



ACCORD LOCAL

Attractivité et fidélisation

| PARTIES SIGNATAIRES

- CH RIVES DE SEINE représenté par Madame Valérie PONS-PRETRE, en sa qualité de Directeur Général

ET

- Les représentants du personnel :

L'organisation syndicale CFDT, représentée par Monsieur BAKKALI Ali, en sa qualité de Secrétaire,

L'organisation syndicale FO, représentée par Madame DE SA Bernadette, en sa qualité de Secrétaire,

L'organisation syndicale CGT, représentée par Madame LECARPENTIER Vanessa, en sa qualité de Secrétaire,

| VISAS

- Ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique
- Décret d'application n°2021-904 du 7 juillet 2021 relatif aux modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique



ACCORD LOCAL.....	1
Attractivité et fidélisation	1
PARTIES SIGNATAIRES.....	1
VISAS.....	1
PRÉAMBULE.....	3
ARTICLE I – POLITIQUE DE RECRUTEMENT ATTRACTIVE	4
1.1 Les métiers en tension.....	4
1.2 Les métiers hors tension	5
1.3 Contrat d'allocation d'étude	5
ARTICLES II – RESORPTION DE L'EMPLOI PRECAIRE	6
2.1 Campagne de stagiairisation	6
2.2 Stage pré professionnel.....	6
2.3 Création d'un poste parcours professionnel.....	7
2.4 Concours.....	7
ARTICLE III - LE CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD.....	7
ARTICLE IV - LA DURÉE DE L'ACCORD.....	7
ARTICLE V - MODALITÉS DE RÉVISION DE L'ACCORD	8
ARTICLE VI - COMITÉ DE SUIVI ET MODALITÉS DE SUIVI DE L'ACCORD.....	8
SIGNATURES	9
CONTRÔLE DE LÉGALITÉ DE L'ARS	9



PRÉAMBULE

A l'instar de l'ensemble des établissements de santé publics, le CHRDS est soumis à des tensions contradictoires :

- Des besoins en personnels de plus en plus précis, liés à des exigences de qualité et d'efficacité accrues requérant une certaine technicité professionnelle ;
- Un défaut d'attractivité structurel ;
- Une obligation de fidélisation des personnels hospitaliers, après une période de forte mobilisation, qui a exacerbé une crise de vocation sous-jacente.

Le CHRDS doit donc s'adapter aux attentes de ses agents, présents et futurs. Selon une enquête de RegionsJob en 2017, 87% des jeunes à la recherche d'un emploi déclarent se renseigner sur :

- Les conditions de travail ;
- Les valeurs institutionnelles et plus précisément les engagements en matière de responsabilité sociale et environnementale (RSE) ;
- La culture institutionnelle.

Face à ce constat, le CHRDS a fait de l'attractivité un engagement prioritaire de son projet d'établissement 2022-2026.

L'accord du 13 juillet 2020 signé par le Premier ministre et le ministre des Solidarités et de la Santé avec la majorité des organisations syndicales représentatives de la fonction publique hospitalière (FO, CFDT, UNSA) et la Fédération hospitalière de France (FHF) contenait plusieurs mesures de revalorisation salariale. L'objectif est de renforcer l'attractivité des métiers dans les établissements de santé afin de favoriser le recrutement et la fidélisation des personnels ayant les compétences et les qualités pour assurer des soins de qualité et préparer l'avenir. Ces mesures de revalorisation visent également à reconnaître leur engagement pendant la crise sanitaire sans précédent que connaît le pays depuis le début de l'année 2020.



Les difficultés de recrutements sont importantes et nous amènent à être régulièrement en flux tendu dans la gestion des plannings. Il est important de réfléchir à une politique de recrutement attractive pour nos métiers en tension ainsi que pour les autres métiers.

Dans le cadre de la fidélisation, l'objectif est de proposer des leviers nous permettant de fidéliser nos agents.

ARTICLES I À VI – L'OBJET DE L'ACCORD – MESURES ET ENGAGEMENTS

ARTICLE I – POLITIQUE DE RECRUTEMENT ATTRACTIVE

Nous constatons que certains de nos métiers sont en tension et en manque d'attractivité tels que, les infirmiers diplômés d'Etat, les infirmières-puéricultrices, les Aides-soignants, les métiers de la rééducation et les cadres de santé.

