

ACCORD COLLECTIF

**Portant création et attribution d'une indemnité
transitoire d'indice**

ENTRE LES SOUSSIGNES

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

1 rue des Charpentiers – 57070 METZ

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 Thierry BROQUARD,
- FO,
Représentée par Messieurs Patrice GAERTNER, Olivier LUCATO et Yonel DAUPHIN,

d'autre part,

CAF
CL
YD TB OL
AN

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Préambule

Pour faire face à la hausse de l'inflation et afin de permettre aux salariés de suivre l'évolution de la hausse des prix à la consommation, la Direction a souhaité initier une réflexion relative à la mise en place d'un dispositif transitoire d'avance s'inscrivant dans la logique appliquée aux salaires des fonctionnaires prévue par les dispositions du décret n° 2022-994 du 7 juillet 2022 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnes des collectivités territoriales et des établissements publics hospitaliers, qui a été publié au JO du 8 juillet 2022.

Cette revalorisation s'est notamment traduite, dans le secteur public, par une revalorisation du point d'indice : les indices des traitements et soldes annuels de la fonction publique ont été majorés de 3,5% à compter du mois de juillet 2022. Le salaire indiciaire de la fonction publique représentant 73% du traitement de base d'un fonctionnaire, la revalorisation brute réelle est comprise entre 2,7% et 3%.

Eu égard à cette situation, la FEHAP a demandé une égalité de traitement des professionnels des établissements de santé et EHPAD publics et privés, lors de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation CCN 51 du 7 juillet 2022.

Le Gouvernement, par une allocution orale du 02/08/2022 de la Directrice du Cabinet du ministre de la Santé et de la Prévention et de celle du ministre des Solidarités, de l'Autonomie et des Personnes handicapées, avait confirmé une revalorisation de l'ensemble du secteur sanitaire et du forfait soin des EHPAD (financement CPAM) portant sur le salaire de base.

Cependant, aucune mesure ou engagement n'a été pris en ce sens par les pouvoirs publics à la date du présent accord.

Compte tenu de l'absence de lancement de négociations au niveau de la branche aux fins de transposition de la mesure susvisée, il a été convenu d'organiser une négociation collective au niveau de l'Association.

C'est dans ce cadre que s'inscrit le présent accord.

Les parties signataires se sont donc réunies afin de préciser les conditions de mise en œuvre de ce dispositif transitoire lors des négociations, échanges et des réunions sur le mois de septembre.

Ce dispositif est limité dans le temps et n'a pas vocation à perdurer. Il doit permettre aux salariés de l'institution de bénéficier de cette revalorisation par anticipation d'un accord

CL VAN TB YD DL NW

futur de la FEHAP qui couvrirait l'ensemble du secteur.

Le présent accord prendra fin dès la mise en œuvre d'un accord de branche couvrant le même objet. Ce dernier se traduirait soit par une augmentation de la valeur du point en cas de financement pour l'ensemble des métiers couverts par la CCN 51, soit par une prime pouvoir d'achat par secteur.

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 ou engagements unilatéraux antérieurs à la signature dudit accord et ayant la même cause ou le même objet.

L'objectif du présent accord est de permettre à l'Association de réaliser une égalité de traitement dans l'instauration de cette avance de revalorisation auprès de ses salarié(e)s, en versant une indemnité mensuelle, qui consiste en un paiement anticipé d'une hausse de rémunération liée aux revalorisations du salaire de base conventionnel de quelle que nature que ce soit.

Article 2 – Champs d'application territorial et professionnel – bénéficiaires de l'indemnité mensuelle

Tous les salarié(e)s médicaux et non médicaux de l'Association des Hôpitaux Privés de Metz (Groupe UNEOS) sont éligibles au présent dispositif, à l'exclusion des contrats d'apprentissage et de professionnalisation qui bénéficient déjà de politiques sociales spécifiques.

Pour les salarié(e)s qui bénéficient de l'indemnité SMIC, lorsque l'indemnité d'indice sera supérieure à cette indemnité SMIC, celle-ci sera diminuée du montant de l'indemnité SMIC.

Pour les salariés qui ont une indemnité SMIC supérieure à l'indemnité d'indice, ils ne verront pas leur salaire évoluer autrement que par les augmentations du SMIC à venir.

Il est rappelé qu'en raison de la forte inflation, après une augmentation automatique de 0,9 % au 1er janvier 2022 et une hausse de 2,65 % au 1er mai, le SMIC a connu une nouvelle revalorisation de 2,01 % au 1er août.

Pour autant, en l'espace d'un an, soit depuis le 1er août 2021, le SMIC aura donc augmenté de 124 € brut par mois (plus de 98 € net), en passant de 1 230,60 € à 1 329,05 €. Ce qui équivaut à la hausse (+ 7,76 % en un an) la plus importante constatée depuis 2012.

