



# LES ACCORDS LOCAUX 2022





# LES ACCORDS LOCAUX 2022



Entre :

Le **Centre Hospitalier Régional et Universitaire (CHRU) de Tours**,  
représenté par Madame Marie-Noëlle GÉRAIN BREUZARD, Directrice  
Générale,

D'une part,

Et

Les **organisations syndicales représentatives siégeant au Comité  
Technique d'Établissement (CTE)** du CHRU de Tours ci-après  
mentionnées :

Le syndicat CFDT, représenté par Madame Saadia AHED,

Le syndicat CFE CGC, représenté par Monsieur Jean-Christophe  
CALVO,

Le syndicat CFTC, représenté par Monsieur Bruno BERGER,

Le syndicat FO, représenté par Madame Katia MOLINERI.

Les signataires étant ensemble désignés comme « les parties ».

## Textes de référence

- **Accords du « Ségur de la santé »** signés le 13 juillet 2020 ;
- **Ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021** relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique ;
- **Décret n°2021-904 du 7 juillet 2021** relatif aux modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique ;
- **Instruction DGOS du 26 juillet 2021** relative à la mise en œuvre des mesures sur la sécurisation des organisations et des environnements de travail résultat de l'accord du « Ségur de la santé ».

## Sommaire

<b>Textes de références</b>	<b>p 3</b>
<b>Préambule</b>	<b>p 5</b>
<b>Article 1<sup>er</sup>      Portée juridique des Accords Locaux</b>	<b>p 7</b>
<b>Article 2      Objet des Accords Locaux</b>	<b>p 8</b>
Axe 1    Mieux remplacer	p 8
Axe 2    Attirer, fidéliser, valoriser	p 10
Axe 3    Encourager le travail au service du collectif	p 13
Axe 4    Développer la Qualité de Vie au Travail	p 14
<b>Article 3      Modalités de suivi</b>	<b>p 17</b>
<b>Article 4      Durée et entrée en vigueur</b>	<b>p 17</b>
<b>Article 5      Révision</b>	<b>p 17</b>
<b>Article 6      Suspension</b>	<b>p 18</b>
<b>Article 7      Dénonciation</b>	<b>p 18</b>
<b>Article 8      Publicité et communication</b>	<b>p 18</b>
<b>Annexes</b>	<b>p 20</b>

## Préambule

En donnant un nouveau cadre juridique à la négociation locale et une nouvelle portée aux accords qui en découlent, l'**ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021** relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique, encourage les établissements, dans le cadre d'une politique RH ambitieuse, à explorer une forme plus inédite de dialogue social.

Les **Accords du Ségur**, signés le 13 juillet 2020, étaient également le fruit d'un travail de négociation et invitaient les établissements à décliner localement ces accords.

Le contexte de la **crise sanitaire** d'ampleur a également poussé les responsables publics à innover dans la recherche de solutions d'adaptation.

C'est dans ce contexte que le CHRU de TOURS a ouvert une négociation collective en **octobre 2021** avec les organisations syndicales représentatives dans l'établissement.

Cette démarche s'est ouverte sur une **phase d'échanges, de dialogue et d'écoute** qui a abouti à la signature le **2 décembre 2021**, avec quatre des six organisations représentatives, à un **accord de méthode**. Celui-ci, a permis de déterminer une **méthodologie de travail** validée entre les parties, tant en matière de **confidentialité** des informations, que de **respect** et d'**écoute** des arguments de chacun, mais également de volonté de construction conjointe.

Cet accord a permis de fixer les thématiques de la négociation, le planning, les éléments de diagnostic attendus.

Cette phase s'est ouverte, à la suite de la signature de l'accord de méthode, avec

une première **réunion d'ouverture** le **6 octobre 2021** qui avait réuni toutes les organisations syndicales siégeant au Comité Technique d'Établissement (CTE), et une dernière réunion le 16 juin 2022.

## Article 1<sup>er</sup> Portée juridique des Accords Locaux

La Direction s'engage à appliquer les mesures prévues au titre de l'accord, sauf si des **dispositions législatives ou réglementaires** contraires venaient à s'imposer.

Dans ce cas, les mesures devenues non réglementaires ou illégales feraient l'objet d'une discussion, avec les signataires des Accords Locaux, afin d'envisager un amendement permettant de concilier l'esprit initial de l'article concerné et la réglementation en vigueur.

Les Accords Locaux s'inscrivent dans le cadre institutionnel plus général du **dialogue social** de l'établissement et seront, à ce titre, présentés pour **avis** dans les instances compétentes (CTE puis CSE en cas de révision).

Pour autant, la négociation et le suivi seront bien réservés aux signataires de l'accord de méthode et du protocole d'accord.

## Article 2 Objet des Accords Locaux

La Direction et les organisations syndicales signataires souhaitent, par le dialogue, partager un **constat commun** et définir les **axes prioritaires**.

La négociation a conduit à définir **4 axes prioritaires** et **13 actions clés**.

### Axe 1 – Mieux remplacer, pour mieux soigner

Le **taux d'absentéisme actuel**, aggravé par les deux années consécutives de crise et le nombre important de postes vacants, fait clairement apparaître la nécessité d'agir sur les **moyens de remplacement**, aujourd'hui dépassés.

