vous puissiez faire remonter ces informations à qui de droit. Depuis son instauration je n'ai vu aucune avancée positive, uniquement des inconvénients qui, au-delà de tout ce qui est cité précédemment, pèsent lourds sur le moral des équipes en place et a un réel impact au quotidien.