

ACCORD COLLECTIF « Filière Gériatrique » UNEOS

ENTRE LES SOUSSIGNES

L'Association Hôpitaux Privés de Metz (Groupe UNEOS) dont le siège social est situé

1 rue du Champ MONTROY – Parvis Robert Schuman - 57070 VANTOUX

Représentée par M. Régis MOREAU,

Directeur Général,

d'une part

ET

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 ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Handwritten signatures and initials:
nw, CL, PG, RA, HA, Y

Préambule

Dans un contexte continu de pénurie des personnels, accentué par des pratiques de recrutement offensives de la part de concurrence tout autant que pour tenir compte des spécificités et du niveau de compétences exigés par les métiers visés par la présente, et afin de fidéliser ces personnels en place en valorisant leur engagement, la Direction a décidé de mettre en place des actions d'attractivité et de fidélisation.

En effet, cette mise en place doit répondre aux objectifs suivants :

- faire face aux impératifs d'activité (continuité des soins) et à ses fluctuations,
- faire face à l'absence programmée ou non,
- d'éviter le recours à l'intérim et aux vacataires,
- de reconnaître l'engagement et la reconnaissance des compétences techniques du personnel,
- de s'aligner au marché de l'emploi actuel et des pratiques de recrutement des établissements à proximité de l'Association,
- de fidéliser nos personnels, en CDI, dans un contexte :
 - o de tension accrue, de pénurie de personnel qualifié dans certaines spécialités et de difficultés de recrutement sur ces catégories ;
 - o où nos salariés ont souvent des compléments de revenus en assurant des vacations dans d'autres structures.

Cette politique a un intérêt pour l'Association des Hôpitaux Privés de Metz (Groupe UNEOS) en faisant appel prioritairement à son personnel fixe qui connaît le travail, les locaux, les activités, les pratiques et les circuits.

Malgré un contexte peu propice, la Direction décide de prendre de nouvelles mesures afin de répondre favorablement à la demande des Délégués Syndicaux pour assurer la pérennité de l'outil de travail.

La Direction rappelle par ailleurs que ces négociations se déroulent en parallèle du deuxième volet du Ségur et des discussions quant à sa transposition dans le secteur privé, lors des réunions ayant eu lieu les 05/10/2021, 15/10/2021, 22/10/2021 et 17/11/2021.

Il est rappelé que les présentes dispositions concernent une certaine partie du personnel, conformément aux bénéficiaires prévus ci-après, qui ne sauraient être alors concernés par l'accord relatif au SEGUR 2, puisque concernés par les mesures ci-après définies, qui leur sont plus favorables.

IL A ETE NEGOCIE, CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

Article 1 – Objet

L'objectif du présent accord est de permettre à l'Association de réaliser une mesure d'attractivité afin de tenir compte des conditions de travail spécifiques à cette filière, par le versement d'une **prime de filière fixe prévue à cet effet pour les catégories de métiers en tension tels que les IDE CSG HC, IDE SSR gériatrique HC et IDE SSR spécialisé HC, ainsi que les IDE et IDEC des EHPAD – USLD.**

Handwritten signatures and initials in blue and purple ink, including "PG", "CL", "AN", and "UTM".

Le présent accord intervient en complément de l'accord NAO 2021 et plus précisément des dispositions de son article 4-9 relatif à la situation des IDE et AS affecté(e)s aux services de médecine gériatrique et SSR gériatrique. Concernant le secteur EHPAD – USLD, le présent accord se cumule avec les mesures prévues par la CCN51 pour les soignants exerçant auprès des personnes âgées.

Il détermine les modalités d'octroi de cette « prime de filière fixe » ayant pour objet de tenir compte des conditions de travail spécifiques des emplois susvisés.

Le présent accord prévaut sur toute mesure de revalorisation salariale spécifique qu'intégrerait ultérieurement la convention collective et qui lui serait moins favorable.

Toute mesure plus favorable de revalorisation salariale spécifique qu'intégrerait ultérieurement la convention collective ne pourrait se cumuler et se substituerait alors au versement de cette prime.

Article 2 – Bénéficiaires de la prime

L'ensemble des salariés des Hôpitaux Privés de Metz (Groupe UNEOS) occupant les postes de travail suivants :

- IDE CSG – en hospitalisation complète
- IDE SSR GERIATRIQUE en hospitalisation complète
- IDE SSR Spécialisé en hospitalisation complète
- IDE d'EHPAD – USLD

bénéficient d'une prime dite « filière fixe » qui, compte tenu de son montant plus favorable, les excluent de fait du champ d'application de l'accord « SEGUR 2 ».

