

## Les accords locaux 2022 : des mesures concrètes pour nos professionnels et nos patients



Le jeudi 21 juillet 2022, les organisations syndicales Acteurs Santé CFE-CGC, CFDT, CFTC et Force Ouvrière ont signé les Accords Locaux 2022.

Les accords du Ségur de juillet 2020 ont donné la possibilité d'ouvrir, dans chaque établissement, une négociation locale, assortie de financements nationaux.

Le CHRU a vu dans cette démarche une triple opportunité :

- Échanger avec les représentants du personnel pour partager un diagnostic et définir ensemble nos priorités ;
- Négocier localement des conditions plus favorables que le cadre national pour nos professionnels ;
- Obtenir des moyens supplémentaires, afin de conduire ces actions.

L'ensemble des organisations syndicales a donc été convié à une négociation d'ampleur. Quatre organisations syndicales ont accepté d'entrer en négociation : Acteurs Santé CFE-CGC, CFDT, CFTC et Force Ouvrière.

Depuis octobre 2021, dix réunions de négociation ont ainsi permis d'échanger, de débattre, d'écouter les propositions des organisations syndicales et de tenter de construire une feuille de route commune.

Après plus de cent heures de travail et de négociation les syndicats Acteurs Santé CFE-CGC, CFDT, CFTC et Force Ouvrière se sont accordés avec la Direction sur 4 axes, déclinés en 14 actions clés, qui forment donc les Accords Locaux 2022 :

### Axe 1 – Mieux remplacer

Les accords locaux prévoient la création de 60 postes supplémentaires sur les Equipes de Suppléance de Pôle, afin de répondre à la hausse de l'absentéisme et aux besoins de remplacement aujourd'hui dépassés.

Ces 60 postes seront créés en deux temps : le premier, dès septembre 2022, à hauteur de 40 et le second, en 2023.

A ces 60 postes supplémentaires, s'ajoutent 10 créations d'emplois qui seront gérées de manière centralisée, par la Direction des Soins, en lien avec les cadres supérieurs, ainsi que des créations de postes dédiées au SSR et des postes d'IPA, pour un total de 86 emplois supplémentaires.

Ce renforcement de moyens devra donner l'opportunité de décliner, dans chaque pôle, une charte de fonctionnement, expliquant clairement les modalités de remplacement employées, en fonction de la nature de l'absentéisme.

### Axe 2 – Attirer et fidéliser

Afin de pourvoir les postes vacants et de recruter sur les postes nouvellement créés au titre des accords, quatre actions clés sont prévues :

- Proposer systématiquement un CDI, suivi d'une stagiairisation à 12 mois, pour les IDE, AS, sages-femmes, masseurs-kinésithérapeutes, manipulateurs radio, techniciens de laboratoires et préparateurs en pharmacie nouvellement recrutés ;
- Revaloriser l'ensemble des contractuels, pour les nouveaux recrutés comme pour les contractuels en postes, qui se verront proposer un avenant à leur contrat durant le mois de juillet ;
- Limiter le recours aux 80% non choisis ;
- Mise en place de 15 contrats d'allocations d'études supplémentaires, pour les IDE, sages-femmes et manipulateurs radio, afin d'attirer au maximum les professionnels en formation et préparer l'avenir.

Les professionnels recrutés au titre des mensualités d'été se sont vus proposer ces conditions d'embauche nouvelles, afin de maximiser nos chances de pourvoir les postes actuellement vacants ou qui seront disponibles dès septembre, au titre des moyens nouveaux dévolus aux équipes de suppléance.

### Axe 3 – Encourager le travail au service du collectif

Une valorisation financière liée à l'engagement collectif permettra de favoriser et de reconnaître la mise en place de projets collectifs portés par les équipes médicales, soignantes, médico-techniques, techniques, logistiques et administratives.

Le CHRU a souhaité que la reconnaissance de l'engagement collectif valorise en son sein des projets s'inscrivant dans les objectifs suivants :

- Coordonner et fluidifier les parcours de prise en charge ;
- Améliorer la qualité et la sécurité des soins ;
- Simplifier l'hôpital ;
- Améliorer les conditions de travail et la qualité de vie au travail ;
- Améliorer l'accueil des usagers ;
- S'engager dans la démarche de management participatif.

Concrètement, chaque professionnel s'inscrivant dans un projet collectif répondant à ces critères pourra être éligible à une valorisation allant de 200 à 1200 euros.

#### Axe 4 – Développer la qualité de vie au travail

Les contraintes inhérentes aux métiers hospitaliers font de la conciliation entre vie personnelle et professionnelle un enjeu majeur sur lequel les parties à l'accord ont souhaité s'engager résolument, à travers quatre mesures fortes :

- Développer le télétravail ;
- Créer une crèche collective sur le site de Trousseau, d'ici avril 2025, avec 60 berceaux qui s'ajouteront aux 105 de la crèche familiale et compléteront l'offre actuelle ;
- Créer un espace bien-être au CHRU, d'ici la fin

du premier semestre 2023, afin de proposer aux professionnels de santé des séances dont le contenu (sophrologie, massages...) reste à définir ;

- Mettre en place un **baromètre social**, afin d'identifier les attentes, de déceler les difficultés, les irritants et recueillir les propositions d'amélioration.

Les Accords Locaux 2022 ont fait l'objet d'une présentation, lors du Comité Technique d'Etablissement du 5 juillet 2022.

Les organisations syndicales Acteurs Santé CFE-CGC, CFDT, CFTC et Force Ouvrière seront invitées, chaque année, à tirer le bilan de ce qui a été acté au titre des Accords Locaux 2022 et à avancer dans la négociation.

L'esprit d'écoute, de respect et de construction qui a présidé lors de cette négociation doit servir d'exemple pour l'avenir.



M. Jean-Christophe CALVO  
Acteurs Santé CFE-CGC



M. Mokhtar BOUTI  
CFDT



M. Bruno BERGER  
CFTC



Mme Katia MOLINERI  
Force Ouvrière