Il est donc important de proposer une politique de recrutement attractive pour ces métiers afin de répondre à nos besoins.

Concomitamment, il est important de proposer une politique de recrutement stable et pérenne pour nos autres métiers.

La fidélisation de ces agents passe par un accompagnement individualisé par l'encadrement direct du nouvel agent (cf le projet social).

1.1 Les métiers en tension

Pour rendre l'établissement plus attractif et pour répondre aux difficultés de recrutement, nous proposons pour les métiers en tension deux options :

❖ Option 1 :

- Proposition de mise en stage au recrutement avec évaluation à 6 mois, 9 mois et 12 mois au moment de la titularisation ;
- Reprise d'ancienneté à la nomination ;
- Proposition de versement de la prime d'installation à la titularisation (si non perçue auparavant) ;
- Prime de service ;



- Forfaitisation possible des heures supplémentaires (cf accord local contractualisation des heures supplémentaires) ;
- Avancement d'échelon automatique ;
- Possibilité de financement des formations au travers des études promotionnelles ;
- Politique de valorisation des parcours professionnels ;
- Possibilité de mobilité interne.

❖ **Option 2 :**

- Proposition de recrutement en CDI et prise en compte de l'expérience professionnelle pour fixer la rémunération ;
- Négociation salariale possible ;
- Politique de valorisation des parcours professionnels ;
- Possibilité de promotion et/ou de revalorisation de salaire a minima tous les 3 ans ;
- Possibilité de mobilité interne ;
- Accès à la formation ;

1.2 Les métiers hors tension

En ce qui concerne les autres métiers, nous proposons des recrutements en CDI afin de permettre aux agents d'avoir une réelle stabilité professionnelle. L'établissement s'engage à proposer aux agents la possibilité de passer des concours dans un délai d'un an au regard du rétro-planning établi en début d'année par la DRH afin d'intégrer le statut de la fonction publique et leur permettre de bénéficier des avantages qui en découlent.

Les agents en CDD sur poste pérenne pourront demander à passer en CDI ou en stage sous réserve de remplir les conditions statutaires d'accès au grade, l'avis favorable de l'encadrement, d'un absentéisme raisonné, d'une ancienneté d'un an minimum et de ne pas avoir d'absences injustifiées,

1.3 Contrat d'allocation d'étude

Nous avons la volonté de continuer à développer les contrats d'allocation d'étude afin de recruter du personnel qualifié sur des professions en forte demande et de fidéliser les jeunes diplômés.



Voici notre activité depuis 2019 :

- Proposition aux étudiants en IFSI depuis 2019,
- Proposition aux étudiants Sage-femme et masseur kinésithérapeute en 2021
- Participation active aux forums des IFSI

Nous souhaitons ainsi nous inscrire dans la durée à travers ce processus avec la volonté de continuer et d'élargir à d'autres métiers.

ARTICLES II – RESORPTION DE L'EMPLOI PRECAIRE

2.1 Campagne de stagiairisation

Au premier semestre 2022, une campagne de stagiairisation va être lancée pour les grades paramédicaux ainsi que les techniques et administratifs de catégorie C du 08/04/2022 au 30/04/2022.

Lors de la dernière campagne de stagiairisation en 2021, des postes ont été ouverts mais toutes les demandes n'ont pu être satisfaites. Aussi, les dossiers en liste d'attente seront étudiés prioritairement lors de la campagne de 2022 à savoir : 18 dossiers d'aide-soignant ; 2 dossiers d'IDE, 2 dossiers d'AP et 2 dossiers d'ASHQ.

Nous proposerons de passer nos agents en stage au regard de leur savoir être et leur savoir-faire, de leur implication dans la vie institutionnelle et de leur assiduité et de leur ancienneté.

Nous répondons au mieux aux besoins de formation suite aux campagnes de formation annuelle. Enfin, tous les postes vacants font l'objet d'une publication en interne visant à favoriser les mobilités internes. Une bourse à l'emploi est en cours de réflexion pour une mise en œuvre avant la fin du premier semestre 2022.

