

ACCORDS LOCAUX DU SÉGUR DE LA SANTÉ

CHU DIJON BOURGOGNE



Les accords locaux du Ségur de la Santé du CHU Dijon Bourgogne s'inscrivent dans la continuité des accords nationaux de juillet 2020.

Ils regroupent un ensemble de mesures regroupées en 4 axes visant à reconnaître et valoriser l'engagement des professionnel(le)s du CHU durant la crise épidémique et à doter l'établissement de nouveaux outils propres à répondre aux enjeux de l'hôpital public en sortie de crise tels que l'attractivité, la promotion professionnelle, l'engagement pour le développement durable, l'adaptabilité des organisations de travail ou encore le renforcement des collectifs de travail.

Les parties à la négociation soulignent qu'outre les mesures inscrites dans le présent accord, les sujets de la prévention des RPS et de la QVT sont des enjeux essentiels pour les équipes et l'attractivité du CHU dans la période de sortie de crise et nécessiteront des travaux complémentaires.

La mise en œuvre de ces accords est suivie dans le cadre d'un comité de suivi des accords composé de la direction et de représentants des organisations syndicales signataires.

AXE 1 : RECONNAITRE L'ENGAGEMENT DES PROFESSIONNELS DANS LA CRISE

PLAN DE TITULARISATION DE SORTIE DE CRISE ET RESORPTION DE L'EMPLOI PRECAIRE

Dans le cadre des accords du Ségur, les partenaires sociaux se sont accordés sur la nécessité de résorber l'emploi précaire par l'intermédiaire de la titularisation des agents contractuels. Si le Ségur vise prioritairement les métiers soignants, le CHU souhaite toucher également les autres filières via ce plan de titularisation.

L'objectif est de mettre en place rapidement un plan de titularisation transparent des agents qui en remplissent les conditions réglementaires. Il s'agit en effet de répondre aux attentes des agents en donnant plus de lisibilité sur les perspectives de titularisation.

Cette mesure passe par un ensemble de mises en stage décidées au niveau du CHU sur 2022 et 2023.

Détail de la mesure :

- Proposition de mise en stage au cours de l'année 2022 des professionnels des grades suivants :
 - o Infirmier de 2^{ème} grade (Puéricultrices) et présentant plus de 4 ans d'ancienneté au 15 novembre 2021 ;
 - o Infirmier en soins généraux de 1^{er} grade et présentant plus de 3 ans d'ancienneté au 15 novembre 2021 ;
 - o Cadre de santé paramédical ayant plus de 4 ans d'ancienneté au 15 novembre 2021 ;
 - o Aide-soignant et présentant plus de 3 ans d'ancienneté au 15 novembre 2021 ;
 - o Auxiliaire de Puériculture et présentant plus de 3 ans d'ancienneté au 15 novembre 2021 ;
 - o Agent des Services Hospitaliers Qualifiés et présentant plus de 3 ans d'ancienneté au 15 novembre 2021 ;
 - o Assistant Socio-éducatifs et présentant plus de 4 ans d'ancienneté au 15 novembre 2021 ;
 - o Techniciens de laboratoires et présentant plus de 4 ans d'ancienneté au 15 novembre 2021 ;
 - o Manipulateurs en radiologie et présentant plus de 2 ans d'ancienneté au 15 novembre 2021 ;
 - o Ouvrier principal de 2^{ème} classe et présentant plus de 3 ans d'ancienneté au 15 novembre 2021 ;
 - o Agent d'entretien Qualifié et présentant plus de 3 ans d'ancienneté au 15 novembre 2021 ;
 - o Adjoint administratif et présentant plus de 3 ans d'ancienneté au 15 novembre 2021.

- Proposition de mise en stage au cours de l'année 2023 des professionnels des grades suivants :
 - o Infirmier en soins généraux de 1^{er} grade et présentant plus de 2 ans d'ancienneté au 15 novembre 2021 ;
 - o Aide-soignant et présentant plus de 2 ans d'ancienneté au 15 novembre 2021 ;
 - o Auxiliaire de Puériculture et présentant plus de 2 ans d'ancienneté au 15 novembre 2021
 - o Agent des Services Hospitaliers Qualifiés et présentant plus de 2 ans d'ancienneté au 15 novembre 2021 ;
 - o Assistant Socio-éducatifs et présentant plus de 3 ans d'ancienneté au 15 novembre 2021 ;
 - o Techniciens de laboratoires et présentant plus de 3 ans d'ancienneté au 15 novembre 2021 ;
 - o Ouvrier principal de 2^{ème} classe et présentant plus de 2 ans d'ancienneté au 15 novembre 2021 ;
 - o Agent d'entretien Qualifié et présentant plus de 2 ans d'ancienneté au 15 novembre 2021 ;
 - o Adjoint administratif et présentant plus de 2 ans d'ancienneté au 15 novembre 2021.

