

ACCORD COLLECTIF

**Sur la mobilité des salariés de l'Association des
Hôpitaux Privés de Metz (Groupe 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,

Handwritten signatures and initials in blue ink: OL, AL, YD, PG, NW, Ruy, and LUCAT.

Il a été convenu le présent accord collectif :

Préambule

L'évolution de nos mobilités, de nos manières de nous déplacer s'inscrit dans le cadre d'une transformation sociétale profonde.

L'urgence climatique, la lutte contre la pollution et notamment le besoin de limiter nos émissions de CO2 et réduire le recours aux ressources pétrolières ont, depuis plusieurs années, incité le législateur à intervenir afin de faire en sorte que les citoyens, les entreprises et les collectivités adaptent leurs comportements en agissant en faveur du développement de la mobilité durable.

L'élaboration d'un accord sur la mobilité des salariés par l'Association des Hôpitaux Privés de Metz (Groupe UNEOS) s'inscrit dans le cadre de la loi de Transition Energétique pour la Croissance Verte, adoptée le 17 août 2015, qui fixe pour la France l'objectif de réduire ses émissions de gaz à effet de serre d'au moins 40% en 2030, par rapport à 1990, afin de lutter contre le dérèglement climatique, ainsi que de la loi d'orientation des mobilités « LOM » n°2019-1428 du 24 décembre 2019 qui vise à encourager les entreprises à faciliter l'usage des transports en commun et à sensibiliser ses salariés sur ce sujet.

En effet, l'article 51 de cette loi dispose que « dans le périmètre d'un plan de déplacements urbains, toute entreprise regroupant au moins 100 travailleurs sur un même site doit élaborer un plan de mobilité pour améliorer et faciliter la mobilité de son personnel et encourager l'utilisation des transports en commun ».

Ainsi, dans le cadre des négociations périodiques relatives à l'égalité et à la qualité de vie au travail, les Parties se sont rencontrées pour établir le présent accord.

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

ARTICLE PRELIMINAIRE : RAPPEL DE LA REGLEMENTATION

Le présent accord est conclu en application de l'article 51 de la loi de Transition Energétique pour la Croissance verte dans le but d'optimiser les déplacements des salariés.

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel de l'Association des Hôpitaux Privés de Metz (Groupe UNEOS).

OL PG
NN
CL
YD
Ruy VART

ARTICLE 2 – OBJET DE L'ACCORD

L'objectif de cet accord sur la mobilité des salariés est de définir une stratégie qui passe par la mise en place de mesures concrètes destinées à optimiser les déplacements liés à l'activité de l'Association notamment dans le cadre de leurs trajets quotidiens domicile/travail. Les avantages d'un tel accord sont donc multiples, à savoir :

- économique : rationalisation des dépenses et diminution des coûts liés aux transports et aux parkings ;
- social : amélioration des conditions de travail, de la qualité de vie et de la santé des salariés ;
- environnemental : contribution active au développement durable ;
- essentiel pour l'image d'entreprise citoyenne et responsable.

Parallèlement, un plan de communication auprès des salariés a été mené afin que l'ensemble des salariés puisse en prendre connaissance.

ARTICLE 2 - RAPPEL SUR LA PRISE EN CHARGE DES TITRES D'ABONNEMENT DE TRANSPORTS

Selon l'article R. 3261-1 du Code du Travail, la prise en charge par l'employeur des titres d'abonnement transports en commun est égale à 50% du coût de ces titres pour le salarié.

Il est rappelé par la présente et à titre informatif que dans le but d'encourager l'utilisation des transports en commun auprès de ses collaborateurs, la Direction de l'Association a décidé, dans le cadre des NAO 2018, pour le personnel des sites situés au centre-ville ne disposant pas de places de stationnement en nombre suffisant pour permettre l'accès à tous les salariés, de majorer la participation de l'employeur au frais de transport en commun, actuellement de 50% du prix des titres d'abonnements (hebdomadaires, mensuels, trimestriels ou annuels) souscrits par ses salariés pour l'intégralité du trajet entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accompli au moyen de services de transports publics, en portant sa participation financière à hauteur de 80%.

ARTICLE 3 - ADAPTATION DES MODALITES D'ORGANISATION DES REUNIONS

Le développement de l'usage des réunions par visioconférence a également été rendu possible lorsque cela était nécessaire, et pour autant que la nature des activités et/ou sujets abordés soient compatibles. Cette orientation s'est notamment concrétisée par la prévision des indications de modalités de connexion à distance dans les invitations ; dans la sensibilisation des salariés aux comportements facilitant le bon déroulement des réunions à distance (et en particulier pour les réunions mêlant participants en présentiel et à distance).

ARTICLE 4 - MISE EN PLACE DU TELETRAVAIL A TITRE EXCEPTIONNEL

Pour mémoire, en application de l'article L. 1222-9 du Code du Travail, le télétravail occasionnel peut être organisé sous réserve de l'accord de l'employeur. Aussi, il a été

CL
OL
Ru
PG
JAT
MM

également décidé de mettre en place le télétravail auprès des collaborateurs équipés de moyens informatiques appropriés, de façon exceptionnelle notamment lors de crise sanitaire, occasionnelle été sur une durée limitée, sous réserve d'un double volontariat et de l'accord de l'employeur. Compte tenu des missions poursuivies par l'Association, le télétravail ne peut être utilisé comme un mode d'organisation du travail classique. Il est précisé que le télétravail occasionnel ne constitue pas en soi un élément essentiel du contrat.

Les modalités de mise en œuvre ont été expressément prévues par les dispositions de la Charte « Télétravail » UNEOS et ses annexes, constituées d'une fiche de liaison ainsi que des fiches de procédure Connexion Access Gateway, après information et avis du CSE du 25 novembre 2020.

