

L'ACCORD COLLECTIF MAJORITAIRE DU 19 DECEMBRE 2023

- RAPPEL -

Le contenu de l'accord a été négocié entre la direction du CHGR et la majorité des Organisations Syndicales dans le cadre de réunions de travail et de concertations

- Signature du protocole le 19 décembre 2023
- Une entrée en vigueur dès le 1er janvier 2024

Le CHGR s'est engagé sur des mesures financées par les Crédits Ségur et les fonds propres

1. Les créations de postes dans le cadre des crédits Ségur

LA PROPOSITION RETENUE ?

Une proposition conjointe DDS-DRH : mise en place à titre expérimental des **fonctions d'opérateur d'activité support aux soins** – 4 postes

→ Un appel à candidature est à venir

Rattachement : PMTMS

Missions : réalisation de l'ensemble des activités périphériques aux soins (choix des repas, hôtellerie, rendez-vous extérieurs et gestion des transports / accompagnement...)

Métiers : aides-soignants

Lieu d'exercice : pôles de psychiatrie adulte

Point de contact : *direction des soins* → directiondessoins@ch-guillaumeregrier.fr

2. Les modalités de gestion de rémunération des agents contractuels

QUAND ?

- Protocole mis en œuvre de manière progressive
- Revalorisation de la rémunération des contractuels en CDI et CDD déployée sur l'ensemble des professionnels au **1^{er} Avril 2024**

Rappel – la politique répond aux objectifs suivants :

- Déterminer une **politique lisible et opposable** au bénéfice des professionnels
- Assurer **l'attractivité**, l'engagement et valoriser l'expérience professionnelle au CHGR
- **Réduire la précarité** des professionnels contractuels

3. La réduction de l'emploi précaire avec une hausse des mises en stage

LES METIERS CONCERNES ?

L'ensemble des métiers de l'établissement (effort sur les métiers d'IDE : 35 mises en stage ainsi qu'un effort important sur les profils ASH avec 40 possibilités de mise en stage)

Solution –

- 156 mises en stage et places de concours
- 28 places d'examen professionnel

Objectif –

Déployer des mises en stage et concours visant à la réduction de l'emploi précaire

→ Pour les examens professionnels, cette mesure vise à renforcer la prise en compte de l'expérience professionnelle de la valorisation des parcours via une promotion professionnelle

FINALITE ?

→ Révision à la hausse de la rémunération des agents contractuels du CHGR afin de tenir compte de différentes revalorisations de la rémunération des agents titulaires et stagiaires ainsi que de la réévaluation des indices majorés minimums

POINTS DE CONTACT

Concours, mise en œuvre →
RCRA : drh.concours@ch-guillaumeregrier.fr

Préparation → **Formation**
continue :

serviceformation@ch-guillaumeregrier.fr

4. L'organisation des services de suppléance et le recours aux heures supplémentaires rémunérées

Pour rappel – fin 2022 : élaboration d'un plan d'actions pour l'encadrement du recours aux heures supplémentaires et l'utilisation de HUBLO

L'objectif de la réflexion globale → l'amélioration des conditions de travail et de la qualité de la prise en charge des patients

Approche transversale de la direction, les moyens alloués au CHGR par ordre de priorité sont :

- Gestion de pools de pôles puis pools d'établissement
- Recrutement d'agents en CDD
- Recours aux heures supplémentaires
- Récupération > paiement (forfaitisation) > paiement via HUBLO

LE DISPOSITIF DE FORFAITISATION

POUR QUI ?

Dispositif ouvert aux pôles sous contrats avec la direction

- **Agents éligibles** : tous les agents au décompte horaire, déclarés aptes par le médecin du travail
- **Agents non-éligibles** : agents bénéficiant d'un temps partiel / ayant eu un arrêt d'au moins 30 jours sur une période de 3 mois

Ce dispositif repose sur le volontariat et permet une rémunération en heures supplémentaires sur majorées

Il prendra effet à l'été 2024.

→ Utilisation du dispositif dans les situations suivantes :

- Compensation d'une absence prévue ou régulière pour les catégories non couvertes par d'autres dispositifs
- Compensation d'une absence imprévue
- Augmentation ponctuelle de la force de travail

Modalités de déploiement

Pour les **agents en repos variables**

- Le volume horaire sera déterminé par des multiples de la durée quotidienne de travail
- La solution privilégiée pour ces agents serait un positionnement en journée complète

Pour les **agents en repos fixes**

- Le volume horaire sera déterminé par un nombre d'heures, multiples ou non de la durée quotidienne de travail
- Les heures supplémentaires pourront être réalisées en plus de la journée de travail ou en journée complète selon les besoins

QUE PREVOIT LE CONTRAT ?