De manière formelle, sous réserve d'absence d'avis défavorable motivé de la part de l'encadrement, une proposition écrite sera, dans un premier temps, adressée aux personnes remplissant ces conditions qui pourront y répondre favorablement ou non. En cas de réponse favorable, il sera procédé à la vérification des conditions réglementaires d'accès au statut de la fonction publique avant nomination des personnes concernées en qualité de stagiaire.

Un suivi des stagiarisations effectives est réalisé dans le cadre du comité de suivi et notamment en cas d'avis défavorable ou sur le poste de remplacement.

L'accès aux grades non visés ci-dessus sera possible au cours de ces deux années par la voie du concours suivant le calendrier fixé annuellement en concertation entre les partenaires sociaux et la direction de l'établissement.

Pour les grades visés ci-dessus, une reprise des concours pourra être envisagée dans le cadre de la concertation annuelle afin de donner des perspectives aux professionnels non concernés par le plan de titularisation.

Enfin, un temps d'échange avec la DRH sera proposé aux agents de catégorie A présentant plus de 5 ans d'ancienneté en date du 15 novembre 2021 et qui ne trouverait pas de solution dans les deux propositions précédentes. L'objectif sera de leur présenter les incidences d'une titularisation.

Au regard des tensions de recrutement, une prime d'engagement de service public de 800 € versée en deux fois (premier semestre 2022 puis premier semestre 2023) est proposée par avenant aux IDE de premier grade non concernées pas le plan de titularisation et arrivées à la date de signature de l'accord.

APPLICATION DU RECLASSEMENT DES GRILLES ISSUES DU SEGUR AUX PROFESSIONNELS CONTRACTUELS

Objectifs : reconnaître l'engagement des professionnels contractuels dans la crise et maintenir la politique du CHU d'équité de traitement titulaire, contractuel.

Détail de la mesure :

Les grilles indiciaires issues du Ségur de la santé et détaillées dans les décrets du 29 septembre 2021, du 29 octobre 2021, du 24 décembre 2021 et du 24 janvier 2022 sont appliquées à l'ensemble des contractuels de l'établissement de la même façon qu'aux professionnels titulaires, avec effet au 1^{er} janvier 2022 et au 25 janvier pour les professionnels concernés par ce décret.

Mise en œuvre :

Des avenants, en ce sens, seront proposés aux agents en poste.

AXE 2 : INCITER ET VALORISER L'ENGAGEMENT FUTUR DES PROFESSIONNELS POUR LE CHU

En sortie de crise, il apparaît nécessaire de trouver les moyens pour encourager les professionnels à s'engager dans des projets structurants pour l'établissement, à faire évoluer leurs relations de travail et à s'engager dans des comportements participant à la promotion du développement durable.

Deux façon d'inciter à ces engagements et de valoriser la charge de travail complémentaire sont mis en œuvre :

- Le prime d'engagement collectif
- Le forfait mobilité durable

EXPERIMENTER LA PRIME D'ENGAGEMENT COLLECTIF POUR VALORISER L'ENGAGEMENT COLLECTIF

Cadre réglementaire :

Décret n°2020-255 du 13 mars 2020 pris pour l'application de l'article 78-1 de la loi du 9 janvier 1986 et portant création d'une prime d'engagement collectif modifié par le décret 2021-964 du 20 juillet 2021

Arrêté du 13 mars 2020 fixant les montants prévus par l'article 4 du décret no 2020-255 du 13 mars 2020

Objectifs et détails de la mesure :

Les objectifs et conditions de mise en œuvre de la prime d'engagement collectif pour une durée de 3 ans sont détaillés dans les orientations cadres fixées en annexe.

En fonction du montant total versé, les crédits restant suivis dans le cadre du comité de suivi pourront être orientés vers le paiement d'heures supplémentaires majorées ou être reportées pour financer la prime d'engagement collectif sur l'exercice 2024.