ARTICLE 5 - MISE A DISPOSITION D'EMPLACEMENT DE PARKING

Afin de tenir compte des réglementations actuelles élaborées à partir de la loi SRU (Solidarité au Renouvellement Urbain) et du Grenelle de l'Environnement qui imposent de nouvelles contraintes urbaines, l'Association des Hôpitaux Privés de Metz (Groupe UNEOS) a pris en compte les difficultés de parking rencontrées par les salariés.

Les Hôpitaux Privés de Metz (Groupe UNEOS) ont décidé de faciliter les modalités de stationnement :

- d'une part, pour les salariés de l'Hôpital Robert Schuman avec la création d'un accès parking directement sur le site ;
- d'autre part, pour les salariés de l'Hôpital Belle-Isle, avec la mise en place d'une étude de mobilité réalisée par courrier adressé aux salariés concernés, proposant à ceux et celles le souhaitant la mise à disposition d'emplacement de places de stationnement durant les heures de travail. Ceci s'est traduit par la mise en place des partenariats avec différents parkings de la Ville de Metz (Parking du Théâtre, Parking République et Parking Cathédrale) à hauteur de 80 places prises en charge directement par l'employeur, représentant ainsi un coût employeur de 38592 € annuel ;
- enfin, pour les salariés des EHPAD, des emplacements parkings à tarifs préférentiels.

ARTICLE 6 - DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter de sa date d'entrée en vigueur. Il prend effet rétroactivement à compter du 1^{er} janvier 2021.

Dans le cas 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.

ARTICLE 7 - REVISION

Sur proposition d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires ou sur proposition de l'entreprise, une négociation de révision pourra être engagée, à l'issue d'une période d'un an à compter de la date de prise d'effet du présent accord, dans les conditions prévues par les articles L 2261-7 et L 2261-8 du Code du travail.

Handwritten signatures and initials in blue ink:

- CL
- rw
- OL
- YD
- Rm
- UAFL
- PG

En cas de contrôle de conformité effectué par la D IRECCTE 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 d'un mois après la réception de l'avis ou la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

Par ailleurs, 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 nature à modifier la détermination de certains des objectifs, les parties conviennent de pouvoir se réunir aux fins d'apprécier, s'il s'avère nécessaire de réviser par voie d'avenant les objectifs relatifs notamment aux engagements en matière de recrutement et/ou de maintien dans l'emploi.

Compte tenu des évolutions législatives pouvant intervenir et pour garantir l'adaptation de cet accord aux évolutions de la réglementation à tout moment, celui-ci pourra alors être modifié selon le dispositif prévu par les dispositions de l'article L. 2222-5 du Code du Travail.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient. Elles sont opposables aux personnes liées par l'accord, soit à la date qui en aura expressément été convenu, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent. Les avenants de révision sont, à l'exclusion de tous autres, ceux qui réduisent ou suppriment ou octroient un ou plusieurs avantages individuels ou collectifs dont bénéficient les salariés en application de l'accord qui les fonde.

ARTICLE 8 - SUIVI D'APPLICATION DE L'ACCORD

Afin de veiller au respect des engagements pris figurant au présent accord, un point de suivi d'information fera l'objet d'une communication annuelle auprès du Comité Sociale Economique de l'Association.

ARTICLE 9 - INTERPRETATION DE L'ACCORD

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans les trente (30) 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. Le document sera naturellement remis à chacune des Parties signataires.

Si cela s'avère nécessaire, une seconde réunion pourra être alors organisée dans les trente (30) 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.

Handwritten signatures and initials in blue ink:

- XP
- OL
- CL
- PG
- UAM
- Rm
- nm

ARTICLE 10 - ADHESION

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 Greffe du Conseil des Prud'hommes compétent, ainsi qu'à la DIRECCTE.

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 - FORMALITES DE PUBLICITE

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.

Les salariés seront collectivement informés du présent accord approuvé par voie de diffusion sur l'intranet de l'établissement et il figurera sur la notice d'information remise à l'embauche sur les textes conventionnels applicables dans l'établissement.

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.

Handwritten signatures and initials in blue ink:

- OL
- MN
- PG
- CL
- YD
- Rm
- UAS

Fait en 11 exemplaires, à Metz, le 09/03/2021

Pour l'Association HP METZ (Groupe UNEOS),

Le Directeur Général, Régis MOREAU



Pour le syndicat CFTD,

Mme Catherine LEBLANC



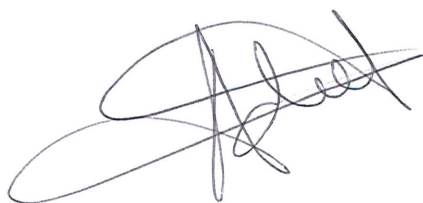
Mme Myriam NICOLAS



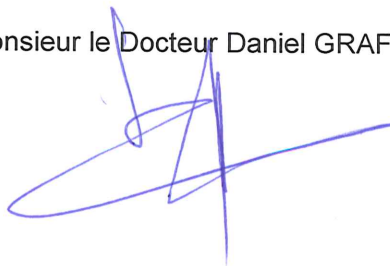
Mme Kheira AMLAL

Pour le syndicat CFE-CGC,

Mme le Docteur Véronique ADNET

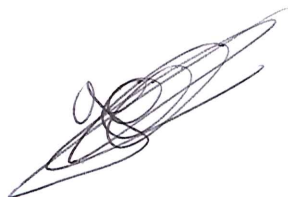


Monsieur le Docteur Daniel GRAFF



Pour le syndicat F.O,

M. Patrice GAERTNER



M. Yonnel DAUPHIN



M. Olivier LUCATO