Cette situation est source de désorganisation, de fermetures de lits, d'épuisement professionnel, de recours non maîtrisé aux heures supplémentaires et de remplacements non adaptés.

Il s'agit non seulement d'accroître les moyens de remplacer, mais aussi de faire évoluer les modalités de recrutement sur les postes de remplacement, et de rendre plus lisible la politique de remplacement, en hiérarchisant et en organisant l'utilisation des moyens à disposition.

### **Action clé n°1 – Renforcer les moyens de remplacement dévolus aux pôles médicaux et médico-techniques**

Pour renforcer les **moyens de remplacement** actuels, le CHRU financera :

- 20 ETP supplémentaires, dès septembre 2022 ;
- 20 ETP supplémentaires, entre septembre et décembre 2022 ;
- 20 ETP supplémentaires, entre juin et septembre 2023.

Ces postes sont créés de manière pérenne, sur les équipes de suppléance de pôles gérées par les cadres supérieurs et peuvent donc être proposés à des titulaires par voie de mutation ou pour des primo-arrivants, en CDI, dans l'attente d'une stagiairisation.



⇒ **Coût de la mesure : 3 millions d'euros**, financés sur les fonds propres du CHRU, à hauteur de 2 millions d'euros, ainsi que par le « Ségur de la Santé », à hauteur d'1 million.

### **Action clé n°2 – Créer une capacité de réaction en cas d'augmentation soudaine et inhabituelle de l'absentéisme**

La Direction des Soins et la Direction des Ressources Humaines disposeront d'outils de suivi permettant de croiser le niveau de vacance d'emplois et le niveau de l'absentéisme, afin de venir en appui aux pôles dont la situation entre dans un cercle vicieux, comme cela a été le cas dans 4 pôles médicaux, durant les années 2021 et 2022.

A ce titre, la Direction des Soins disposera de **120 mensualités**, soit 10 ETP, afin d'intervenir rapidement pour appuyer les équipes soignantes. Ces mensualités concernent les effectifs IDE/AS/AP, peuvent être utilisées de jour comme de nuit et s'ajoutent aux mensualités existantes de la Direction des Soins.

⇒ **Coût de la mesure : 500 000 euros**, financés par le « Ségur de la Santé ».

### **Action clé n°3 – Renforcer les secteurs les plus en difficulté, dans lesquels la situation est devenue critique**

La Direction des Soins a dressé le constat d'une charge en soins importante, justifiant la création de postes supplémentaires, **dans le secteur SSR de l'Ermitage**. Les grades concernés feront l'objet d'une concertation avec le pôle Vieillesse, mais devront permettre de soutenir les équipes soignantes, tout en les dotant de compétences pluridisciplinaires, à compter de septembre 2022.

Au-delà de cette mesure un plan de formation aux métiers du grand âge sera proposé d'ici la fin de l'année 2022.

⇒ **Coût de la mesure : à définir en fonction du projet de service.**

## **Action clé n°4 – Décliner, dans chaque pôle, une charte de remplacement**

La Direction des Soins fixera les **modalités institutionnelles d'utilisation des différentes équipes de remplacement**, dont un bilan polaire sera réalisé chaque année pour conduire des actions d'améliorations ciblées.

Cette politique institutionnelle sera fondée sur les grands principes suivants :

- mobilisation des équipes de suppléance de pôle renforcées (cf. action clé n°1) pour l'absentéisme supérieur à 48h ;
- mobilisation de HUBLO, puis de l'intérim, pour l'absentéisme de moins de 48h ;
- sollicitation des moyens dévolus à la Direction des Soins, lorsque les indicateurs infra-annuels le justifient.

Les critères de mobilisation d'HUBLO et de l'intérim devront être définis dans ce cadre.

## **Action clé n°5 – Développer le financement de formation d'IPA**

Le CHRU s'engage, durant 3 ans, à former 3 professionnels supplémentaires par an en tant qu'IPA, afin d'engager résolument l'institution dans ces nouvelles pratiques qui doivent permettre de mieux prendre en charge les patients, de mieux coordonner les flux et les circuits existants, tout en tenant compte de la raréfaction des ressources médicales.

⇒ **Coût de la mesure : à définir**

## **Axe 2 – Attirer, valoriser, fidéliser**

Le défi de recrutement dépend de la capacité qu'auront l'ensemble des équipes du CHRU à **attirer, accueillir, accompagner** et **fidéliser** les professionnels qui font l'hôpital.

Le présent accord prévoit des **mesures d'attractivité et de fidélisation**, destinées à l'ensemble des professionnels de l'établissement.

### **Action clé n°6 – Proposer aux soignants des CDI, suivis d'une stagiairisation systématique à 12 mois**

Le CHRU s'engage à recruter de manière systématique en **contrat à durée indéterminée (CDI)** pour les **métiers IDE, AS, sages-femmes, masseurs-kinésithérapeutes, MER, techniciens de laboratoires et préparateurs en pharmacie**.

