

ACCORD COLLECTIF
Portant sur le décompte et l'aménagement du temps de travail des
Médecins Anesthésistes-Réanimateurs
des Hôpitaux Privés de Metz (Groupe UNEOS)

ENTRE LES SOUSSIGNES

L'Association Hôpitaux Privés de Metz, dont le siège social est situé
1 rue du Champ MONTROY – Parvis Robert Schuman - 57070 VANTOUX
Représentée par Monsieur Régis MOREAU,
Directeur Général,

ET

d'une part,

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'Association, prises en la personne de leurs représentants dûment mandatés à cet effet conformément à l'article L. 2232-31 du Code du Travail :

- CFDT,
Représentée par Mesdames Catherine LEBLANC, Myriam NICOLAS et Kheira AMLAL,
- CFE-CGC,
Représentée par Madame le Docteur Véronique ADNET et Monsieur le Docteur Daniel GRAFF,
- FO,
Représentée par Messieurs Patrice GAERTNER, Yonnel DAUPHIN, et Olivier LUCATO,

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

PG
VAN
YD
CL



PREAMBULE

rd

Les médecins anesthésistes-réanimateurs (MAR) sont les seuls médecins à assurer des gardes et des astreintes au sein des établissements du groupe UNEOS.

Leur activité se répartit sur des vacations de consultations, de bloc opératoire, de soins lourds, de gardes et astreintes.

La répartition de leur temps de travail est intrinsèquement liée à la saisonnalité des activités. Une présence continue dans l'établissement doit être assurée au regard des obligations réglementaires régissant les soins lourds et pour garantir la sécurité des patients.

A titre indicatif, l'équipe des médecins anesthésistes-réanimateurs est composée de plus de 30 équivalents temps plein. Sa coordination pour assurer la continuité et la permanence des soins nécessite de préciser les règles applicables en terme d'organisation et d'aménagement des temps de travail.

Cette répartition a pour objet de permettre une couverture adaptée des besoins des établissements sanitaires par une spécialité en tension. Elle doit permettre d'assurer un suivi régulier des patients et une concertation accrue entre les médecins anesthésistes-réanimateurs et les autres professionnels de l'institution afin de garantir une prise en charge de qualité.

Il s'agit aussi d'offrir des conditions attractives et une qualité de vie au travail aux MAR actuellement présents et à ceux qui rejoindront notre structure.

Cette répartition du temps de travail accorde à chaque MAR un nombre de jours de repos supplémentaires, qui ne seront pas mis à profit pour cumuler une activité auprès d'un autre employeur, surtout en période de vacance de poste.

Article 1 : Objet de l'accord collectif

Partant du constat que, le Titre 20 de la Convention collective et l'accord d'entreprise de 2008 relatif à la réduction et l'aménagement du temps de travail ne sont pas adaptés pour ce qui concerne la gestion des temps de travail des MAR, cet accord a pour objet de créer et de décrire les dispositions spécifiques régissant la répartition, le décompte et l'aménagement du temps de travail des MAR et de toutes les spécificités qui s'y rapportent, pour ce qui concerne notamment les gardes et astreintes.

Article 2 : Champ d'application de l'accord

Le présent accord concerne l'ensemble des médecins anesthésistes-réanimateurs ou réanimateurs médicaux affectés dans le service anesthésie-réanimation, à l'exclusion de tout autre service, et intervenant au sein des Hôpitaux Privés de Metz groupe UNEOS.

Article 3 : Le décompte annuel du temps de travail

a. La valorisation des postes

La durée des postes de travail des MAR est de 10 heures, correspondant à une présence effective, pour une amplitude de 10h30, la pause repas se situant hors temps de travail.

Pour un MAR à temps plein, la durée annuelle de temps de travail est de 1550 heures, soit 155 journées de travail.

