

ACCORD DE FIN DE CONFLIT AU Centre Hospitalier de Capesterre Belle-Eau

ENTRE :

La Direction du **Centre Hospitalier de Capesterre Belle Eau** représentée par son Directeur,
Monsieur Elie RÉGENT,

d'une part,

ET :

L'Organisations Syndicale :

- **UTS-UGTG** représentée par sa Secrétaire Générale Madame **Claudine MARATON**, et le Délégué Syndical du Centre Hospitalier de Capesterre Belle Eau **Monsieur FAGE Christian**

Sous la facilitation de **Mr Pierre REINETTE**, désigné par l'**ARS** et le **Conseil Départemental**

PREAMBULE

Depuis le 21 Février 2017, les agents du Centre Hospitalier de Capesterre Belle Eau ont entamé une grève pour réclamer :

- 1). L'examen et la révision des situations individuelles d'agents lésés dans le déroulement de leur carrière, et leur rémunération
 - 2). La révision du planning de travail prévu à compter du 1^{er} Février 2017
 - 3). La négociation d'un protocole de transfert vers le nouveau site du CHCBE à Saint-Sauveur.
- ❖ **Considérant** la poursuite de la grève et ce malgré l'accord intervenu le 20 Mars 2017 avec la Section Syndicale FSAS-CGTG du Centre Hospitalier de Capesterre Belle-Eau ;
 - ❖ **Considérant** l'opposition formée par l'UTS-UGTG à la validité de cet accord, opposition cependant contestée par la direction du CHCBE ;

M. cl.

FC

DR ER

- ⇒ **Considérant les principes affirmés par la Direction du CHCBE dans le projet social 2017.2021 :**

"La loi du 05 Juillet 2010, relative à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique incite les partenaires sociaux à faire de la négociation un véritable levier de progrès au bénéfice des usagers et des salariés.

Le dialogue social s'entend comme l'ensemble des processus permettant aux différents acteurs de l'institution d'échanger des informations, de se mobiliser et de s'investir dans l'évolution de l'établissement. Il est facteur de cohésion interne et repose sur :

- **Le respect ;**
- **La participation des personnels ;**
- **La qualité des relations entretenues avec les organisations syndicales**
- **La qualité des relations entretenues avec les personnels »**

- ⇒ **« Action n°17 : L'élaboration du Contrat Local d'Amélioration des Conditions de Travail (CLACT)**

Le CLACT est un accord signé entre le chef d'établissement et les organisations syndicales, pour engager des actions visant à améliorer les conditions de travail et/ou à prévenir les risques professionnels.

Le CLACT constitue un levier important pour contribuer à cette amélioration, il joue un rôle moteur dans le développement d'une culture de prévention.

Le CHCBE, a élaboré son CLACT depuis le 01/01/2016 et envoyé pour validation à l'ARS. Il fera l'objet d'une évaluation – révision et d'une mise à jour avant la fin de l'année 2017, pour tenir compte des nouvelles dispositions dues au transfert vers le nouvel établissement »).

« Action n°18 : L'élaboration du document unique

De même, le document unique d'évaluation des risques professionnels sera révisé et mis à jour avant la fin de l'année 2017. La liste des risques professionnels sera mise à jour chaque trimestre à partir des fiches d'évènements indésirables, qui vont également permettre de réaliser une cartographie des risques de l'établissement.

Un plan de prévention des risques professionnels pourrait également être proposé. »

- ❖ **Considérant la portée impérative de ces actions et singulièrement stratégique devant l'imminence de Transfert du CHCBE vers ses nouveaux locaux ;**

- ❖ **Considérant l'EPRD 2017 approuvé par le Conseil Départemental et l'ARS établissant un effectif rémunéré comme suit :**

▪ SSR	:	76	ETP
▪ USLD	:	23,25	ETP

M.cl.

FC

ANEX

▪ ACCUEIL DE JOUR	:	5,7 ETP
▪ EHPAD	:	77 ETP

- ❖ **Considérant** la nécessité d'actualiser le projet médical en lien avec le projet médical partagé du GHT SUD BASSE TERRE et le profil des patients et résidents
- ❖ **Considérant** les différentes négociations engagées tant avec la Direction du CHCBE qu'avec les autorités de financement et de contrôle : Conseil Départemental et l'ARS,

il a été retenu ce qui suit :

- **Sur les situations individuelles et le déroulement de carrière des agents :**

La Direction du CHCBE, confirme respecter toutes ses obligations réglementaires portant sur l'évolution des carrières, le parcours professionnel, les droits des agents en matière de formation, d'absences diverses, de rémunération, etc...