Dans le cas où le recrutement se ferait sur un poste de remplacement, le contrat stipulera qu'une affectation sur un emploi permanent sera définie ultérieurement, notamment dans le cas des professionnels recrutés au titre des mensualités d'été.

Le contrat signé sera un CDI, avec une **période d'essai de 4 mois**, renouvelable une fois. Un professionnel qui préférerait signer un contrat à durée déterminée (CDD) pourra en faire la demande.

La stagiairisation intervient ensuite, à l'issue des 12 mois de contrat, dans les conditions définies institutionnellement. La titularisation intervient après trois évaluations positives (3 mois, 6 mois, 12 mois).

### **Action clé n°7 – Revaloriser l'ensemble des contractuels, en tenant compte des spécificités des nouveaux métiers**

Les grilles des contractuels sont revalorisées, afin de :

- correspondre aux grilles des titulaires pour l'ensemble des grades ;
- tenir compte, dans le cas des métiers de la recherche et des métiers émergents, de la nécessité de se positionner sur un marché concurrentiel ne correspondant pas au statut.

La réévaluation des contrats correspondra également aux durées d'échelons des titulaires, qui varient entre 12 et 48 mois.

Les **annexes** au présent accord décrivent de façon précise chacune des grilles proposées et des durées d'échelon correspondant.

En cas d'évolution des grilles des titulaires, les grilles des contractuels seront réévaluées de manière simultanée, en application du présent accord.

Les grades ingénieurs, techniciens supérieurs hospitaliers et techniciens se voient accorder une prime spéciale similaire à la prime de technicité des titulaires. Elle sera fixée à 15% et réévaluée chaque année, dans les mêmes conditions que celles des titulaires, soit de 0 à 3%, sur proposition du responsable hiérarchique.

### **Action clé n°8 – Limiter le recours aux 80% non choisis pour les services de soins**

La Direction des Soins s'engage à travailler avec l'encadrement supérieur afin de limiter les postes proposés à 80%, sauf lorsque ceux-ci se font au choix du professionnel concerné (qu'il soit de droit ou non).

Un suivi du nombre de 80% sera établi, en début d'année, pôle par pôle et communiqué aux signataires du protocole, à l'issue des conférences RH de l'automne 2022.

### **Action clé n°9 – Proposer 15 contrats supplémentaires d'allocations d'études pour les étudiants AS, IDE et sages-femmes**

Les contrats d'allocations d'études permettent de financer mensuellement les études d'un futur professionnel, s'engageant à prendre un poste au CHRU pour 24 mois minimum.

La Direction proposera, pour la rentrée 2022, 15 contrats supplémentaires d'allocations d'étude dont ils pourront bénéficier en dernière année :

- 5 pour les AS ;
- 5 pour les IDE ;
- 5 pour les sages-femmes ;

Ces contrats s'ajoutent aux contrats déjà existants ou proposés (masseurs kinésithérapeutes et manipulateurs en électro-radiologie) et font l'objet, pour la rentrée 2022, d'un cofinancement porté par l'ARS.

⇒ **Coût de la mesure : 100 000 euros** financés à 80% par ARS.

### **Axe 3 – Encourager le travail au service du collectif**

La période de crise sanitaire a fait apparaître la force de résilience des équipes hospitalières et leur capacité à se fédérer, pour relever collectivement et de manière rapide les enjeux qui se présentent à eux.

L'engagement de chacun au service du collectif, dans le respect des personnes et du rôle propre dévolu aux 150 métiers qui font l'hôpital, constitue une force, que le CHRU de Tours souhaite reconnaître, encourager et valoriser.

#### **Action clé n°10 – Valoriser le sens du travail collectif par la mise en place de la valorisation de l'engagement collectif**

Une **valorisation financière liée à l'engagement collectif** permettra de favoriser et de reconnaître la mise en place de **projets collectifs** portés par les équipes médicales, soignantes, médico-techniques, techniques, logistiques et administratives.

Le CHRU de Tours a souhaité que la reconnaissance de l'engagement collectif valorise en son sein des projets s'inscrivant dans les objectifs suivants :

- Coordonner et fluidifier les parcours de prise en charge ;
- Améliorer la qualité et la sécurité des soins ;
- Simplifier l'hôpital ;
- Améliorer les conditions de travail et la qualité de vie au travail ;
- Améliorer l'accueil des usagers,
- S'engager dans la démarche de management participatif.

Au sein d'un projet donné, le même montant est versé à chaque participant. Il pourra aller **de 300 euros à 1200 euros**. Plusieurs valorisations peuvent être cumulées pour un même professionnel participant à plusieurs projets, mais le montant total versé sur une année civile ne peut excéder 1800 euros.

Un **comité de sélection** est instauré, afin de valider l'éligibilité des projets à l'engagement collectif, de définir les conditions de valorisation du projet et de juger de l'atteinte des objectifs pour activer le versement individuel à chaque professionnel identifié au préalable dans le collectif.