PG
VAT
DZ
YD
CL

MD

Leur répartition mensuelle théorique, après déduction des périodes de congés, est en moyenne de 14.7 jours par mois, soit 3.5 jours par semaine.

b. L'organisation du temps de travail

La répartition hebdomadaire doit prévoir de 3 à 4 postes pour un temps plein avec la possibilité, par cycle de 8 semaines, de prévoir une semaine de récupération (RTA).

Le nombre de 4 postes est un maximum, sauf temps additionnel validé par la Direction Générale.

Le nombre de 2 postes est un minimum, sauf motif d'absence motivé et justifié.

Chaque semaine doit comporter au moins deux jours de repos.

Pour chaque quadrimestre, un tableau, fixant le nombre minimal de MAR présents par jour, est validé par la Direction Générale.

c. Les jours de repos supplémentaires (RS)

Un MAR à temps plein, présent toute l'année civile, générera un droit de 13 RS, droit réduit au prorata temporis pour un temps partiel.

Leur planification ne peut intervenir par semaine complète de sorte à ne pas se cumuler avec les autres absences planifiables en semaine (congés payés et les RTA).

Leur prise ne peut intervenir que lorsque les droits sont ouverts, sauf accord express de la Direction Générale.

d. Les congés formation

Chaque MAR dispose par année civile de 5 journées de formation, assimilées à du temps de travail effectif, mais qui ne se déduisent pas des 155 jours à travailler.

Il en dispose selon les dispositions validées en CME et doit fournir une attestation de présence.

Lorsqu'un MAR projette d'engager une formation diplômante susceptible de venir amputer ses 155 jours de travail annuels, il doit en informer la Direction Générale, seule habilitée à accorder une imputation totale ou partielle de ce temps de formation sur le temps de travail

e. Les temps de travail additionnels

Lorsque, pour des raisons de service, un MAR est planifié au-delà de ce qui est prévu sur la période considérée, après accord de la Direction Générale, le poste de travail est alors rémunéré en heures supplémentaires, majorées à 25%.

Les heures additionnelles rémunérées en heures supplémentaires n'ouvre pas droit à récupération.

Article 4 : Obligation de gardes médicales et astreintes

Les MAR assurent des astreintes et des gardes médicales de sorte à garantir la continuité et la permanence des soins, pour les services de soins lourds et, en complément des seniors d'astreinte et des internes de garde pour les autres services des établissements sanitaires des HPMetz.

Le nombre de ligne de gardes et astreintes est fixé par la Direction Générale au regard des obligations réglementaires et de l'activité hospitalière.

Le tableau de gardes et astreintes mensuel est proposé par les MAR et validé par la Direction Générale.

a. Les astreintes

PG
VAT
M
CL

TR

Les astreintes sont rémunérées sur la base d'un forfait mensuel, représentant un nombre de points FEHAP.

Ce forfait et les conditions de son évolution sont fixés contractuellement. Il ne peut excéder 284 points mensuels.

b. Les gardes

i. La rémunération des gardes

Les gardes médicales des MAR ont été revalorisées en 2017 pour tenir compte de la sujétion qu'elles représentent et de l'activité réelle qu'elles nécessitent.

La garde de jour est décomptée et assimilée à du temps de travail effectif, contrairement à la garde de nuit.

Les gardes de nuit sont d'une durée de 12 heures, de 20h00 à 8h00.

A ce jour, leur rémunération brute forfaitaire est fixée en fonction de la nature de la garde :

- Garde de semaine : 473 €
- Garde de samedi : 600 €
- Garde de dimanche et jour férié : 700 €

Cette rémunération forfaitaire extra-conventionnelle n'intègre pas l'assiette de la prime décentralisée ni celle des congés payés.

ii. La valorisation en temps de travail des gardes

Les gardes de jour sont décomptées et assimilées à du temps de travail effectif, pour une durée de 10 heures, intégrées dans le temps de travail hebdomadaire et n'ouvrent pas lieu à récupération ni à rémunération additionnelle.

Les gardes de nuit sont rémunérées comme du temps additionnel, selon le barème spécifique décrit à l'article 4bi.

