



Protocole d'accord de fin de conflit entre la Direction du Centre Hospitalier de Kourou et le Syndicat UTG-CGT du Centre Hospitalier de Kourou - Janvier 2019

Conclu entre :

Le Centre Hospitalier de Kourou, Etablissement Public de Santé reconnu, situé à Kourou Avenue Léopold Héder, représenté par son Directeur Monsieur Christophe ROBERT,

D'une part, et

L'organisation syndicale représentative représentée par Monsieur Denis ZERO-Secrétaire Général de l'UTG-CGT CHK:

D'autre part.

Préambule :

Un préavis de grève illimité a été déposé le 26 novembre 2018.

L'appel à la grève a été appuyé de revendications, exprimées par le préavis de grève déposé le 26 novembre 2018 auprès des représentants de la direction du CHK et se décomposant comme suit :

1. Intégration FPH : prise en compte de la totalité de l'ancienneté
2. Astreintes
3. Formation, recrutement
4. Subvention du CNES faisant partie des accords de Guyane
5. Mise en place d'un Projet Médical d'Etablissement de qualité
6. Conditions de travail

Vu la lettre du Directeur du CHK du 29 novembre 2018 (cf. pièce jointe) ayant apporté une première réponse à ces revendications,

Vu les négociations menées entre la Direction du CHK et le Syndicat UTG-CGT ayant portées sur ces points de revendication (cf. pièce jointe faisant état de l'évolution des négociations),

Vu la loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires,

Vu l'arrêté n° 154/ARS/DROSMS du 10 octobre 2017 portant création du Centre Hospitalier de KOUROU établissement public de santé intercommunal, avec date d'effet au 1^{er} octobre 2017,

Vu l'article 102 de la loi du 9 janvier 1986 et l'article L.1224-3 du code du travail portant sur les dispositions spéciales s'appliquant pour le recrutement des personnels dans l'opération de reprise d'activité d'un établissement privé par un établissement public, et s'étant traduit par le transfert d'activités du CMCK vers le Centre Hospitalier de KOUROU et par la proposition de contrats de droit public aux agents du CMCK,

Considérant les réponses et positions confirmées de l'ARS et de la DGOS (Ministère des Solidarités et de la Santé) sur les points de revendication 1,2, 4 et 5

Ceci étant exposé, il a été convenu ce qui suit, à l'occasion de la réunion de négociation du mercredi 16 janvier 2019, en présence de Monsieur Christophe ROBERT Directeur du CHK, Madame Marie-Claude DUPUY

Responsable des Ressources Humaines et des Affaires Médicales, Madame Marie-Claude LESCOURANT, Directrice des soins, Monsieur Florent LE FRAPER DU HELLEN du cabinet Michel LEDOUX et associés, conseil juridique du CHK, la délégation de l'UTG-CGT CHK menée par Monsieur Denis ZERO assisté par Madame Arlette EDWARD Secrétaire Générale Adjointe de l'UTG.

Article 1 – Intégration FPH

Concernant la prise en compte de la totalité de l'ancienneté des agents du CHK dans le cadre de l'intégration dans la Fonction Publique Hospitalière, le syndicat UTG est en attente de retours suite aux démarches entamées par les parlementaires auprès des Ministères concernés afin d'apporter une réponse exceptionnelle à ce qui a été qualifiée de situation exceptionnelle.

1.1 Principe, modalités et délai de réflexion

Il est rappelé que l'intégration dans la FPH n'est pas une obligation, mais un droit protecteur pour les salariés dont l'établissement privé cesse son activité. Le choix de la fonction publique ou le maintien dans un contrat de droit public relève de chaque agent, dûment informé par sa direction.

