

LA MISE EN ŒUVRE DE L'AXE 2 DE L'ACCORD DE SEGUR PNM NOTE METHODOLOGIQUE

TEXTES DE REFERENCES

Cadrage général :

- Accord de Ségur
- L'instruction du 26 juillet 2021 relative à la mise en œuvre des mesures sur la sécurisation des organisations et des environnements de travail résultant de l'accord du Ségur de la Santé



<https://www.fhf.fr/Ressources-humaines/Gestion-du-personnel-non-medical/Accord-issu-du-Segur-de-la-sante-relatif-a-la-fonction-publique-hopitaliere>

Textes relatifs à la négociation collective :

- 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 d'application de la négociation collective dans la fonction publique.



<https://www.fhf.fr/Ressources-humaines/Outils-et-notes/Modalites-d-application-des-nouvelles-dispositions-relatives-a-la-negociation-et-aux-accords-collectifs-dans-la-fonction-publique>

Textes relatifs à l'engagement collectif

- décret n° 2020-255 du 13 mars 2020 pris pour l'application de l'article 78-1 de la loi du 9 janvier 1986 et portant création d'une prime d'intéressement collectif lié à l'engagement collectif lié à la qualité du service rendu
- Décret n° 2021-964 du 20 juillet 2021 modifiant le décret n° 2020-255 du 13 mars 2020 pris pour l'application de l'article 78-1 de la loi du 9 janvier 1986 et portant création d'une prime d'intéressement collectif lié à l'engagement collectif lié à la qualité du service rendu;
- Arrêté du 20 juillet 2021 modifiant l'arrêté du 13 mars 2020 fixant les montants prévus par l'article 4 du décret n° 2020-255 du 13 mars 2020 pris pour l'application de l'article 78-1 de la loi du 9 janvier 1986 et portant création d'une prime d'engagement collectif.



<https://www.fhf.fr/Ressources-humaines/Outils-et-notes/Creation-d-une-prime-d-interessement-collectif-dans-la-fonction-publique-hopitaliere>

Textes attendus relatifs au temps de travail (publication prévue automne 2021)

- décret modifiant le décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière
- décret modifiant le décret n°2002-598 du 25 avril 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires et définissant le dispositif de surmajoration des heures supplémentaires prévu à l'article 15-1 du décret n°2002-9 du 4 janvier 2002 relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière

L'INSTRUCTION DU 26 JUILLET 2021 RELATIVE A LA MISE EN ŒUVRE DES MESURES SUR LA SECURISATION DES ORGANISATIONS ET DES ENVIRONNEMENTS DE TRAVAIL RESULTANT DE L'ACCORD DU SEGUR DE LA SANTE

CE QUE PREVOYAIT L'AXE 2 DE L'ACCORD DE SEGUR PNM

Sur le fond, des évolutions réglementaires pour dégager de nouvelles marges de manœuvre locales

L'accord posait le constat d'une perte d'attractivité en partie liée aux contraintes liées à la continuité de service, inhérentes à l'exercice hospitalier, et à leurs conséquences sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée.

Il proposait les mesures suivantes :

- **Mesure 8** : développer des projets pilotes sur l'organisation du travail et favoriser le développement de l'hospitalisation programmée
- **Mesure 9** : améliorer les remplacements avec la mise en place de pools de remplaçants et systématiser le remplacement des absences de plus de 48h
- **Mesure 10** : majorer le montant des heures supplémentaires, permettre leur contractualisation et réduire le recours à l'intérim
- **Mesure 12** : négocier la mise en place des modalités d'annualisation du temps de travail permettant d'ajuster le temps de travail en fonction des variations de l'activité tout au long de l'année à l'intérieur de cycles hebdomadaires compris entre 32h et 40h.
- **Mesure 13** : permettre le recours au forfait-jours
- **Mesure 14** : permettre le passage à un repos quotidien de 11h
- **Mesure 15** : couvrir les besoins en effectifs et résorber l'emploi précaire

L'accord mentionnait également la prime d'intéressement collectif lié à la qualité du service rendu instaurée au bénéfice des agents exerçant au sein des établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux par le décret n° 2020-255 du 13 mars 2020 ainsi qu'un arrêté du même jour, entrés en vigueur au 1^{er} avril 2020. Il prévoyait des évolutions sur son cadre réglementaire.

