

ACCORD LOCAL RELATIF AU VOLET 2 DU SEGUR DE LA SANTE DU PERSONNEL NON MEDICAL DU Centre Hospitalier InterCommunal CASTRES – MAZAMET

Entre

Le Centre Hospitalier InterCommunal CASTRES – MAZAMET représenté par Monsieur Philippe PERIDONT, Directeur d'une part,

Et

- **L'Organisation Syndicale FO :**
Représentée par Monsieur Abderrahmane ABDYOU, en sa qualité de Secrétaire,
- **L'Organisation Syndicale CFDT :**
Représentée par Madame Christine FROMONT, en sa qualité de Secrétaire,
- **L'Organisation Syndicale CGT :**
Représentée par Monsieur Henri WATSON, en sa qualité de Secrétaire.

PREAMBULE

Le volet Social et le volet Qualité de Vie au Travail du Projet d'Etablissement 2021-2026 du CHIC Castres-Mazamet inscrivent pleinement l'établissement dans la mise en œuvre des orientations arrêtées au titre du volet 2 du Ségur. Cela concerne autant la gestion du temps de travail, l'amélioration de la situation des professionnels contractuels et la résorption de l'emploi précaire que la novation forte que constitue la possibilité pour les établissements de valoriser l'engagement collectif.

➤ **Article 1 – Champ d'application de l'Accord :**

Le présent Accord est applicable à l'ensemble du Personnel Non Médical et des Sages-femmes exerçant à temps plein ou à temps partiel et relevant, soit du statut de la Fonction Publique, soit des dispositions du décret du 6 février 1991 relatif au personnel contractuel des hôpitaux.

Ne sont donc pas concernés par cet accord, les agents exerçant dans l'établissement dans le cadre d'un Contrat Aidé ainsi que les apprentis lesquels relèvent du droit privé.

➤ **Article 2 – Donner des perspectives claires d'évolution professionnelle :**

- **Définition des règles de recrutement en Contrat à Durée Indéterminée :**

Sous réserve des évaluations réalisées lors des procédures de recrutement et dans le respect des postes à pourvoir, les professionnels infirmiers et spécialisés ainsi que les aides-soignants se voient maintenant proposer d'emblée un Contrat à Durée Indéterminée. Une analyse sera réalisée dès signature de l'Accord sur la situation des Aides-Soignants employés par l'établissement depuis plus de six mois et qui disposent encore d'un Contrat à Durée Déterminée. Si leur manière de servir le justifie, ils se verront proposer un Contrat à Durée Indéterminée.

Ce dispositif concerne également les professionnels sages-femmes, les personnels de rééducation et les manipulateurs en radiologie.

- **Revalorisation indiciaire des personnels contractuels :**

Une politique d'amélioration des carrières des agents contractuels a été engagée au sein du CHIC Castres-Mazamet lors du dernier trimestre 2021 dans le cadre de la mise en œuvre du Ségur.

A cet égard, il convient de noter que le Ministère a rappelé que les grilles de rémunération des professionnels contractuels et fonctionnaires ne sont pas identiques.

Les Pouvoirs Publics viennent de décider que l'Indice Nouveau Majoré minimal de rémunération de la Fonction Publique serait élevé à l'INM 352 contre l'INM 343 depuis le 1^{er} janvier 2022. Cette évolution prendra effet au 1^{er} mai 2022.

Par ailleurs, les Pouvoirs Publics ont annoncé d'une part, une augmentation de la valeur du point indiciaire et d'autre part, une restructuration des grilles indiciaires de la Fonction Publique.

Toutes ces évolutions introduisent une incertitude sur les niveaux de rémunération que nous devons au titre de la simple application de la réglementation proposer aux professionnels exerçant au sein du CHIC Castres-Mazamet dans le cadre d'un contrat. Il n'est donc aujourd'hui pas opportun de fixer précisément un Indice Nouveau Majoré de rémunération qui soit précis puisque l'évolution des grilles indiciaires notamment pourra se traduire par des dispositions plus favorables aux agents. Il est donc proposé que les indices présentés dans cet accord soit des indices minimums qui seront revus en fonction des nouvelles grilles qui seront publiées prochainement. Dès lors, la situation indiciaire des professionnels contractuels sera la suivante :

- IDE : INM 367 puis 390 à compter du 7^{ème} mois
- Sage-Femme : INM 445
- Diététicien, Préparateur en pharmacie et technicien de laboratoire : INM 356
- Manipulateurs en radiologie : INM 370
- Assistant Social : INM 365
- TH, AMA, AS : rémunération dès le recrutement supérieure à l'INM minimal applicable (supérieur donc à l'INM 352)

En ce qui concerne les professionnels OP et adjoint administratif qui généralement disposent souvent d'une qualification spécifique (CAP ou BAC professionnel voire BTS), il est proposé lorsqu'ils sont recrutés en Contrat à Durée Déterminée sans expérience, une rémunération au niveau de l'Indice Nouveau Majoré minimum et un passage à l'Indice Nouveau Majoré supérieur dès la signature du Contrat à Durée Indéterminée.