Article 3 – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu à la date de sa signature et produit ses effets rétroactivement à compter du 01/07/2022 jusqu'au 31/03/2023, date à l'issue de laquelle il cessera en conséquence de s'appliquer et où une mesure complémentaire pourra intervenir en seconde intention afin de s'y subroger.

UAT
CL
YD
TR
BL
NW
R7

Article 4 - Caractéristiques de l'indemnité mensuelle et modalités de calcul

Article 4.1 – Montant de l'indemnité mensuelle et durée de versement

Le montant maximal de l'indemnité mensuelle sera de 2,8% du salaire de base conventionnel pour un équivalent temps plein sur la période définie par le présent accord.

Article 4.2 – Modalités de calcul et critères cumulatifs de modulation du versement de l'indemnité mensuelle

L'indemnité mensuelle visée par la présente sera proratisée au regard des critères suivants :

- 1) Du taux de modulation établi en fonction de la présence durant la période concernée selon les modalités suivantes :

Le montant de l'indemnité 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 l'indemnité mensuelle 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 l'indemnité d'indice mensuelle

L'indemnité mensuelle 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.

Article 4.4 – Mode de calcul de la prime

L'indemnité mensuelle est une indemnité basée sur le salaire de base conventionnel (coefficient de base, compléments diplôme, métier, encadrement, fonctionnel, ACCA). L'assiette de calcul intègre également les indemnités de promotion et l'indemnité mensuelle 1 (relative au Ségur I).

Article 4.4 – Modalités de versement

L'indemnité mensuelle susvisée est versée sur les salaires mensuels de la période établie par le présent accord collectif, sous l'intitulé « *Indemnité d'indice* ».

Handwritten notes in blue ink: "UAF", "TB", "YD", "OL", "R7", "NW", "CC".

Article 5 – Conditionnement du versement d'indemnité mensuelle au versement du financement correspondant

Article 5.1 – L'octroi d'un financement public initial

L'instauration d'une telle indemnité mensuelle est conditionnée, pour l'ensemble des établissements (sanitaires et EHPAD) visés par la présente, à l'octroi d'un financement public spécifiquement dédié (aide à la contractualisation, FIR...) couvrant à l'intégralité du coût salarial correspondant. Ce financement ne pourra pas être le fruit de la substitution d'un financement déjà existant.

Article 5.2 – Hypothèse de cessation des financements octroyés

A défaut de bénéficier des financements publics dédiés nécessaires, à concurrence du surcoût salarial généré, attesté par le Commissaire aux Comptes, dans le délai visé par les dispositions de l'article 5.1 de la présente, l'établissement concerné ne sera plus tenu de verser ladite indemnité.

De même, en cas de cessation des financements octroyés, l'Association des HPM ne sera plus tenue de verser ladite indemnité dès lors que les moyens ne sont plus existants.

Article 6 – Information collective

Le comité social et économique sera informé du présent accord lors de sa réunion du 29 septembre 2022 dans le cadre de sa mission au titre de l'article L. 2312-8 du code du travail.

Article 7 – Information individuelle

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

Article 8 – 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'hypothèse d'une régularisation de l'indemnité mensuelle d'indice dans le cas où les financements octroyés seraient supérieurs à la mesure allouée par le présent accord.

Dans une telle hypothèse, une réserve serait établie prioritairement pour les aides-soignant(e)s, dont l'indemnité d'indice serait résorbée en tout ou partie par une ou plusieurs potentielles augmentation(s) du SMIC.

Dans ce cadre, la régularisation interviendrait au 1^{er} avril 2023 pour les salarié(e)s encore présent(s) et inscrits aux effectifs de l'Association au 01/04/2023.

Article 9 - 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

Handwritten notes and initials:
VA07 TB
CL Yp OL
RN

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.

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 10 – 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.

Handwritten initials and signatures in blue ink: VAM, RN, TB, CL, YD, DL.

Article 11 - 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 12 – 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 13 – 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 syndicaux.

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: VATI, TB, CL, YD, OL, and others.

Fait en 11 exemplaires, à Metz, le 15/09/2022

Pour l'Association HP METZ (Groupe UNEOS),

Le Directeur Général, Régis MOREAU



Pour le syndicat CFDT,

Mme Catherine LEBLANC



Mme Myriam NICOLAS



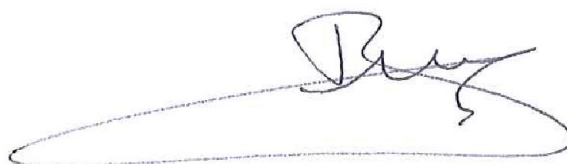
Mme Kheira AMLAL

Pour le syndicat CFE-CGC,

Mme le Docteur Véronique ADNET



Monsieur le Docteur Thierry BROQUARD



Pour le syndicat F.O.,

M. Patrice GAERTNER

M. Yonnel DAUPHIN



M. Olivier LUCATO

