



## Accord local de juillet 2022 issu du SEGUR de la Santé – AXE 2 Politique de remplacement et gestion des équipes de suppléance

### Parties signataires

Le Centre hospitalier de Pau représenté par Monsieur Jean-François VINET, en sa qualité de chef d'établissement

Et

Les représentants du personnel :

L'organisation CFTD, représentée par M. Denis LAVROF, Infirmier diplômé d'Etat, en sa qualité de représentant du personnel au sein du Centre Hospitalier de PAU

L'organisation CGT, représentée par Mme Sandrine BARADAT, Aide-soignante, en sa qualité de représentante du personnel au sein du Centre Hospitalier de PAU

### 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 relatifs aux modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique.

### Préambule

Le présent accord local s'inscrit dans le cadre des accords SEGUR, axe 2, qui prévoient l'ouverture de négociations dans les domaines de la sécurisation des organisations, l'amélioration des conditions de travail, l'amélioration des parcours professionnels et de l'attractivité des métiers au plus près du patient en complémentarité avec l'axe 1 du SEGUR.

Le Centre hospitalier de PAU a ouvert les négociations en décembre 2021. La méthodologie retenue pour aboutir à cet accord a été définie conjointement entre les parties. Les échanges ont eu lieu sous forme de réunion de travail.

La première rencontre de décembre 2021 a permis le partage d'un diagnostic partagé dans le domaine des ressources humaines et l'identification des thématiques de négociations, dont celle de la gestion des remplacements.

La deuxième rencontre de janvier 2022, a permis aux parties de s'accorder sur la pertinence du recours à une plateforme dématérialisée permettant la gestion des remplacements en interne et la nécessité de définir une organisation des remplacements permettant de rendre toute sa place au volontariat des agents et de faciliter le travail de l'encadrement.

JPV

CL

DL

La troisième rencontre du 11 mars 2022, a permis l'actualisation des modalités de fonctionnement du Pool de remplacement, partie intégrante de la politique globale de remplacement du Centre hospitalier de PAU qui doit être formalisée conjointement avec les organisations syndicales dans le cadre de cette démarche de négociation.

La quatrième réunion, en date du 3 juin 2022 a été consacré à la politique de remplacement et la résorption de l'emploi précaire.

La cinquième réunion, en date du 16 juin 2022, a permis d'échanger sur le projet de nouvelle politique attractivité fidélisation et particulièrement la résorption de l'emploi précaire et de valider la politique de remplacement et la charte du pool dans sa version 2022.

La sixième réunion en date du 22 juin 2022, a permis un échange sur les créations de postes dans le cadre des enveloppes budgétaires et la validation des deux documents en lien avec la politique de remplacement.

La septième réunion avait pour objet la relecture d'un accord global. Le choix a été fait de décliner chaque thématique dans un accord dédié.

Les parties au présent accord entendent donc formaliser leur engagement dans le domaine suivant :

**Engagement relatif à la politique de remplacement et à la charte du pool (équipe de suppléance de jour)**

- ✚ Documents de référence annexés : la politique de remplacement validée le 30 juin et la charte du pool mise à jour validée le 30 juin 2022

Le Centre hospitalier de PAU a formalisé de manière concertée et conjointe avec les représentants du personnel, la politique de remplacement et a mis à jour la charte du pool (suppléance de jour).

**Article 1 : La politique de remplacement**

Le Centre hospitalier de PAU s'engage à mettre en œuvre et respecter les termes de cette politique de remplacement qui sera inscrite à l'ordre du jour du CTE d'octobre 2022 et intégrée aux Lignes Directrices de Gestion de l'établissement.

Le Centre hospitalier de PAU s'engage à évaluer a minima annuellement la mise en œuvre de sa politique de remplacement et à présenter en Comité Social d'Etablissement les résultats de cette évaluation.

**Article 2 : Le service de suppléance et la charte du pool**

La Direction des soins s'engage à appliquer la Charte de fonctionnement du service de suppléance de jour (pool de remplacement) dans sa version actualisée.