La loi impose que ce délai de réflexion ne dépasse pas 6 mois à compter de la date de publication de l'arrêté de prolongation, publié le 19 juillet 2018. Or, compte tenu des semaines de conflit d'une part, et dysfonctionnements informatiques d'autre part, ce délai apparaît trop court. Les partenaires sociaux signataires du présent accord s'accordent sur le principe d'une prolongation en gestion de ce délai de réflexion, d'une durée de 2 mois. Afin de protéger les droits des agents, l'ensemble des pièces nécessaires à ces opérations (simulation d'une part, demande de l'agent d'autre part) devront néanmoins être datées du 18 janvier 2019 maximum.

Le service RHAM est pleinement mobilisé et procède à des contrôles croisés successifs. Il continue ses efforts afin de reconstituer l'ensemble des carrières.

La Direction a fait appel au cabinet juridique, spécialisé en droit public, avec lequel il travaille depuis le mois de novembre 2018 pour renforcer l'équipe du service des ressources humaines et des affaires médicales dans l'élaboration des propositions d'intégration. L'ensemble des dossiers déjà traités sera vérifié par un juriste détaché de ce cabinet qui est au CHK à compter de la semaine n°2.

Le syndicat UTG bénéficiera de l'assistance d'un conseil juridique financé par l'ARS sur présentation d'un cahier des charges et d'un devis (cf correspondance de la Direction de l'ARS du 27/12/2018).

1.2- Niveau de rémunération

La réglementation prévoit que, lors de l'intégration directe dans les statuts de la Fonction publique hospitalière, à l'occasion de la reprise d'activité d'un établissement privé par un établissement public, le versement d'une indemnité compensatrice permettant de maintenir, a minima, 95 % de leur rémunération pour les catégories B et 90 % pour les catégories A.

La direction accepte d'aller au-delà de ce maintien minimum en versant une indemnité compensatrice permettant une garantie de rémunération à 100% pour l'ensemble des agents, y compris de catégorie A et B.

Par ailleurs, tous les agents du CHK intégrés dans la fonction publique bénéficieront des primes auxquelles ils peuvent prétendre rétroactivement au premier janvier 2018.

Une note sera faite sur les conditions d'attribution des différentes primes (actée le 19 décembre 2018).

1.3- Reprise de l'ancienneté de tous les agents

Les agents des services hospitaliers (ASH) classés conformément à la réglementation dans le premier grade pourront bénéficier, s'ils remplissent les conditions réglementaires (par exemple pour passer de l'échelle C1 à l'échelle C2, il faut au moins avoir atteint le cinquième échelon de l'échelle C1 et comptabiliser au moins 5 ans de service effectif dans le grade C1), d'un avancement de grade au titre de l'année 2018 et de l'année 2019 à la suite des commissions administratives paritaires (CAP) de 2019, dans le respect des ratios promus promouvables. Plus généralement, des CAP seront organisées à compter de septembre 2019 au titre des années 2018 et 2019.

Les critères d'établissement des tableaux d'avancement de grade, déterminés avec les partenaires sociaux élus des Commissions administratives paritaires, prendront en compte, notamment, l'ancienneté des agents et le montant de leur éventuelle indemnité différentielle.

Les adjoint administratifs, pour lesquels une indemnité différentielle se dégage, seront recrutés à l'échelle C2, conformément, **notamment, au II de l'article 7 du décret n°2016-636 du 19 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique hospitalière.**

Les assistants médico-administratifs (AMA) (plus précisément ex-secrétaires médicales assistantes du CMCK) bénéficieront des dispositions relatives à la reconnaissance de l'expérience professionnelle pour satisfaire aux conditions de diplôme exigées par les dispositions réglementaires pour la nomination directe au deuxième grade.

Seront nommés directement au deuxième grade les agents (adjoints administratifs, AMA, adjoints des cadres, techniciens supérieurs), remplissant les conditions de diplôme ou d'expérience professionnelle, et qui vont décaler une indemnité compensatrice du fait de leur classement dans le premier grade.

De nouvelles propositions seront par conséquent adressées aux agents concernés.