2.2 Stage pré professionnel

Nous souhaitons développer et proposer à des étudiants de réaliser des stages pré professionnels au sein de l'établissement avec une perspective de recrutement à l'issue de la formation.



Notre objectif est d'étendre le tutorat au sein du CHRDS afin de recruter le futur professionnel stagiaire en leur donnant envie de rester.

2.3 Création d'un poste parcours professionnel

En 2022, conformément au nouvel organigramme de la DRH, nous souhaitons encrer le parcours professionnel comme élément majeur de nos organisations et envisageons de recruter un(e) Responsable parcours professionnels. L'une de ses priorités sera de mettre en place une relation école-établissement afin d'attirer dès la sortie des écoles de futurs professionnels.

L'accent sera mis sur la possibilité de participer à certains forums professionnels et sur la communication sur les réseaux sociaux.

2.4 Concours

La mise en place de concours est également un levier à la fidélisation. En 2022, la première phase consistera en l'organisation de concours sur titre pour les grades concernés par la mise en œuvre du SEGUR.

De même est prévue l'organisation d'une commission de sélection pour les ASHQ.

L'établissement s'engage à ouvrir régulièrement des concours lorsque les possibilités de mises en stages le permettent.

Les recrutements sans concours pour les grades d'ASH, d'AEQ, d'Adjoint administratif seront organisés tous les deux ans.

Les concours pour les autres grades seront organisés les années intermédiaires (personnel technique, adjoint des cadres ...)

ARTICLE III - LE CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord est applicable à l'ensemble du personnel non médical.

ARTICLE IV - LA DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans et s'applique à compter du 15/04/2022.



ARTICLE V - MODALITÉS DE RÉVISION DE L'ACCORD

L'accord peut être révisé dans les conditions prévues par l'article 8 du décret n°2021-904, à l'initiative soit de l'autorité administrative soit des organisations syndicales.

ARTICLE VI - COMITÉ DE SUIVI ET MODALITÉS DE SUIVI DE L'ACCORD

Le présent protocole d'accord prévoit la mise en place d'un comité de suivi et précise les conditions d'examen par ce comité des mesures prévues.

Composition du comité de suivi :

Ce comité est composé de membres désignés par les organisations syndicales signataires.

Le comité peut également prévoir des invités permanents.

Le comité de suivi est composé des organisations et du Chef d'établissement, qui préside le comité. Chacune des organisations syndicales signataires désignent deux représentants pour siéger aux réunions du comité de suivi. Le Chef d'établissement peut être représenté par un autre membre de l'équipe de direction qui assure alors la présidence du comité.

Le président du comité de suivi peut inviter à participer les personnes dont les compétences sont requises pour présenter l'avancée de la mise en œuvre de l'accord.

Périodicité de réunion :

Le comité se réunit au moins une fois par semestre et autant que de besoin pour la bonne mise en œuvre de l'accord selon un calendrier semestriel. À titre exceptionnel, le comité de suivi peut être réuni à la demande de l'ensemble des organisations syndicales signataires.



SIGNATURES

Courbevoie, le 15/04/2022

CH RIVES DE SEINE représenté par Madame Valérie PONS-PRETRE, en sa qualité de Directeur Général



ET

Les représentants du personnel :

L'organisation syndicale CFDT, représentée par Monsieur BAKKALI Ali, en sa qualité de Secrétaire,

Signature

L'organisation syndicale FO, représentée par Madame DE SA Bernadette, en sa qualité de Secrétaire,

Signature

L'organisation syndicale CGT, représentée par Madame LECARPENTIER Vanessa, en sa qualité de Secrétaire,

Signature

CONTRÔLE DE LÉGALITÉ DE L'ARS

Le présent accord ne deviendra applicable qu'à la suite du contrôle de légalité de l'accord prévu à l'article 4 du décret n°2021-904.

Le décret n°2021-904 dispose que les accords locaux majoritaires des EPS et ESMS publics sont transmis par voie électronique à l'agence régionale de santé dont dépend l'établissement. L'ARS dispose d'un délai de deux mois à compter de la réception de l'accord pour en vérifier la conformité aux normes de niveau supérieur.