



# ACCORD LOCAL DYNAMISATION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL

## | PARTIES SIGNATAIRES

- CH RIVES DE SEINE représenté par 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
DYNAMISATION DE .....	1
L'ORGANISATION DU TRAVAIL.....	1
PARTIES SIGNATAIRES.....	1
VISAS.....	1
PRÉAMBULE.....	3
ARTICLES I À VII – L'OBJET DE L'ACCORD – MESURES ET ENGAGEMENTS.....	4
ARTICLES I – ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET CYCLES DE TRAVAIL .	4
ARTICLE II – DÉVELOPPEMENT DU FORFAIT JOURS.....	4
ARTICLES III – POLITIQUE DE SUPPLÉANCE .....	5
ARTICLE IV - LA DURÉE DE L'ACCORD .....	7
ARTICLE V - MODALITÉS DE RÉVISION DE L'ACCORD .....	7
ARTICLE VI - COMITÉ DE SUIVI ET MODALITÉS DE SUIVI DE L'ACCORD.....	7
ARTICLE VII - SIGNATURES .....	8
CONTRÔLE DE LÉGALITÉ DE L'ARS .....	8



## PRÉAMBULE

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 et prévoit dans son axe 2, une série de mesures visant à « sécuriser les organisations et les environnements de travail ». Elles ont pour objectif de donner aux gestionnaires de nouveaux leviers pour améliorer les conditions de travail, valoriser l'engagement collectif et optimiser le temps de travail.

Le CHRDS souhaite s'inscrire dans ces démarches et a d'ores et déjà démarré des travaux allant dans ce sens.

L'établissement a également mis en place l'annualisation du temps de travail à travers l'obligation annuel du temps de travail.

De plus, le forfait jour pour l'encadrement est développé et en 2022 nous souhaitons l'étendre à d'autres métiers.

En complément de l'accord du 13 juillet 2020, le Gouvernement a souhaité créer 15 000 emplois en trois ans afin de renforcer les services qui en ont le plus besoin et ainsi alléger la charge de travail là où les tensions sont les plus fortes. Ces renforcements auront lieu à court terme selon deux modalités :

- la création de 7 500 emplois au plus proche des patients.
- la couverture de 7 500 postes vacants par l'intermédiaire d'une incitation financière à la réalisation d'heures supplémentaires pour les agents volontaires.

En effet, dans la mesure où les ressources humaines nécessaires au renforcement des services peuvent ne pas être immédiatement disponibles puisque l'augmentation des places en formations sanitaire et sociale initiée par le Gouvernement et Régions de France dès la rentrée 2020 ne se manifesterà qu'en 2022 et 2023, la couverture des 7 500 postes vacants pourra être réalisée par l'intermédiaire du développement des heures supplémentaires dans un premier temps. Il s'agira de mettre en place un accord local sur la contractualisation d'une forfaitisation d'un nombre d'heures et la sur-majoration de leur montant des heures supplémentaires (cf accord local forfaitisation des heures supplémentaires).



## ARTICLES I À VII – L’OBJET DE L’ACCORD – MESURES ET ENGAGEMENTS

### ARTICLES I – ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET CYCLES DE TRAVAIL

Depuis 2021, l'établissement met à jour ses cycles de travail au regard des besoins nouveaux des services et dans une logique d'amélioration de la gestion des plannings.

Concomitamment, l'établissement est en pleine refonte de son guide du temps de travail, dont la dernière mise à jour datait de 2018, qui sera effectif au premier juillet 2022.

Le suivi du temps de travail est directement réalisé via notre outil de gestion du temps : Octime. L'objectif est d'assurer un suivi rigoureux des balances horaires tout en veillant à la maîtrise de ces dernières.

De même, nous souhaiterions mettre en place un suivi de cette annualisation du temps de travail.

Afin d'accompagner au mieux les agents de l'établissement, un guide utilisateur OCTIME sera aussi proposé.

Concomitamment et dans l'attente de la mise à jour du guide, des fiches techniques seront créées dans le mois d'avril 2022 sur la pose des CA et des RPLT. Un groupe de travail sera proposé afin d'échanger et de valider ces fiches.