- **Politique d'intégration dans la Fonction Publique :**

Depuis quelques années, les infirmiers sont intégrés dans la Fonction Publique au bout de un an sous réserve de leur manière de servir et depuis deux ans, deux concours sont organisés chaque année.

Deux concours seront également organisés chaque année au profit des aides-soignants.

L'intégration dans la Fonction Publique des aides-soignants se fera au bout de trois ans compte tenu de la structure des effectifs de cette catégorie et des contraintes statutaires applicables.

Afin de garantir que les intégrations dans la Fonction Publique pourront effectivement intervenir au bout de un an ou au bout de trois ans selon les cas, les deux concours annuels organisés comporteront une liste d'attente.

En ce qui concerne les personnels manipulateurs en radiologie, les personnels en rééducation et les professionnels sages-femmes, l'intégration dans la Fonction Publique sera réalisée sous réserve de la

manière de servir au bout de un an. Si cela est nécessaire, deux concours pourront être organisés sur un seul et même exercice.

➤ **Article 3 – Renforcement de notre politique de PPH :**

Il a été acté le maintien de l'engagement institutionnel de prendre en charge la formation de six aides-soignants par an et trois nouveaux infirmiers par an.

➤ **Article 4 – Renforcement du paiement des heures supplémentaires :**

• **Paiement des heures supplémentaires sur rappel :**

La politique de paiement des heures supplémentaires obéit d'abord à des dispositions réglementaires et ce, particulièrement lorsque les autorités compétentes décident de l'application de normes spécifiques pendant des périodes de crise sanitaire.

Les engagements qui suivent ne concernent donc que les périodes dites normales au cours desquelles c'est le régime général des heures supplémentaires qui s'applique.

Dans ce cadre et ce en dehors de tous les autres dispositifs relatifs aux heures supplémentaires qui seront énumérés plus loin, le principe du paiement sur demande des agents des heures supplémentaires pour les professionnels suivants est proposé :

- S'agissant des infirmiers, des sages-femmes, des manipulateurs en radiologie, des personnels de rééducation et des techniciens du laboratoire, les heures supplémentaires réalisées sur rappel ayant donc pour objet de pallier une absence imprévue d'un collègue de travail feront l'objet d'un paiement systématique dès lors que le professionnel en formulera la demande. Cela concernera donc tous les jours et toutes les nuits de l'année.
- S'agissant des aides-soignants, les heures supplémentaires réalisées sur rappel feront l'objet systématiquement d'un paiement sur demande de l'agent dès lors qu'elles auront été réalisées soit la nuit, soit en week-end ou en jour férié.
- Un dispositif identique à celui des aides-soignants est proposé :
 - aux agents des services hospitaliers assurant soit la fonction d'aide aux actes de la vie quotidienne, soit la fonction hôtellerie,
 - aux agents des services hospitaliers assurant la fonction bionettoyage – SSR Mazamet – et aux agents des services hospitaliers ou agents d'entretien qualifiés assurant la fonction bionettoyage ou la fonction AHL sur l'Hôpital du Pays d'Aude,
 - aux ouvriers professionnels assurant des fonctions au sein du PC Sécurité.

• **Forfaitisation d'heures supplémentaires et surmajoration de leur montant :**

Un dispositif permettant à des professionnels volontaires de s'engager par contrat sur la réalisation d'un certain nombre d'heures supplémentaires annuelles (entre 120 et 240 heures par an) sera instauré. Les heures supplémentaires feront l'objet d'une surmajoration dès lors que les objectifs annuels auront été respectés.

Ce dispositif réservé aux agents à temps plein sera basé sur le strict volontariat. En aucune manière, un professionnel ne pourra se voir imposer d'y participer d'une manière ou d'une autre. En outre, il convient de noter que ce dispositif de forfaitisation des heures supplémentaires et de surmajoration de leur montant ne sera en aucune manière pris en compte dans la procédure d'évaluation annuelle.

