

ACCORD COLLECTIF

**Relatif à la mise en place d'une expérimentation d'un
rythme de travail d'une amplitude de 12 heures à
l'EHPAD Sainte Marie**

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 Olivier LUCATO

d'autre part,

CL
OP
VAM
K14
(Gm)

Préambule

La Résidence Sainte Marie se compose de l'EHPAD Sainte Marie (SMA) qui accueille 80 résidents en hébergement permanent dont un Pôle d'Activité de Soins Adaptés PASA de 14 places, d'une Unité de Soins de Longue Durée USLD (30 places) et d'un Service de Soins Infirmiers A Domicile (SSIAD) de 30 places. Le présent accord s'inscrit uniquement dans le cadre de l'activité d'EHPAD.

Confrontée au besoin impératif de changement à opérer, la Direction a initié un audit organisationnel afin de mettre en place une organisation de travail performante répondant entre autres aux problématiques suivantes :

- Accompagnement personnalisé des résidents respectant leur rythme de vie tout en tenant compte des attentes des salariés ;
- Vacances de postes aides-soignants et IDE ;
- Absentéisme important ;
- Recours très important à des intérimaires représentant 10 ETP ;
- Difficultés de recrutement dans un bassin d'emploi peu attractif ;
- Nécessité d'un accompagnement soutenu des professionnels présents afin d'améliorer la satisfaction des résidents accueillis.

Une réflexion relative à la prise en charge du résident a donc été mise en œuvre et fait l'objet d'un travail pluridisciplinaire.

Dans ce cadre, il a été souhaité de confirmer l'adhésion majoritaire des professionnels, et de les impliquer, aux côtés des résidents et de leurs familles, dans cette réflexion.

Les objectifs de l'audit organisationnel mené visent ainsi à :

- Améliorer et sécuriser l'accompagnement du résident ;
- Améliorer tant la qualité des pratiques professionnelles que la qualité de vie au travail des professionnels ;
- Optimiser la performance des organisations du temps de travail ;
- Faciliter les recrutements par le biais de dispositions permettant de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

L'audit mené s'est basé sur les observations faites au sein de l'organisation et a tenu compte des recommandations de bonnes pratiques du secteur d'activité concerné et plus particulièrement celles formulées par la Haute Autorité de Santé, et des objectifs et engagements pris avec les autorités de tarification dans le cadre du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM).

Les groupes de travail pluridisciplinaires ont observé les non conformités autour de quatre thématiques (bonnes pratiques, hôtellerie, vie sociale et sécurité) et envisagé les mesures correctives nécessaires et leur délai de réalisation.

CL 2 VAF
CP X K.A. AM

Il en est ressorti la possibilité de pouvoir construire sereinement un modèle d'analyse objective des conditions de mise en place éventuelle d'une organisation du travail sur 12 heures, avec la spécificité d'une heure de pause méridienne conformément aux recommandations et observations de la Médecine du Travail au regard du secteur spécifique des EHPAD, sur la base d'un cahier des charges et d'un calendrier permettant de constituer des groupes de travail interdisciplinaires. Il a été décidé de bâtir un projet fondé, à ce stade, sur notamment :

- Le travail en trinôme IDE / AS-agent de soin / ASL ;
- Le déroulé des tâches de chaque professionnel autour des temps forts de la journée du résident accueilli ;
- La responsabilisation des professionnels par groupe de résidents ;
- La mise en place durant la période d'expérimentation d'indicateurs pertinents de suivi des conditions de travail des personnels et de la qualité de l'accompagnement des résidents ;
- 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 six mois ;
- La préparation et l'engagement durant la période d'expérimentation, des 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 EHPAD UNEOS, Sainte-Claire et De La Salle, selon les mêmes conditions de forme et pré-requis.