- Le nombre d'heures supplémentaires à réaliser
- Le pôle d'affectation initiale dans lequel ces heures seront réalisées
- La période d'exécution du contrat

→ Les heures supplémentaires constituent le dernier recours du service de suppléance pour compenser l'absentéisme

POINTS DE CONTACT

Gestion du temps de travail →

drh.gtt@ch-guillaumeregnier.fr

Paie → : drh.paie@ch-guillaumeregnier.fr

5. L'expérimentation d'un droit opposable à la formation – démarche GPMC

POUR QUI ?

- Pour les professionnels du CHGR sur des actions de formation identifiées comme prioritaires
- Ce socle de formation prioritaire sera défini durant l'année 2024 afin de l'intégrer au plan de formation 2024

Ce droit opposable repose sur des principes à apprécier cumulativement (il sera effectif à compter de 2027) :

- **Succession de deux demandes** par l'agent d'une même formation
- La formation demandée **doit être identifiée comme prioritaire** dans le plan de formation de l'année concernée
- La formation **ne doit pas avoir été réalisée par l'agent** demandeur

→ Après deux demandes consécutives de cette formation prioritaire et de non-réalisation lors de son entretien de formation, l'agent peut demander un recours.

→ Les modalités de recours seront les mêmes que l'entretien professionnel

6. L'accès à la formation continue au CHGR : vers une stratégie pluriannuelle des études promotionnelles

→ Mise en place d'une **stratégie pluriannuelle des études promotionnelles**

	2024	2025	2026	2027
Aides-soignants	2 cursus partiel	2 cursus long et 1 cursus partiel	3 cursus long	3 cursus long
IDE	4 IDE	4 IDE	4 IDE	4 IDE
DEAES	3 DEAES	2 DEAES	2 DEAES	2 DEAES
IPA	1	1	1	1
Cadres de santé/ cadres socio-éducatifs	5	4 CS/CSE	4 CS/CSE	4 CS/CSE

Cette stratégie pluriannuelle a été définie en fonction du turn-over, des projets institutionnels et de la capacité du plan de formation à prendre en charge les dépenses liées aux études promotionnelles

En complément, la direction propose de déployer des contrats d'allocation études pour les étudiants en formation souhaitant rejoindre le CHGR à l'issue de leur diplôme

POINT DE CONTACT

Formation continue



serviceformation@ch-guillaumeregner.fr

7. L'accès au temps partiel pour convenances personnelles

Rappel – au CHGR, le recours au temps partiel sur autorisation est limité

Constat –

- Une étude comparative a mis en avant l'augmentation de l'absentéisme pour les professionnels portant sur l'exercice du temps partiel

Résultat / Solution –

- Réalisation d'un questionnaire portant sur l'exercice du temps partiel et sur le souhait ou non des agents d'exercer à temps partiel
- Nouvelle politique interne basée sur 3 axes :
 - La compensation dans les organisations de travail pour les temps partiels de droit et pour convenances personnelles à hauteur du temps laissé vacant en lieu et place de la compensation du temps non rémunéré
 - La possibilité de solliciter un temps partiel sur autorisation pour les professionnels des grades infirmiers, aides soignants et agents de service hospitaliers de plus de 50 ans
 - La possibilité de solliciter un temps partiel sur autorisation d'une durée d'un an en cas de naissance ou d'adoption

→ Ces mesures seraient mises en place pour une durée de 2 ans à compter du **1^{er} septembre 2024**

8. L'articulation vie privée – vie professionnelle concernant les modes de garde d'enfants des agents

Rappel – Une enquête auprès des professionnels du CHGR a été menée en 2018

Constat –

→ Besoin d'accueil en horaires atypiques et classiques

Solution - Le CHGR a développé son offre de garde (29 places réservées en crèche et 12 places « famille »)

Constat lié au bilan du service social du personnel de 2022 → **nombre de demandes > à l'offre**

Solution –

- Augmentation progressive des modes de garde proposés avec le soutien financier de l'établissement
- Lancement d'une nouvelle enquête auprès des professionnels pour ajuster l'offre aux besoins (à proximité de l'établissement)

Objectif –

- Evaluer la pertinence de disposer d'un dispositif de garde d'enfants situé à proximité du CHGR

POINTS DE CONTACT

Temps partiel → RCRA (3 pôles)

RCRA1 (PRPACS – PPMP – FIHP – G09 – PAP – PRP – GERONTOPOLE) : drh.rcra1@ch-guillaumeregnier.fr

RCRA2 (G04-G06 – MAS – DIM – PMT-MS – RHOS – DRIDRI) : drh.rcra2@ch-guillaumeregnier.fr

RCRA3 (PHUPA – G08 – I02-T02-SESSAD – DIHPSEA – PHUPEA – ESAT – PALT – G07) : drh.rcra3@ch-guillaumeregnier.fr