**ACCORD COLLECTIF D’ENTREPRISE**

**NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2022**

**ENTRE LES SOUSSIGNÉS :**

La Clinique SYNERGIA VENTOUX, dont le siège social est situé 26, Rond-Point de l’Amitié – 84200 CARPENTRAS.

Représentée par

*D’UNE PART,*

**ET :**

Le syndicat UNSA,

*D’AUTRE PART,*

**PREAMBULE**

La Clinique SYNERGIA VENTOUX a ouvert la négociation annuelle en vue de la conclusion d’un accord portant sur les thèmes obligatoires et facultatifs conformément aux articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail.

L’organisation syndicale présente dans la Clinique, à savoir l’UNSA, a souhaité contribuer activement à la négociation annuelle obligatoire et à la conclusion du présent accord.

Pour ce faire, les partenaires sociaux se sont réunis au cours de 3 séances de négociation, qui ont eu lieu les :

* 10 juin 2022 ;
* 8 septembre 2022 ;
* 4 octobre 2022.

L’organisation syndicale a porté à la connaissance de la Clinique les revendications suivantes, qui ont été abordées dans le cadre de la négociation :

Revendications du Syndicat UNSA :

* Augmentation des salaires de + 10% pour l’ensemble des salariés ;
* Passage des salariés travaillant en zone de lavage endoscopie en catégorie B ;
* Mise en place d’une prime de brancardage pour les salariés travaillant le week-end ;
* Augmentation de la prime de chaussures à hauteur de 15 euros ;
* