|  |
| --- |
| ACCORD D’ENTREPRISE RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE* 2017 -
 |

**Entre**

**La société Clinique des Cèdres,**

Société par actions simplifiées,

Dont le siège est à Château d’Alliez – CS 20220 CORNEBARRIEU – 31705 BLAGNAC CEDEX,

Représentée par Monsieur x en sa qualité de Directeur,

D’une part, et

**L’organisation syndicale CFE-CGC** représentée par x, déléguée syndicale,

**L’organisation syndicale CGT** représentée par x et x, déléguées syndicales,

**L’organisation syndicale CFDT** représentée par x, et x, délégués syndicaux,

D’autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

**PREAMBULE**

Conformément aux dispositions des articles L. 2242-1 à L. 2242-8 du Code du travail, une négociation s’est engagée entre la Direction et les organisations syndicales représentatives dans l’entreprise.

Dans ce cadre et conformément au calendrier défini, les parties se sont rencontrées :

* 14/03/2017
* 18/04/2017
* 23/05/2017
* 29/06/2017
* 28/07/2017
* 31/08/2017
* 21/09/2017

Les parties étaient composées,

* pour les délégations syndicales : x
* pour la délégation patronale : x.

En début de négociation, la Direction a présenté le contexte dans lequel ces négociations vont se dérouler :

* un contexte économique et tarifaire défavorable (baisse des tarifs pour la 3ème année consécutive),
* des résultats 2017 en recul par rapport aux résultats 2016/2015
* se cumulant avec une absence d’évolution du CICE.

La Direction a ensuite présenté le bilan d’application des NAO 2016, le bilan de l’emploi et de la masse salariale sur l’année 2016.

A l’occasion de ces réunions, les parties ont abordé les points suivants à l’initiative des organisations syndicales :

* à l’initiative de la CFE CGC :



* à l’initiative de la CGT :
* Augmentation de la valeur du point à 7.05,
* Augmentation des sujétions de dimanches/fériés de 0.65 à 0.75,
* Augmentation des sujétions de nuit de 11% à 13%,
* Revalorisation salariales sous forme de prime pour les salariés au SMIC + complément de salaire (en parallèle augmentation du point)
* Répercussions des augmentations annuelles du SMIC sur tous les salaires pour bloquer la dégradation du pouvoir d’achat, le tassement des grilles,
* Subrogation
* Prise en charge des 3 jours de carence pour toute hospitalisation (extérieure clinique)
* Augmenter participation employeur mutuelle
* Jour de Pentecôte offert
* Assiduité jour de repos
* Un jour de repos tous les 5 ans d’ancienneté
* Parking salarié / parking patient
* Un jour/nuit pour le déménagement
* Un jour d’enfant malade supplémentaire pris en charge (passer de 3 à 4)
* RCR majoré sans tenir compte des absences dans le cycle
* Revoir les jours pour événements familiaux (3 jours de décès pour ascendants, elle sœur, beau frère (conjoint du frère ou de la sœur du salarié),
* Améliorer la prime de panier de nuit
* Brancardage :
	+ Améliorer la présence brancardier avec une véritable étude des besoins des services
	+ Mettre en place de suite des renforts le samedi et le dimanche sans modification impactant la semaine
	+ Mettre en place une fiche de fonction et tâches à réaliser bien précise et écrite, remise aux salariés
* Gériatrie :
	+ Demande d’amélioration en terme de communication : support de communication, réunion de service
	+ Demande d’amélioration organisationnelle
	+ Améliorer la répartition des soins J/N
* SSR 1200 :
	+ Demande d’amélioration de la communication (réunion de service)
	+ Avoir de la reconnaissance
	+ Avoir une réactivité en terme de renforts sans attendre que le personnel soit épuisé
* Psychiatrie :
	+ Capitole A et B :
		- Pourvoir plus efficacement aux remplacements (CP et REC)
		- Avoir des personnes fixes pour les remplacements longue durée (plutôt qu’un nouveau chaque nuit/jour)
	+ Esquirol :
		- Revue de psychiatrie pour le personnel
		- Jeux de société pour les patients + table 4 personnes et 4 chaises dans le couloir pour activités
		- Table solide pour l’office
		- Nouveaux tabourets à roulette pour salle de soin
		- Un nouvel ascenseur
		- Un nouvel appareil à ECG
		- Un abonnement à un quotidien
		- Demande de formations adaptées
		- Récupérer le bureau médical pour avoir une salle d’activité et faire des entretiens IDE
	+ Carmes :
		- Du matériel fonctionnel (chaises, dynamap, appareil à ECG)
* ASH :
	+ 2 ASH par jour au 1100 et 1200 à partir de mercredi
	+ Sur l’USIC, mettre renfort aussi le mercredi après-midi quand le CDT est ouvert (déjà en place les mardi, jeudi et vendredi)
	+ Sur les bureaux du 1000, compenser les absences (un arrêt maladie et une personne envoyée à la stérilisation)
* Expédition :
	+ Prime en fonction de l’amélioration du DSO
	+ Un WC supplémentaire (à côté plateau technique)
	+ Nettoyage des locaux
* DIM PMSI :
	+ Prime de 10 points
	+ Améliorer la progression de carrière
	+ Aide pour archivage des dossiers et améliorer le local d’archivage en psychiatrie
* Facturation :
	+ Jours de repos supplémentaires pour les séniors cumulables pour partir plus tôt à la retraite
* USINV :
	+ Ouverture de la pharmacie le dimanche
	+ Améliorer la ventilation du bureau
* Stérilisation :
	+ Finaliser les engagements pris par la direction envers les salariés par un écrit
* S25/SC :
	+ Prime spécifique type réa
	+ Une paire de chaussure par an
	+ Une cadre attitrée à temps plein
	+ Une pompe HAP dans toutes les chambres
	+ Indemnisation du dépassement de temps de relève systématique J et N (service en 12h et 12h30)
* Toutes les IDE : revalorisation sous forme de prime métier (x points) et progression de carrière
* Uro-viscéral : Fragmenter le cycle de travail pour permettre la majoration des HS
* à l’initiative de la CFDT :



* Augmentation de la valeur du point à 7,05
* augmentation sujétion dimanche et férié de 0,65 à 0,68
* augmentation de sujétion de nuit de 11% à 11.5%
* Réévaluation du prime panier de 2,21€ à 3,50 € ou avoir le choix de prendre son panier repas.
* Modification des grilles salariales pour valoriser l’ancienneté des salariés
* Demande revalorisation pour les secrétaires de la préadmissions 50 points (350 € brut / mois) ou une personne supplémentaire qui permette une amélioration optimale au vue de l’activité croissante , c’est très difficile au quotidien pour obtenir des dossiers corrects ( Nombres de pack Ambu vendus en augmentation, création maximum de dossiers administratifs : travail qui permet un meilleur lissage des activités programmées , travail très important de la conformité du dossier administratif , nombre croissant de dossiers complets au niveau des prises en charge des mutuelles voir annexe)
* Augmentation de 10 points de salaire pour le service DIM-PMSI.
* Pour les salariés administratifs diminuer la durée entre les changements de groupe Exemple 8 ans au lieu de 12 ans et 12 ans au lieu de 20ans puis au bout de 20 ans accéder à un changement de groupe en linéaire THQB
* Le PMSI a besoin d’aide pour l’archivage. , quels sont les solutions que l’on pourra mettre en place pour que les salariés ne se démoralisent pas de l’archivage qui s’accumulent ?
* Reconnaissance du personnel non cadre titulaire d’un DU (diplôme universitaire) ou d’une formation diplômante en relation avec leur poste
* IDE passage en IDE spécialisé THQA sans période probatoire
* Prime de soins palliatifs pour le personnel de l’équipe mobile douleur et soins palliatifs (ides, psycho et secrétaire) identique à celles du personnel pneumo et gastro.
* Remettre la Prime d’assiduité ou prime de présentéisme
* Prise en charge des 3 jours de carence par l’employeur pour les salariés hospitalisés (urgences, ambulatoire et hospitalisation) dans d’autres établissements que la Clinique des cèdres.
* Revalorisation de la prime senior pour les plus de 55 ans de 160€ brut à320€
* Pour le service Gériatrie, il serait nécessaire une IDE et une ASQ en jour en supplément alors que nous avons actuellement que 19 patients. Le service est très lourd.
* Revoir les relèves de 15mn du soir et du matin dans certains services que l’on ne peut respecter d’où dépassement des horaires.
* 3 jours enfant malade pour chaque enfant.
* Mise en place d’un compte épargne temps pour l’ensemble des salariés : 10 jours à épargner au maximum/an.
* Les salariés de la clinique des cèdres désirent une meilleure reconnaissance de leur travail effectué