Mise en œuvre :

Les orientations cadres entrent en vigueur à l'issue d'un avis rendu par le CTE suivant la signature des accords. La prime d'engagement sera expérimentée à partir du 1^{er} janvier 2022 et jusqu'à l'année 2024.

LANCER LE FORFAIT MOBILITE DURABLE

Cadre réglementaire :

Décret n° 2020-1554 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans les établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux.

Objectifs : Le forfait mobilité durable a pour objectif d'inciter davantage de professionnels à l'utilisation du vélo, il s'inscrit dans le plan de mobilité de l'entreprise ainsi que dans la dynamique de développement durable de l'établissement.

En outre, il doit contribuer à une baisse de la tension sur les parkings du CHU.

Détail de la mesure :

- **Pour le recours au vélo**

Conditions d'attribution :

Les professionnels venant à vélo plus de 100 jours dans l'année peuvent bénéficier de ce forfait dont le montant est fixé par l'arrêté du 9 mai 2020.

Pour les professionnels en 12h et de nuit, le nombre de jours est réduit à proportion de leur nombre de jours travaillés.

Modalités de dépôt :

Les professionnels déposent une déclaration sur l'honneur avant le 31 décembre de l'année en précisant :

- Le nombre de jours d'utilisation du vélo ;
- Tout moyen d'identification du vélo utilisé ;

Les professionnels doivent utiliser les garages à vélo sécurisés du site afin de vérification de l'effectivité du recours au vélo. Les sites ne disposant pas de garage à vélo sont exonérés de cette modalité de contrôle.

La direction des ressources humaines se réserve la possibilité d'établir tout autre contrôle sur place.

Versement :

Le versement du forfait est réalisé au plus tard sur la paie du mois d'avril.

- **Pour le covoiturage**

Un travail plus spécifique sur le covoiturage sera réalisé avec le comité de suivi pour définir le cadre de la mise en œuvre du forfait.

Mise en œuvre :

Décision de la directrice générale

AXE 3 : DEVELOPPER L'AGILITE DES ORGANISATIONS DANS LE RESPECT DES CONDITIONS DE TRAVAIL

POSSIBILITE D'ABAISSMENT DE LA DUREE DE REPOS QUOTIDIENNE A 11H

Cadre réglementaire

Décret n°2021-1544 du 30 novembre 2021 relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans la fonction publique hospitalière.

Objectifs

L'objectif est de faciliter la mise en place des cycles et roulement et de donner davantage d'agilité dans l'organisation hebdomadaire des professionnels.

Détail de la mesure :

L'article 1 du décret n°2021-1544 est intégré dans la fiche 16 du guide du temps de travail :

« La durée du repos quotidien peut-être réduite à 11h dans la mise en place des plannings des services de soins et médico-techniques. Celle-ci doit permettre le développement d'horaires d'inter débutant à partir de 8 heures dans les déroulés. Il ne doit pas être systématisé. »

Ces horaires dérogatoires sont discutés dans le cadre des chartes plannings.

Cette mesure fait l'objet d'une expérimentation sur 2 ans. Le bilan de cette expérimentation se fait en lien avec les services concernés et la médecine du travail.

Des informations sur l'application du repos quotidien sont intégrées à la base de données sociales.

Mise en œuvre :

Modification de la fiche 16 du guide du temps de travail après avis en CTE ;

POSSIBILITE D'ANNUALISER LE TEMPS DE TRAVAIL EN FAISANT VARIER LA DUREE DES CYCLES

Cadre réglementaire :

Décret n°2021-1544 du 30 novembre 2021 relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans la fonction publique hospitalière.

Objectifs : proposer une nouvelle possibilité dans l'établissement des chartes planning des services connaissant des variations d'activité.

Détail de la mesure :

L'annualisation du temps de travail n'est pas ouverte sur le CHU.

Les parties à l'accord s'engagent à ouvrir un travail plus spécifique sur la pertinence de la modalité de variation de la durée moyenne des cycles ouverte par le décret du 30 novembre en mesurant la pertinence dans le cadre de projets précis, justifiant d'une variation saisonnière d'activité et dans un cadre qui devra être défini.

