# ACCORD D’ENTREPRISE ANNUEL

PORTANT SUR LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE DE L’ENTREPRISE

## ENTRE LES SOUSSIGNÉES :

La S.A. CLINIQUE SAINT-GEORGE, 2 avenue de Rimiez - 06105 NICE CEDEX 2 représentée par :

Monsieur ---------- en sa qualité de Président Directeur Général,

ci-après désignée « l’Entreprise » ;

*d’une part,*

### ET :

L’Organisation Syndicale représentative au sein de l’établissement représentée par :

Madame ------------, en sa qualité de Déléguée Syndicale du Syndicat FORCE OUVRIERE ;

*d’autre part,*

IL A ETE CONCLU LE PRESENT ACCORD D’ENTREPRISE ANNUEL SUR LES SALAIRES EFFECTIFS, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE DANS LE CADRE DE L’ARTICLE L. 2242-5 DU CODE DU TRAVAIL.

**1) PRÉAMBULE**

Le présent accord est conclu pour mettre en place et compléter les dispositions de la Convention Collective Unifiée du 18/04/2002 de la Fédération de l’Hospitalisation Privée

**2) DATE D’EFFET - DURÉE**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de **UN AN** du 1er Mai 2017 au 30 Avril 2018.

Il sera renégociable annuellement pour actualisation éventuelle.

A défaut de conclusion d’un nouvel accord et après établissement d’un constat de désaccord, le présent accord sera reconduit par tacite reconduction, par période annuelle, sauf aux parties d’en dénoncer la reconduction, par lettre recommandée avec accusé de réception, trois mois avant chaque échéance annuelle.

Il est évident que tout nouvel accord d’établissement emportera dénonciation du présent.

Dans le cas où une réglementation, une convention de branche ou des accords professionnels ou interprofessionnels viendraient à s’appliquer dans l’Entreprise postérieurement à la conclusion de cet accord l’Entreprise, les dispositions de ces conventions ou accords seront adaptées en conséquence. Tout fait nouveau pourra faire l’objet de nouvelle discussion et spécifiquement en ce qui concerne :

1. une nouvelle hausse tarifaire des prestations hospitalières complétant le dispositif actuellement prévu.
2. une nouvelle grille de classification de la CCU, auquel cas l’ajustement des salaires de la clinique SAINT GEORGE prendra en compte :

* Le salaire avec le complément de salaire
* La prime différentielle
* Les primes de poste spécifiques (en cas d’indices de classification spécifiques) et primes de responsabilité
* Les éventuels acomptes à valoir

1. Si cette nouvelle grille indique un revenu annuel brut (par exemple incluant la RAG), il sera tenu compte de la prime de fin d’année et des éventuels acomptes versés en cours d’année ;
2. Une augmentation de la valeur du point conventionnel ou toute recommandation dans ce sens de la FHP ;
3. Un abattement des charges patronales, en prenant en compte l’effet minimisateur de l’impôt sur les sociétés.

**3) CHAMP D’APPLICATION**

Le présent accord concerne l’ensemble du personnel de l’Entreprise.

**4) ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

Le temps de travail hebdomadaire est de 35 heures et l’organisation du temps de travail découle de l’accord d’établissement sur la réduction du temps de travail du 26/06/1999 et des différents accords sur les heures supplémentaires choisies du 15/06/2007, du 15/02/2008 et du 19/05/2009. Toute modification législative ou règlementaire sur l’organisation du temps de travail pourra donner lieu à un avenant au présent accord d’entreprise.

**5) EGALITE DE RÉMUNERATION**

La convention collective et les articles relatifs à la rémunération du présent accord n’induisent **aucune disparité entre hommes et femmes.** Cette égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la qualité de vie au travail sont l’objet d’un accord d’entreprise triennal venant à expiration le 31 décembre 2017.

**6) VALEUR DU POINT APPLICABLE A L’ENTREPRISE**

Suite à une décision du Conseil d’Administration de la FHP, aucune augmentation n’est proposée à ce jour pour 2017, la réforme de la grille actuelle étant en discussion. La valeur du point de la FHP est donc maintenue à 6,97€, les coefficients 176 à 214 bénéficient d’un mode de calcul spécifique, afin de tenir compte du SMIC applicable.

La RAG (Rémunération Annuelle Garantie) est maintenue, étant égale à 5,70% du salaire brut annuel conventionnel.