1.4-Mise en stage des personnels ne justifiant pas au 1er janvier 2018 de l'ancienneté requise pour bénéficier de l'intégration directe

La direction s'est engagée à mettre en stage, pour une durée de 6 mois, les personnels soignants et administratifs, ne remplissant pas la condition des deux années d'ancienneté au CMCK.

Pour ce faire, les agents qui souhaitent demander leur intégration peuvent adresser leur demande en ce sens au service des Ressources Humaines et Affaires Médicales exclusivement par mail à l'adresse servicerh@ch-kourou.fr en utilisant le modèle de courrier diffusé par note d'information. La mise en stage sera effective à compter du 1^{er} janvier 2019 pour une période de 6 mois et sous réserve que l'agent ait accepté la proposition d'intégration qui lui sera adressée.

1.5- Stagiairisation des agents arrivés au 01/01/2018 avec effet rétroactif

Le concours sur titre, sur épreuve ou l'examen professionnel demeurent jusqu'à présent la voie d'accès de principe à la fonction publique hospitalière.

Les effectifs soignants recrutés entre le 1er janvier 2018 et le 31 juillet 2018 auront une proposition de stagiairisation. La titularisation sera fonction de l'accord du cadre de service au vue de l'évaluation menée pour vérifier l'adéquation des compétences au poste de travail, dont la date de début de mise en stage, pour une durée d'un an, correspondra à la date de début du contrat de travail à durée indéterminée.

Ces agents bénéficieront de la totalité des primes et compensations qui leur seraient dûes sur cette période.

1.6- Sanctuarisation des emplois contractuels en CDI

Les personnels titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée de droit public qui n'opteront pas pour le statut de fonctionnaire ont leurs emplois pérennisés sans risque de le voir pourvu par un fonctionnaire postulant.

Article 2 - Astreintes

La réglementation relative aux astreintes dans le secteur public sera mise en œuvre, et tous les assouplissements possibles, prévus par le droit, seront accordés. C'est ainsi que les astreintes seront toutes indemnisées au tiers (et non au quart) compte tenu de leur particulière intensité. Une heure entamée sera considérée comme une heure due.

Concernant l'indemnisation des astreintes, le syndicat UTG est en attente de retours suite aux démarches entamées par les parlementaires auprès des Ministères concernés afin d'apporter une réponse exceptionnelle à ce qui a été qualifiée de situation exceptionnelle .

Article 3 -Formation, recrutement

3.1- Accès aux études promotionnelles

Cinq agents de la catégorie C, **toutes filières confondues**, bénéficieront d'études promotionnelles pour l'année 2019. Une enveloppe spécifique sera attribuée à l'établissement par les services de l'ARS.

L'établissement s'engage à accompagner les agents dans la préparation aux différents concours.

3.2 - Poste supplémentaire de sage-femme pour tenir compte de la situation de grande souffrance du service

Par note d'information R19-2018, la direction a confirmé la création d'un poste de sage-femme à temps plein à recruter rapidement.

La Direction veillera à assurer une mise à jour régulière des annonces publiées sur les sites professionnels, notamment le site du conseil de l'Ordre des sages-femmes.

3.3- Poste supplémentaire d'IDE Puéricultrice

L'effectif du pool de suppléance permettra de remplacer les absences de courte durée dans le service de pédiatrie. Le pool sera créé pour l'ensemble de l'établissement à l'instar d'un service. Les 4 IDE seront recrutés au premier trimestre 2019. Il est souhaitable qu'un(e) infirmière diplômé(e) d'Etat, expérimenté(e) en néonatalogie et/ou pédiatrie fasse partie des effectifs de ce pool.

3.4- Poste d'ASH pour la fonction « buanderie »

La Direction est prête à étudier dans le cadre d'un projet global pour les Services Généraux, en considération des charges de travail et de l'objectif de placer la prestation linge (y compris celle relative à la prise en charge des lavettes et MOP) dans l'emplacement actuel du Service Social Santé Publique.

