

Projet social

Fiche action n°16 : Étude et expérimentation de modèles horaires innovants.	
Axe stratégique	Axe 3 : Innover pour améliorer la qualité de vie au travail
Objectif opérationnel	Objectif F – Réinventer les rythmes de travail
Pilote de l'action	DRH – Responsable GTT
Priorité(s) du PTSM/PMP	NC
Population cible	Agents des services supports (administratifs, logistiques, techniques) Agents de nuit
Périmètre territorial	Établissement
Contexte	<p>Les organisations du travail ont un impact direct sur l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle, la soutenabilité des conditions d'exercice, et la fidélisation des agents.</p> <p>À ce titre, il est essentiel de repenser régulièrement les modalités d'organisation, afin d'en atténuer les effets contraignants et d'en améliorer les impacts sur le vécu professionnel. Les attentes évoluent, les contraintes personnelles aussi, et les formes d'engagement au travail appellent une plus grande souplesse.</p> <p>La Direction des Ressources Humaines souhaite impulser une dynamique d'expérimentation encadrée et concertée, pour explorer des formes plus souples et mieux adaptées d'organisation du travail, sans remettre en cause la continuité et l'efficacité du service public hospitalier.</p> <p>Deux pistes complémentaires sont ici proposées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La semaine de travail en 4 jours dans les services supports, à titre expérimental, pour offrir davantage de souplesse, améliorer le bien-être au travail et renforcer l'attractivité de ces postes. - L'introduction de formes adaptées de temps partiel en poste de nuit, actuellement non autorisées, afin de répondre aux attentes d'agents tout en maintenant la cohésion des équipes et l'efficacité des organisations. <p>Ces deux volets visent à ouvrir un espace de dialogue, de test et d'ajustement autour d'aménagements innovants du temps de travail, en conciliant aspirations individuelles et nécessités de service.</p>

Description	<p>La DRH engagera une double démarche expérimentale :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Semaine en 4 jours : lancement d'une expérimentation dans un ou plusieurs services supports volontaires, avec élaboration d'un cadre de fonctionnement (définition des fonctions éligibles, quotité horaire, organisation de la continuité de service au public, horaires d'ouverture, suivi). 2. Temps partiel de nuit : mise en place d'un groupe de travail RH/encadrement/agents pour analyser les freins actuels, étudier les scénarios possibles et évaluer leur faisabilité opérationnelle. <p>Un bilan partagé sera organisé à chaque étape pour ajuster les dispositifs, recueillir les retours d'expérience et apprécier les impacts sur l'organisation, la qualité de service et la qualité de vie au travail.</p> <p>Il est attendu de la mise en œuvre opérationnelle de cette démarche :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'exploration des formes alternatives d'organisation du temps de travail. - Une réponse à des besoins spécifiques selon les types de postes. - Un soutien à la qualité de vie au travail et à la prévention de l'usure professionnelle. - Une adaptation des modalités d'exercice sans désorganiser les collectifs de travail.
Étapes	<ul style="list-style-type: none"> - T4 2026 : Identification des services supports volontaires (S en 4 jours) - T2 2027 : Co-construction du cadre d'expérimentation (S en 4 jours) - T3 2027 : Présentation en CSE (S en 4 jours) - T1 2028 : Lancement de l'expérimentation (S en 4 jours) - T4 2028 : Bilan et retour d'expérience - T1 2028 : Lancement du groupe de travail « temps partiel de nuit » - T2 2028 : Analyse des impacts et scénarios envisagés - T4 2028 : Présentation des propositions en CSE - T1 2029 : Expérimentation si validation
Partenaires	<ul style="list-style-type: none"> - ANAP (support technique sur la semaine en 4 jours et retours d'expérience établissement) - Directions fonctionnelles et responsables des services support - Direction des soins - Responsable du pool de remplacement

	<ul style="list-style-type: none"> - Représentants du personnel -
Moyens	<ul style="list-style-type: none"> - Temps d'ingénierie RH et animation des groupes de travail - Suivi administratif et organisationnel des expérimentations - Appui méthodologique QVT / GPMC - Outils d'enquête ou de bilan qualitatif
Indicateurs	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de services engagés dans l'expérimentation - Taux de satisfaction des agents concernés (avant / après) - Impacts organisationnels identifiés (absentéisme, continuité) - Nombre de demandes de participation au temps partiel de nuit - Retours qualitatifs sur la faisabilité et les effets perçus