

ACCORD COLLECTIF « SEGUR 2 » 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 Jean Mahler,

Président du Conseil d'Administration,

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 Mesdames Amélie UNTEREINER, Nathalie STOCKER et Monsieur Yonnel DAUPHIN,

d'autre part,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

OB
CL AU VAFI
NS 70 KA

Préambule

Dans un contexte national de crise sanitaire liée au COVID19, le Ministre des Solidarités et de la Santé a pris la décision de mobiliser des moyens financiers, destinés à revaloriser les professionnels des établissements de santé et EHPAD.

Une première revalorisation salariale socle appelée « Ségur 1 », autorisée par la Loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 et lois de rectification afférentes, a été protocolisée dans le secteur public, à hauteur de 183 euros nets mensuels pour les sages-femmes et l'ensemble des personnels non médicaux hospitaliers, avec une mise en œuvre en deux phases successives de 90 euros nets à compter du septembre 2020 puis 93 euros nets à compter de mars 2021.

La FEHAP a demandé une égalité de traitement pour les professionnels des établissements de santé et EHPAD du secteur privé non lucratif.

Le Ministre a assuré que le secteur privé solidaire bénéficierait d'un traitement équitable par rapport au secteur public sous réserve de la conclusion d'un accord collectif transposant les mesures prévues par le protocole du secteur public, et permette à l'ensemble des personnels concernés de bénéficier du même niveau d'augmentation de rémunération de 183 euros nets mensuels.

Cette transposition a été renouvelée chaque année depuis, le dernier accord ayant été signé le 26 février 2024.

Le 12 avril 2021, à l'occasion de la réunion du comité de suivi du Ségur de la santé et de l'ensemble de ses parties prenantes, le Gouvernement a présenté la deuxième étape des accords du Ségur de la santé, prévoyant la revalorisation dite « Ségur 2 » des carrières pour les soignants paramédicaux du secteur public.

Cette revalorisation catégorielle ayant deux objectifs : le premier, donner des perspectives d'évolutions de rémunération pour les soignants qui soient à la hauteur de leur engagement ; le second, susciter des vocations et attirer les nouvelles générations vers des métiers du soin rendus plus attractifs.

Un protocole visant le secteur public a été signé avec une mesure complémentaire immédiate de revalorisation salariale socle ainsi qu'un travail de revalorisation des grilles indiciaires de rémunération pour les seuls personnels soignants, médico-techniques et de rééducation, avec application au 1^{er} octobre 2021.

La FEHAP a de nouveau demandé une égalité de traitement pour les professionnels des établissements de santé et EHPAD du secteur privé non lucratif.

Dans un courrier du 30 juillet 2021, le Ministre des solidarités et de la santé a confirmé que les mesures d'attractivité des carrières au bénéfice des métiers du soin prévues pour la fonction publique hospitalière seraient également transposées au secteur privé dans un souci de juste reconnaissance des compétences de tous les professionnels soignants et afin de renforcer l'attractivité de ces carrières au sein de tous les établissements du système de santé.

Ce courrier mentionnait expressément que la signature d'un accord négocié entre partenaires sociaux était la condition nécessaire pour que les mesures de revalorisation salariale « Ségur 2 » soient intégrées en 2022 au financement des établissements de la FEHAP.

Le Ministre a par suite indiqué que le secteur privé solidaire bénéficierait d'un accompagnement financier sur le seul volet d'une revalorisation socle, minoré par rapport au secteur public, et sans engagement d'accompagnement de revalorisation des carrières sous réserve de la conclusion d'un accord collectif.

L'accord précédemment signé arrivant à échéance, les parties ont décidé de le reconduire suivant les modalités fixées par la présente.

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, tous usages, tous engagements unilatéraux antérieurs ou avenants contractuels à la signature dudit accord portant sur 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 revalorisation auprès de ses salarié(e)s, en versant une indemnité forfaitaire mensuelle nommée « SEGUR 2 », s'inscrivant ainsi dans un gage d'attractivité dans le cadre de la transformation des établissements de santé et EHPAD au service des patients et des résidents, hors accords spécifiques de filière applicables s'y subrogeant.

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

Il a été décidé pour les salariés en CDI ou en CDD, à temps complet ou à temps partiel, exerçant l'un des métiers suivants :

- d'allouer une revalorisation salariale mensuelle « Ségur 2 » de 100 € bruts (pour un temps complet) aux métiers de la liste qui suit, **hors ceux qui font ou feront l'objet d'une mesure conventionnelle de branche ou d'accords collectifs UNEOS portant sur des mesures de revalorisation salariale d'un montant égal ou supérieur au montant susvisé de 100€** :

- IDE (hors IADE, IDE de bloc, IBODE, IDE EHPAD, IDE USLD, IDE SSR GERIATRIQUE HC – IDE CSG HC – IDE SSR Spécialisé HC, IDE SSPI, IDE REA-USC)
- Attaché de recherche clinique
- Cadres coordonnateurs de soins
- Cadres infirmiers

- Directeurs des soins
- Educateurs physiques et sportifs
- Encadrants d'unités de rééducation
- Infirmiers chefs
- Infirmiers coordonnateurs
- Orthophonistes
- Puéricultrices
- Sages-femmes
- Surveillants
- Techniciens d'étude clinique

- d'allouer une revalorisation salariale mensuelle « Ségur 2 » de 30 € bruts (pour un temps complet) à l'ensemble des autres salariés suivants **hors ceux qui font ou feront l'objet d'une mesure conventionnelle de branche ou d'accords collectifs UNEOS portant sur des mesures de revalorisation salariale d'un montant égal ou supérieur au montant de 30€ par le présent accord :**

- Agent d'amphithéâtre
- Agents de soins
- Aides médico-psychologiques
- Aides-soignants (hors AS de REA, AS d'endo et de bloc, AS CSG et SSR gériatrique)
- Assistant gestionnaire de flux
- Auxiliaires socio-éducatifs
- Brancardiers (hors ceux affectés au bloc opératoire)
- Cadres/encadrants medicotechniques
- Diététiciens
- Ingénieurs biomédicaux
- Secrétaires médicales
- Techniciens supérieurs exerçant au biomédical

Sont exclus du champ d'application des bénéficiaires les salariés non mentionnés expressément dans les listes ci-dessus.