Le présent accord n'établit pas de droit au rappel de salaire pour les salariés sortis de l'effectif à la date de sa signature.

Article 3 – Durée de l'accord

En raison de son objet, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans et produit ses effets à compter du 17/11/2021 avec effet rétroactif au 1^{er}/10/2021 jusqu'au 30/09/2024, date à l'issue de laquelle il cessera en conséquence de s'appliquer.

Ces dispositifs associés au contexte actuel du marché de l'emploi seront remis dans le champ des négociations annuelles obligatoires pour l'année 2024.

Article 4 - Caractéristiques de la prime et modalités de calcul

Article 4.1 – Montant de la prime et durée de versement

Le montant brut mensuel maximal total (pour un équivalent temps plein) de la prime mensuelle sera de :

- IDE CSG – en hospitalisation complète : 135 Euros

Handwritten signatures and initials:
M, PG, CC, YD, VATT, NW

- IDE SSR GERIATRIQUE en hospitalisation complète : 135 €uros
- IDE SSR Spécialisé en hospitalisation complète : 135 €uros,
- Pour les IDE d'EHPAD – USLD : 200 €uros

Article 4.2 – Modalités de calcul et critères cumulatifs de modulation du versement de la prime

La prime mensuelle visée par la présente sera proratisée au regard des critères suivants :

1) Du taux de modulation établi en fonction de la présence effective :

Le montant de la prime mensuelle est fonction des embauches et départs en cours de mois et est établie *au prorata* de la présence sur le mois.

Le versement de cette prime de filière fixe est fonction de la présence effective et au temps d'emploi.

2) Au prorata de la durée contractuelle de leur contrat de travail.

Le montant de la prime est fixé proportionnellement au temps de travail quand le bénéficiaire exerce pour une durée inférieure au temps plein.

Elle est donc calculée *au prorata* de la quotité de temps de travail prévue par le contrat du ou de la salarié(e) concerné(e).

Article 4.3 – Régime de la prime filière fixe

La prime de filière fixe est exclue de l'assiette de calcul de toutes les primes et indemnités prévues par la Convention Collective nationale du 31 octobre 1951 ; elle n'entre notamment pas dans l'assiette de calcul de la prime décentralisée, ni dans le taux horaire servant au calcul des heures supplémentaires et complémentaires, ni dans le maintien de salaire en cas d'absences.

La prime de filière fixe est exclue de l'assiette de calcul de toutes les primes et indemnités prévues par les usages, engagements unilatéraux, accords d'entreprise, dispositions conventionnelles en vigueur au sein de l'Association.

Elle n'entre pas dans le taux horaire servant au calcul des heures supplémentaires et complémentaires, ni dans le taux horaire servant au calcul de toutes les primes et indemnités prévues par la convention collective nationale applicable.

La prime de filière fixe n'est pas prise en compte pour vérifier si la rémunération dont bénéficie le ou la salarié(e) bénéficiaire est au moins égal au SMIC ou au salaire minimum conventionnel à laquelle il (ou elle) peut prétendre au regard de sa classification.

La prime de filière fixe est prise en compte pour l'appréciation du salaire de référence servant de base de calcul :

- A l'indemnité de congés payés

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

- Aux indemnités de rupture (indemnité de licenciement, indemnité de rupture conventionnelle, indemnité de départ ou de mise à la retraite, indemnité de précarité).

La prime de filière fixe entre dans l'assiette de calcul des charges sociales ; cette prime donne lieu à déduction du précompte salarial et de la CSG-CRDS.

Cette prime est soumise à l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Article 4.4 – Modalités de versement

La prime susvisée est versée sur les salaires mensuels de la période établie par le présent accord collectif, sous l'intitulé «*prime filière fixe* ».

Article 5 – Information collective

Le comité social et économique sera informé du présent accord lors de sa réunion du 28/10/2021 et du 18/11/2021 dans le cadre de sa mission au titre de l'article L. 2312-8 du code du travail.

Article 6 – Information individuelle

Le présent accord collectif fera l'objet d'une communication par diffusion et affichage à l'attention de l'ensemble des salariés et sera disponible sur l'intranet de l'Association.

