

Groupesos

Santé

Accord d'établissement relatif à la mise en place d'une organisation de travail en 12H

Entre :

L'Association GROUPE SOS Santé ayant son siège social sis au 47 rue Haute Seille 57 000 METZ prise en son établissement Hôpital du Creusot, sis 175 rue Maréchal Foch 71200 Le Creusot

Et

Les Organisations Syndicales représentatives au sein de l'établissement Hôpital du Creusot, d'autre part.

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

L'accord sur l'aménagement du temps de travail du 2 juin 2023 applicable au sein de l'association Groupe SOS Santé qui précise que l'aménagement conventionnel de la durée du travail prévoyant une durée du travail quotidienne supérieure à 10 heures de travail effectif sans pouvoir dépasser 12 heures répond aux attentes et aux revendications d'une majorité des personnels concernés qui considèrent que cette modalité d'organisation répond mieux, non seulement aux impératifs liés à l'indispensable qualité et continuité des soins des patients, mais également l'organisation de leur vie personnelle.

L'hôpital du Creusot reconnaît que cette organisation du travail en 12 heures pourrait être un levier pour le développement de l'attractivité de l'établissement et la fidélisation des équipes en place. Cependant, il est primordial de souligner que dans ce processus, une attention particulière doit être accordée aux questions de santé et de sécurité des salariés. Suite à l'expression de la volonté d'une partie du personnel de travailler en poste de 12 heures, la Direction a entamé des négociations avec les délégués syndicaux d'établissement en vue d'établir un accord pour la mise en place d'une organisation de travail en 12 heures au sein de l'établissement.

ARTICLE 1 : Cadre Juridique

Les clauses du présent accord d'établissement sont fixées en application des articles :

- I-.3121-19 du code du travail
- I-.3121-1 et suivants du code du travail
- 5.4 de l'accord sur l'aménagement du temps de travail du 2 juin 2023

ARTICLE 2 : Champ d'application

Le présent accord d'établissement s'applique à l'ensemble des salariés de l'établissement.

Les services concernés ainsi que différents aspects de l'organisation devront faire l'objet d'une consultation préalable d'un mois et recevoir l'avis favorable du Comité Social et Economique (CSE) lors de leur première mise en place dans un service. Ces éléments comprennent :

- Les catégories professionnelles
- Les cycles et horaires collectifs

Groupesos

Santé

- La répartition des effectifs et des postes journaliers
- L'organisation quotidienne du travail

Chaque salarié déjà présent dans un service visé par la mise en place des 12 heures en application du présent accord aura la possibilité de refuser l'organisation du temps de travail en 12 heures, ce qui impliquera son retour à un horaire "standard" dans un autre service.

En cas de mobilité (ponctuelle ou définitive) des salariés d'un service en 12 heures vers un autre service, le salarié sera soumis aux horaires du service concerné.

Le personnel de pool, qui intervient en tant que remplaçant des salariés dans l'ensemble de l'hôpital, sera également assujéti à l'organisation du temps de travail en 12 heures dans le service visé par la mise en place des 12 heures et devra se conformer aux dispositions prévues par cet accord.

De plus, le personnel provenant d'un autre service et appelé ponctuellement à remplacer un collègue dans un service en 12h pourra travailler selon l'organisation du temps de travail

en 12 heures, mais uniquement sur la base du volontariat. A défaut d'accord pour les 12h, lorsque l'effectif d'un service qui n'est pas en 12h est supérieur à l'effectif de référence habituel du service, et qu'il manque un salarié sur un poste de jour dans un service en 12h, le salarié sollicité, pourra conserver son horaire initial.

ARTICLE 3 : Objet de l'accord.

Article 3.1 : Durée du travail

La durée quotidienne du travail est portée à 12 heures par le présent accord.

La durée maximale hebdomadaire est portée à 48h, heures supplémentaires comprises (article L312120 du Code du travail).

Dans le but de préserver la bonne santé des salariés, il est stipulé que le cycle de travail privilégiera deux jours de travail consécutifs. Exceptionnellement, un maximum de trois jours consécutifs pourra être envisagé. Cette mesure vise à prévenir les risques liés à la fatigue accumulée sur de longues périodes de travail. En favorisant des périodes de repos régulières, le personnel pourra bénéficier d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, ce qui contribuera à leur qualité de vie au travail.

Toute demande de modification du cycle devra respecter ces dispositions, qu'elle émane d'un salarié ou de l'encadrement.

En cas d'absence de personnel, il ne sera fait appel au personnel travaillant en 12 heures qu'à la condition que cela n'aboutisse pas au dépassement du cadre défini ci-dessus.