Le cadre des NAO 2017 est extrêmement contraint. Il a cependant été décidé l’attribution d’une enveloppe de 100 000 € brute chargée au titre de 2017 afin de reconnaitre l’implication de chacun et la nécessité d’intégrer, dans leurs propositions, des mesures :

* visant à toucher toutes les catégories de personnels,
* privilégiant une politique de ressources humaines soucieuse d’équité,
* Favoriser l’attractivité des emplois de la clinique.

L’ensemble des demandes a fait l’objet de discussions. Les organisations syndicales se sont réunies en intersyndicale le 27/04/2017 et ont présenté les points pour lesquels elles souhaitaient négocier en priorité et pour lesquels elles demandaient un chiffrage.

L’ensemble de ces points représente une évolution de la masse salariale annuelle brute chargée de 2.3 millions d’euros.



Prenant en compte le contexte de la clinique et l’enveloppe dévolue, la Direction a travaillé et a proposé à la négociation, les mesures suivantes :

* Augmentation de la participation employeur à la mutuelle de 50% à 80%
* Augmentation de la participation employeur à la restauration du personnel de jour (self) et de nuit (prime de panier) à 3 €.

Et la prise en charge, hors enveloppe NAO, des bancs et tables de jardin demandées par les OS.

Lors de la réunion du 31/08/2017, les organisations syndicales ont présentées de nouvelles priorités :

Pour la CFE CGC :

* Participation employeur à la mutuelle de 90%
* Prime de 10 points pour le PMSI
* Prime de 150 € brut mensuel pour le biomédical
* 1 jour d’enfant malade supplémentaire pris en charge par l’employeur

Pour la CGT :

* 16h de repos par an en fonction du présentéisme
* Progression de carrière pour des IDE avec passage à 6 ans de Ta et Tb en Z+1
* 1 jour d’enfant malade supplémentaire pris en charge par l’employeur
* Un jour/une nuit pour déménagement
* Amélioration progression carrière du PMSI
* Sujétions de dimanche/fériés de 0.65 à 0.68 point
* Sujétion de nuit de 11% à 11.5%

Pour la CFDT :

* 1 jour d’enfant malade supplémentaire pris en charge par l’employeur
* Sujétion de nuit de 11% à 11.5%
* Prime de 10 points pour le PMSI
* 16h de repos par an en fonction du présentéisme
* Progression de carrière pour des IDE avec passage à 8 ans de Ta et Tb en Z+1
* Création 1 etp au service pré admission
* Participation employeur à la mutuelle de 90%

Après échanges et négociations, les parties se sont donc entendues sur les points suivants.

**ARTICLE 1 – Rémunération, temps de travail, partage de la valeur ajoutée**

1. **Progression de carrière des IDE**

(Budget représentant 62 530 € brut chargé en annuel).

Revendication exprimée par 3 OS sur 3.

Le marché toulousain de l’emploi des IDE est tendu depuis plusieurs années. La Clinique fait également le constat que le turn over sur cette catégorie de personnel est en augmentation.

Sur cette base et dans la continuité des mesures négociées les années antérieures, il a été négocié la révision de la progression de carrière des IDE selon les modalités suivantes :

Parcours actuel :

Embauche de Ta.

Après évaluation de l’encadrement :

Après 12 ans, passage de Ta en Tb en Z+1

A compter de la mise en application du présent accord et de manière pérenne :

Embauche de Ta.

Après évaluation de l’encadrement :

Après 3 ans, passage de Ta en Tb en Z+1. Effet au mois anniversaire de l’atteinte des 3 ans.

Pour l’année 2017, toutes les IDE ayant entre 3 et 12 ans bénéficieront du dispositif avec effet au 1er jour du mois de la mise en application de cet accord.

1. **Attribution d’un jour d’enfant malade supplémentaire**

(Budget représentant 6 377 € brut chargé en annuel).

Revendication exprimée par 3 OS sur 3.