A ce jour, prenant en compte la diminution tarifaire applicable à compter du 1er mars 2017 et de l’absence d’instruction de la fédération de l’hospitalisation privée, la valeur du point est de 8.0695 €.

**7) COMPLÉMENT DE SALAIRE DE BASE**

Pour l’ensemble du personnel, classé à partir du niveau EQ, groupe A, et pour les niveaux II, III et cadres, ainsi que pour les filières soignantes, administratives et générales, il est versé un complément de salaire de base, égal au coefficient multiplié par la valeur du complément de point.

Cette valeur est de de **0,2275 €.**

**8) ATTRIBUTION D’UNE PARTIE DES ECONOMIES REALISEES APRES AUDIT DE LA SOCITE AYMING**

Cette société conduit un audit sur nos « charges de consommation » et sur les « autres charges et charges externes ».

Il est décidé que 25 % des économies réalisées à la suite de cet audit serait affecté à une hausse de la masse des charges salariales en modifiant la valeur du point et du complément de point.

**9) GRATIFICATION DE FIN D’ANNÉE**

Cette gratification est majorée de 10 % pour le personnel dont l’ancienneté est supérieure ou égale à 20 ans au 31 décembre de l’exercice et de 5% pour le personnel dont l’ancienneté est comprise entre 10 et 20 ans.

**10) ACOMPTE A VALOIR SUR GRATIFICATION DE FIN D’ANNÉE**

Il est décidé de procéder mensuellement au paiement d’un acompte à valoir sur gratification de fin d’année d’un montant égal au 1/24ème de la gratification de fin d’année précédente dont le montant est fonction de la qualification. Le cumul de ces acomptes représentera théoriquement (sous réserve de l’application des modalités d’attribution décrites ci-dessous) la moitié de la gratification de fin d’année précédente.

La nouvelle gratification distribuée en décembre sera en conséquence égale à la gratification de fin d’année éventuellement actualisée, diminuée des acomptes à valoir payés pendant l’année.

Cette mesure s’applique à l’ensemble du personnel en contrat à durée indéterminée.

La Direction précise que les règles de calcul de la gratification et des acomptes servis mensuellement restent définies par l’application des notes de service du 23/11/2000 et du 12/07/2007.

Les parties conviennent que l’ouverture au droit de ce versement des acomptes mensuels est uniquement liée à la présence effective du salarié sans tenir compte de l’éventuelle formalisation d’une rupture du contrat et que les acomptes payés mensuellement resteront définitivement acquis.

**11) PRIMES INHÉRENTES AU POSTE**

Outre la prime différentielle, les diverses primes sont arrêtées comme suit :

au 01.05.2017

⮚ prime de brancardage : 33,33 €

Salariés concernés : ASH et brancardiers des services de :

* blocs opératoires
* bloc d’accouchement
* réanimation chirurgicale et services de réveil
* scanner

⮚ prime de réanimation chirurgicale et médicale

au 01.05.2017

- IDE 102,50 €

- ASQ 71,70 €

au 01.05.2017

⮚ Prime de bloc opératoire et de bloc d’accouchement – service d’urgence

- IDE et SF 102,50 €

- Les sages-femmes mixtes bénéficieront de la moitié de cette prime 51,00 €

- ASQ et AP 71,70 €

- Manipulateurs de radiologie de la salle de

coronarographie (bloc opératoire) 102,00 €

⮚ Prime du service de chimiothérapie

* Une prime spécifique de 10 % du salaire de base sera attribuée au personnel technique (IDE - préparatrices) travaillant dans l’isolateur de reconstitution des cellules cyto-toxiques.

- Une prime de 5% du salaire de base sera attribuée au personnel (IDE) manipulant les poches de perfusion auprès des patients.

- Une prime de 2,5% du salaire de base sera attribuée aux Agents des Services Hospitaliers (ASH) manipulant les DASRI.

**12) INDEMNITE POUR SUJETIONS SPECIALES**

* Indemnités pour travail effectif de dimanche ou jour férié : 0,40 point par heure de travail, ou fraction d’heure.

Ces deux indemnités de dimanche et jour férié ne pourront se cumuler.

* Indemnité du travail de nuit : 12,5% du salaire de base majoré des heures supplémentaires éventuelles et heures d’astreinte.