L'accès à l'emploi permanent, à l'intégration directe et la titularisation, suite à concours réservé de la Loi du 12 Mars 2012 relative à la Résorption de l'emploi précaire, le droit à la titularisation suite à concours de droit commun, l'emploi au grade conforme aux compétences et titres détenus par les agents, l'occupation de tous les emplois permanents par des titulaires et des stagiaires, devrait être la règle au CHCBE.

En conséquence,

Les parties s'entendent pour procéder au recensement de toutes les situations et décisions que les agents estiment porter préjudice au déroulement de leur carrière ; leur condition d'emploi et à leur rémunération.

Un état individuel de ces situations sera communiqué par l'UTS-UGTG à la Direction en vue d'éventuelles rectifications, dans le mois qui suit la signature du présent accord.

Par ailleurs, d'ores et déjà, s'agissant des agents lauréats actuellement en poste en tant que contractuels admis sur liste principale de tous les concours en 2015 et 2016, et dont la nomination a été différée du fait du report du transfert du CHCBE à ST SAUVEUR, la direction confirme qu'ils seront nommés au plus tard au 1er juillet 2017.

Il sera tenu compte de leur ancienneté et de leur parcours professionnel lors de leur titularisation.

S'agissant des deux agents contractuels de catégorie C, lauréats des concours et admis sur liste complémentaire, ils seront également nommés selon les procédures réglementaires au plus tard au 1^{er} juillet 2017.

Également le syndicat communiquera à la direction la liste des agents qui s'estiment être lésés dans le déroulement de leur carrière et dans leur rémunération, aux fins de régularisation éventuelle. L'administration hospitalière s'engage à les examiner sans délai.

M.C.

FC

PER

I. Sur la régularisation de la carrière de Madame LEGUIER Lydia

1.1 S'agissant du contentieux relatif au droit de retrait de Madame LEGUIER Lydia, l'intéressée ayant engagé une procédure en annulation auprès du Tribunal Administratif, les parties s'en remettent à la décision des juridictions de recours.

La question de sa réaffectation est en cours de règlement : une fiche de poste lui sera proposée. En attendant son affectation en tant que secrétaire administrative à l'EHPAD du CH CBE, Mme LEGUIER effectuera une période d'« immersion » à l'EHPAD du LAMENTIN.

II. Tableau de services des soins et expérimentation du planning en vue du nouvel établissement

1) Suite au refus du planning de février affiché par la Direction des Soins, la direction suspend l'application de ce planning, et décide de la reprise de l'ancien planning ainsi que la mise en place d'un groupe de travail composé de l'encadrement des soins, du Responsable des Ressources Humaines, de 4 Infirmiers et de 4 Aides-soignants. Les travaux du groupe seront présentés au Comité Technique d'Établissement, au Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail, et la CSIRMT.

D'autre part, une formation sur le logiciel « PLANICIEL » sera mise en place à l'attention des soignants, des agents de sécurité incendie et des cuisiniers pour mieux appréhender la gestion du temps de travail.

- 2) Une vérification du planning du mois de Mars a été faite. Les irrégularités constatées ont été régularisées.
- 3) Une Aide-Soignante a été recrutée en renfort de nuit, à compter du 1er Avril 2017

III. Sur le transfert vers le site de Saint-Sauveur

3.1- Organisation du déménagement

- ❖ Le guide du déménagement qui retrace toute la procédure relative au transfert vers le nouvel hôpital et distribué à l'ensemble des agents, sera réactualisé et présenté au Comité de Suivi. Le guide sera ensuite présenté aux instances (Comité Technique d'Établissement, Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail et Commission Médicale d'Établissement, CSIRMT).

3.2- Accord Cadre de Transfert :

La Direction confirme que ce transfert devrait intervenir au plus tard le 1^{er} Juillet 2017, en tout cas une fois que les accords des Commissions de Sécurité et de Conformité seront obtenus.