DEFINITION DES LIGNES DIRECTRICES DU RECOURS AUX 12H DANS L'ETABLISSEMENT

Objectifs :

Définir les modalités du recours en 12h du CHU doit permettre de poser un cadre institutionnel sur le sujet et doit répondre à la fois à l'augmentation de la demande du passage en 12h comme moyen d'attractivité des organisations de travail en matière d'équilibre vie professionnelle/vie privée et à la prévention des risques liés aux horaires longs.

1. Eligibilité des services au travail en 12h

1.1. Les critères d'éligibilité sont les suivants :

- Le passage en 12h répond à un projet de soins/projet médical et à une typologie de patients :
 - o Nécessitant une forte technicité (actes particuliers),
 - o Pour lesquels la multiplication des transmissions représente un risque de perte d'informations
 - o Occasionnant peu de manutention et peu de turn over
 - o Pour lesquels une adéquation entre le parcours patient et les horaires en 12h apparait utile.
- Adhésion de l'équipe à un projet qui a été co-construit et emportant l'adhésion de 80 % de l'équipe minimum

1.2. Différentes étapes sont nécessaires :

- Renseignement d'un dossier spécifique présenté en CTE incluant le recueil de l'adhésion de l'équipe dans le cadre la matrice organisationnelle. Ce dossier précise l'organisation de l'activité avant et après.
- Information des professionnels sur les conséquences des 12h par une fiche temps de travail¹ spécifique en annexe du dossier et en amont de la signature des professionnels. Au besoin une information de la DRH auprès de l'équipe peut être réalisée.
- Fiche de recueil de l'adhésion en précisant l'affectation jour / nuit/alternance de chacun des agents.

1.3. Evaluation :

Une période d'expérimentation de 12 mois est ouverte à l'issue de laquelle une évaluation est réalisée avec l'équipe soignante en partenariat entre le pôle et la direction des ressources humaines (3 mois avant la fin du terme en s'assurant que l'ensemble des professionnels ait effectué l'ensemble des postes). Les éléments suivant sont examinés :

- L'avis des soignants est à nouveau recueilli ainsi que les Evènements Indésirables Associés aux Soins, l'avis des patients lorsque cela est possible et l'avis du responsable médical du service
- L'évolution du taux d'absentéisme (dont AT)
- Si le service dispose d'astreintes, le taux de déplacement est intégré à l'évaluation. En cas de recours trop fréquents, l'astreinte est transformée en poste de travail afin de limiter l'impact des déplacements sur la fatigue des professionnels.

Cette évaluation est présentée en commission planning puis en CTE/CSE pour avis.

2. Prévention des risques pour le travail de nuit

Le travail de nuit en 12h étant réputé particulièrement difficile pour les professionnels, les mesures suivantes sont prévues :

¹ Notamment le sujet des astreintes

- Systématiser le recours aux microsiestes en nuit profonde : la charte planning prévoit systématiquement la possibilité et les modalités d'organisation de ces temps. Le service est systématiquement équipé d'un endroit et de matériel favorisant la réalisation de ce temps de repos.
- Le service organise les activités de façon à soulager au maximum le travail des équipes de nuit et notamment en début et fin de poste. Cette organisation est discutée au sein de l'équipe et précisée dans le dossier.
- La planification du travail de nuit et notamment les débuts et fin de poste fait l'objet d'un partage de pratiques au sein du service et peut être définie dans les fiches de poste et la matrice organisationnelle. Sont notamment abordés les sujets d'anticipation des bilans.
- Le volontariat sur le travail de nuit est favorisé. A contrario, les agents exclusivement de nuit au moment du passage en 12h restent s'ils le souhaitent sur un horaire de nuit.

3. Planning et cycles de travail

En cas de recours à l'alternance jour nuit, la durée des postes occupés de nuit ne peut être inférieure à 3 semaines afin de coller aux rythmes circadiens. Les cycles plus courts, doivent là encore remporter l'avis favorable du plus de 80 % de l'équipe et faire l'objet d'un avis par le service de santé au travail.

Le temps de transition entre des horaires de jour et des horaires de nuit est minimum de 48h pour le passage jour nuit et 72h pour le passage nuit à jour

Les horaires arrêtés ne peuvent aller au-delà des plages suivantes : entre 7h et 7h30 le matin, entre 19h et 19h30 le soir.

Hors période estivale, le nombre de jours de travail consécutif doit être de préférence de 2 et au maximum de 3 pour les jours et au maximum de 2 pour les nuits.