Le comité de sélection comprend :

- deux membres de l'équipe de Direction ;
- un représentant de la Commission Médicale d'Établissement (CME), désigné par son président ;
- le président de la commission « Qualité, sécurité des soins et prise en charge des usagers » de la CME ;
- un représentant de la commission « vie hospitalière » (CVH) ;
- un représentant des organisations syndicales signataires de l'accord ;
- un représentant de la Commission de Soins infirmiers Rééducation et Médico-Technique (CSIRMT) et un représentant du Collège des cadres ;
- un représentant des usagers.

⇒ **Coût de la mesure : 1 000 000 euros annuels**, financés par le « Ségur de la Santé ».

### **Axe 4 – Développer la qualité de vie au travail**

Les contraintes inhérentes aux métiers hospitaliers font de la conciliation entre vie personnelle et professionnelle un enjeu majeur sur lequel les parties à l'accord souhaitent s'engager résolument, au-delà des multiples chantiers et actions déjà mis en œuvre.

**Quatre mesures fortes** viennent compléter les plans d'actions existants, notamment au travers du PAPRIPACT.

### **Action clé n°11 – Développer le télétravail**

Depuis plusieurs années, le CHRU de Tours permet, pour certains professionnels, une organisation du travail par le télétravail.

Le CHRU s'engage à développer, au titre de la campagne 2022, l'exercice en télétravail pour **175 professionnels** au sein de l'établissement, qui s'ajouteront aux 200 télétravailleurs actuels.

Depuis 2021, l'exercice en télétravail fait l'objet du **versement d'une indemnité** spécifique et encadrée règlementairement. Cette indemnité est de 2,50 € par jour de télétravail, sans seuil de déclenchement, dans la limite d'un montant de 220 € annuels. Le versement de l'indemnité se fera selon un rythme trimestriel.

### **Action clé n°12 – Créer une crèche collective**

Afin de faciliter l'exercice professionnel des agents de l'établissement et d'améliorer la conciliation vie professionnelle/vie familiale, le CHRU de Tours assure la garde du jeune enfant de 0 à 3 ans depuis plusieurs années. Cette mesure, naturellement déficitaire, est financée par les fonds propres du CHU à hauteur de 700 000 euros.

Le CHRU s'engage à intégrer, dans son plan de financement, un surcoût annuel supplémentaire de 700 000 euros, pour compléter l'offre actuelle en construisant, sur le site de Trousseau, une **crèche collective**.

Le CHRU proposera ainsi :

- 105 berceaux dans le cadre de la crèche familiale ;
- 60 berceaux, permettant d'accueillir entre 100 et 150 enfants, dans le cadre de la crèche collective.

Les recrutements correspondant aux berceaux supplémentaires sont intégrés dans le chiffrage du projet. La réception du nouveau bâtiment est attendue pour le mois d'**avril 2025**.



### **Action clé n°13 – Créer un espace bien-être**

Un espace bien-être sera mis en place, d'ici la fin du premier semestre 2023, afin d'accompagner les professionnels de santé.

Une réflexion est lancée par la Direction des Ressources Humaines, en concertation avec le corps médical et la Direction des Soins, pour proposer des séances visant à prendre soin des hospitaliers. Cette réflexion inclura un champ des possibles assez large, incluant la sophrologie, l'hypnose, des massages ou toute suggestion susceptible de contribuer à l'amélioration du bien-être des professionnels.

Le coût de ce projet, son périmètre et ses modalités de fonctionnement restent à définir, mais les signataires de l'accord seront associés à la prise de décision et informés de manière précise, en amont du lancement du projet.

Il s'agira d'un dispositif proposé aux professionnels de l'établissement, sur temps personnel.

### **Action clé n°14 – Mettre en place un baromètre social**

Un baromètre social sera mis en place durant le dernier semestre 2022. Il aura vocation à évaluer la perception que les professionnels du CHRU de Tours ont de leur qualité de vie au travail, mais aussi d'identifier leurs attentes, les irritants qui posent difficulté, ainsi que leurs propositions d'amélioration.

A la différence de l'enquête ponctuelle réalisée en 2017, à laquelle plus de 1000 professionnels non médicaux avaient répondu, ce baromètre social sera proposé de manière fréquente, afin de mesurer les évolutions, sans se limiter à une photographie à un instant donné.



## Article 3

## Modalités de suivi

Afin de suivre l'application des présents accords, les parties signataires conviennent de mettre en place un **comité de suivi**, de dresser le bilan des actions prévues et d'examiner les indicateurs de suivi. Le comité, réuni par la Direction des Ressources Humaines, est constitué des représentants des organisations syndicales signataires des présents accords, ou des représentants désignés par ces organisations pour siéger au comité de suivi, de la Direction des Ressources Humaines et de la Direction des Soins.

## Article 4

## Durée et entrée en vigueur

Les présents accords, s'appliqueront, **à compter du 10 juillet 2022**. Ils sont conclus pour une durée de trois ans.

Les parties conviennent qu'elles se rencontreront chaque année, pour assurer le suivi des actions clés qui ont été actées, puis à la fin de la période de trois ans, afin de juger de l'opportunité de le reconduire et des éventuelles mesures à prendre dans le cadre de nouveaux accords.

Les présents accords signés rentreront en vigueur le lendemain de leur publication au **Registre des Actes Administratifs de la Préfecture**, après **contrôle de légalité par l'Agence Régionale de Santé (ARS) Centre-Val de Loire**.