La répartition du personnel concerné par les 12 h se fait de la manière suivante .

Article 3.2 : Amplitude horaire

CSD

Groupesos

Santé

- Pour les équipes travaillant de jour, l'amplitude horaire est de 12h maximum et s'étendra de 7h00 à 19h ou de 8h à 20h.
- Pour les équipes travaillant de nuit, l'amplitude horaire est de 12h maximum et s'étendra de 19h30 à 07h30.

Pendant la phase d'expérimentation et afin de permettre des ajustements, ces horaires pourront être modifiés à l'issue de chaque cycle en fonction des besoins du service après information et consultation du Comité Social et Économique de l'établissement.

Article 3.3 : Temps de transmissions

Un temps de transmissions sera prévu et dédié au passage d'informations sur les patients entre les différents postes des soignants. Ce temps permettra aux équipes de se transmettre les informations nécessaires pour assurer la continuité des soins et garantir la continuité des soins et à une prise en charge optimale des patients.

La direction s'engage à organiser ce temps de transmissions de manière efficace, en veillant à ce qu'il soit suffisant pour permettre une communication adéquate entre les membres de l'équipe. Elle encouragera également le développement des compétences des soignants dans le cadre de ces transmissions, en mettant en place des formations et des outils adaptés. La direction s'engage à évaluer régulièrement les pratiques en matière de transmissions et à mettre en place les améliorations nécessaires pour garantir leur efficacité et leur pertinence.

La méthodologie employée pour évaluer les transmissions peut adopter différentes approches, parmi lesquelles figurent l'observation directe, la réalisation d'enquêtes au moyen de questionnaires et d'entretiens, l'analyse des données, la collecte des retours d'expérience ainsi que la prise en compte des suggestions formulées par les équipes. Il est vivement recommandé d'impliquer tous les acteurs concernés, tels que les cadres de santé, les infirmiers, les aides-soignants, les médecins et autres parties prenantes, afin d'assurer une évaluation globale et pertinente des pratiques de transmissions.

Article 3.4 : Temps de pause

Conformément à l'article 4 de l'accord sur l'aménagement du temps de travail du 2 juin 2023, le responsable de service veille à ce que chaque membre de son service puisse prendre un temps de pause.

Le temps de pause est planifié à l'avance, cependant par aménagement il peut être pris par le salarié en accord avec son supérieur hiérarchique en fonction des flux d'activité de façon à ne pas perturber la bonne marche du service et dans le respect de la loi prévoyant une pause minimum de 20 minutes au bout de 6 heures de travail.

Pendant ce temps, le salarié n'est pas à disposition de l'employeur, n'a pas l'obligation de se conformer à ses directives et peut vaquer à ses occupations personnelles. A ce titre, ce temps n'est pas assimilé à du temps de travail effectif. Toute dérogation devra rester exceptionnelle, en lien avec la continuité de la prise en charge des patients.

Les salariés embauchés avant le 15/05/2015 bénéficient d'un temps de pause de 30 minutes considéré comme du temps de travail effectif du fait d'avantage individuel acquis.

Pour les équipes travaillant de nuit :

Le temps de pause de 30 minutes est considéré comme du temps de travail effectif compte tenu des contraintes attachées au travail de nuit, le salarié étant à disposition de l'employeur, dans l'obligation de se conformer à ses directives et dans l'impossibilité de vaquer à ses occupations personnelles.

Groupesos

Santé

Article 3.5 : Autres dispositions

Tous les autres points non mentionnés dans le présent accord seront régis par l'accord d'entreprise relatif à l'aménagement du temps de travail.

ARTICLE 4 : Participation aux activités transversales.

Une organisation du temps de travail en 12 heures aboutissant de fait à une présence en nombre de jours moins importante sur l'établissement, les personnels concernés devront conserver la possibilité de participer aux formations, groupes de travail, conférences, etc. proposés par l'établissement sans que cela aboutisse au non-respect des temps de repos réglementaires. L'association Groupe SOS Santé, pour son établissement Hôpital Le Creusot, accordera une attention particulière aux spécificités liées à l'exécution du travail en horaires de 12 heures lors de la planification des actions de formation prévues dans le plan de formation. Ainsi, l'association veillera à ce que le format des journées de formation, habituellement de 7 heures, ne désavantage pas les salariés travaillant selon l'organisation du temps de travail en 12 heures.

ARTICLE 5 : Surveillance médicale spécifique.

Les personnels concernés devront faire l'objet d'une surveillance médicale spécifique par le service de santé au travail une fois par an.

Le temps de travail en 12 heures fera l'objet d'une mention spécifique dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnelles (DUERP) de l'établissement.