4. Gérer les conséquences potentielles du passage en 12h d'un service

Dans le cadre du travail de l'équipe sur le planning, un horaire complémentaire autre que le 12h peut être intégré au cycle.

Les professionnels souhaitant changer de service sont prioritaires auprès de la direction des soins.

Une vigilance particulière doit être apportée sur les professionnels de plus de 50 dans l'établissement des plannings et la répartition des horaires jours/nuit.

L'impact sur les pôles de suppléance doit être anticipé.

Afin de maintenir le collectif de travail, les temps de réunion d'équipe sont programmés et détaillés dans le dossier.

Afin de faciliter et de sécuriser les transmissions, les services passant en 12h déploient le support institutionnel d'aide à la transmission écrite. Les 3 RC12 (repos compensateurs) compensant 10 minutes de transmissions, tout dépassement de temps au-delà de ces 10 minutes et ne relevant pas des transmissions doit être validé dans sa totalité.

5. Suivi médical des professionnels

- Une sensibilisation sur le travail en horaire atypique (nuit, alternant jour/nuit) par le Service de Santé au Travail au moment de la mise en place
- Une visite médicale la première année
- un suivi médical ou infirmier renforcé

6. Prévention du cumul d'activité

La Direction des ressources humaines assure un contrôle renforcé des cumuls d'activité sur les services en 12h afin de prévenir la survenance d'arrêts maladie.

7. Suivi

Le comité de suivi pourra proposer des ajustements des fiches OTT soumises à l'avis du CSE.

Mise en œuvre :

Les règles fixées sont ajoutées au guide OTT après avis du CTE

Les documents liés (dossier type, fiche d'information sur le temps de travail, fiche de recueil) seront examinés par le comité de suivi.

HARMONISER LES CHARTES, LES REGLES DE FONCTIONNEMENT ET LES MODALITES DE RECOURS AUX POOLS DE SUPPLEANCE

Objectif : clarifier et faciliter les remplacements d'absentéisme afin d'améliorer l'attractivité du CHU pour les soignants

Détail de la mesure :

La gestion de l'absentéisme s'appuie déjà à ce jour sur des pools de remplacement, centralisés ou polaires dotés de chartes planning.

Constat partagé :

Il apparait néanmoins que les professionnels des pools de remplacement sont orientés de plus en plus vers le remplacement de l'absentéisme de longue durée, rendant de fait difficile la gestion de l'absentéisme de courte durée.

Il apparait également que des pratiques différentes existent en fonction des pôles sur les règles de mobilisation des pools. Avec des écarts de gestion entre les nouvelles professionnelles et les anciennes.

L'évolution de l'organisation de travail des pools (augmentation du nombre de WE en plus des astreintes, alternance, multiplicité des horaires) n'est pas sans poser des questions sur la qualité de vie au travail des professionnels qui en font partie et sur l'attractivité de ces postes.

Objectif :

- Identifier les impacts des pools de suppléance sur la gestion de l'absentéisme de courte durée ;
- Clarifier le rôle des pools dans la gestion de l'absentéisme
- Définir des règles de fonctionnement harmonisées sur le CHU
- Clarifier la répartition entre mobilisation des HUBLOs et des équipes de suppléance

Mise en œuvre :

Refonte de la charte avec des règles communes à l'ensemble des pôles à l'issue d'un travail commun entre les organisations syndicales signataires, la DRH et la direction des soins.

AXE 4 : AMELIORER L'ATTRACTIVITE DES METIERS AU CHU DIJON BOURGOGNE

ENGAGEMENT PLURIANNUEL SUR L'ACCOMPAGNEMENT DE LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

Objectif : Afin de donner des perspectives d'évolution de carrière aux agents, d'améliorer l'attractivité de la carrière hospitalière et de répondre aux enjeux de gestion prévisionnelle des compétences, la hausse des crédits de formation liée aux augmentations salariales du Ségur est orientée vers le financement de la promotion professionnelle.

Détail de la mesure :

Le CHU s'engage à augmenter le nombre d'études promotionnelles sur les métiers suivants :

- DE infirmier
- DE aide soignant

En outre, il s'engage à proposer de nouveaux projets professionnels :

- Manipulateur radio
- Masseurs kiné
- ARMS

Enfin et afin de favoriser la mobilité professionnelle, une communication et un accompagnement spécifique est proposé aux professionnels de la filière administrative et de la filière technique souhaitant s'engager dans un projet soignant.