Ce dispositif aura pour objet essentiellement de répondre à des situations de tension d'effectifs pouvant exister dans tel ou tel secteur spécifique. Une expérimentation pourra être engagée dans des secteurs spécifiques dès accord des professionnels concernés et après présentation en CTE/CSE.

➤ **Article 5 – Organisation du travail et attractivité :**

- **Planification des périodes de travail dans le cadre d'un roulement automatique construit sur la base d'une maquette organisationnelle :**

Un travail est engagé avec la Direction des soins pour concevoir une maquette organisationnelle et calculer les effectifs requis par service. Il a également pour objectif de mettre en place un cycle de travail adapté à l'organisation des services.

Ces cycles de travail sont avant tout un outil pour le cadre, afin de « simplifier » l'élaboration des plannings.

Un cycle de travail, est un roulement sur plusieurs semaines qui se répète sur l'année. Il permet donc également aux professionnels, d'avoir une vision annuelle de leur temps de travail.

- **Le passage en 12 heures de certains services :**

Il est donné la possibilité pour un professionnel à sa demande de travailler 3 postes consécutifs de 12 heures comme très ponctuellement c'est le cas au titre des nécessités de service.

A titre d'illustration dans le cadre de la prise en compte de demandes de professionnels, une expérimentation vient d'être engagée dans le service de Chirurgie Orthopédique après avis du Comité Technique d'Etablissement. Celle-ci a fait l'objet d'un travail de co-construction avec l'équipe soignante et chirurgicale et a abouti à la mise en œuvre des 12h de jour et des 10h de nuit en chirurgie Orthopédique depuis le 1^{er} mars 2022.

Cette expérimentation donnera lieu à une évaluation qui sera faite à 6 mois soit en septembre 2022. Cette évaluation sera présentée au Comité Technique d'Etablissement.

- **Dispositif PERMUTEO :**

Conformément aux orientations du Projet d'Etablissement 2021-2026 (rendre le CHIC plus attractif pour les professionnels, renforcer et sécuriser les équipes médicales et soignantes, améliorer la QVT des cadres et des professionnels) une politique de gestion de l'absentéisme partagée faisant place au volontariat avec des processus simplifiés de gestion est mise en œuvre.

Elle se concrétise par la mise en place d'une plateforme de gestion de l'absentéisme (PERMUTEO). Cela concerne l'absentéisme inopiné, de courte durée (< à 7 jours).

Plusieurs intérêts à cette plateforme :

- Pour les professionnels : Effectuer des remplacements en adéquation avec leurs souhaits et contraintes, notion de volontariat
- Pour les cadres : Communiquer efficacement pour trouver rapidement le bon profil
- Pour l'établissement : Garantir le respect des règles de gestion du temps de travail

A ce jour l'utilisation de la plateforme est réservée aux IDE-IDE spécialisées-SF. Les HS effectuées peuvent être rémunérées ou récupérées, à la demande du professionnel et au regard de son compteur annuel.

A terme, elle pourra être élargie à d'autres catégories de professionnels et aux ESI.

Il convient en outre de noter que le dispositif PERMUTEO a d'ores et déjà été ouvert aux sages-femmes et infirmières libérales ou retraitées.

- **Pool de remplacement :**

Le CHIC Castres-Mazamet dispose déjà d'un Service de Compensation et de Suppléance qui du fait de l'augmentation très forte de l'absentéisme a été totalement absorbé et n'est plus en mesure aujourd'hui de venir en appui des services affectés par de l'absentéisme imprévisible voire de l'absentéisme prévisible.

Il convient de noter à cet égard que l'absentéisme infirmier et infirmier spécialisé a augmenté de 3 860 jours calendaires de 2019 à 2021, ce qui représente 2 757 journées de travail perdues, soit 13.65 ETP.

Les crédits alloués au titre de la création de postes pour l'année 2022, soit 287 483 € seront consacrés en totalité à la création de postes d'infirmiers à hauteur de 5 ETP qui seront affectés à un pool de remplacement de courte durée géré par la Direction des Soins. Les règles de fonctionnement de ce pool (congés, formation, durée d'affectation dans le pool, etc ...) seront élaborées dans le cadre d'une concertation avec les partenaires sociaux.

Si la situation des effectifs et tout particulièrement nos difficultés de recrutement ne nous permettent pas de constituer un pool d'infirmier actuellement, nous pourrions nous orienter vers un pool mixte infirmier/aide-soignant ou d'aides-soignants dans un 1^{er} temps.

Les crédits alloués à ce pool de remplacement passeront à 491 000 € en 2023, ce qui permettra de porter l'effectif de ce pool de remplacement à au moins 10 ETP (en fonction de la qualification des professionnels qui y seront affectés).

