

**MERCREDI 06 OCTOBRE  
2021**

**SIGNATURE DE L'ACCORD LOCAL POUR  
RELANCER L'EMPLOI ET L'ATTRACTIVITÉ  
AU CENTRE HOSPITALIER SIMONE VEIL  
DE BLOIS - 2022-2026**



**CONTACT PRESSE**

► Thibaut ODIETTE, responsable Communication et Culture -  
Centre Hospitalier - Mail Pierre Charlot - 41 016 Blois cedex  
Tél. : 02 54 55 66 86 - E-mail : [communication@ch-blois.fr](mailto:communication@ch-blois.fr)

**DOSSIER** **DEPRESE**

Le Premier Accord Local du Département  
et de la Région suite à l'Accord National Ségur

## Une politique ambitieuse de relance de l'emploi et de l'attractivité au Centre Hospitalier Simone Veil de Blois

### Attractivité des carrières

#### Développement de l'emploi

#### Adaptation des organisations

Dans la continuité du précédent Accord Local signé en 2016 avec la CFTD, syndicat majoritaire à l'époque au sein de l'établissement, la Direction a engagé dès le début de l'année 2021 un **cycle de négociations** avec les organisations représentatives des professionnels de santé.

L'**objectif central** est de maintenir une **dynamique de dialogue social** telle qu'elle avait prévalu au cours de la période 2016-2020, mais également de tenir compte d'un **contexte en profonde évolution**.

Les récents **accords nationaux du Ségur de la Santé**, signés le 13 juillet 2020, rappellent l'importance de la **négociation de proximité** dans les établissements de santé. Le cadre réglementaire a été modifié et le champ de compétence des accords locaux élargi. La Direction a saisi cette opportunité et renforcé la place de la négociation locale au sein de l'établissement.

Ces engagements s'inscrivent en cohérence avec les réflexions en cours dans le cadre de l'élaboration du **nouveau projet d'établissement** construit autour des trois mots clefs, **Fédérer, Transformer, Innover**, et qui préfigure le **Nouvel Hôpital de Blois**.

Les organisations syndicales représentatives signataires :  
CFTD  
CGT, syndicat majoritaire

## Un accord local signé intégrant **5 objectifs** en vue de **relancer l'emploi et l'attractivité** au Centre Hospitalier Simone Veil de Blois

### Introduction

L'accord local est signé en vue de répondre aux objectifs suivants :

- Assurer la relance de l'emploi et de l'attractivité **au regard d'un contexte de démographie médicale et paramédicale en tension** sur le territoire ;
- Rendre **attractives les carrières** hospitalières ;
- **Améliorer les organisations** du travail ;
- Renforcer la **reconnaissance** au travail.

### Objectif n° 1 : Favoriser la progression des carrières

L'objectif n°1 est de :

- ✓ Permettre à tout professionnel d'être plus **rapidement mis en stage** et ce, **dès six mois d'exercice** sur un poste vacant.
- ✓ Etre à l'écoute du souhait de développement professionnel des personnels, en leur permettant de se présenter aux concours et leur offrant ainsi une **visibilité** sur la suite de leur carrière, **en les accompagnant**.

Au titre de la progression des carrières, c'est un budget global de **625 000 €** qui sera accordé pour la période.

### Objectif n° 2 : Vers une meilleure rémunération

Depuis l'Accord National Parcours Professionnels Carrières Rémunérations de 2015, les agents contractuels et titulaires ne bénéficient plus des mêmes grilles de rémunération, ce qui a fait naître beaucoup d'incompréhensions auxquelles il est nécessaire de répondre.

Ainsi, l'harmonisation des grilles sera effective pour tout nouvel arrivant et contractuel de catégorie C intégrant l'établissement à partir du **1<sup>er</sup> janvier 2022**.

Cette mesure nécessaire, au coût de **200 000 euros**, s'ajoute aux 9.4 millions d'euros (résultant des premières mesures de revalorisation des rémunérations issues du Ségur de la Santé.)

La **valeur professionnelle des agents** et leur **implication quotidienne** dans l'établissement doivent être mieux prises en considération. Les **rémunérations des contractuels** seront améliorées et l'**implication au travail** de chaque professionnel sera mieux prise en compte.