Ces mesures de surveillance médicale spécifique et d'évaluation des risques visent à assurer la protection de la santé des salariés travaillant en 12 heures et à s'assurer que toutes les mesures nécessaires sont prises pour prévenir les éventuels effets néfastes sur leur condition de travail.

ARTICLE 6 : Période d'expérimentation

Une période d'expérimentation de 4 mois sera prévue à chaque nouvelle mise en place du présent accord dans un service ou pour une catégorie professionnelle.

Pendant la période d'expérimentation, le responsable de service organisera chaque mois une réunion spécifiquement dédiée à l'organisation en 12 heures. Deux membres de la CSSCT (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail), ou à défaut des membres du CSE, ainsi que des représentants de la DRH (Direction des Ressources Humaines) et de la DSI (Directrice des Soins Infirmiers), seront invités à assister à ces réunions. Ces échanges seront l'occasion d'aborder différents sujets tels que la satisfaction des soignants, la qualité des soins, la charge de travail, l'organisation des tâches, le travail en collaboration, les transmissions, l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle (notamment les plannings), la santé et la sécurité au travail (taux d'accidents, problèmes de santé et niveaux de fatigue des soignants).

De plus, un suivi mensuel sera réalisé en Comité Social et Economique afin de surveiller la mise en œuvre du présent accord.

À l'issue de la période d'expérimentation de quatre mois, le présent accord s'appliquera, sauf notification contraire des parties signataires.

ARTICLE 7 : Durée de l'accord.

Groupesos

Santé

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et 4 mois, à compter du 1er septembre 2023.

ARTICLE 8 : Suivi de l'accord.

Étant donné qu'il s'agit d'un accord à durée déterminée susceptible d'être reconduit, une évaluation annuelle sera effectuée pendant sa durée d'application. Cette évaluation sera présentée chaque année au Comité Social et Économique (CSE) en se basant sur les indicateurs suivants :

- Taux d'absentéisme du service,
- Taux de fréquence et de gravité des accidents de trajet/travail du service,
- Nombre de semaines où les agents ont effectué 48 heures de travail, ● Nombre de visites médicales réalisées par le service de santé au travail*
- Taux de formation et de participation à des groupes de travail,
- Dépassements collectifs et individuels moyens de la durée journalière par cycle,
- Nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires par agent par cycle et bilan annuel, ● Nombre de personnes ayant travaillé en alternance jour/nuit et le nombre de périodes d'alternance par personne,
- Nombre de nuits travaillées par personne par an. ● Mise à jour des fiches de poste ● Cette liste n'est pas exhaustive.

Tout incident ou événement, en lien avec l'organisation en 12h, désorganisant ou ayant un impact sur la prise en charge des patients, devra faire l'objet d'une déclaration en utilisant la Fiche d'Événement Indésirable (FEI). Toute personne ayant constaté ou subi un tel incident ou événement est tenue de faire cette déclaration.

Cette démarche d'évaluation régulière et de suivi des indicateurs permettront de mesurer l'impact de l'organisation du temps de travail en 12 heures sur différents aspects, notamment la santé et la sécurité des salariés, et de prendre les mesures appropriées pour prévenir les risques éventuels.

ARTICLE 9 : Résiliation pendant la période d'expérimentation

Durant la période d'expérimentation, qui s'étend sur une durée de quatre mois, le présent accord peut être résilié par l'une des parties signataires. La demande de résiliation devra être formulée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre. En cas de résiliation, l'organisation du temps de travail en 12 heures prendra fin à l'issue de cette période de quatre mois.

ARTICLE 10 : Dénonciation et révision.

Le présent accord est révisable par les parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le ou les article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec avis de réception. Au plus tard dans le délai de trois mois, les parties doivent s'être réunies en vue de la rédaction du nouveau texte. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui doivent être ratifiés par les parties signataires sous peine d'être dépourvus de tout effet juridique.

Au-delà du cycle électoral en cours, les présentes pourront être révisées conformément aux dispositions légales en vigueur à cette date.

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment, dans les conditions légales par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve de respecter un préavis de 3 mois.

La dénonciation du présent accord ne peut qu'être totale au regard du principe d'indivisibilité retenu par les parties.

Gropesos

Santé

Dans ce cas, la Direction et les Organisations Syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord

ARTICLE 11 : Dépôt et publicité de l'accord.

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail, le présent avenant est déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail et un exemplaire original est également déposé au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Cet avenant fera l'objet d'une publication sur la base de données nationale prévue à l'article L-22315-1 du Code du travail.

Fait à Le Creusot, le 24 juillet 2023

Pour l'établissement,

Le Directeur

Les Délégués syndicaux :
Organisation syndicale FO