Sur la méthode, le choix de la négociation locale

L'accord affiche une ambition forte en matière de négociation de proximité dans le cadre renouvelé qui sera fixée par l'ordonnance issue de la loi de transformation de la fonction publique.

CE QUE PRECISE L'INSTRUCTION SUR LA METHODE

1. L'ouverture d'une négociation d'ici la fin 2021

L'instruction invite les établissements à l'ouverture d'une négociation locale avec les organisations syndicales représentatives et y conditionne l'accès aux financements. Ces crédits ne sont toutefois pas conditionnés à la signature d'un accord local majoritaire.

2. L'état des lieux de la situation RH

Concrètement, l'ouverture de cette négociation passe par l'établissement et la présentation aux partenaires sociaux d'un état des lieux sur la situation des ressources humaines, notamment quant aux dimensions explorées par l'Axe 2 de l'accord de Ségur.

3. La formalisation d'un accord local

L'instruction distingue deux situations :

- Les mesures pour lesquelles l'accord de Ségur et les textes prévoient explicitement un accord local majoritaire pour pouvoir être mise en œuvre :
 - L'annualisation du temps de travail
 - Le passage à 11h pour la durée du repos quotidien
 - L'extension du forfait cadre au-delà des obligations prévues par la réglementation
 - Les chartes de fonctionnement des pools de remplacement

Le cas échéant, la mise en œuvre de ces mesures implique donc le respect du nouveau cadre réglementaire en matière de négociation collective, et notamment le contrôle de légalité de l'ARS en cas de signature d'un accord local majoritaire.

- Les mesures pour lesquelles l'accord de Ségur prévoit de passer par la négociation sans que la réglementation n'impose d'accord local majoritaire pour les mettre en œuvre :
 - La mise en œuvre de la prime d'engagement collectif
 - Les créations de postes et la stratégie de titularisation
 - La mise en place d'un forfait d'heures supplémentaires majorées

La mise en œuvre de ces mesures ne nécessite pas de formalisme particulier mais peut passer par la signature d'un accord local (majoritaire ou non).

CE QUE PRECISE L'INSTRUCTION SUR LE FINANCEMENT (ANNEXE 4)

L'instruction précise quels sont les financements spécifiques prévus permettant de garantir que tous les établissements puissent mettre en œuvre les mesures. Elle explicite une montée en charge sur 3 ans :

- 330M€ dès 2021 (crédits déjà notifiés aux ARS)
- 660M€ en 2022 (les ARS sont déjà en mesure de la visibilité aux établissements)
- 1Md€ à partir de 2023

Ces financements sont en partie fléchés sur certaines mesures, mais demeurent fongibles :

- 150M€ sur les heures supplémentaires (non pérennisés)
- 340M€ sur la valorisation de l'engagement collectif
- 160M€ d'accompagnement à la titularisation

Un financement à hauteur de 350M€ est également prévu pour le financement de 7500 postes pérennes.

CE QUE PRECISE L'INSTRUCTION SUR LE SUIVI DES MESURES (ANNEXES 3 ET 5)

L'instruction précise qu'un suivi de la mise en place des mesures se fera dans le cadre du dialogue de gestion de l'établissement avec l'ARS et invite donc les établissements à prévoir des modalités de suivi de l'utilisation des crédits alloués et de la politique mise en œuvre.

L'annexe 5 précise les indicateurs de suivi au niveau national :

- Sur la négociation collective
- Sur les heures supplémentaires majorées
- Sur la résorption de l'emploi précaire
- Sur l'engagement collectif
- Sur les créations de postes
- Autres indicateurs : taux d'absentéisme, postes vacants, postes créés

METTRE EN ŒUVRE L'AXE 2 DU SEGUR DANS L'ETABLISSEMENT

1. *L'ouverture d'une négociation d'ici la fin 2021*

L'exigence d'ouverture d'une négociation pour l'accès au financement appelle concrètement à :

- L'organisation d'une réunion d'ouverture de négociation avec les organisations syndicales représentatives de l'établissement (un courrier d'invitation précisant ce cadre peut être opportun)
- La présentation de l'état des lieux de la situation RH et des thématiques que l'établissement souhaite ouvrir à la négociation, la proposition d'un calendrier de négociation
- Le retour formel des organisations syndicales sur leur souhait de participer ou non à la négociation

S'il apparaît que les conditions nécessaires ne sont pas réunies (notamment en cas de refus de participer des représentants du personnel), il est indispensable de formaliser les désaccords et l'abandon des négociations.

