

ACCORD COLLECTIF

« Filière métier Engineering Bloc »

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 :

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,
- éviter le recours à l'intérim et aux vacataires,
- reconnaître l'engagement et la reconnaissance des compétences techniques du personnel,
- s'aligner au marché de l'emploi actuel et des pratiques de recrutement des établissements à proximité de l'Association,
- 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.

La construction du programme opératoire est l'élément essentiel de l'organisation globale de l'ensemble du personnel concerné (chirurgiens, anesthésistes, infirmières) mais aussi du service de qualité au malade.

C'est un espace de travail pluridisciplinaire où s'impose l'articulation optimale et optimisée entre les compétences médicales, paramédicales, logistiques orchestrées par un management approprié au contexte. Outre le chirurgien responsable, participent notamment aux opérations, un(e) anesthésiste, un(e) infirmier(e) anesthésiste (IADE), des infirmier(e)s diplômé(e)s (IDE) ou des infirmier(e)s de bloc opératoires (IBODE).

Au regard de leurs responsabilités et de leur autonomie d'action dans la gestion des risques, la revalorisation des métiers du bloc est rendue nécessaire. En effet, le re-engineering de ces métiers s'exprime à travers des particularités d'exercice induites par l'évolution de la réglementation sur les actes exclusifs, l'évolution de la réglementation relative aux diplômes, ainsi que par l'évolution des techniques opératoires.

En effet, le décret n° 2017-316 du 10 mars 2017 relatif aux actes infirmiers relevant de la compétence des infirmiers anesthésistes diplômés d'Etat vient modifier le champ de compé-

tence des infirmiers anesthésistes diplômés d'Etat (IADE) précise les conditions de réalisation des actes relevant du champ de l'anesthésie. Dans le cadre des transports infirmiers interhospitaliers, il habilite les IADE à réaliser le transport des patients stables ventilés, intubés ou sédatisés ; et élargit la compétence des IADE en matière de prise en charge de la douleur postopératoire.

De plus, le décret n° 2019-678 du 28 juin 2019 relatif aux conditions de réalisation de certains actes professionnels en bloc opératoire par les infirmiers et portant report d'entrée en vigueur de dispositions transitoires sur les infirmiers de bloc opératoire met en place un dispositif transitoire permettant à l'infirmier(e) dont l'employeur atteste qu'il exerce une fonction d'infirmier de bloc opératoire depuis une durée au moins égale à un an en équivalent temps plein à la date du 30 juin 2019 et qu'il apporte de manière régulière une aide à l'exposition, à l'hémostase et à l'aspiration au cours d'une intervention chirurgicale, de continuer cette activité sous réserve de son inscription à une épreuve de vérification des connaissances et de sa validation.

Eu égard à ces éléments, et malgré un contexte peu propice, la direction décide de prendre de nouvelles mesures afin d'accompagner les évolutions législatives de ces diplômes et afin d'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

Le présent accord, qui constitue un tout indivisible, se substitue de plein droit à tous accords antérieurs conclus au sein de l'Association, ainsi qu'à tous usages, avenants ou engagements unilatéraux antérieurs à la signature dudit accord portant sur des mesures de revalorisation salariale, dont notamment les avenants relatifs à l'indemnité transitoire relatif à l'accompagnement des salariés dans le cadre des évolutions réglementaires des personnels de bloc opératoire, dont l'accord NAO 2017 dans ses dispositions de son article 4-5 relatif aux points complémentaires dans le cadre de l'engagement d'une démarche VAE/IBODE, et dont l'accord NAO 2020 par ses dispositions de son article 4-3 relatif à la revalorisation des métiers du bloc opératoire.

L'objectif du présent accord est de permettre à l'Association de réaliser une mesure d'attractivité et de reconnaissance de l'engineering des diplômes et de la pratique des métiers afférents au bloc opératoire par le versement d'une prime prévue à cet effet pour les catégories de métiers en tension tels que les IBODE, IDE de BLOC, IADE, composée d'une part fixe et d'une part variable.

 VAN

 R

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

Cependant, elle ne se cumule avec aucune autre mesure de revalorisation salariale actuelle ou future, quelle que soit son origine issue d'usages, d'engagements unilatéraux, avenants contractuels ou accords précédents.

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 – Champs d'application territorial et professionnel – bénéficiaires de la prime

Les salariés occupant les postes de travail suivants :

- IBODE
- IADE
- IDE de bloc
- Cadres IADE et IBODE de bloc

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

Le bénéfice de cette prime « filière fixe » et « filière variable » s'applique sous réserve :

- d'avoir le diplôme validé et une expérience de bloc de 6 mois interne UNEOS ou externe ;
- de respecter une obligation de continuité des soins impliquant une acceptation de débordement d'horaires jusqu'à 18h30/19h00, en cas d'imprévu, sans que cela remette en cause pour autant l'organisation des astreintes telles qu'elles sont prévues à ce jour.

De plus, le bénéfice de la prime engage les professionnels à participer en tant que de besoins aux tours d'astreinte si les volontaires inscrits sur le planning d'astreinte venaient à ne pas suffire.

Article 3 – Durée de l'accord

En raison de son objet, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 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.