Les métiers de la liste ci-dessus seront exclus du présent accord à la faveur de revalorisations ultérieures issues d'accords de branche et d'entreprises à venir d'un montant supérieur à ceux susvisés de 100 et 30€.

Sont exclus du champ d'application des bénéficiaires enfin les salariés justifiant d'un contrat de travail conclu au titre de la formation professionnelle en alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation) ainsi que les contrats aidés conclus dans le cadre de la politique de l'emploi.

Le présent accord n'établit pas de droit au rappel de salaire pour les salariés sortis des effectifs à la date de sa signature.

Article 3 – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu à compter du 08/10/2024 et produit ses effets rétroactivement à compter du 01/10/2024 pendant une durée de 2 ans, date à l'issue de laquelle il cessera en conséquence de s'appliquer, soit le 30/09/2026.

Article 4 - Caractéristiques de l'indemnité forfaitaire mensuelle n°2 et modalités de calcul

Article 4.1 – Montant de l'indemnité forfaitaire mensuelle n°2 et durée de versement

Selon les populations susvisées, le montant maximal et total de l'indemnité forfaitaire mensuelle n°2 sera de :

- 100,00 € bruts mensuels pour un équivalent temps plein sur la période définie par le présent accord pour les personnels infirmiers et assimilés susvisés, à l'exclusion des populations qui ont eu déjà ou auront par mesures spécifiques au minimum le complément proposé, eu égard à des accords conventionnels ou collectifs UNEOS portant sur des mesures de revalorisation salariale ;
- 30,00 € bruts mensuels pour un équivalent temps plein sur la période définie par le présent accord pour les personnels paramédicaux (AS – médicotextiques et logistiques) susvisés, à l'exclusion des populations qui ont eu déjà ou auront par des mesures spécifiques au minimum le complément proposé, eu égard à des accords conventionnels ou collectifs UNEOS portant sur des mesures de revalorisation salariale.

Article 4.2 – Modalités de calcul et critères cumulatifs de modulation du versement de l'indemnité forfaitaire mensuelle n°2

L'indemnité forfaitaire mensuelle n°2 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 forfaitaire mensuelle n°2 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 forfaitaire mensuelle n°2 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).

Handwritten signatures and initials: CL, AN, NS, UAM, KA, and a blue '03' at the top right.

Article 4.3 – Régime de l'indemnité forfaitaire n°2

L'indemnité forfaitaire mensuelle n°2 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.

L'indemnité forfaitaire mensuelle n°2 est exclue de l'assiette de calcul de toutes les primes et indemnités prévues par les usages, engagements unilatéraux, accords d'entreprise, dispositions conventionnelles en vigueur au sein de l'Association.

L'indemnité forfaitaire mensuelle n°2 n'est pas prise en compte pour vérifier si la rémunération dont bénéficie le ou la salarié(e) bénéficiaire est au moins égal au SMIC ou au salaire minimum conventionnel à laquelle il (ou elle) peut prétendre au regard de sa classification.

Cette indemnité 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).

Cette indemnité forfaitaire mensuelle n°2 entre dans l'assiette de calcul des charges sociales ; cette prime donne lieu à déduction du précompte salarial et de la CSG-CRDS.

Cette indemnité forfaitaire mensuelle n°2 est soumise à l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Article 4.4 – Modalités de versement

L'indemnité forfaitaire mensuelle n°2 susvisée est versée sur les salaires mensuels de la période établie par le présent accord collectif, sous l'intitulé «*indemnité forfaitaire mensuelle 2*».

L'instauration de l'indemnité forfaitaire mensuelle n°2 est conditionnée à l'octroi du financement spécifique correspondant par les pouvoirs publics financeurs de la structure.

A défaut de bénéficier des financements nécessaires correspondants, les Parties s'engagent à se revoir pour échanger sur le devenir du présent accord, en cas d'absence de financement de la part de l'Etat ou toute autre personne publique.

Un point de suivi annuel sera établi et présenté au sein de la BDES de la structure.

Article 5 – Information collective

Le comité social et économique sera informé du présent accord lors de sa réunion plénière du 24 octobre 2024.

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.

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 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.

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.⁴

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.

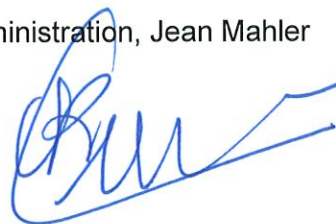
Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L. 2231-6 du Code du travail. Dans ce cadre, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires, dont un sous forme électronique, sur la plateforme nationale « TéléAccords » du ministère du travail 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.

Fait en 11 exemplaires, à Metz, le 08/10/2024

Pour l'Association HP METZ (Groupe UNEOS),

Le Président du Conseil d'Administration, Jean Mahler

par délégation 

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.,

Mme UNTEREINER Amélie

M. Yonnel DAUPHIN

Mme STOCKER Nathalie

