

Sécur de la Santé

Signature d'un accord majoritaire aux Hospices Civils de Lyon

Dialogue social modernisé, adaptabilité de l'accord aux besoins et attentes de terrain, pragmatisme sont les maîtres-mots de l'accord signé le lundi 27 juin 2022, après plus de 50 heures de négociation en trois mois par les HCL, la CFDT, Force Ouvrière, l'UNSA, la CFTC et Sud. Déclinaison locale du Ségur de la santé, cet accord majoritaire, représentant un engagement de près de 30M€ sur trois ans, réunit les HCL et les représentants du personnel dans une stratégie RH ambitieuse qui donne au dialogue social un rôle clé.



Une méthode de dialogue nouvelle et exigeante conduisant à un accord majoritaire, adaptable dans le temps

En faisant le choix d'un **accord unique couvrant l'intégralité des champs du Ségur** de la santé, les HCL et leurs organisations syndicales se sont engagés dans la voie d'une négociation exigeante, chaque partie prenante à la négociation ayant recherché le meilleur point d'un équilibre entre les priorités de tous. A l'issue de plus de 50 heures de négociation tout au long du printemps, un accord majoritaire a été signé le 27 juin 2022. Dans un dialogue exigeant, la méthode de travail fondée sur une transparence totale a permis la déclinaison de mesures nationales, mais aussi l'adoption de mesures 100% locales. Au-delà des éléments de contexte, cet **accord porte une stratégie RH qui prépare l'après crise et qui pense l'avenir ensemble.**

Raymond LE MOIGN, directeur général des HCL

« Dans le moment difficile que l'hôpital traverse, nous pouvons être fiers du processus de négociation que nous avons accompli collectivement. Notre engagement est un engagement dans la durée, nous serons loyaux dans la mise en œuvre de cet accord qui donne à voir les promesses professionnelles que l'hôpital arrive aussi à réaliser : accompagner des parcours, faire éclore des talents, développer les compétences. »

Pr Vincent PIRIOU, président de la CME des HCL

« Pour continuer d'assurer la meilleure qualité des soins à nos patients, la communauté médicale partage avec toute la communauté hospitalière les préoccupations de création de postes, de sécurisation de l'emploi et d'amélioration de qualité de vie au travail. »

Loïc DELASTRE, directeur du personnel et des affaires sociales des HCL

« Cet accord unique est probablement le chemin le plus exigeant que nous ayons pu choisir mais il a déjà permis de créer une confiance mutuelle entre les organisations syndicales et la direction du personnel et des affaires sociales. Cette confiance ne signifie pas un accord sur tout, mais une capacité collective à regarder ensemble les points de convergence et de divergence. J'ai le sentiment que les HCL ressortent plus forts au terme de ces négociations. »

Projet d'équipe ou engagement dans une démarche de service en matière de conditions de travail, de management et d'attractivité : deux modalités pour bénéficier de la prime d'engagement collectif aux HCL

Aux HCL, la mise en œuvre de la prime d'engagement collectif prendra deux visages :

- Un référentiel élaboré par les organisations syndicales, des représentants de la commission médicale d'établissement et la direction, permettra de **labelliser les services** s'engageant spécifiquement dans des démarches favorables aux **conditions de travail**, à l'intégration des nouveaux professionnels ou au développement d'un management associant les professionnels. Cette labellisation permettra le versement d'une prime d'engagement collectif selon les démarches engagées. **L'identification des services éligibles à cette prime sera faite selon cette même approche tripartite et des représentants des usagers pourront également y être associés.**
- En parallèle, la participation d'une équipe à un projet ou à une action transversale dépassant le cadre strict de l'exercice professionnel quotidien permettra à l'ensemble des professionnels de cette équipe, médicaux et non médicaux, de bénéficier de la prime d'engagement collectif.

Cette valorisation financière de l'engagement collectif porte un enjeu managérial essentiel : favoriser la cohésion interprofessionnelle, la mobilisation des professionnels autour de projets d'équipe, les collectifs de travail. En effet, tous les professionnels d'une équipe engagés autour d'un même projet percevront chacun le même montant de prime. Cette prime individuelle, de 200€ à 1 200€ en fonction de la complexité des projets, est vue aux HCL comme un levier majeur de mobilisation sur des objectifs communs, dépassant les organisations classiques.

Doubler l'engagement des HCL dans la formation initiale pour offrir des parcours professionnels ascendants et contribuer au rééquilibrage du marché du travail pour tout le territoire

La dynamique de recrutement, qui vise à mettre en œuvre des projets de développement de l'offre de soins et de modernisation du CHU, est aujourd'hui freinée par l'assèchement du marché du travail dans le secteur de la santé.

Les signataires de l'accord se sont accordés pour prioriser dans un premier temps la formation de nouveaux professionnels de santé et la formation à de nouveaux métiers de la santé, notamment les infirmiers en pratique avancée. Là encore, les HCL entendent être au rendez-vous de leur responsabilité sociale et de CHU, pour incarner la médecine de parcours dans **le territoire**.

Concrètement, les HCL s'engagent à travers quatre mesures fortes de l'accord, complémentaires :

- Augmenter de près de **100% par rapport à 2019, le financement de départs en formation diplômante** via les études promotionnelles, à hauteur de près de 10 millions d'euros par an ;
- Proposer un dispositif d'**allocation d'études de 500€ pour les étudiants** infirmiers ou aides-soignants ;
- Mettre en œuvre de l'**apprentissage pour des métiers supports et médicotechniques** ;
- Dynamiser le déploiement des **infirmiers en pratique avancée**.

Plus de temps pour plus de sens au travail : expérimentation de la contractualisation des heures supplémentaires

La contractualisation d'heures supplémentaires (jusqu'à 20 heures par mois) sur la base du volontariat sera expérimentée. Elle se fera dans une logique de service pour **favoriser des actions porteuses de sens au travail** : formation interne, accueil des nouveaux arrivants, formation des étudiants, projets. La **rémunération de ces heures sera majorée**.

Titulariser 1 000 professionnels dans la fonction publique d'ici fin 2024, l'engagement fort d'un employeur socialement responsable

Les HCL s'engagent à promouvoir et offrir un accès à un emploi stable en amplifiant le mouvement déjà engagé depuis trois ans. Au cœur de l'enjeu d'attractivité et de fidélisation, cet engagement poursuit trois objectifs :

- Reconnaître et valoriser l'engagement des professionnels ;
- Soutenir l'attractivité des métiers de l'hôpital et **donner des perspectives de carrière** transparentes et sécurisées à celles et ceux qui s'y destinent à travers la promotion professionnelle et l'accès aux concours ;
- Donner corps à une **promesse employeur qui s'inscrit dans une responsabilité sociale et environnementale**.

Concrètement, la mesure 4 de l'accord prévoit :

1. Immédiatement : la mise en stage puis la titularisation de 86 professionnels exerçant de nuit, en gériatrie ou au bloc opératoire, secteurs identifiés comme étant particulièrement en tension ;
2. D'ici 2024 : la titularisation de 1 000 autres professionnels pour atteindre un délai moyen d'accès au statut de fonctionnaire d'un an maximum.