## Article 5

## Révision

A tout moment, une **négociation de révision** du présent accord pourra être ouverte à la demande, par lettre recommandée avec accusé de réception, de l'une des parties signataires. La Direction propose alors l'organisation d'une réunion afin de déterminer si les **conditions d'ouverture** d'une négociation sont réunies.

La révision interviendra conformément aux dispositions de l'ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique, c'est-à-dire dans les mêmes conditions que la conclusion des accords.

## Article 6 Suspension

L'établissement peut suspendre l'application de l'accord en cas de **force majeure** et pour une **durée déterminée**.

Dans un tel cas, un Comité Sociale d'Établissement (CSE) sera organisé de manière spécifique pour motiver la décision de suspension et expliquer les raisons fondant l'appréciation du cas de force majeure.

## Article 7 Dénonciation

L'accord peut faire l'objet d'une **dénonciation totale ou partielle** par les parties signataires. Lorsque la dénonciation émane d'une des organisations syndicales signataires, elle doit respecter les conditions de la majorité prévues pour leur conclusion. Les clauses réglementaires que comporte un accord faisant l'objet d'une telle dénonciation restent en vigueur jusqu'à ce que le pouvoir réglementaire ou un nouvel accord les modifie ou les abroge.

## Article 8 Publicité et communication

Le présent accord fera l'objet d'une **publication en interne** (affichage, Intranet, diffusion, présentations) après vérification de sa conformité aux normes de niveau supérieur par le **Directeur Général de l'Agence Régionale de Santé Centre Val de Loire**.

Il sera également adressé sans délai à toutes les organisations syndicales représentées dans l'établissement, même non représentatives, ou n'ayant pas souhaité participer aux discussions ayant abouti aux présents accords.

Fait à Tours, le 21 juillet 2022

En 8 exemplaires originaux,

Pour l'Établissement,  
Madame Marie-Noëlle GÉRAIN BREUZARD

Pour la CFE CGC,  
Monsieur Jean-Christophe CALVO

Pour la CFDT,  
Madame Saadia AHED

Pour la CFTC,  
Monsieur Bruno BERGER

Pour FO,  
Madame Katia MOLINÉRI

# ANNEXES



## ACCORD DE MÉTHODE



Entre :

Le **Centre Hospitalier Régional et Universitaire (CHRU) de Tours**,  
représenté par Madame Marie-Noëlle GÉRAIN BREUZARD, Directrice  
Générale,

D'une part,

Et

Les **organisations syndicales représentatives siégeant au Comité  
Technique d'Établissement (CTE)** du CHRU de Tours ci-après  
mentionnées :

- Le syndicat CFDT, représenté par Madame AHED,
- Le syndicat CFE CGC, représenté par Monsieur CALVO,
- Le syndicat CFTC, représenté par Monsieur BERGER,
- Le syndicat FO, représenté par Madame MOLINÉRI.

Les signataires étant ensemble désignés comme « les parties ».



## Préambule

Le présent accord détermine une **méthodologie de travail** applicable entre les parties dans le cadre de la négociation collective ouverte par la Direction du CHRU de TOURS en octobre 2021.

Il définit également des règles que chacune des parties s'engage à respecter durant la phase de négociation tant en matière de **confidentialité** des informations, que de **respect** et d'**écoute** des arguments de chacun. Il s'agit en effet de s'engager dans cette négociation importante pour notre institution avec une **réelle volonté** de négocier et une **attitude loyale et respectueuse**.

## Article 1<sup>er</sup> Principes généraux

1.1 Le présent accord définit les **conditions** de la négociation à intervenir entre les parties précitées sur les matières définies préalablement par les parties.

1.2 La négociation collective portera ainsi sur les thématiques suivantes :

- **Mieux remplacer** : organisation des équipes de suppléance (volume, statut, compétences...), chartes de remplacement, forfaitisation des heures supplémentaires, recours aux heures supplémentaires majorées, forfait cadre ;
- **Attirer, fidéliser, valoriser** : conditions d'accueil, conditions de recrutement, gestion des contractuels, mobilité, déprécarisation ;
- **Encourager le sens du collectif** : prime d'engagement collectif ;
- **Développer la qualité de vie au travail** : télétravail, communication institutionnelle, mesures en faveur du travail de nuit, accueil des enfants du personnel (crèche).

Ces quatre grandes thématiques constitueront la structure du protocole d'accord dont le contenu sera négocié.

1.3 La négociation fera suite à un **diagnostic** établi conjointement entre les parties sur la base de données objectives et partagées que la Direction fournira aux OS signataires du présent accord de méthode.

Ce diagnostic sera annexé aux différentes versions de l'accord qui découleront des négociations à venir.



**1.4** Seules les OS signataires du présent accord de méthode participeront aux réunions de négociation consécutives.

En tout état de cause, le protocole d'accord auquel pourront ensuite aboutir les négociations régies par le présent accord de méthode sera présenté en Comité Technique d'Etablissement, avant signature et avant prise d'effet.