PROPOSER LA FORFAITISATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES ET LEUR MAJORATION

Objectif : améliorer l'attractivité financière des postes en tension

Détail de la mesure :

L'article 4 du décret n°2021-1544 est appliqué au CHU Dijon Bourgogne.

Les métiers en tension définis pour bénéficier du coefficient de majoration au coefficient de 1.63 sont les suivants :

- IDE et AS en réanimation
- IBODE et IDE de bloc opératoire
- Manipulateur en électroradiologie
- Technicien de laboratoire
- ARMs en fonction des postes vacants

Les métiers en tension pour lesquels le CHU sollicite auprès des autorités compétentes la possibilité de majoration au coefficient de 1.88 sont les suivants :

- Manipulateur en électroradiologie
- IBODE et IDE de bloc opératoire

En fonction de l'évolution de l'attractivité des métiers, la mise à jour de cette liste peut être soumise à l'avis du comité de suivi.

Ce dispositif est accessible à tout professionnel à temps plein du CHU souhaitant exercer des heures supplémentaires sur l'un des métiers en tension.

Les agents ayant signé un contrat sont sollicités en priorité pour couvrir les besoins.

Le CHU réalise un paiement au réel des heures mensuel ou bimensuel afin d'éviter les demandes de remboursement au terme du contrat.

Le contrat est signé entre le professionnel et le cadre supérieur et contresigné par le directeur des ressources humaines.

Une enveloppe annuelle prévisionnelle de 400 000 € financée par les crédits alloués au CHU dans le cadre du Ségur est orientée pour le financement de ce dispositif.

En cas de non utilisation de l'ensemble des crédits prévus pour la prime d'engagement collectif, ceux-ci peuvent être réorientés vers le dispositif de majoration dans le cadre du suivi réalisé par le comité de suivi des accords.

Mise en œuvre :

Présentation du dispositif pour information au CTE

EXTENSION DU RECOURS AU FORFAIT JOUR

Objectif : donner davantage de souplesse dans l'organisation du temps de travail de professionnels occupant un poste à forte autonomie.

Détail de la mesure :

L'article 12 du décret n°2021-1544 est intégré dans la fiche 22 du guide du temps de travail dans les termes suivants :

« Le bénéfice de ce décompte en jours peut être étendu au sein de l'établissement aux agents, autres que ceux relevant des corps ou des missions figurant sur la liste mentionnée au premier alinéa, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

A cet effet, les critères des postes éligibles sont les suivants :

- Poste à expertise forte
- Poste en autonomie sans continuité de service
- Poste dont le passage au décompte en jour ne modifie ni la charge de travail ni la fiche de poste.

Ce bénéfice est accordé à la demande expresse de ces agents et après avis favorable du chef d'établissement.

A cet effet, un avis motivé s'il est défavorable du N+1 ou de tout autre responsable de l'organisation est joint à la demande.

Le passage au décompte se fait dans le respect du droit à la déconnexion.

A cet effet, la charte du droit à la déconnexion est notifiée au professionnel au moment de son passage au forfait jour.

Le professionnel ayant réalisé ce choix d'option peut revenir au décompte horaire dont il bénéficiait avant à chaque début d'année civile.

Vecteurs : modification de la fiche 21 du guide du temps de travail avec avis CTE

Dijon, le 22 mars 2022

Pour le CHU Dijon Bourgogne
Mme BAILLE Directrice Générale



Pour l'Organisation Syndicale CFDT



ACTEURS SANTE

Pour l'Organisation Syndicale ACTEURS SANTE CFE-CGC / SNSH

Section CHU Dijon

03 80 29 53 71

syndicat.cfecgc@chu-dijon.fr

Pi
SNSH CFE-CGC
CHU Dijon Bourgogne
2 rue A. Ducoudray
PBHU BP 37013
F-21070 DIJON cedex

Pour l'Organisation Syndicale CGT

Pour l'Organisation Syndicale FO

	Annexes	
--	----------------	--

	Annexe 1 : orientations cadre du CHU Dijon Bourgogne sur la prime d'engagement collectif	
--	---	--