Après vérification du respect du cahier des charges initial et de ses aspects réglementaires, la direction générale avait validé en novembre 2022 les principes et modalités pratiques du principe d'une expérimentation sur cette organisation de la durée du temps de travail et souhaité comme annoncé engager l'ouverture d'une négociation collective relative au secteur médico-social.

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 de la réunion du 04 janvier 2023, 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 l'EHPAD SMA pour le personnel des Infirmier(e)s diplômé(e)s d'Etat (IDE) et Aides - Soignant(e)s (AS) et agents de soins ainsi que pour les Agents des Services Logistiques (ASL) sous les conditions énoncées ci-après pour une durée déterminée de 7 mois avec une mise en application effective à la date du 01/02/2023.

CL
CP
3
VAF
KAT
AM

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 24/11/2022 et du 15/12/2022.

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 d'une amplitude de 12h, les prérequis réglementaires à la mise en place d'une organisation du travail en poste d'une amplitude 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, AS/agent de soins, ASL et agent hôtelier de l'EHPAD susvisé peut s'inscrire à compter du 01/02/2023 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 imposer 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) tout en tenant compte des souhaits du/de la salarié(e).

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 trinômes.

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 d'une amplitude de 12h) ;
- Le nombre de 4 postes d'une amplitude 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 ;
- Le temps de pause méridienne d'une (1) heure pour les postes d'une amplitude de 11h et de 12h.

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

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page:

- Handwritten initials: "CP", "CL", "XP", "UAT", "KA", "Gm".
- A small number "4" is written near the "UAT" signature.

Article 3 – Evaluation de la période de mise en place

Cet accord d'expérimentation bénéficie d'une durée de réalisation de 7 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 EHPAD dans les mêmes conditions de forme et de prérequis que ceux respectés par la Résidence Sainte-Marie concernée par le présent accord.

L'évaluation se fera notamment à partir d'un questionnaire anonyme adressé aux salariés (Agent hôtelier, ASL, AS/Agent de soin, IDE), 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 ;
- Évènements 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 ;
- La prise en compte du rythme du suivi du résident et la qualité relationnelle avec le résident ;
- Le taux d'escarres ;
- Le temps de jeûne (notamment nocturne) des résidents ;
- Les enquêtes de satisfaction auprès du personnel, des résidents et leurs familles ;
- L'impact sur l'attractivité des métiers concernés (embauches, démissions)
- Le suivi du respect du temps de pause méridienne durant laquelle le salarié peut vaquer à ses occupations sans être à disposition de l'employeur.

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 01/02/2023 et pour une durée déterminée de 7 mois.

CL
CP 40⁵
HA
am

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 EHPAD du Groupe, d'une organisation pérenne du temps de travail en amplitude de 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 être réaffectés dans leur service d'origine seront prioritaires sur les vacances du poste.

Article 5 – Information collective

Le comité social et économique a été informé des volontés d'expérimentation lors de ses séances du 24/11/2022 et du 15/12/2022. 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.

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.

UAT
CL 6
OP 8
KA
GHT

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.

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.

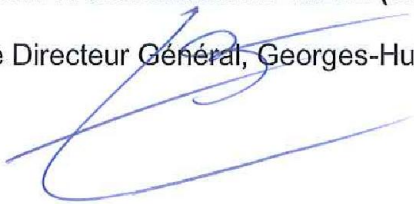
Un exemplaire dudit accord collectif est également déposé par la Direction de l'établissement au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Metz.

CL 7 VAF
CP 10 KAT
Cm

Fait en 11 exemplaires, à Metz, le 06/01/2023

Pour l'Association HP METZ (Groupe UNEOS),

Le Directeur Général, Georges-Hubert DELPORTE



Pour le syndicat CFDT,

Mme Catherine LEBLANC

Mme Myriam NICOLAS

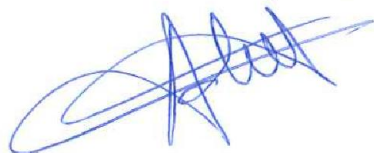
Mme Kheira AMLAL



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