Sous réserve des résultats de l'évaluation économique qui sera réalisée d'ici la mi-février 2019, la création d'un poste d'agent polyvalent autofinancé pourrait être actée.

3.5 - Poste d'ASH en médecine (pour assurer une couverture ASH complète sur le cycle de travail)

Une réflexion est en cours concernant la gestion des ASH dans l'établissement. Ce projet aboutira au cours du premier trimestre 2019. Dans l'attente des résultats de cette étude, un agent des services hospitaliers (ASH) sera recruté en médecine dans le cadre d'un contrat à durée déterminée de 4 mois afin que le cadre puisse élaborer le planning des ASH.

3.6 - Renforcement de l'encadrement IBODE au Bloc Opératoire

Un recrutement d'une IBODE confirmée est en cours. Ce professionnel aura pour mission de renforcer l'encadrement IBODE au bloc opératoire et d'accompagner les nouveaux diplômés au sein de ce service.

3.7 - Remplacement des postes vacants dans l'établissement

Bloc opératoire

Les effectifs du bloc sont en cours de recrutement.

Deux arrivées d'IDE faisant fonction d'IBODE avec expérience sont prévues en décembre 2018.

Par ailleurs, un renforcement temporaire des effectifs IBODE est planifié en début d'année pour accompagner les 4 nouveaux diplômés dans ce service. Deux IDE sont actuellement en formation IBODE.

La Direction met tout en œuvre (y compris par la diversification des agences d'intérim) afin de recruter des IBODE confirmés ou ayant une expérience de bloc pour permettre un fonctionnement normal du service et conforme à l'effectif cible (12 agents ETP). Un point d'étape sera fait dans un délai d'un mois à compter de la signature du présent protocole.

Un accompagnement par le biais de la VAE sera engagé prochainement pour les agents demandeurs. Par ailleurs, une investigation est en cours avec les organismes de formation pour la formation complémentaire des IBODE diplômés.

Les personnels intéressés par la VAE doivent se rapprocher du cadre du bloc qui remontera l'information à la Cellule formation pour un accompagnement.

Médecine

Le poste vacant d'infirmier pour le service de médecine sera mis à l'affichage.

3.8- Pool de remplacement

Le SRHAM et la Direction des soins ont élaboré un projet d'organisation du pool de personnel de remplacement. Des professionnels (deux AS) ont déjà été embauchés et travaillent depuis plusieurs mois dans le pool. D'ores et déjà

quatre postes d'IDE supplémentaires seront créés dans le cadre de ce pool en attendant le travail qui sera enclenché en janvier 2019 sur le dimensionnement des effectifs en lien avec le CNEH. Il est à noter que le pool a pour objectif le remplacement des absences de courte durée. Les congés maternité et les congés de longue maladie seront remplacés en fonction de l'analyse de la charge de travail. Les postes créés dans ce cadre seront financés sur le budget normalement utilisé pour les CDD de remplacement. Le nombre de mensualités de CDD de remplacement sera par conséquent impacté. Ce pool sera géré par un personnel référent. Il sera également redimensionné après évaluation.

Les personnels volontaires pour travailler davantage en cas d'absence soudaine, entravant la continuité des soins et du service mais aussi au regard de la charge de travail, pourront être sollicités. Les heures de travail effectuées dans ce cadre seront rémunérées comme des heures supplémentaires.

Une étude sera menée par le CNEH à compter de janvier 2019 afin d'apprécier les effectifs adéquats aussi bien dans les services de soins que dans les services administratifs. Cette dernière permettra d'obtenir le bon format des effectifs des services du CHK.

3.9 - Politique de tutorat pour accompagner les jeunes professionnels

Il a été convenu qu'un accompagnement spécifique (tutorat, réunion, analyses de pratiques...) sera mis en place pour renforcer la compétence des professionnels de l'établissement.

Il a été également acté que certains professionnels pourraient à leur demande changer de service.

A l'instar des réunions qui ont déjà eu lieu, des rencontres seront organisées par la Direction des soins tous les six mois avec les nouveaux arrivants.