2. *L'état des lieux de la situation RH*

Concrètement, l'ouverture de cette négociation passe par l'établissement et la présentation aux partenaires sociaux d'un état des lieux sur la situation des ressources humaines, notamment quant aux dimensions explorées par l'Axe 2 de l'accord de Ségur.

Ce diagnostic peut s'appuyer, le cas échéant, sur les documents cadres préexistants dans l'établissement :

- Les projet d'établissement, projet social, projet managérial/charte managériale
- Le bilan social : nombre d'agents de l'établissement, structure d'emplois en termes de métiers, de statuts, de pyramides des âges
- Les lignes directrices de gestion
- Le plan de formation et la politique de promotion professionnelle, la cartographie des métiers réalisées en lien avec l'ANFH
- Les maquettes organisationnelles
- La politique de remplacement

Si l'établissement identifie le besoin d'approfondir cet état des lieux, il peut être opportun d'inclure ce travail dans le cadre de la négociation pour établir avec les OS un diagnostic partagé et identifier des enjeux prioritaires.

En effet, le diagnostic permet d'établir la stratégie d'attractivité de l'établissement et d'identifier parmi les mesures de l'axe 2 de l'accord de Ségur les leviers les plus adaptés au regard du contexte local.

3. *Finaliser un relevé de décisions ou formaliser un accord*

Quelle que soit l'avancée de la négociation et l'opportunité de la conclusion d'un accord majoritaire, il est possible de formaliser la stratégie locale de déclinaison de l'axe 2 de l'accord de Ségur. Cela peut prendre la forme d'un accord local non majoritaire, ou d'un relevé de décisions si aucune organisation représentative n'accepte de signer un accord mais qu'un travail de concertation a abouti à des décisions.

Formaliser un accord local ou un relevé de décision

La conclusion d'un accord local majoritaire implique le respect des critères de validité des accord établis par l'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 et le décret n°2021-904 du 7 juillet 2021, notamment :

- Le calendrier de mise en œuvre des mesures
- Le comité de suivi
- La durée de validité de l'accord
- Les parties signataires

Au-delà de ces éléments réglementaires, la mention des éléments suivants permet de structurer un accord local non majoritaire ou un relevé de décisions :

- Les visas
- **Le préambule** : il permet d'explicitier le contexte dans lequel la négociation s'est déroulée et, à partir des éléments de diagnostic, d'identifier les objets de la négociation au regard de l'appréciation de la situation.
- **Les engagements et les moyens alloués** : c'est le corps de l'accord, il vise à lister et détailler les engagements pris et les moyens de mise en œuvre identifiés. Les mesures et engagements pris doivent être formulés de manière synthétique et précise pour éviter de futures divergences d'interprétation sans pour autant entrer dans un niveau de détails excessif. Les mesures dont la mise en œuvre le nécessiterait pourront ensuite faire l'objet de travaux complémentaires (avec les signataires).
- Le calendrier de mise en œuvre des mesures
- **Le comité de suivi** : il s'agit à la fois d'explicitier les membres du comité, les modalités de leur association aux travaux de mise en œuvre de l'accord et la périodicité des réunions.
- Durée de validité de l'accord
- Les parties signataires

Une trame d'accord local est mise à disposition des établissements en annexe de la présente note.

Un guide méthodologique FHF dédié à la négociation collective est en cours d'élaboration.

4. *Le rôle des instances de dialogue social*

Les instances locales de dialogue social demeurent compétentes dans leur champ respectif et la déclinaison opérationnelle des mesures identifiées dans ce cadre peut nécessiter leur information et/ou leur consultation.

LES EVOLUTIONS REGLEMENTAIRES ATTENDUES EN MATIERE DE TEMPS DE TRAVAIL (ANNEXE 1)

La révision du décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 et du décret n°2002-598 du 25 avril 2002 permet de décliner les mesures de l'accord de Ségur sur le temps de travail.