ORIENTATIONS-CADRE DU CHU DIJON BOURGOGNE SUR LA PRIME D'ENGAGEMENT COLLECTIF

- ***Vu le décret n°2020-255 du 13 mars 2020 pris pour l'application de l'article 78-1 de la loi du 9 janvier 1986 et portant création d'une prime d'engagement collectif modifié par le décret 2021-964 du 20 juillet 2021***
- ***Vu l'arrêté du 13 mars 2020 fixant les montants prévus par l'article 4 du décret no 2020-255 du 13 mars 2020***
- ***Vu l'accord collectif du XXX***
- ***Vu l'avis en CTE du XX et en CME du XX/XX/XXXX***

Les présentes orientations sont arrêtées pour une expérimentation du dispositif jusqu'en 2024.

Article 1 : Les objectifs prioritaires poursuivis par la politique d'engagement collectif au sein du CHU Dijon Bourgogne

Une prime d'engagement collectif peut être attribuée à chaque membre d'une équipe porteuse d'un projet répondant aux objectifs prioritaires fixés par le CHU Dijon Bourgogne.

Les objectifs prioritaires poursuivis sont les suivants :

- Les projets contribuant à renforcer la qualité du service rendu et la pertinence des activités au sein des établissements, en faveur des personnels et des usagers ;
 - Le développement de projets relatifs à l'expérience patient ;
 - La mise en œuvre d'un projet issu du projet d'établissement 2018-2022 ou du projet d'établissement qui sera arrêté à l'issue de 2022 ;
 - Le déploiement au niveau d'une équipe d'un projet d'innovation organisationnelle ou managériale y compris le déploiement du lean management ou des actions qui en découlent. Une attention particulière sera portée aux projets collectifs impulsés par les équipes ;
 - Des projets ayant entraîné un engagement particulier d'un service et ayant représenté une augmentation importante de la charge de travail.
- Le déploiement d'une démarche de développement durable.

Les objectifs déclinés ci-dessus ne le sont pas par ordre prioritaire.

Les indicateurs de résultat poursuivis par la démarche au sein du CHU sont :

- L'évolution du nombre de projets déposés
- L'évolution du nombre de projets retenus
- L'évolution du nombre et des catégories de professionnels concernés

Ces indicateurs sont présentés annuellement en CTE/CME.
 Les indicateurs de résultat de chacun des projets sont définis dans la fiche projet.

Article 2 : Les modalités d'éligibilité des projets à la démarche d'engagement collectif

Les équipes porteuses d'un projet répondant aux orientations de l'article 1 remplissent une fiche projet qui détaille :

- Une description du projet et son lien avec les orientations de l'article 1
- Les membres participant au projet
- Les indicateurs de résultat
- L'échéance du projet

3 cas de figure peuvent se présenter :

-Lorsque le projet concerne un service, l'ensemble des membres de l'équipe présents à minima sur 50 % du projet sont éligibles. La fiche projet comprend un avis systématique du chef de service et de l'encadrement.

-Lorsque Le projet peut concerner l'ensemble d'un service ainsi que des membres de services supports : dans ce cas, outre la validation du projet par l'encadrement et le chef de service, l'association de membres de services supports est visé par le directeur concerné qui atteste des conditions prévues à l'article 4.

-Lorsque le projet peut être porté par une équipe projet composée de membres issus de services différents. Dans ce cas, un chef de projet est désigné et sera l'interlocuteur de la direction pour la validation des indicateurs et des personnes éligibles.

L'équipe projet s'assurera que lors du dépôt du projet, aucun professionnel du service impacté ne soit exclu de l'éligibilité.

Article 3 : les conditions de modulation par typologie de projet

Les projets sont modulés en deux niveaux de complexité :

Le niveau de complexité 1 donnant lieu au versement d'une prime de 300 € : le projet a entraîné un engagement particulier pour l'équipe.

Le niveau de complexité 2 donnant lieu au versement d'une prime de 600 € : l'un des critères de complexité ci-dessous :

- L'acquisition d'une nouvelle maîtrise technique (formations, assimilation de nouvelles règles ou techniques de soin etc.)
- un projet mené en partenariat entre différents services
- un projet pouvant être étendu à un pôle ou à l'établissement
- La durée du projet (supérieur à 1 an)

Article 4 : Les conditions d'attribution de la prime d'engagement collectif

Objectif poursuivi	Instance saisie des projets déposés en amont de la décision
Mise en œuvre d'un projet du projet d'établissement	Instance de Pilotage des Projets
Le déploiement au niveau d'une équipe d'un projet d'innovation managériale et notamment le déploiement du lean management ou des actions qui en découlent.	COPIL Lean management

Les démarches ayant trait au développement de l'expérience patient (patient traceur notamment) tel que cadrées par la direction de la qualité	COPIL Qualité/risque
Le déploiement d'une démarche de développement durable	COPIL développement durable
Autres projets	Présenté directement dans le cadre de l'information au CTE/CSE

La liste des projets déposés est présentée en CSE.