 VAM

RN

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 :

- Pour les IBODE :
 - o Part fixe : 360 €uros venant se substituer aux 40 points de prime transitoire de bloc, ainsi qu'aux 10 points d'indemnité de bloc,
 - o Part variable : 560 €uros
- Pour les IADE :
 - o Part fixe : 360 €uros venant se substituer aux 40 points de prime transitoire de bloc, aux 10 points d'indemnité de bloc, ainsi qu'aux 30 points de la prime fonctionnelle de bloc
 - o Part variable : 560 €uros
- Pour les IDE de bloc :
 - o Part fixe : 360 €uros venant se substituer aux 40 points de prime transitoire de bloc, ainsi qu'aux 30 points de la prime fonctionnelle de bloc (VAE)
 - o Part variable : 560 €uros

Les composantes prime « filières fixes » et prime « filière variable » feront l'objet de versements distincts avec un système d'avances mensuelles et régularisation biannuelle pour la prime « filière variable » au regard de la présence effective sur les périodes de référence suivantes :

- du 1^{er} janvier au 31 mai N
- du 1^{er} juin au 31 décembre N

Pour l'exercice en cours 2021, il n'y aura qu'une régularisation pour la période - du 1^{er} octobre au 31/décembre 2021.

Article 4.2 – Dégressivité de l'avance mensuelle prime filière variable.

La « prime filière variable » mensuelle étant instituée au regard d'une présence effective, fera l'objet d'avances mensuelles qui feront l'objet d'un abattement mensuel, par jour(s) d'absence maladie ou d'absence injustifiée constaté(s) sur le mois.

La date de prise en compte des absences injustifiées et des arrêts de travail est la date de saisie et de prise en compte dans le logiciel de paie.

Ainsi, l'abattement mensuel sur les avances mensuelles de la prime filière variable s'appliquera selon le principe de dégressivité suivant :

- avec un (1) jour d'absence mensuelle, s'applique une décote de 25% du montant d'avance mensuelle de la part variable de la prime ;

 VAM

Rn

- avec deux (2) jours d'absence mensuelle, s'applique une décote de 50% du montant d'avance mensuelle de la part variable de la prime ;
- avec trois (3) jours d'absence mensuelle, s'applique une décote de 75% du montant d'avance mensuelle de la part variable de la prime ;
- avec quatre (4) jours d'absence mensuelle ou plus, s'applique une décote de 100% du montant mensuel de la part variable de la prime.

Les montants de « prime filière variable » ainsi versés mensuellement constitueront juridiquement des avances mensuelles qui feront l'objet de régularisations au regard de la présence effective sur les périodes de références biannuelles, dans les conditions définies à l'article 4.4 suivant.

Article 4.3 – Suspension du versement mensuel de la prime filière variable

Concernant les modalités du présent dispositif et au-delà du principe de décote mensuelle prévu, dès que 6 jours d'absence cumulés **pour tous motifs**, continus ou discontinus, seront atteints au cours de la période de référence, les versements de la prime filière variable seront immédiatement suspendus jusqu'à la fin de la période de référence biannuelle en cours.

La date de prise en compte des absences pour tous motifs générant la suspension du versement est la date de saisie et de prise en compte dans le logiciel de paie.

Article 4.4 – Régularisation périodique de la prime filière variable

A la fin de chaque période de référence, un décompte cumulé de l'ensemble des jours d'absences maladies ou d'absences injustifiées constatés sur la période de références sera établi.

Chaque jour d'absence maladie ou d'absence injustifiée constaté sur la période de référence fera l'objet d'une décote unitaire de 140 euros bruts sur le montant cumulé théorique de prime filière variable potentielle de la période considérée, dans la limite maximale de :

- 20 jours maximum de décote pour la période du 1^{er} janvier au 31 mai N, sur le montant cumulé potentiel de prime filière variable de ~~3 360~~ 4 480 euros bruts (560 euros * 8 mois)
- 24 jours maximum de décote pour la période du 1^{er} juin au 31 décembre N, sur le montant cumulé potentiel de prime filière variable de 3 360 euros bruts (560 bruts * 6 mois)
- Par exception la première année, 12 jours maximum de décote pour la période du 1^{er} octobre au 31 décembre 2021, sur le montant cumulé potentiel de prime filière variable de 1 680 euros (560 euros bruts * 3 mois)

L'application de la décote ainsi réalisée du cumul de jours d'absence maladie et/ou absence injustifiée de chaque période de référence sur le montant cumulé potentiel de prime de prime filière variable de chaque période de référence, donnera le montant de prime filière variable réel définitif auquel chaque bénéficiaire aura droit sur la période considérée.

 UAM

RN

Une régularisation salariale sera réalisée en fin de chaque période de référence sur la base du montant réel définitif de la prime filière variable réelle ainsi recalculée, déduction faite des avances mensuelles déjà perçues par le bénéficiaire sur ladite période, que cette régularisation génère une régularisation positive ou négative en faveur du bénéficiaire.

Article 4.5 – Modalités de calcul et critères cumulatifs de modulation du versement de la prime

La prime mensuelle (dans ses composantes prime filière fixe, avances prime filière variable et régularisations prime filière variable) visée par le présent accord 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.

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 4.6 – Régime de la prime « de filière fixe et variable »

La partie fixe de la prime « de filière » est incluse dans la prime décentralisée et dans le maintien de salaire mais exclue du taux horaire.

La partie variable de la prime « de filière » 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 métier fixe et variable » est prise en compte pour l'appréciation du salaire de référence servant de base de calcul :

- A l'indemnité de congés payés
- 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 » 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 4.7 – Modalités de versement

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

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 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 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.

4417

Rn

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 conviendront 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 conviendront 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.

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.



VAM

Rn

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,

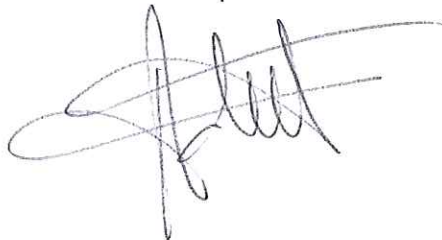
Mme Catherine LEBLANC

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