Il convient en outre de noter qu'il a été décidé pour 2021-2022 de renforcer les effectifs de sages-femmes par la création d'un poste de sage-femme à 70% + 30% Doumaia = 1 ETP.

➤ **Article 6 – Carrière :**

- **Parcours du métier d'Agent des Services Hospitaliers et d'Agent d'Entretien Qualifié :**

Une réflexion institutionnelle associant des professionnels issus de la catégorie Agent des Services Hospitaliers et de la catégorie Agent d'Entretien Qualifié mais également des représentants des Organisations Syndicales signataires de l'Accord, de l'encadrement et de la Direction sera engagée afin d'établir un dispositif permettant de tracer un parcours métier et évolution de carrière au profit des professionnels Agent des Services Hospitaliers et Agent d'Entretien Qualifié et ce, quelle que soit leur mission et leur affectation.

- **Filière administrative :**

Les professionnels recrutés dans la filière administrative – hors secrétariat médical – disposent aujourd'hui souvent d'un diplôme égal ou supérieur au BAC. Les tâches confiées à de nombreux professionnels administratifs disposant du grade d'adjoint administratif sont souvent complexes et des responsabilités leur sont parfois confiées.

Il a déjà été proposé d'améliorer la situation des adjoints administratifs contractuels ; il convient également de porter une attention à la carrière des adjoints administratifs.

Dans ce cadre, il est proposé entre 2022 et 2023 de faire évoluer la filière administrative du CHIC Castres-Mazamet en transformant un certain nombre de postes d'adjoint administratif en adjoint des cadres, sur la base de fiches de postes le justifiant. Le nombre de transformations de postes n'a pas encore été acté. Il sera dès l'année 2022 égal au moins à quatre postes. A la fin du premier trimestre 2023, un deuxième volet de la restructuration des emplois administratifs interviendra.

Il convient de noter qu'il s'agit d'objectifs cibles qui ne pourront être atteints que dans le respect des dispositions relatives à l'accès au corps des adjoints des cadres. Cette dimension pourra justifier que tel ou tel poste transformé ne puisse pas faire l'objet d'une promotion effective dans les délais indiqués.

➤ **Article 7 – Valorisation de l'engagement collectif :**

Une réflexion sur la valorisation de l'engagement collectif a été engagée dans le cadre du groupe Gouvernance/Management Participatif du Projet d'Etablissement. Le groupe s'est réuni dans un premier temps pour fixer ce que pourraient être les grands principes du dispositif.

Les crédits alloués au titre de l'engagement collectif pour l'année 2021 sont provisionnés, avec ceux alloués à l'établissement pour 2022 et 2023, ils permettront effectivement d'accompagner de nombreux projets dès lors que ceux-ci auront été validés institutionnellement et seront menés à terme.

La méthode permettant de construire les projets sera présentée en CTE/CSE. Ces projets feront l'objet d'un avis d'un Comité de Sélection qui comportera parmi ses membres des représentants des Organisations Syndicales signataires avant présentation en Directoire.

➤ **Article 8 – Comité de Suivi et modalités de suivi de l'Accord :**

Le Comité de suivi se réunira une fois par an.

Il sera composé des parties signataires au présent accord la Direction et les Organisations Syndicales. En cours d'exercice, les Organisations Syndicales disposeront de la possibilité de saisir la Direction de toute difficulté dans l'application de cet accord, une réunion sera alors organisée dans les meilleurs délais. A la fin de chaque exercice annuel, un bilan sur la mise en œuvre de cet Accord sera présenté au CTE pour l'année 2022 puis à partir de 2023 au CSE. Ce bilan sera intégré au bilan annuel du Projet d'Etablissement.

Une réunion préparatoire - Organisations Syndicales signataires/Direction - se tiendra au préalable au cours de la semaine d'envoi de l'exposé des motifs présentant ce point au CTE ou au CSE.

Cet Accord qui sera présenté devant les Instances compétentes sera mis en œuvre après décision du Chef d'Etablissement pour une durée indéterminée. Les dispositions qui pourront être mises en œuvre sans délai seront effectives au 1^{er} mai 2022.

Après sa validation, il sera accessible sur le portail Intranet de l'établissement et une note d'information sera publiée.

Fait à Castres, le 26 avril 2022

**Le Directeur du CHIC Castres-Mazamet et du
CH de Revel**

Philippe PERIDONT

Le Syndicat FO	Le Syndicat CFDT	Le Syndicat CGT