Article 4 - Subvention du CNES

Le Ministre des Solidarités et de la Santé a précisé dans sa correspondance du 8 janvier 2019 que la question du versement d'une subvention ne relève pas de son ministère. Ce point ne peut donc être soumis aux signataires du présent protocole.

L'UTG-CGT maintient sa revendication relative à la réintégration de la subvention CNES.

Article 5 - Mise en place d'un Projet Médical d'Etablissement de qualité

Le Projet Médical du CH de Kourou sera celui que l'ensemble des hospitaliers échafaudera dès le premier trimestre 2019 dans le respect du PRS.

Les travaux de la table stratégique ont défini 5 filières qui devront être complétées en priorité avec la santé mentale, le SSR et/ou l'USLD.

Afin d'élaborer ce projet médical, la Direction a sollicité et obtenu de l'ARS un financement de 100 000 euros.

Le calendrier suivant a été arrêté :

- Financement ARS pour appui par Bureau d'Etudes : 100.000 euros
- DCE pouvant être transmis
- Calendrier : après notification du marché au bureau d'Etudes choisi, la prestation se déroulera de début février à fin avril 2019 pour l'édification du Projet Médico-Soignant et de mai à juillet 2019 pour la mise en œuvre des Pôles.

Le dossier de consultation (DCE) relevant du domaine public pourra être consulté.

Article 6 - Conditions de travail

Concernant la surcharge de travail au service achats, la note d'information N° R19 - 2018 a confirmé la pérennisation d'un deuxième poste d'acheteur.

La direction procédera au recrutement d'un acheteur sous contrat à durée déterminée en appui de la cellule achat dans l'attente de l'externalisation de la prestation gestion des arrivants. La chaîne achats est en cours de réorganisation. Une présentation du projet sera faite aux instances début 2019.

Une étude comparative entre l'externalisation et l'embauche d'un salarié sera menée.

En ce qui concerne les magasiniers, il convient de les installer dans des locaux adaptés sur le site de l'hôpital. L'idéal serait d'avoir sur site un stockage tampon, en sus de bureaux pour les magasiniers. Un rapprochement de l'ensemble de la chaîne achats (magasiniers et service achats) des services de l'hôpital, sera mené, en faisant en sorte que rapidement soit effective l'utilisation de l'application de gestion des stocks. Cette étude sera présentée aux instances en mars 2019.

Dans l'attente, les magasiniers restent à Pariacabo pour la part de leurs fonctions devant être accomplies sur ce site. La direction mettra à disposition un espace bureau disponible dans l'établissement afin qu'ils procèdent à l'enregistrement des stocks. Une commande de téléphone portable est en cours pour faciliter leurs communications avec les services.

Pour le reste, il a été convenu ce qui suit :

- Travaux pour auvent DASRI en janvier 2019,
- Installation du Service social Santé Publique dans un bâtiment sur aire hélistation d'ici juillet 2019,
- Installation de la buanderie dans le local du Service social Santé Publique actuel à l'issue des travaux pour réinstaller le dit service, ce qui induira courant du 1er trimestre 2019 une étude sur la fonction lingerie et la présentation d'un projet finalisé aux instances (CHSCT, CTE). Cette étude intègrera la prise en charge de la prestation lingette et MOP. Elle tiendra également compte des charges de travail et pourra déboucher sur un renfort de l'équipe lingerie. Il est conservé un lieu de stockage pour le linge propre en maternité.

Article 7 – Accompagnement Ressources Humaines

L'ARS s'engage à financer un accompagnement pour les Ressources Humaines.

Celui-ci prendra la forme notamment :

- D'une prolongation de l'assistance juridique actuelle pendant 6 mois (cf courrier de Madame la Ministre des Solidarités et de la Santé daté du 8 janvier 2019);
- D'un soutien au Service des Ressources Humaines notamment par des renforts d'effectifs ponctuels permettant la réalisation des projets planifiés tels que la GPEC, l'installation de logiciels métiers (GESFORM, logiciel de gestion des temps...), la gestion de la paye au regard des décisions avec effet rétroactif au premier janvier 2018... ;
- De la formation des partenaires sociaux ;
- Des sessions d'information sur la retraite à destination des agents du CHK ;
- D'un accompagnement sur les conditions de travail.