## Article 2 Composition des délégations

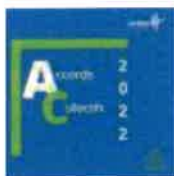
**2.1** Chaque organisation représentative dans l'établissement définit la composition de la délégation habilitée à assister aux réunions de négociation, dans la limite de trois représentants par organisation, sachant que cette délégation est susceptible d'évoluer, sous réserve d'information préalable de la Direction.

**2.2** La Direction sera représentée dans ces réunions de négociation par Monsieur Samuel ROUGET, Directeur des Ressources Humaines, régulièrement désigné par Madame Marie-Noëlle GÉRAIN BREUZARD, Directrice Générale. Il pourra se faire assister par tout cadre de son choix pour les questions techniques nécessitant un avis spécifique.

Madame Christine MORICEAU, Coordinatrice Générale des Soins, est également mandatée pour participer aux réunions de négociation, puisque Monsieur Samuel ROUGET et Madame Christine MORICEAU travaillent de concert, pour toutes les thématiques impliquant les effectifs soignants, médico-techniques et de rééducation.

**2.3** Les organisations syndicales désignent deux membres par organisation, et deux suppléants, pour participer aux réunions.





**2.4 Le temps passé** par les membres des délégations syndicales lors des réunions de négociation organisées est considéré comme du temps de travail et relève des dispositions de l'article 15 du décret n°86-660 modifié.

**2.5 Un forfait d'heures** est accordé à chaque délégation syndicale à la présente négociation en vue de permettre sa préparation et son déroulement. Chaque réunion de négociation ne pourra dépasser une durée de 2h00 afin de permettre des débats constructifs, des temps de préparation et de compte-rendu d'une durée égale sont également prévus.

## Article 3 Communication d'informations Confidentialité

**3.1** En amont de la première réunion de négociation, la Direction adressera aux délégations syndicales les **éléments d'information** listés nécessaires au **diagnostic** préalable, portant notamment sur :

- l'absentéisme ;
- les postes vacants ;
- les moyens de remplacement alloués ;
- les heures supplémentaires/HUBLO/Intérim : bilan, répartition jour/nuit, pôles, services ;
- les fermetures de lits.

**3.2** Toutes les personnes composant la délégation syndicales visées à l'article 2 sont tenues à l'obligation de **discrétion** et de **confidentialité** sur l'ensemble des informations communiquées, et d'une manière globale sur l'ensemble des échanges relatifs à la négociation collective.

**3.3** Toute communication, tant de la part de la Direction que de la part des délégations syndicales, ne pourra porter que sur des informations générales sur l'état d'avancement de la négociation. Une communication institutionnelle sera organisée au terme du processus.

## Article 4 Engagements réciproques

**4.1** Les parties s'engagent dans cette phase de négociation avec **respect** des arguments de chacun. L'organisation des débats devra permettre l'expression de toutes les parties prenantes de la négociation et **l'écoute** de chacun dans la **bienveillance** nécessaire à l'émergence d'accords, ou tout le moins, de propositions les plus adaptées à la vie de notre établissement.

**4.2** Chaque partie doit aborder cette négociation de façon **loyale**, avec une réelle volonté de discussion, sans présager de la décision de signer ou non le protocole à l'issue de la négociation.

## Article 5 Durée et calendrier

**5.1** Le planning prévisionnel est fixé comme suit :

Après une **première réunion de cadrage qui a eu lieu le 6 octobre 2021** et lors de laquelle il a été proposé de rédiger le présent accord de méthode, les réunions suivantes ont été proposées :

► **Réunion n° 2 – mercredi 10 novembre - 11h00 - Salle Kaplan**

- échange sur les thématiques et les éléments de diagnostic
- présentation du projet d'accord de méthode

► **Réunion n° 3 – jeudi 2 décembre 2021 - 14h00 - Salle Soutoul**

- signature de l'accord de méthode
- présentation des éléments de diagnostics
- positionnement des organisations syndicales :
  - \*sur les éléments de diagnostics
  - \*sur les thématiques identifiées
- positionnement de la Direction sur les premiers éléments d'échanges
- synthèse provisoire des échanges et calendrier



► Réunion n° 4 – lundi 13 décembre 2021 à 16h30 - Salle Pr Caroline Hommet

- présentation de la V1 d'accord local transmise en amont
- positionnement des organisations syndicales sur cette V1
- synthèse des débats et annonce du calendrier à venir

► Réunion n° 5 – vendredi 14 janvier 2022 à 9h30 - salle KAPLAN

- présentation de la V2 d'accord local transmise en amont
- positionnement des organisations syndicales sur cette V2
- synthèse des débats et annonce du calendrier à venir

## Article 6 Entrée en vigueur

6.1 Le présent accord de méthode entrera en vigueur le **jour de sa signature**.

6.2 Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et prendra fin au terme de la négociation.

## Article 7 Publicité

7.1 Le présent accord sera notifié dès sa signature aux organisations syndicales représentatives.

## Article 8 Mandat

7.1 Monsieur Samuel ROUGET, Directeur des Ressources Humaines et des Ecoles du CHRU de Tours, est mandaté pour conduire la négociation, au nom de la Direction Générale et pour s'assurer du respect, par l'ensemble des intervenants, du présent accord de méthode.