Les projets sont soumis et validés par l'instance de pilotage des projets du CHU dans la limite des crédits disponibles dans le cadre du Ségur.

L'ensemble des projets retenus sont présentés en CSE et en CME.

À l'issue de la réception des fiches projets visés par les instances de validation, la Direction des Ressources Humaines vérifie le respect des critères d'attribution suivants :

- Un agent ne peut bénéficier d'une prime d'engagement collectif plus de 2 ans de suite ;
- Le projet est arrivé à son terme et atteint les indicateurs fixés ;
- Le professionnel n'a pas comme mission principale l'accompagnement des projets (à l'exception des projets menés dans leur service ou pôle.)
- Le bénéficiaire de la prime est subordonné, pour chaque agent, à la justification d'une durée de présence effective dans l'équipe porteuse du projet d'au moins la moitié de la durée de réalisation du projet, conformément aux conditions prévues dans l'article 3 du décret n°2020-255 du 13 mars 2020.

Les fiches projets peuvent être adressées tout au long de l'année.

Le versement annuel est réalisé au mois de juillet. De façon exceptionnelle pour l'année 2022, le versement est prévu au mois de novembre.

Article 5 : Les garanties d'équité et de transparence du processus et de la politique d'engagement collectif

Un bilan de la politique d'engagement collectif de l'établissement est présenté chaque année au comité social d'établissement et à la commission médicale de l'établissement, ce bilan prend en compte le suivi des différentes catégories professionnelles, pôles et filières.

Les projets déposés et/ou retenus sont publiés après la présentation aux instances sur l'intranet du CHU. Ce bilan est adressé au directeur général de l'agence régionale de santé.

À Dijon, le xx 2022

La Directrice Générale,

Nadiège BAILLE

**Annexe 2 : tableau financier
prévisionnel**

Montant prévisionnel des dépenses avec les mesures actées dans le présent accord 2022-2024

En bleu : montants financés par l'enveloppe Ségur national

	2022	2023	2024	Total
Prime engagement collectif	878 754 €	601 494 €	600 000 €	2 080 248 €
Resorption emploi précaire (plus de 4 ans et plus de 3 ans en 2 phases)	1 711 462,00 €	2 583 201,00 €	4 294 663,00 €	8 589 326,00 €
Forfaitisation des heures supplémentaires et leur majoration	400 000 €	400 000 €		800 000 €
prime de fidélisation	200 000 €			200 000 €
Forfait mobilité durable	80 000 €	80 000 €	80 000 €	240 000 €
Promotion professionnelle	230 000 €	230 000 €	230 000 €	690 000 €
Application du Ségur aux contractuels	800 000 €	800 000 €	800 000 €	2 400 000 €
total	4 300 216 €	4 694 695 €	6 004 663 €	14 999 574 €
nbre de professionnels concernés par l'engagement collectif sur une base 300 €	2929	2005	2000	
nbre de professionnels concernés par l'engagement collectif sur une base 600 €	1465	1002	1000	
Nbre de professionnels concernés par la stagiairisation	368	184		552

Rappel du montant des crédits Ségur prévisionnels tels que notifiés par l'ARS en cas de signature de l'accord sur les mesures soumises à négociations

mesures	2021	2022	2022	cumul 2022	
			réabondé	2023	2023
Prime engagement collectif	557 349 €	1 242 294 €	1 242 294 €	2 188 917 €	3 431 211 €
Resorption emploi précaire	270 230 €	602 324 €	602 324 €	1 030 079 €	1 632 403 €
Forfaitisation des heures supplémentaires et leur majoration	253 340 €	564 679 €	564 679 €	965 699 €	1 530 378 €
Report			780 919 €		780 919 €
	1 080 919 €	2 409 297 €	3 190 216 €	4 184 695 €	7 374 911 €