Article 8 – Passage du secteur privé au secteur public : la création d'un droit de remords exceptionnel sur proposition de l'ARS exclusivement réservé au personnel autre que les médecins

Les agents ont dû se prononcer à la fin de l'année 2017 sur un départ avec indemnité de licenciement ou sur une transformation de leur contrat de travail de droit privé en un contrat de travail de droit public dans un délai restreint.

Il est apparu au cours des négociations que certains agents pourraient regretter leur choix d'une reprise de leur contrat de travail par le CHK et souhaiteraient bénéficier de l'indemnité de licenciement.

Compte tenu du délai laissé en décembre 2017 aux agents pour se positionner sur ce choix important pour leur carrière, l'ARS propose une réouverture de cette fenêtre à effet rétroactif.

Ce « droit de remords » permettra aux agents qui le souhaitent de revenir sur leur situation s'ils avaient fait le choix de ne pas accepter la reprise de leur contrat du CMCK par le CHK.

Dans le cas d'une volonté de l'agent d'utiliser ce « droit de remords » :

- L'agent percevra l'indemnité de licenciement prévue en cas de refus de transfert de contrat ;
- Le contrat de droit public à durée indéterminée au CHK sera retiré ;

- Un contrat à durée déterminée sera signé permettant à l'agent de conserver la rémunération perçue au CHK jusqu'à l'option levée (contrat de droit public, intégration directe ou utilisation du droit de remords) ;
- L'agent pourra s'inscrire à pôle emploi et bénéficier des allocations de retour à l'emploi.

Le choix de revenir sur le transfert de contrat du CMCK au CHK entrainera la perte de la possibilité d'intégration directe dans les statuts de la Fonction publique hospitalière.

La mise en œuvre de ce « droit de remords » sera formalisée dans un protocole transactionnel signé par l'agent concerné et la Direction du CHK. Les agents intéressés par cette disposition devront en avoir fait la demande expresse dans les cinq mois suivants la proposition de classement dans le cadre de l'intégration directe.

Article 9 – Dispositions relatives à la fin de conflit

9.1-Sanctions


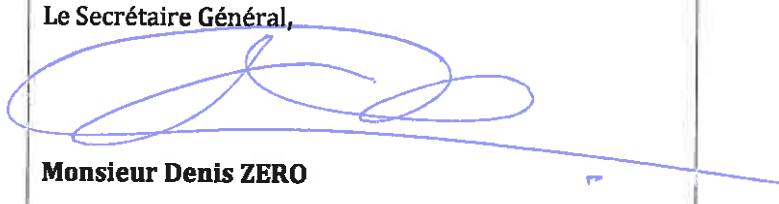
La Direction du CHK et l'ARS s'engagent à n'initier aucune mesure disciplinaire, civile, pénale ou administrative à l'encontre des agents ayant participé au mouvement de grève.

9.2-Paiement des jours de grève

Les jours de grève seront payés par l'établissement à hauteur de 60%. 40% des jours restants pourront être assimilés à des jours de congés annuels, récupération, JRTT ou être déduits de la paye de manière échelonnée dans le temps. Ces options seront levées par l'agent concerné.

L'ensemble des correspondances et notes référencées dans le présent protocole sera annexé.

Fait à Kourou le 16 janvier 2019 en 6 exemplaires originaux

<p>Pour le CHK</p> <p>Le Directeur,</p>  <p>Monsieur Christophe ROBERT</p>	<p>Pour le syndicat UTG-CGT du CHK</p> <p>Le Secrétaire Général,</p>  <p>Monsieur Denis ZERO</p>
---	--