7.2 Monsieur Samuel ROUGET, Directeur des Ressources Humaines et des Ecoles du CHRU de Tours, est mandaté pour mettre un terme à la négociation, aboutissant soit à un protocole d'accord qui sera alors proposé à la signature des OS participantes, soit au constat de l'absence d'accord entre les parties.

Fait à Tours, le 2 décembre 2021

En 8 exemplaires originaux,

Pour l'Établissement,  
Madame Marie-Noëlle GÉRAIN BREUZARD

Pour la CFE CGC,  
Monsieur Jean-Christophe CALVO

Pour la CFDT,  
Madame Saadia AHED

Pour la CFEC,  
Monsieur Bruno BERGER

Pour FO,  
Madame Katia MOLINER

**ACCORDS LOCAUX**

**GRILLES INDICIAIRES DES**  
**CONTRACTUELS**

## Grille spécifique des personnels de la recherche

### Attaché de recherche clinique (ARC) investigateur et moniteur

Echelon	I.Maj	Anc.
1	401	3 ans
2	421	3 ans
3	441	3 ans
4	461	3 ans
5	481	3 ans
6	496	3 ans
7	511	3 ans
8	526	3 ans
9	541	3 ans
10	556	3 ans
11	571	3 ans
12	586	3 ans

### Attaché de recherche clinique coordonnateur

Echelon	I.Maj	Anc
1	415	3 ans
2	440	3 ans
3	465	3 ans
4	490	3 ans
5	515	3 ans
6	530	3 ans
7	553	3 ans
8	568	3 ans
9	593	3 ans
10	598	3 ans
11	613	3 ans
12	628	3 ans

## **Data managers**

<b>Echelon</b>	<b>I Majoré</b>	<b>Anc</b>
1	401	3 ans
2	421	3 ans
3	441	3 ans
4	461	3 ans
5	481	3 ans
6	496	3 ans
7	511	3 ans
8	526	3 ans
9	541	3 ans
10	556	3 ans
11	571	3 ans
12	586	3 ans

## **Data scientists**

<b>Echelon</b>	<b>I Majoré</b>	<b>Anc</b>
1	498	3 ans
2	523	3 ans
3	548	3 ans
4	568	3 ans
5	593	3 ans
6	613	3 ans
7	643	3 ans
8	688	3 ans
9	708	3 ans
10	728	3 ans
11	748	3 ans

## **Ingénieur Recherche**

<b>Echelon</b>	<b>I. Maj</b>	<b>Anc</b>
1	498	3 ans
2	523	3 ans
3	548	3 ans
4	568	3 ans
5	593	3 ans
6	613	3 ans
7	643	3 ans
8	688	3 ans
9	708	3 ans
10	728	3 ans
11	748	3 ans



# FILIERE SOINS

## Agent de service hospitalier qualifié (ASHQ) classe normale

Ech.	I Maj.	Anc
01	352	12
02	352	12
03	352	12
04	352	12
05	352	12
06	352	12
07	352	36
08	354	36
09	363	36
10	372	48
11	382	99

## Aide-soignant (AS) / auxiliaire de puériculture

Ech.	I Maj.	Anc
01	352	12
02	352	12
03	359	12
04	370	24
05	383	24
06	396	30
07	409	36
08	424	36
09	439	36
10	456	36
11	480	48
12	512	99

### **Infirmier en soins généraux spécialisés (ISGS)**

<b>Ech.</b>	<b>I.Maj.</b>	<b>Anc.</b>
01	390	12
02	419	18
03	442	24
04	463	24
05	486	30
06	513	36
07	545	36
08	575	36
09	605	48
10	640	48
11	673	99

### **Infirmier en soins généraux spécialisé (ISGS) 2eme grade**

<b>Ech.</b>	<b>I Maj.</b>	<b>Anc.</b>
01	422	18
02	445	24
03	473	24
04	501	24
05	529	24
06	558	30
07	588	36
08	619	36
09	651	48
10	685	48
11	722	99

### **Infirmier en soins généraux spécialisé (ISGS) 3eme grade**

<b>Ech.</b>	<b>I.Maj.</b>	<b>Anc.</b>
01	445	24
02	473	24
03	501	24
04	529	24
05	558	30
06	588	36
07	619	36
08	651	48
09	685	48
10	722	99

### **Cadre de santé**

<b>Ech.</b>	<b>I.Maj.</b>	<b>Anc.</b>
01	409	12
02	444	24
03	476	24
04	503	36
05	529	36
06	559	48
07	588	48
08	647	48
09	687	99

### **Cadre supérieur de santé**

<b>Ech.</b>	<b>I.Maj.</b>	<b>Anc.</b>
01	551	24
02	574	36
03	599	36
04	615	36
05	657	36
06	680	48
07	720	99

## Sage-Femme

Ech.	I.Maj.	Anc.
01	460	18
02	487	24
03	510	24
04	529	24
05	551	36
06	576	36
07	605	36
08	642	48
09	676	48
10	718	99