Cette indemnité dérogatoire de nuit s’appliquera seule sans cumul avec indemnité pour travail effectif du dimanche et jour férié.

**13) PRIME DE DIMANCHE ET JOUR FERIE**

Les primes de dimanche et jours fériés sont arrêtées comme suit :

au 01.05.2017

- IDE –SF (jour) 28,79 €

- ASQ – AP (jour) 7,17 €

- Administration et entretien (jour) 3,08 €

- IDE – SF (nuit) 36,92 €

- ASQ – AP (nuit) 23,58 €

- Administration et entretien (nuit) 20,50 €

- ESH (nuit) 11,26 €

Les deux primes de dimanche et de jour férié ne sont pas cumulables. Par contre, elles sont cumulables avec les indemnités de sujétions spéciales, à savoir : indemnité de travail effectif de dimanche ou jour férié et indemnité de travail de nuit.

**14) PRIMES D’ASSIDUITE MENSUELLES ET TRIMESTRIELLES**

Une prime d’assiduité mensuelle de 32,50 € sera attribuée au personnel paramédical (IDE-ASQ-AP), manipulateur en radiologie, sage-femme. Cette prime sera de 32,83 € au 01mai 2017.

Une prime d’assiduité mensuelle de 10 € sera attribuée au personnel administratif, hôtelier, de service, de brancardage et de l’atelier.

Une prime d’assiduité sera attribuée trimestriellement d’un montant de 31,30 € à tous les salariés à compter du 01 mai 2017.

Ces primes d’assiduité seront supprimées en cas d’absence, sauf exceptions suivantes :

⮚ congés sans solde autorisés par la Direction

⮚ accident du travail

⮚ maladies professionnelles

⮚ congés maternité et évènements familiaux

⮚ congés pour enfant malade (au-delà du 3ème jour par an et jusqu’au 12ème jour par an)

Dans le cadre de ces exceptions, les primes d’assiduité seront calculées *prorata temporis* de la présence du salarié pendant la période de référence.

**15) PRIME D’ASSIDUITE ANNUELLE**

Une prime d’assiduité annuelle sera attribuée à l’ensemble du personnel en janvier 2018.

Bénéficiaires : l’ensemble du personnel ayant rempli les deux conditions suivantes :

* Etre présent au 31 décembre de l’année civile ;
* Ne pas avoir perdu le bénéficie de la prime d’assiduité trimestrielle au cours de l’un des 4 trimestres de l’année civile écoulée de par une absence.

Détermination du montant global versé à l’ensemble du personnel : Le montant versé à l’ensemble du personnel bénéficiaire correspond au total des primes d’assiduités trimestrielles n’ayant pas été payées du fait de l’absence des salariés.

Détermination du montant versé individuellement à chacun des bénéficiaires : les salariés se verront distribuer la prime telle que définie au précédant alinéa, au prorata du total des primes trimestrielles d’assiduité perçues.

Ainsi, 4 cas se présenteront :

1. Les salariés ayant été absents au cours de l’année, sauf exceptions listées à l’article 12 du présent accord, ne percevront pas la prime,
2. Les salariés sortis des effectifs avant le 31 décembre, ne percevront pas la prime,
3. Les salariés embauchés en cours d’année et n’ayant pas été absents, sauf exceptions listées à l’article 12 du présent accord, percevront la prime au prorata du montant des primes d’assiduité trimestrielles perçues au cours de l’année civile,
4. Les salariés présents toute l’année et n’ayant pas été absents, sauf exceptions listées à l’article 12 du présent accord, percevront la prime au prorata du montant des primes d’assiduité trimestrielles perçues au cours de l’année civile (pour tenir compte du temps de travail contractuel).

16) AVANCE DES INDEMNITES JOURNALIERES DES REGIMES DE PREVOYANCE

Pour les salariés de plus de cinq ans d’ancienneté, en cas d’arrêt de travail pour maladie ou pour accident de travail, l’Entreprise versera mensuellement une avance des indemnités de prévoyance remboursables par les régimes d’assurance maladie et de prévoyance complémentaire sous forme d’acomptes sur salaire.

L’Entreprise sera destinataire du versement direct desdites indemnités par subrogation du salarié absent. Dès réception de ces sommes, un bulletin de salaire de régularisation sera émis.