Cette volonté s'exprimera par un **nouveau calcul de la prime de service** :

- Une **part fixe**, reposant sur le grade de l'agent.
- Une **part variable** tenant compte de la **valeur professionnelle de l'agent** définie dans le cadre de l'évaluation annuelle.

Pour mettre en place ce nouveau mode de calcul, une **commission des recours**, respectant le principe paritaire, va voir le jour.

Le coût de la prime de service restera inchangé mais sa répartition sera modifiée. Cette prime sera versée en deux temps, en novembre (acompte) et en février N+1 (solde).

### Objectif n° 3 : Sécuriser les organisations

Le **service public hospitalier** se doit d'assurer la **continuité du service rendu** aux patients. Cette exigence nécessite des organisations de travail adaptables, rendant difficile parfois la conciliation des vies professionnelle et personnelle.

Il est donc indispensable de mener une **réflexion sur l'organisation des moyens de remplacements** dans les services de soins. Ce sont ainsi **30 agents professionnels supplémentaires** qui seront engagés chaque été en renfort des effectifs, pour un **coût global de 90 000 euros par an**, ce qui a été réalisé **dès l'été 2021**.

Cet effort sera poursuivi chaque année jusqu'en 2026, soit un coût total de **540 000 €** sur la période.

Il est aussi nécessaire de poursuivre la **politique des heures supplémentaires** mise en œuvre par la Direction depuis plusieurs années, en lien avec une utilisation équilibrée des moyens de remplacement.

A partir de l'année 2022, le budget pour la rémunération des heures supplémentaires s'élève à 700 000€ par an, soit un budget global de **3,5 millions d'euros** jusqu'en 2026.

## Objectif n° 4 : Développer les pratiques avancées

Dans le cadre du projet d'établissement et du projet médico-soignant du GHT Santé 41 (Groupement Hospitalier de Territoire), la Direction souhaite favoriser la **promotion professionnelle des infirmières** désirant s'engager vers une carrière d'infirmière en pratiques avancées (IPA)

Cette action au coût de **188 000 euros** sera menée en :

- ✓ Renforçant la **communication** sur cette évolution professionnelle ;
- ✓ Proposant des postes d'infirmières en pratiques avancées aux professionnels dans une logique de gestion prévisionnelle des métiers et des compétences ;
- ✓ **Accompagnant les professionnels** au cours des deux années de formation.

### Qu'est-ce qu'une Infirmière en Pratiques Avancées (IPA) ?

Après l'obtention d'un diplôme de niveau Master, l'IPA se verra confier des missions de délégation de tâches médicales :

- ✓ Consultations de suivi de patients
- ✓ Renouvellement de prescriptions médicales

## Objectif n° 5 : Favoriser le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

L'établissement a engagé depuis 2013 une **politique dynamique de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap**. La convention de 2<sup>ème</sup> génération signée avec le Fond d'Insertion des Personnes Handicapées de la Fonction Publique (FIPHFP), qui permet de bénéficier d'un accompagnement financier, prend fin en 2021.

Une **convention de 3e génération** sera négociée avec le FIPHFP (2022-2024) et permettra de conforter voire **développer les actions en la matière**.

Cette action ambitieuse sera menée pour un coût de **261 000 euros**.

*Un comité de suivi associant les partenaires sociaux signataires sera installé pour dresser deux fois par an un bilan des actions menées.*

## L'ACCORD LOCAL EN CHIFFRES ...

Un effort financier sans précédent engagé par la Direction à hauteur de **5,3 millions d'euros** (hors champ du Ségur de la Santé) en faveur des professionnels d'aujourd'hui et de demain

### Retour sur les grandes lignes de l'accord local signé le 16 novembre 2016

Un accord en 4 objectifs :

- Promouvoir la qualité des relations sociales au travail.
- Développer une culture du respect.
- Maîtriser le rapport au temps.
- Développer la transmission des savoirs et l'accompagnement au quotidien.

Un accord traduit en actions opérationnelles :

- Mise en œuvre d'une politique de paiement des heures supplémentaires :
  - Soit **2.8 millions d'euros** répartis entre 2018 et 2021
- Lisibilité renforcée des concours professionnels et promotion professionnelle favorisée :
  - Soit **300 000 euros** répartis entre 2016 et 2021
- Organisation d'un séminaire cadre.
- Le sport et l'art pour améliorer le bien-être et l'efficacité au travail.