Mesure 10 – contractualisation et surmajoration des heures supplémentaires

La mise en œuvre de cette mesure fait l'objet d'un financement dédié de 150M€ sur trois ans (non pérennes) dans l'objectif de faciliter le remplacement et d'améliorer ainsi les conditions de travail.

Le projet de décret institue la possibilité pour l'établissement de mettre en place un dispositif de contractualisation et de surmajoration des heures supplémentaires pour les professionnels volontaires de certains services ou métiers en tension identifiés.

Ce dispositif compense la réalisation d'heures supplémentaires, effectuées de jour ou de nuit dans le cadre de journées, ou de demi-journées de travail supplémentaire, pour une durée moyenne mensuelle comprise entre 10 et 20 heures supplémentaires sur une période d'au plus 12 mois.

Deux taux de majoration de ces heures supplémentaires sont prévus :

- Application du coefficient de 1,63 aux heures supplémentaires effectuées pour les métiers ou aux services en tension, identifiés par le chef d'établissement
- Application du coefficient de 1,88 aux heures supplémentaires effectuées pour les corps déterminés par décision du directeur général de ARS, sur proposition du chef d'établissement, en adéquation avec les difficultés d'attractivité des établissements sur le territoire.

La mise en place d'un forfait d'heures supplémentaires majorées se fait sur la base du volontariat des agents (titulaires ou contractuels) et de la validation par l'établissement. La durée de contractualisation est d'un an au plus, mais peut être reconduite.

Mesure 12 – annualisation du temps de travail à l'intérieur de cycles hebdomadaires de 32h à 40h

Sous réserve de la signature d'un accord local majoritaire, le projet de décret prévoit que le temps de travail peut être annualisé dans le respect d'une durée hebdomadaire de travail, en moyenne comprise entre 32 heures et 40 heures sur la période considérée.

Le texte prévoit également une présentation chaque année des conditions de mise en œuvre dans le cadre du rapport social unique.

Mesure 13 – l'extension du recours au forfait-jours

Le projet de décret prévoit qu'un arrêté établisse la liste des corps obligatoirement concernés par une gestion du temps de travail dans le cadre d'un décompte en jours de leur durée de travail.

Le projet de décret prévoit en outre que l'établissement, par la voie d'un accord majoritaire, puisse étendre le bénéfice du forfait-jour aux agents relevant d'autres corps de la fonction publique hospitalière, après avis du comité social d'établissement.

Mesure 14 – permettre le passage à un repos quotidien de 11h

Le projet de décret modificatif permet d'abaisser le repos quotidien à 11 heures consécutives minimum, sous réserve de sa mise en place au sein de l'établissement par la voie d'un accord majoritaire et de la présentation chaque année des conditions de mise en œuvre de ce repos, notamment l'impact de ce repos sur la santé et la sécurité des agents, dans le cadre du rapport social unique.

CREATIONS DE POSTES ET TITULARISATIONS

Les créations de postes

L'accord de Ségur prévoyait la création de 7 500 postes pour renforcer les effectifs. L'instruction sanctuarise un financement pérenne de 350M€ et identifie des priorités pour ces recrutements :

- Infirmiers et aides-soignants des équipes de suppléance
- Infirmiers en pratique avancée
- Infirmiers intervenant en psychiatrie

L'attribution de moyens pour procéder à ces recrutements est déterminée par l'ARS sur le fondement des besoins remontés par les établissements (effectifs de l'établissement, difficultés de recrutement, postes vacants, besoins identifiés sur les secteurs prioritaires)

Politique de fidélisation et titularisations

Conformément à l'objectif de renforcer l'attractivité des hôpitaux et ESMS publics poursuivi par l'accord de Ségur, la fidélisation des professionnels contractuels apparaît comme une priorité, en particulier pour les métiers en tension.

Les établissements sont ainsi invités à établir, dans le cadre des discussions engagées avec les partenaires sociaux, une politique de titularisation ou à donner davantage de visibilité sur les délais de titularisation des professionnels afin de mieux accompagner les parcours professionnels et d'inscrire les professionnels dans des carrières hospitalières. Cet enjeu d'attractivité prend une dimension particulière dans le contexte de revalorisation des grilles indiciaires des professionnels titulaires.