D'autres fiches techniques seront créées afin de mieux accompagner les utilisateurs et seront intégrées dans le guide.

Les souhaits de CA, pour l'année complète calendaire, doivent être demandés, de préférence dans le logiciel de GTT, au plus tard le 31 janvier N pour une validation au 31/03/N. Les demandes de CA pour le premier trimestre N+1 doivent être faites pour le 30/10/N-1 pour validation au 31/12/N-1. Les RPLT doivent être valorisés sur la période estivale soit du 15 juin N au 15 septembre N.

### ARTICLE II – DÉVELOPPEMENT DU FORFAIT JOURS

Le forfait jour a été mis en place au CHRDS pour l'encadrement et l'encadrement supérieur. Néanmoins, l'établissement a constaté que certains métiers pouvaient aussi être concernés par ce dispositif au regard du niveau de compétence et de l'autonomie sur ces métiers.



En 2022, l'établissement souhaite étendre ce dispositif à certains métiers d'encadrement intermédiaire (ex : ACH) ainsi que de la rééducation, du social et du paramédical correspondant à des niveaux de catégorie A tels que : les psychologues et les assistantes sociales.

Sur avis favorable du N+1 et fonction du niveau d'autonomie des professionnels le forfait jour sera privilégié.

Les métiers au forfait jour :

- Corps des Psychologues,
- Corps des Attachés d'attaché d'administration,
- Corps des Ingénieurs,
- Corps des cadres socio-éducatifs
- Corps des Assistants socio-éducateur – éducateur spécialisé,
- Corps des Assistants socio-éducateur – service social,
- Corps des cadres de santé,
- Corps des cadres supérieurs de santé,
- Métiers du C.A.M.S.P.
- Corps des masseurs-kinésithérapeutes

Les métiers qui sont soumis au volontariat :

- Corps des adjoints des cadres hospitaliers,
- Corps des techniciens hospitaliers,
- Corps des diététiciens,
- Corps des Assistantes médico-administratives,

### **ARTICLES III – POLITIQUE DE SUPPLÉANCE**

L'établissement souhaite développer une réelle politique de suppléance permettant d'assurer la continuité de service au regard de l'activité de chaque service et tendre vers un moindre recours à l'intérim. En effet, le CHRDS a la volonté de créer une politique de remplacement, avec notamment la création d'un pool de remplacement, le développement d'une hiérarchisation des modes de remplacement et la création d'outils de suivi permettant de contrôler et fiabiliser les mouvements de personnels.



La politique de remplacement doit tout d'abord s'appuyer sur des maquettes organisationnelles par pôle et par service. Elle permet, une formalisation et une contractualisation par pôle et par service des moyens humains en lien avec l'activité habituelle, et peut prendre en compte la variabilité saisonnière de l'activité.

L'objectif est également d'assurer un suivi fiable des mouvements du personnel à partir de la création d'un tableau des emplois. Ce tableau aura pour finalité de mettre en lien le poste et le titulaire du poste et de permettre de suivre les entrées et sorties de personnel sur chaque poste.

### **Hiérarchisation des remplacements :**

Pour le CHRDS, quel que soit le type d'absence, la priorité est donnée aux ressources internes disponible existantes.

Le cadre organise alors l'utilisation de ces moyens :

- selon le cycle de travail des agents
- ou par un échange de disponibilité avec un collègue

La hiérarchisation des recours est la suivante :

#### **Pour les absences longues programmées,**

1. L'utilisation du pool de remplacement
2. Les Heures supplémentaires
3. Les CDD de remplacement
4. Les vacances
5. L'intérim en cas de nécessité absolue

#### **Pour les absences de courte durée non programmées :**

1. L'utilisation du pool de remplacement
2. Les heures supplémentaires
3. Les vacances
4. L'intérim en cas de nécessité absolue.



#### **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 et de représentants de l'autorité administrative compétente. Le comité peut également prévoir des invités permanents.

Le comité de suivi est composé des organisations syndicales signataires du présent accord et du Chef d'établissement, qui préside le comité. Chacune des organisations 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.



## 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.