L’article 61 de la CCN prévoit la prise en charge par l’employeur des 3 premiers jours ouvrables dit d’enfant malade par année civile.

A l’issue de la négociation et dans un souci de ne pas pénaliser les familles, la clinique prendra en charge le 4ème jour ouvrable par salarié dans les mêmes conditions que ceux définis par la CCN à compter de la mise en application de cet accord et de manière pérenne.

1. **Commission évolution de carrière**

Au mois de février 2016, la Direction a décidé de mettre en place annuellement une commission évolution de carrière. Celle-ci permettra de répondre à certaines demandes des OS lors des NAO portant sur des revalorisations individuelles ou collectives du personnel.

En 2016, la commission s’est tenue le 29/11/2016. Elle a étudié la situation de 10 salariés pour un budget de 20 869 € annuel brut chargé.

En 2017, une première commission s’est tenue le 31/08/2017 et a étudié la situation de 10 salariés pour un budget de 21 593 € annuel brut chargé.

1. **Rémunération des agents de stérilisation**

(Budget représentant 21 904 € annuel brut chargé)

Fin novembre 2015, une prime de pénibilité de 8 points a été attribuée au personnel de la stérilisation. Celle-ci sera maintenue jusqu’à l’ouverture de la nouvelle stérilisation.

Après échange entre la direction et l’équipe de stérilisation, il a été attribué :

* un complément de 4 points au 01/04/2017. Celui-ci sera maintenu jusqu’à l’ouverture de la nouvelle stérilisation.
* Une prime exceptionnelle d’un montant maximum de 250 € au prorata du temps de travail, versée sur la paie du mois d’avril 2017.
1. **Partage de la valeur ajoutée**

Malgré un PV de désaccord intervenu en juin 2017 sur un projet d’accord d’intéressement la Direction relancera cette négociation début 2018.

1. **Temps de travail**

Les parties rappellent que les dispositions relatives à la durée et à l’aménagement du temps de travail ont fait l’objet d’une reprise dans le cadre de l’accord d’adaptation
n°1 du 6 mars 2014.

Les évolutions de la durée et de l’aménagement du temps de travail sont régulièrement présentées en CE et CHSCT afin de prendre en compte les modifications d’organisation et de fonctionnement.

La CFDT et la CGT ont proposé la mise en place d’un compteur d’heures dites de présentéisme lors de la réunion du 31/08/2017. Compte tenu de l’avancement des négociations, de la complexité du mécanisme à mettre en place, il a été convenu que ce point pourrait être étudié lors des NAO 2018. Il sera alors attendu :

* pour assurer la mise en place de cette mesure et son évaluation, la définition du mécanisme de déclenchement et des indicateurs de suivi (impact sur l’absentéisme, sur le nombre de CDD de remplacement)
* pour financer cette mesure la définition des contreparties.

**ARTICLE 2 – Egalité professionnelle et qualité de vie au travail**

1. **Egalité professionnelle**
2. **Insertion professionnelle et maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés**

L’ensemble des thèmes et informations y afférents ont fait l’objet d’une analyse par les parties en présence sur la base des documents transmis par la Direction, lesquelles ont convenu que les mesures en vigueur demeurent inchangées.

1. **Régime de prévoyance et frais de santé**

(Budget représentant 27 430 € brut chargé en annuel).

Les régimes de prévoyance et frais de santé sont négociés au niveau national. Il n’est pas prévu de changement en 2017.

Actuellement la clinique prend en charge 50% de la cotisation du régime de base soit sur la base des cotisations 2017 : 20.92 € x 50% = 10.46 € / salarié adhérent et par mois.

Afin de favoriser la mutualisation et l’adhésion à notre mutuelle obligatoire, la Clinique montera sa participation employeur à 70% du régime obligatoire, soit sur la base des cotisations 2017 : 20.92 € x 70% = 14.64 € / salarié adhérent et par mois, à compter du 01/01/2017 et de manière pérenne.

Revendication exprimée par 2 OS sur 3.

1. **Droit à la déconnexion**

Le Groupe CAPIO a rédigé une charte informatique qui a été présentée aux instances et adjointe au règlement intérieur de la clinique et n’a pas fait l’objet de remarques et de demandes lors des NAO de la part des organisations syndicales.