Article 7 – Clause de revoyure

Les Parties conviennent toutefois que la direction et les organisations syndicales représentatives pourront se réunir, sur demande de l'une ou de l'autre partie, pour discuter de l'opportunité d'étudier l'impact de ses dispositions, ainsi que les éventuelles modifications nécessaires à apporter au présent accord.

Article 8 - Clause de révision

Sur proposition d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires ou sur proposition de l'employeur, une négociation de révision pourra être engagée dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

En cas de contrôle de conformité effectué par la DREETS conduisant à un avis défavorable ou d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai maximum de quinze (15) jours après la réception de l'avis ou la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

Dans le cas également où les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles évolueraient, les Parties signataires conviennent de se revoir pour en analyser les conséquences sur le présent accord, et examiner l'opportunité de le réviser au besoin.

Enfin, dans l'hypothèse où un événement exceptionnel, susceptible de modifier de manière significative la structure de l'entreprise ou d'impacter l'environnement économique dans lequel l'entreprise évolue, interviendrait au cours de la durée de vie du présent accord, de

Handwritten signatures and initials:
 TH, AN, PC, Y, NW,
 UAT, YD, CL

nature à modifier la détermination de certains des objectif, les parties conviennent de pouvoir se réunir aux fins d'apprécier, s'il s'avère nécessaire de réviser par voie d'avenant les dispositions du présent accord.

La révision peut porter sur tout ou partie du présent accord (catégorie professionnelle, tranche de rémunération, population visée...). Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites.

L'éventuel avenant de révision conclu dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Article 9 – Interprétation de l'accord

S'il s'avérait que l'une des clauses du présent accord pose une difficulté d'interprétation, les Parties conviennent de soumettre ladite clause à interprétation.

A cet effet, et sous réserve que la difficulté porte sur un litige d'ordre collectif, les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans un délai maximum de quinze (15) jours suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différent, d'ordre individuel ou collectif, né de l'application du présent accord.

La demande de réunion consigne l'exposé précis du différent. La position retenue en fin de réunion fait l'objet d'un procès-verbal (PV) rédigé par la Direction servant de note explicative adoptée par toutes les parties signataires. Le document sera naturellement remis à chacune des Parties signataires.

Si cela s'avère nécessaire, une seconde réunion pourra être alors organisée dans un délai maximum de quinze (15) jours suivant la première réunion.

Jusqu'à l'expiration de ces délais, les Parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse, liée au différent, faisant l'objet de cette procédure.

Article 10 - Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés de l'Association, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira alors ses effets à partir du jour qui suivra celui de son dépôt auprès du secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes compétent, ainsi qu'à la DREETS.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée avec accusé de réception, aux parties signataires.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'PG', 'AN', 'CL', 'AM', and 'VAT'.

Article 11 – Notification de l'accord

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Article 12 – Dépôt et publicité de l'accord

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 ainsi qu'aux Délégués du Personnel.

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 fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L. 2231-6 du Code du travail. Dans ce cadre, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires, dont un sous forme électronique, sur la plateforme nationale « TéléAccords » du ministère du travail par le représentant légal de l'entreprise.

Un exemplaire dudit accord collectif est également déposé par la Direction de l'établissement au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Metz.

Handwritten signatures and initials in blue ink:

- Top right: A stylized signature, followed by "nn", "PL", and "CC".
- Bottom left: "PN" and "XD".
- Bottom right: "UAT".

Fait en 8 exemplaires, à Metz, le 17/11/2021

Pour l'Association HP METZ (Groupe UNEOS),

Le Directeur Général, Régis MOREAU



Pour le syndicat CFDT,

Mme Catherine LEBLANC



Mme Myriam NICOLAS



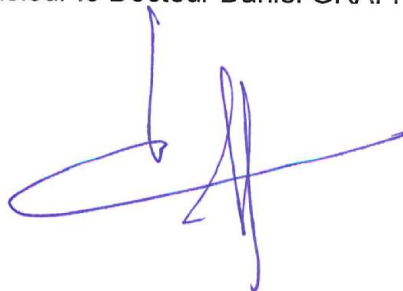
Mme Kheira AMLAL

Pour le syndicat CFE-CGC,

Mme le Docteur Véronique ADNET



Monsieur le Docteur Daniel GRAFF



Pour le syndicat F.O.,

M. Patrice GAERTNER



M. Yonnel DAUPHIN



M. Olivier LUCATO