La Direction des soins et la Direction des Ressources humaines, s'engagent conjointement à tout mettre en œuvre pour pourvoir les postes vacants du service de suppléance (pool), pour anticiper les départs et faciliter le maintien des compétences et la polyvalence des professionnels de ce service.

La Direction de soins s'engage à formaliser le parcours d'intégration des professionnels affectés au pool.

SPV

CL

DC

La Direction des ressources humaines s'engage à communiquer aux acteurs concernés les éléments relatifs à l'utilisation des mensualités du pool par les différents services bénéficiaires de façon régulière afin que ces éléments puissent servir de base à une analyse conjointe.

Les parties s'accordent sur la nécessité de renforcer les effectifs cibles des équipes IDE et AS de suppléance en mobilisant notamment l'enveloppe SEGUR de création de postes.

### **Article 3 : La plateforme de remplacement et la gestion des rappels**

Le Centre Hospitalier de Pau s'engage à poursuivre les discussions à compter de septembre 2022 sur la gestion des remplacements en proposant une charte d'organisation des rappels adossée à une future plateforme dématérialisée. Parallèlement, la Direction s'engage à formaliser la gestion des continuités de service à soumettre au CTE ou CSE.

La Direction s'engage à tout mettre en œuvre pour l'aboutissement du projet d'acquisition d'un outil d'aide à la gestion des remplacements de courte durée.

La Direction s'engage à allouer les moyens financiers nécessaires à l'achat et la maintenance de cet outil et à associer les représentants du personnel au choix de l'outil et à la définition des modalités de mise en œuvre.

La Direction s'engage à la mise en service de cette plateforme au plus tard à la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2023 si les prérequis techniques le permettent.

### **Article 4 : Engagement relatif au suivi de l'absentéisme :**

La Direction des Ressources humaines s'engage à recueillir et diffuser les éléments relatifs à l'absentéisme et à proposer une analyse permettant d'adapter le cas échéant la politique de remplacement.

### **Article 5 : Champ d'application et durée de l'accord**

La Direction s'engage à assurer le suivi avec l'Agence Régionale de Santé dans le cadre du dialogue de gestion, ainsi que le suivi d'indicateurs nationaux via une enquête trimestrielle jusqu'en 2024.

Le présent accord concerne les personnels non médicaux.

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans et s'applique à compter de sa signature.

La Direction s'engage à poursuivre les discussions dans un ou plusieurs autre(s) accord(s) sur les autres champs de financement (enveloppes prime d'engagement collectif et forfait d'heures supplémentaires sur rémunérées) en questionnant le cas échéant l'opportunité de mobilisation des financements dans le cadre de la fongibilité entre certaines enveloppes.

### **Article 6 : Modalités de publicité et de révision de l'accord**

Le présent accord est accessible sur l'intranet de l'établissement, partie Direction des Ressources Humaines. Une note d'information sera communiquée aux professionnels.

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 signataires.

### **Article 7 : Modalités de suspension de l'accord**

L'accord peut être suspendu dans les conditions suivantes :

- En cas de situation exceptionnelle.
- À l'initiative de l'autorité signataire de l'accord.

Cette suspension est effective après un préavis de quinze jours et pour une durée maximum de trois mois.

### **Article 8 : Modalités de suivi de l'accord :**

D'un commun accord entre les parties, il est décidé de ne pas instaurer de comité de suivi spécifique  
Le suivi de cet accord est assuré par le Comité Technique d'Etablissement jusqu'au 31 décembre 2022  
puis par le Comité Social d'Etablissement.

### **Signatures :**

Fait à Pau, le 12/07/2022 en 3 exemplaires

L'établissement représenté par Monsieur Jean-François VINET, chef d'établissement

ET

Les représentants du personnel :

Mme Catherine LE PAUVRE, représentant la CGT



M. Denis LAVROF, représentant la CFDT