Pour les salariés de moins de cinq ans d’ancienneté, les indemnités journalières leurs seront versées directement par la caisse d’assurance maladie (sécurité sociale). COLLECTEAM (prévoyance), versera les indemnités directement à l’entreprise, qui se chargera ensuite de les reverser aux salariés. Toutefois, il est rappelé que les salariés devront communiquer, au service du personnel, les décomptes de la caisse d’assurance maladie dans les 80 jours suivants le début de l’arrêt. Au-delà, COLLECTEAM n’assurera pas le paiement des indemnités.

**17) DUREE DU TRAVAIL**

La durée quotidienne maximum du temps de travail est fixée à 12 heures pendant la durée du présent accord pour :

⮚ le personnel sanitaire

⮚ le personnel de nuit

⮚ les sages-femmes et auxiliaires puéricultrices

⮚ le personnel de certains services administratifs

⮚ le personnel des services hospitaliers, des services généraux et d’entretien.

Il est rappelé que l’amplitude maximum est de 13 heures.

**18) SPECIFICITE DU TRAVAIL DE NUIT**

Le présent accord d’Entreprise entérine l’existence du travail de nuit dans l’Entreprise pour prendre en compte la nécessité d’assurer la continuité de la prise en charge des patients.

A titre dérogatoire, la durée quotidienne du travail de nuit est maintenue à 11 heures 40, en deux périodes séparées par une pause de 20 minutes, l’amplitude étant de 12 heures.

La durée hebdomadaire du travail de nuit ne dépassera pas 40 heures en moyenne sur 6 semaines.

En contrepartie, le personnel de nuit bénéficie :

* de la rémunération de son temps de pause
* d’une prime de nuit égale à 12,5% du salaire de base majoré des heures d’astreinte et supplémentaires
* d’un temps de repos assimilé à du temps de travail effectif de 2,5% de chacune des heures réalisées entre 21 heures et 6 heures (cf. article 53-3 de la CCU)
* d’un temps de repos hebdomadaire moyen sur 2 semaines de 3,5 jours, compensant ainsi le temps de dépassement de la durée quotidienne du travail de nuit.

**19) JOURS FERIES**

Les jours fériés seront chômés chaque fois que le service le permettra :

⮚ les jours fériés travaillés seront, selon les nécessités du service, soit payés en sus du salaire normal, soit récupérés sur la base du nombre d’heures accompli le jour férié.

⮚ les jours fériés coïncidant avec un repos hebdomadaire seront, selon les besoins du service, soit payés en sus du salaire normal sur la base du 1/24ème du salaire mensuel de base, soit récupérés sur la base de 7 heures (cf. note de service du 12.12.2007).

⮚ pour le personnel de nuit, il est convenu de considérer comme jour férié travaillé, toute garde de nuit dont la prise en service a eu lieu la veille au soir du jour férié et la fin de service le matin du jour férié.

Par exception, le 1er mai sera toujours payé en sus du salaire normal, qu’il soit travaillé ou non travaillé suivant la méthode ci-dessus.

**20)** Il est prévu par le présent accord que la semaine civile démarre dans l’Entreprise le dimanche.

**21)** Il est prévu par le présent accord que les heures complémentaires des contrats temps partiel seront plafonnées à 30%. La rémunération des heures complémentaires des contrats à temps partiel sera effectuée en application des dispositions prévues par les Lois n°2014-288 du 5 Mars 2014 et n°2013-504 du 14 Juin 2013 - Article L.3123-17 à L.3123-20 du Code du Travail

S’il est constaté un recours systématique aux heures complémentaires le contrat à temps partiel sera obligatoirement révisé pour contractualiser le nombre d’heures travaillées.

**22) ANCIENNETE SUPERIEURE OU EGALE A 10 ANS DE PRESENCE DANS L’ENTREPRISE**

Une dotation de 7 heures de majoration du compteur des heures de récupération sera attribuée chaque année à chaque salarié justifiant de plus de 10 ans d’ancienneté à la date de début d’effet de l’accord d’entreprise. Cette dotation qui compensera ainsi en totalité la charge de la journée de solidarité, sera imputée sur le compteur le dernier jour de validité de l’accord d’entreprise (soit le 30/04/2017) uniquement pour les salariés présents dans l’entreprise à cette date ainsi que disposant de l’ancienneté requise au 01/05/2016 et sera proratisée en fonction du temps de travail effectif pendant la durée de l’accord.