1. **Prévention de la pénibilité**

Le Groupe CAPIO a négocié au niveau national un accord pénibilité signé le 21/07/2016 pour une durée de 3 ans (2016-2018).

En sus de l’accord, un deuxième référent pénibilité a été nommé.

1. **Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes**

Les dispositions de l’article L. 2242-8 du Code du travail comportent l’obligation de négocier un accord d’entreprise ou à défaut, de mettre en place un plan d’actions unilatéral fixant les objectifs d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l’entreprise ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre.

Ce thème fera l’objet d’un accord spécifique.

1. **Qualité de vie au travail**

La clinique, consciente de l'importante de la qualité de vie au travail, a lancé depuis le début de l'année 2017, un programme d'amélioration du bien-être au travail et d’articulation vie professionnelle/vie personnelle.

Les actions suivantes ont été réalisées :

- mise à disposition gratuite d'une ligne téléphonique de soutien et d'accompagnement des salariés en difficulté avec REHALTO,

- organisation de séances d'ostéopathie gratuites en partenariat avec l'Institut Toulousain d'Ostéopathie,

- lancement auprès du personnel d'un baromètre santé et bien-être au travail pour définir les actions d'éducation thérapeutiques qui seront proposées dans les mois à venir,

- inscription au plan de formation d'actions de formation au respect mutuel et à la bien-traitance au travail, gestion du stress, PRAP,

- préparation d'une salle de détente à destination du personnel, en lien avec le CE, où les salariés pourront pratiquer du cardio training (Ouverture officielle le 26 septembre 2017) et à des activités de détente de type massage, Pilate proposées à des tarifs préférentiels début octobre 2017.

**ARTICLE 8 – INTERPRETATION**

Les représentants des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans le mois suivant la demande, pour étudier et tenter de régler toute difficulté d’interprétation née de l’application du présent accord.

Dans ce cas, la demande de réunion consigne l’exposé précis de la difficulté susvisée.

Un procès-verbal rédigé par la Direction consignera soit l’interprétation commune retenue en fin de réunion soit, à défaut d’interprétation commune, les positions respectives de chacune des parties en présence. Ce document sera remis à chaque partie signataire du présent accord.

**ARTICLE 9 – NON-CUMUL**

Il est convenu que les dispositions du présent accord forment un tout indivisible, les avantages et normes institués ayant été consentis les uns en contrepartie des autres. Il ne saurait donc faire l’objet d’une mise en œuvre fractionnée.

Il est précisé par les parties que si des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles de même nature ou de nature proche (classification, rémunération,…) devaient être globalement, sur l’ensemble des avantages ayant le même objet, plus avantageuses pour les salariés, elles se substitueraient aux dispositions du présent accord pour devenir les seules applicables.

**ARTICLE 10 – CHAMP D’APPLICATION DE L’ACCORD**

Le présent accord s’applique à l’ensemble des salariés de la Clinique des Cèdres.

**ARTICLE 11 – ENTREE EN VIGUEUR - REVISION**

Les dispositions du présent accord sont conclues pour une durée indéterminée à compter du mois civil suivant la signature du présent accord.

Toute modification de l’une des dispositions du présent accord qui serait convenue entre les parties signataires donnera lieu à l’établissement d’un avenant modificatif.

**ARTICLE 12 – PUBLICITE ET DEPOT**

Un exemplaire original est établi pour chaque partie.

En outre, le présent accord sera déposé, à la diligence de la Direction, en deux exemplaires (dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) à la DIRECCTE de Haute-Garonne, et en un exemplaire au Secrétariat-Greffe du Conseil des Prud’hommes de Toulouse.

Un exemplaire sera également remis au secrétaire du Comité d’Entreprise.

La mention de l’existence du présent accord sera portée sur le tableau d’affichage réservé aux communications de la Direction.

Fait en 5 exemplaires originaux, à Cornebarrieu, le 28/09/2017

La Clinique des Cèdres,

Représentée par x,

Le syndicat CFE-CGC,

Représenté par x,

Le syndicat CGT,

Représenté par x,

x, déléguée syndicale,

Le syndicat CFDT,

Représenté par x, déléguée syndicale,

x, délégué syndical.

**ANNEXE**

**Tableau de synthèse des mesures retenues :**

