

ACCORD COLLECTIF

**Relatif à la mise en place d'une expérimentation d'un
rythme de travail de 12 heures sur les services de
médecine gériatrique, d'urologie et de soins palliatifs**

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. Georges-Hubert DELPORTE,

Directeur Général,

d'une part,

ET

Les Organisations Syndicales (OS) 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 Madame Catherine PAPINUTTI et Messieurs Yonnel DAUPHIN, et
M. Olivier LUCATO

d'autre part,

Handwritten signatures and initials in blue ink:
nw, OL, CP, CL, KA, TB, YD, VAN, and a signature.

Préambule

L'ensemble du personnel des services d'urologie, de médecine gériatrique et des soins palliatifs a sollicité directement la Direction Générale depuis août 2021 et courant 2022 à travers l'adressage de plusieurs courriers de demandes relatives à la mise en place d'un rythme de travail de 12 heures par jour, afin de répondre aux problématiques suivantes, également partagées par d'autres services qui se sont manifestés postérieurement :

- Manque d'effectifs et difficultés accrues de recrutement dans notre bassin d'emplois ;
- Manque d'attractivité de notre établissement vis-à-vis des professionnels de soins en particulier du fait de l'organisation actuelle du fait de la durée du temps de travail ;
- Fatigue et démotivation des équipes en place ;
- Nécessité dans le cadre de nos missions de service public de maintenir le rythme actuel et prévisionnel nécessaire de retour à une activité normale en maintenant la qualité de prise en charge des patients, ainsi que la continuité des soins.

L'objectif recherché est donc de pouvoir construire sereinement un modèle d'analyse objective des conditions de mise en place éventuelle d'une organisation en 12 heures de la durée du temps de travail, sur la base d'un cahier des charges et d'un calendrier permettant de constituer de groupes de travail interdisciplinaires sur chacun des services concernés (médecins, infirmier(e)s, aides-soignant(e)s, ASL, cadres, RH). Il a été décidé d'exclure volontairement la présence de la direction et des délégués syndicaux, pour bâtir un projet fondé, à ce stade, sur notamment :

- L'étude préalable des autres alternatives éventuelles à une organisation en 12 heures ;
- Le recueil de l'adhésion majoritaire préalable et *in fine* des équipes concernées, avec le principe d'une mise en place effective sur le volontariat individuel ;
- Les avantages et inconvénients du travail en 12 heures sur les conditions de travail des équipes et sur la qualité et continuité des soins des patients ;
- L'élaboration de modèles comparatifs de plannings (avec alternance jour-nuit), plan emploi, organisation des tâches tenant compte des personnels ne souhaitant pas s'inscrire dans une organisation en 12 heures de leur durée de temps de travail ;
- La mise en place durant la période d'expérimentation d'indicateurs pertinents de suivi des conditions de travail des personnels et de la qualité des soins aux patients ;
- L'information et consultation des instances représentatives du personnel (CSSCT et CSE) et partenaires (CARSAT, inspection du travail, médecine du travail ...) pour valider le lancement de la période d'expérimentation sur une période de huit mois intégrant la période de congés estivaux ;
- Préparer et engager durant la période d'expérimentation, les conditions et bases de négociation d'un accord d'entreprise de mise en œuvre définitive éventuelle avec les organisations syndicales représentatives, et avec des réunions d'évaluation intermédiaires permettant d'interrompre le dispositif d'expérimentation ou de l'ouvrir à d'autres services.

Constitués en juin 2022, les groupes de travail ont présenté en octobre 2022 leurs simulations et propositions en comité de pilotage aux directions de sites et à la direction générale d'UNEOS en octobre 2022.

qp JAN
OL CL RA
OL TB 2 NW
YD

Après vérification du respect du cahier des charges initial et de ses aspects réglementaires, la direction générale a validé en novembre les principes et modalités pratiques du lancement de la période d'expérimentation et sa présentation en novembre pour avis de mise en œuvre aux instances et partenaires institutionnels (Inspection du travail, CARSAT, médecine du travail, référent sécurité) et souhaité comme annoncé engager l'ouverture d'une négociation collective.