Dans l'attente, les parties s'entendent pour préciser dans un « Accord Cadre », les conditions de transfert, les nouvelles organisations du travail et de prise en charge des patients et pensionnaires. À cet effet, des groupes de travail thématiques regroupant toutes les catégories

M.C.

FC

AMER

professionnelles devront être constitués. Un calendrier de travail et les thèmes seront établis à l'initiative de la direction et soumis au CTE semaine 18.

Ainsi, le CHSCT procédera à l'établissement d'un diagnostic des conditions de travail et des organisations de travail projetées, conformément à l'article R.1435-19 du Code de la Santé Publique.

Parallèlement, la Direction du CHCBE engagera des négociations avec les organisations syndicales représentatives en vue de la conclusion d'un Contrat Local d'Amélioration des Conditions de Travail (CLACT).

La direction s'engage également à la production du Document Unique (DU) d'évaluation des Risques Professionnels et à la réactualisation de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), à l'évaluation de la charge de travail, à la détermination des effectifs cible par service.

À cet effet, dans les quinze (15) jours qui suivent la signature du présent accord, il sera remis aux organisations syndicales un état actualisé des organisations projetées (gestion administrative, technique, logistique), le projet médical actualisé, le projet de soins, le projet social, le bilan social 2015 ainsi que tout autre document essentiel à la bonne appréciation des nouvelles organisations (EPRD, Tableau des effectifs, programme d'investissement, etc...)

L'Accord Cadre réclamé par le Syndicat UTS-UGTG constitue un document de synthèse de tous ces engagements et obligations (CLACT, DU, GPEC, Accord Local sur l'aménagement et la Réduction du Temps de Travail, etc...).

Il devrait être conclu avant le Transfert fixé au plus tard au 1^{er} Juillet 2017, selon un calendrier tenant compte de l'évolution des travaux des groupes.

Un Comité de Suivi composée de 5 Représentants de l'Administration et de 5 Représentants des organisations syndicales au prorata de leur représentativité vérifiera la mise en œuvre de l'Accord Cadre ; la CSIRMT, le CHSCT, le CTE seront associés à la démarche. et le Conseil de Surveillance en sera informé.

Les rendez-vous du Comité de Suivi se tiendront une fois par mois à compter de la semaine 18.

IV. Fin de conflit

La signature du présent accord confirme la fin du conflit actuel.

Le travail reprend le 7 avril 2017 dans les conditions antérieures au 21 Février 2017.

Le droit de grève est un droit constitutionnel et à ce titre la direction ne peut engager de procédure disciplinaire à l'encontre des agents ayant exercé leur droit de grève.

Par ailleurs, le respect des règles d'éthique professionnelle doit prévaloir dans la gestion des personnels par l'encadrement notamment suite au conflit social.

L'organisation syndicale signataire du présent protocole ne sera pas inquiétée par la direction du CH CBE.

M.C.

FC

AMEK

Considérant la portée du présent accord, en ce qu'il appelle à la mobilisation de toutes les compétences, de toutes les volontés et de tous les agents, dans un climat social apaisé, et la nécessité de leur investissement personnel,

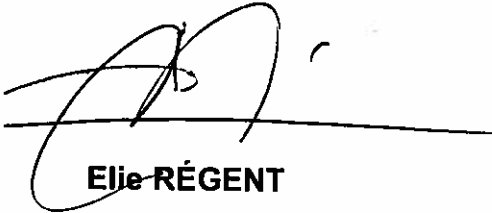
Considérant la charge de travail qu'un tel dispositif suppose (enquêtes, études, groupe de travail, rédaction, ...), tant sur le temps de travail qu'en dehors du temps de travail,

L'UTS-UGTG confirme l'adhésion déterminée et effective des personnels grévistes à tous les rendez-vous du transfert et parallèlement, la direction, en compensation, ne procédera à aucune retenue sur salaire pour fait de grève.

Fait à Jarry - Baie-Mahault, le 7 avril 2017

Pour le CHCBE

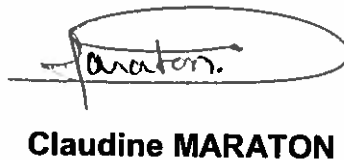
Le Directeur



Elie RÉGENT

Pour l'UTS-UGTG

La Secrétaire Générale



Claudine MARATON

Le Délégué Syndical



Christian FAGE

Le Facilitateur



Pierre REINETTE