

Créez un portail pour gérer les congés de vos salariés

Demandez à vos collaborateurs de remplir leurs demandes d'absence sur un service en ligne afin de mieux planifier le travail.

Et si vous laissez à vos collaborateurs la possibilité d'inscrire eux-mêmes leurs demandes de congés ou d'absence dans un outil logiciel conçu pour cela ? C'est le moyen de gagner un temps précieux, de mieux anticiper les risques de sous-effectifs (pendant l'été, notamment), voire de prendre la mesure réelle du taux d'absentéisme dans votre société. Un tel logiciel se présente sous la forme d'une option à ajouter à la solution de paie que vous utilisez déjà.

Dans le cloud, cette option coûte généralement un surplus de 2 euros mensuels par fiche de salaire, celle-ci revenant, la plupart du temps, à 15 euros par mois et par employé. Les conseils qui suivent ont été testés avec le service en ligne Meilleuregestion.com, mais ils s'adaptent à toutes les solutions qui gèrent à la fois la paie et les absences : Cegid, HR Access, Meta4 PeopleNet, NorthgateArinso, Oracle Human Capital

Management, Sage Paie & Resource Humaines, SDworx Alicia RH, Sigma Advantage RH, ainsi que Sopra Pleiades.

▶ Limitez l'utilisation du logiciel à des cas précis

Avec un portail dédié aux congés, fini les interminables saisies des demandes manuscrites dans Excel, adieu l'expert-comptable que vous payez pour intégrer les jours d'absence dans les fiches de paie. Maintenant, vous vérifiez sur votre écran les jours que vos collaborateurs ont cochés, vous les validez d'un clic et tout se retrouve ensuite automatiquement notifié dans les bulletins de salaire.

Simple ? Presque trop. C'est pourquoi votre premier réflexe devra être de limiter l'utilisation du logiciel à quelques cas bien précis. Il n'est pas question, par exemple, de laisser libre accès à la fonction qui permet d'envoyer automatiquement le scan d'un arrêt-maladie à la DRH. Un jour d'arrêt-maladie, ça se subit, ça ne se demande pas. Dans ce cas, exigez de vos collaborateurs qu'ils viennent remettre en mains propres le justificatif du médecin. Ce sera l'occasion d'écouter ce qui leur arrive et de juger du caractère abusif ou non de l'absence.

Interdiction également de se servir du logiciel pour poser des congés sans solde. Dans les start up, le salarié a tendance à en prendre sans être assez précis sur leur durée ou leur quantité, au prétexte qu'il fait bien ce qu'il veut puisque l'entreprise ne le rémunère pas à ce moment-là. Sauf que, en l'absence d'un minimum de régulation, les congés sans solde sèment vite la pagaille dans un planning. La seule manière d'en

poser un doit rester la formulation d'une demande expresse en prenant un rendez-vous avec le manager et la DRH. Pour que les bulletins de salaire se remplissent quand même tout seuls, il suffit de demander à celle-ci qu'elle notifie elle-même sur le portail les arrêts-maladie et les congés sans solde.

▶ Fixez les règles et gérez les exceptions

Le principal intérêt d'un portail de gestion des congés réside dans sa capacité à vous donner une vue d'ensemble des absences. Il aide les managers à programmer leurs plannings et les salariés à prendre conscience de la nécessité de partir tel jour plutôt que tel autre. Mais cela ne fonctionne qu'à la condition de fixer quelques règles d'organisation. Commencez par exiger un délai d'une semaine entre une demande et l'absence effective, histoire d'avoir le temps de réorganiser votre planning. Établissez ensuite un ordre de priorités pour les départs en congés. Vous imposerez, par exemple, que les employés sans enfants ne s'absentent qu'après le retour de leurs collègues parents. Les ordres de départ prioritaires sont très sommairement encadrés par la loi, mais vous ne pourrez les établir qu'après avoir consulté les délégués du personnel.

Le problème, c'est que plus vous fixez de règles et plus vous devrez résoudre d'exceptions (jours accordés pour cas de force majeure, congés pris par anticipation...). Vous pourrez très vite évaluer les possibilités dans le tableau que le portail tient à jour, mais il ne faut pas donner l'impression que l'exception devient la règle. La solution consiste



Par Lucie Viau,
DRH de Paris Attitude
(location meublée temporaire).