C'est ainsi que la Direction Générale et les Organisations Syndicales représentatives se sont donc réunies afin de préciser les conditions de mise en œuvre de ce dispositif transitoire lors des négociations, échanges et des réunions du 14 et 16 décembre 2022, tel qu'arrêtés ci-après.

Article 1- Objet - Champ d'application

Le présent accord d'entreprise a pour but d'expérimenter un dispositif horaire de 12 heures sur les services d'urologie, médecine gériatrique et de soins palliatifs pour le personnel des Infirmier(e)s diplômé(e)s d'Etat (IDE) et Aides - Soignant(e)s (AS) sous les conditions énoncées ci-après pour une durée déterminée de 8 mois avec une mise en application effective à la date du 01/01/2023.

Article 2 – Conditions d'application

L'ensemble du dispositif expérimental s'applique selon les modalités définies et présentées au comité social et économique lors de ses séances du 20/10/2022 et du 24/11/2022.

Il est rappelé que ce dispositif a fait l'objet d'un état des lieux préalable, lequel a permis d'étudier les alternatives possibles au travail en 12h, les prérequis réglementaires à la mise en place d'une organisation du travail en poste en travail effectif de 12h et que des groupes de travail ont été mis en place afin de pouvoir vérifier leur volontariat à intégrer une telle modélisation du temps de travail, et de vérifier la disponibilité des moyens pour suivre et accompagner les personnels sur un tel dispositif expérimental.

Il en résulte que dans l'état actuel des choses, aucune alternative crédible à une organisation du temps de travail en 12 heures n'est envisageable. Par ailleurs, les aspects juridiques d'une telle mesure supposent soit un avis de l'inspection du travail, soit un accord majoritaire d'entreprise, démarches engagées simultanément par la direction générale.

Aussi, le personnel IDE et AS des services susvisés, dont l'adhésion collective et individuelle a été confirmée par sondage en date du 06/12/2022, peut s'inscrire à compter du 01/01/2023 dans ce dispositif sur la base du volontariat. Les professionnels non volontaires ne seront pas pénalisés par rapport à leur propre planning (soirs, matins, WE) et ne se verront pas imposés une organisation du temps de travail en 12h.

Le personnel non volontaire sera maintenu en horaire classique au sein du service si la planification expérimentale le permet, ou sera affecté dans un autre service compte tenu des besoins respectant ainsi le maintien de l'horaire initial du/de la salarié(e) et en priorisant un maintien sur le site et dans la spécialité (médecine et chirurgie) tout en tenant compte des souhaits du/de la salarié(e).

CP
CL
OL
UAF
3
TB
KA
YO
nn
Cm

Sauf circonstances exceptionnelles, les plannings prévisionnels respecteront ceux présentés en CSSCT et CSE dans le cadre de l'expérimentation. Il n'y aura donc pas de cumul d'heures de manière significative dans la balance horaire, le roulement permettant de nombreux jours de repos dans le mois.

Dans le cadre de cette expérimentation, seront notamment analysées l'organisation des tâches, les modalités, supports et contenus de transmissions, définition des horaires, roulement des équipes et des binômes.

Il est rappelé que l'expérimentation respectera les principes suivants :

- La durée maximale de travail (88h à la quatorzaine et 48h à la semaine en référence à l'AATT de 2009) ;
- Le nombre de postes consécutifs maximum (3) ;
- Le nombre de 4 postes de 12h maximum à la semaine ;
- Le nombre de 2 week-ends de repos minimum par mois calendaire ;
- Le maintien des équipes de nuit actuelles à leur demande.

L'expérimentation repose sur un maintien de l'engagement individuel des collaborateurs sur la durée de l'expérimentation.