## FILIERE REEDUCATION, MEDICO TECHNIQUE

### Educateur technique spécialisé/ éducateur jeunes enfants/ assistant de service social

Ech.	I.Maj.	Anc.
01	390	24
02	404	24
03	415	24
04	426	24
05	440	24
06	452	24
07	465	24
08	482	24
09	502	24
10	523	30
11	546	30
12	566	36
13	576	36
14	592	99

### Diététicien

Ech.	I.Maj.	Anc.
01	356	24
02	371	36
03	389	36
04	409	48
05	429	48
06	462	48
07	495	48
08	534	99

## **Animateur**

<b>Ech.</b>	<b>I.Maj.</b>	<b>Anc.</b>
01	352	24
02	352	24
03	355	24
04	361	24
05	369	24
06	381	24
07	396	24
08	415	36
09	431	36
10	441	36
11	457	36
12	477	48
13	503	99

## **Ergothérapeute**

<b>Ech.</b>	<b>I.Maj.</b>	<b>Anc.</b>
01	371	24
02	386	36
03	403	36
04	422	48
05	444	48
06	477	48
07	515	48
08	554	99

## Psychomotricien

Ech.	I.Maj.	Anc.
01	390	12
02	419	18
03	442	24
04	463	24
05	486	30
06	513	36
07	545	36
08	575	36
09	605	48
10	640	48
11	673	99

## Psychologue

Ech.	I.Maj.	Anc.
01	390	12
02	400	12
03	411	24
04	431	24
05	457	30
06	492	36
07	519	36
08	557	42
09	590	48
10	629	48
11	673	99

## **Préparateur en pharmacie hospitalière**

<b>Ech.</b>	<b>I.Maj.</b>	<b>Anc.</b>
01	356	24
02	371	36
03	389	36
04	409	48
05	429	48
06	462	48
07	495	48
08	534	99

## **Technicien de laboratoire**

<b>Ech.</b>	<b>I.Maj.</b>	<b>Anc.</b>
01	356	24
02	371	36
03	389	36
04	409	48
05	429	48
06	462	48
07	495	48
08	534	99

## **Manipulateur en électroradiologie**

<b>Ech.</b>	<b>I.Maj.</b>	<b>Anc.</b>
01	371	24
02	386	36
03	403	36
04	422	48
05	444	48
06	477	48
07	515	48
08	554	99



## Orthophoniste

Ech.	I.Maj.	Anc
01	371	24
02	386	36
03	403	36
04	422	48
05	444	48
06	477	48
07	515	48
08	554	99

## Orthoptiste

Ech.	I.Maj.	Anc.
01	390	12
02	419	18
03	442	24
04	463	24
05	486	30
06	513	36
07	545	36
08	575	36
09	605	48
10	640	48
11	673	99

## FILIERE TECHNIQUE

### Ingénieur hospitalier

Ech.	I.Maj.	Anc.
01	390	18
02	419	24
03	445	24
04	478	30
05	513	36
06	540	48
07	578	48
08	610	48
09	637	48
10	673	99

### Technicien supérieur hospitalier

Ech.	I.Maj.	Anc.
01	356	24
02	362	24
03	369	24
04	379	24
05	390	24
06	401	24
07	416	24
08	436	36
09	452	36
10	461	36
11	480	36
12	504	48
13	534	99

## **Techniciens Hospitalier**

<b>Ech.</b>	<b>I.Maj.</b>	<b>Anc.</b>
01	352	24
02	352	24
03	355	24
04	361	24
05	369	24
06	381	24
07	396	24
08	415	36
09	431	36
10	441	36
11	457	36
12	477	48
13	503	99

## **Ouvrier professionnel qualifié**

<b>Ech.</b>	<b>I.Maj.</b>	<b>Anc.</b>
01	352	12
02	352	12
03	352	12
04	354	12
05	360	12
06	365	12
07	370	24
08	380	24
09	392	36
10	404	36
11	412	48
12	420	99

## Agent d'Entretien Qualifié (AEQ)

Ech.	I Maj.	Anc.
01	352	12
02	352	12
03	352	12
04	352	12
05	352	12
06	352	12
07	352	36
08	354	36
09	363	36
10	372	48
11	382	99

## FILIERE ADMINISTRATIVE

### Attaché d'Administration Hospitalière ( AAH)

Ech.	I. Maj.	Anc.
01	390	18
02	410	24
03	430	24
04	450	24
05	480	30
06	513	36
07	545	36
08	575	36
09	605	36
10	640	48
11	673	99

### Adjoint des Cadres Hospitaliers/ Assistant Médico Administratif

Ech.	I.Maj.	Anc.
01	352	24
02	352	24
03	355	24
04	361	24
05	369	24
06	381	24
07	396	24
08	415	36
09	431	36
10	441	36
11	457	36
12	477	48
13	503	99

## **Adjoint administratif**

<b>Ech.</b>	<b>I.Maj.</b>	<b>Anc.</b>	<b>Anc.</b>
01	352	12	12
02	352	12	12
03	352	12	12
04	352	12	12
05	352	12	12
06	352	12	12
07	352	36	36
08	354	36	36
09	363	36	36
10	372	48	48
11	382	99	99