Elles n'intègrent pas la durée hebdomadaire de travail mais ouvrent un droit à récupération, dit « Repos de Garde » (RG) à raison de 10 heures pour 2 gardes réalisées.

Ce repos de garde est à distinguer du repos de sécurité et n'a pas à être positionné de façon immédiatement consécutive à une garde.

Les repos de garde ne peuvent être planifiés de façon consécutive, et sont valorisés à hauteur de 10 heures dans le planning, non assimilé à du temps de travail effectif mais décompté du nombre d'heures à travailler par année civile.

En dehors des MAR recrutés à la vacation pour assurer des remplacements, le nombre de gardes réalisées par un MAR ne doit pas permettre de cumuler un nombre de repos de garde correspondant à plus de 40% du temps de travail mensuel.

Article 5 : Décompte des absences

En cas de suspension du contrat de travail pour maladie, accident du travail, maternité, paternité et autre absence non assimilée à du temps de travail effectif, les absences sont décomptées comme suit :

PG JAN 02 40 CLE

TR

- Lorsque l'absence n'est pas prévisionnelle et intervient le mois en cours, le planning n'est pas modifié et l'absence prend la valeur des postes planifiés
- Lorsque l'absence est prévisionnelle ou se prolonge le mois suivant, l'absence est alors valorisée en jour calendaire, soit 5 heures par jour pour salarié à temps plein, au prorata temporis pour un temps partiel. Cette absence ne peut générer de temps additionnel, ni de droit à récupération, ni de paiement en heures supplémentaires.

Article 6 : Durée – Révision – Dénonciation de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 01/07/2021.

Il pourra être révisé à tout moment par l'employeur et les organisations syndicales représentatives en respectant la procédure prévue respectivement par les articles L. 2222-5, L. 2261-7-1, L. 2261-8, L2261-9,10,11,13 du Code du travail.

Article 7 : Dépôt et publicité

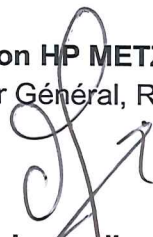
Un exemplaire du présent accord est remis à chacun des délégués syndicaux signataires et une copie sera transmise au Comité Social Economique de l'Association représenté, par son secrétaire. Une copie du présent accord fera également l'objet d'un affichage dans chacun des sites sur le tableau réservé aux communications de la Direction.

Les salariés seront collectivement informés du présent accord approuvé par voie de diffusion sur l'intranet de l'établissement relatif aux textes conventionnels applicables dans l'établissement.

Le présent accord sera déposé par voie électronique, via la plateforme TéléAccords (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>), à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi dont relève le siège social de la société. Un exemplaire devra également être déposé au greffe du conseil de prud'hommes de Metz, dans les 15 jours suivant sa date limite de conclusion.

Fait en 10 exemplaires. A Metz, le 25 juin 2021

Pour l'Association HP METZ (Groupe UNEOS),
Le Directeur Général, Régis MOREAU



Mme Catherine LEBLANC



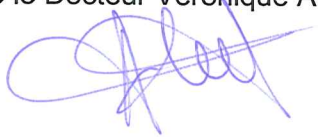
Pour le syndicat CFDT,
Mme Myriam NICOLAS



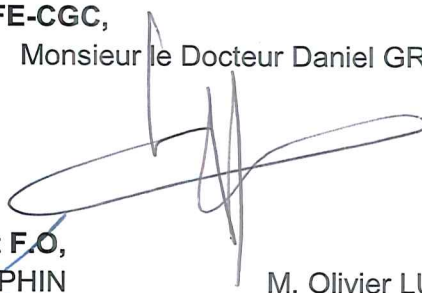
Mme Kheira AMLAL

Pour le syndicat CFE-CGC,

Mme le Docteur Véronique ADNET



Monsieur le Docteur Daniel GRAFF



M. Patrice GAERTNER



Pour le syndicat F.O.,
M. Yonnel DAUPHIN



M. Olivier LUCATO