Article 3 – Evaluation de la période de mise en place

Cet accord d'expérimentation bénéficie d'une durée de réalisation de 8 mois, intégrant la mise en œuvre de points d'étapes mensuels auprès des instances de représentation du personnel (CSSCT + séances plénières du CSE). Parallèlement, des points d'évaluation seront également réalisés dans le cadre de réunions *ad hoc* avec les organisations syndicales signataires.

Ces points auront notamment pour objet d'évaluer et adapter si besoin les conditions de réalisation de la phase expérimentale, d'interrompre si nécessaire le dispositif ou de l'ouvrir à d'autres services dans les mêmes conditions de forme et de prérequis que ceux respectés par les 3 services concernés par le présent accord.

L'évaluation se fera notamment à partir d'un questionnaire anonyme adressé aux salariés (AS, IDE et médecins), auquel il sera rajouté des indicateurs objectifs quantifiables et des critères qualitatifs (qualité de suivi des personnes accueillies, qualité du lien entre professionnels, évaluation de la fatigabilité des professionnels, etc...) définis et suivis en concertation, dont notamment :

- Absentéisme/Accident du Travail/Accident de Trajet ;
- Événements indésirables /AES ;
- Les taux de modifications de planning à l'instigation du cadre et du salarié ;
- Le suivi du respect des plannings et des compteurs horaires ;
- Les arrêts de travail inopinés/Les recours au HUBLO ;
- Le taux d'escarres ;

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including "VAN", "CL", "TS", "KA", and "YB".

- Le temps de jeûne (notamment nocturne) des patients ;
- Les enquêtes de satisfaction.

En cas de modification exceptionnelle des plannings, le délai de prévenance sera conforme à la convention collective et aux accords collectifs UNEOS. Le suivi des heures reste basé sur une annualisation.

Le delta entre la durée théorique et la durée réalisée sera donc lissée sur l'année et entrera dans le compteur d'heures annuel.

Article 4 – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu et produit ses effets à compter du 01/01/2023 et pour une durée déterminée de 8 mois.

Durant l'expérimentation et sur la base des enseignements et points d'étapes de la période d'expérimentation, une nouvelle négociation pourra être organisée afin de définir les modalités de mise en œuvre, avec ou sans extension à d'autres services qui en auraient manifesté la volonté, d'une organisation pérenne du temps de travail en 12 heures.

En cas de non pérennisation de l'expérimentation, et de retour à une organisation de la durée du temps de travail en 7h30, les salariés non volontaires ayant été affectés sur un autre service et souhaitant réintégrer leur service d'origine seront prioritaires sur les vacances du poste.

Article 5 – Information collective

Le comité social et économique a été informé du présent projet d'expérimentation lors de ses séances du 20/10/2022 et du 24/11/2022. Le CSE sera naturellement informé du présent accord 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 à l'ensemble des salariés et sera disponible sur l'intranet de l'Association.

Article 7 - 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.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including "OP", "CL", "OL", "IP", "5", "JAM", "KA", "CUN", and "YD".

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'Association ou d'impacter l'environnement économique dans lequel l'Association 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 8 - 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 9 – 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'Association.

Article 10 – 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.

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.

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including initials like "CP", "KA", "VAM", "AN", "YD", and a date "6".

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'Association.

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

CP NW YAM
CL TB₇ KA Cuy
OL XO

Fait en 11 exemplaires, à Metz, le 16/12/2022

Pour l'Association HP METZ (Groupe UNEOS),

Le Directeur Général, Georges-Hubert DELPORTE

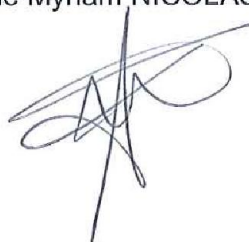


Pour le syndicat CFDT,

Mme Catherine LEBLANC



Mme Myriam NICOLAS



Mme Kheira AMLAL



Pour le syndicat CFE-CGC,

Mme le Docteur Véronique ADNET



M. le Docteur Thierry BROQUARD



Pour le syndicat F.O.,

M. Catherine PAPINUTTI



M. Yonnel DAUPHIN



M. Olivier LUCATO