Cette mesure ne sera reconduite dans l’accord d’entreprise Août 2017 - juillet 2018 qu’après évaluation de son impact.

**23) ANCIENNETE AU-DELA DE 30 ANS DE PRESENCE DANS L’ENTREPRISE**

Pour les salariés présents depuis plus de 30 ans dans la clinique SAINT GEORGE, il est mis en place une hausse de coefficient de 1% tous les ans, la première hausse intervenant à 31 ans d’ancienneté dans l’Entreprise.

**24) TEMPS D’HABILLAGE ET DE DESHABILLAGE**

Les avantages apportés par le présent accord annuel par rapport à la CCU de l’hospitalisation privée de 2002 et au Code du travail, compensent le temps d’habillage et de déshabillage. Aucune compensation complémentaire à ce titre ne sera accordée.

Le pointage doit s’effectuer en conséquence en tenue professionnelle et l’horaire hebdomadaire de 35 heures correspond à un travail effectif.

**25) FORMATION PROFESSIONNELLE OBLIGATOIRE**

Il est décidé de mettre en œuvre un cycle de formation professionnelle obligatoire.

Ce cycle sera constitué d’une journée de 7 heures prise sur un intervalle de 2 ans.

Ce cycle sera animé par le personnel d’encadrement du groupe SAINT GEORGE et par des intervenants extérieurs.

Il permettra la remise à jour du personnel sur des sujets :

* réglementaires
* de vigilance
* de développement de logiciel
* d’évolution des procédures
* d’adaptation au poste

Pour ce faire, il est proposé au personnel un ensemble de dates sur une période de 2 ans. A charge aux membres du personnel de s’inscrire obligatoirement sur une journée qui correspond à un repos, une RTT ou une récupération de jour férié. Cette journée sera payée en heures supplémentaires pour le personnel dont l’horaire est constitué d’alternance de semaines de 2 jours et de semaines de 5 jours.

Cette journée sera prise sur les horaires de travail pour le personnel travaillant 5 jours par semaine.

Le présent cycle de formation s’étend du 1er avril 2016 au 31 décembre 2017.

Le prochain ira du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2019.

**26) MESURES DEROGATOIRES**

Pour la seule durée du présent accord d’Entreprise et par dérogation aux règles d’attribution de la gratification de fin d’année fixées par note de service du 23/11/2000 et des acomptes mensuels à valoir sur celle-ci :

* Les absences pour enfant malade dans la limite des 3 jours annuels ne seront pas décomptées comme absence entraînant une diminution de la gratification de fin d’année
* La mise à la retraite à 70 ans par l’employeur ne sera pas suppressive de la gratification de fin d’année

En contrepartie de ces concessions provisoires, l’absence de participation à la séance de formation professionnelle sur la période du 01/09/2015 au 31/08/2017 sera considérée au titre de la gratification de fin d’année comme une absence.

**27) PARTICIPATION, INTERESSEMENT, EPARGNE SALARIALE**

- Un accord de participation non dérogatoire est mise en œuvre depuis 1973 ;

- Un accord d’intéressement triennal est mis en œuvre pour les exercices 2016, 2017 et 2018 ;

- Un accord d’épargne salariale et mis en œuvre chaque année.

**28) QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

Dans le cadre de l’amélioration de la qualité de vie au travail, l’établissement mettra en œuvre des :

- Séances de gymnastique avec coach spécialisé

- Séances de relaxation avec des spécialistes en sophrologie

- Séances de gestion du stress et de l’agressivité avec un psychologue

Ces séances se dérouleront selon un planning communiqué au personnel dans la nouvelle salle de rééducation du SSR la Séréna.

D’autre part, toute autre suggestion des représentants du personnel et recevant l’aval de la direction sera mis en œuvre.

**29) PUBLICITE**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la DIRECCTE des Alpes-Maritimes, dont un exemplaire papier ainsi qu’un exemplaire numérisé et un exemplaire sera déposé au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud’hommes de Nice.

Mention de cet accord figurera sur les tableaux de la Direction.

Fait à Nice, le 02/10/2017…………………………

En 4 exemplaires originaux

**POUR L’ENTREPRISE, POUR L’ORGANISATION SYNDICALE**

**FORCE OUVRIERE,**

Le Président Directeur Général, La Déléguée Syndicale

----------- --------------