

**DECISION UNILATERALE DE L'EMPLOYEUR
RELATIVE À L'ATTRIBUTION D'UNE PRIME REENGINEERING**

(Période de reconduction transitoire du 1^{er} avril 2026 au 30 juin 2026)

Article 1 – Objet de la décision

La présente décision a pour objet de reconduire, à titre transitoire et exceptionnel, la prime d'accompagnement du re-engineering du bloc opératoire instituée par la décision unilatérale du 31 octobre 2025, pour la période du 1^{er} avril 2026 au 30 juin 2026.

Cette reconduction intervient dans l'attente de la finalisation des travaux engagés sur la mise en place d'un nouveau dispositif pérenne de prime, réintégrant une part fixe et une part variable modulable.

Elle vise à éviter toute rupture dans la rémunération des personnels concernés durant cette phase de transition, sans pour autant créer de droit acquis sur le dispositif en vigueur.

Article 2 – Bénéficiaires et conditions d'attribution

Sont bénéficiaires de la présente prime les salariés du groupe UNEOS exerçant au bloc opératoire et occupant l'un des postes suivants :

- Infirmier Diplômé d'État (IDE) de bloc opératoire
- Infirmier Anesthésiste Diplômé d'État (IADE)
- Infirmier de Bloc Opératoire Diplômé d'État (IBODE)
- Cadre Infirmier

Le bénéfice de cette prime s'applique sous réserve :

- d'appartenir à l'un des métiers précités
- d'avoir le diplôme validé
- d'avoir ses missions affectées à 100 % de présence au bloc opératoire
- de respecter une obligation de continuité des soins impliquant une acceptation de débordement d'horaires jusqu'à 19h00, en cas d'imprévu, sans que cela remette en cause 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 besoin aux tours d'astreinte si les volontaires inscrits sur le planning d'astreinte venaient à ne pas suffire.

En cas de changement d'affectation menant le salarié à ne plus effectuer ses missions à 100 % de présence au bloc opératoire, la prime ne sera plus versée.

Article 3 – Montant de la prime et cas d'exclusions

Les salariés répondant aux conditions d'éligibilité percevront une prime d'un montant total de **920 euros bruts**, versée mensuellement, dans les mêmes conditions que la décision unilatérale précédente.

Compte tenu du montant plus favorable de cette prime, son bénéfice exclut de fait l'application de l'accord « SEGUR 2 ».

La présente prime se substitue à toutes primes issues des précédents accords (collectif, DUE et NAO), usages ou avenants contractuels applicables jusqu'alors.

Par exception aux cas d'exclusion susvisés, et pour le personnel respectivement visé, la prime de revalorisation des 1,3 % demeure applicable selon les modalités prévues.

Article 4 – Modalités

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 de chaque salarié.

Elle présente un caractère non reconductible, et ne crée aucun droit acquis pour l'avenir.

Article 5 – Régime de la prime de filière

La prime de filière est exclue de l'assiette de calcul de toutes les primes et indemnités prévues par la Convention Collective 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.

La prime est prise en compte pour l'appréciation du salaire de référence servant de base de calcul :

- aux indemnités de congés payés

- aux indemnités de rupture (indemnités de licenciement, indemnités de rupture conventionnelle, indemnités de départ ou de mise à la retraite, indemnité de précarité)

La prime « prime reengineering » entre dans l'assiette de calcul des charges sociales ; elle donne donc lieu à déduction du précompte salarial et de la CSG-CRDS.

Cette prime est soumise à l'impôt sur les revenus des personnes physiques.

Article 6 – Durée et entrée en vigueur de la décision unilatérale

La présente décision est conclue pour une durée déterminée du **1er avril 2026 au 30 juin 2026**. Elle entre en vigueur dès sa signature et son information aux représentants du personnel.

Elle ne pourra en aucun cas faire l'objet d'une reconduction tacite au-delà de cette échéance.

Article 7 – Bilan de la mesure et perspective

La présente décision constitue la dernière reconduction du dispositif transitoire de prime reengineering initié en octobre 2024.

Elle s'inscrit dans la continuité de la démarche engagée, tout en marquant la clôture formelle de la période transitoire.

À compter du 1^{er} juillet 2026, un nouveau dispositif autonome, clairement distinct, prévoyant une part fixe et une part variable modulable selon des critères objectifs, prendra le relais.

Ce dispositif est en cours d'élaboration et fera l'objet d'une information aux salariés concernés.

Article 8 – Information des représentants du personnel

Les représentants du personnel ont été tenus informés de la présente décision lors de la réunion du Comité Social et Économique du 26/02/2026.

Fait à Metz, le 1^{er} avril 2026.

La Directrice Générale,

Madame le Docteur Arielle BRUNNER

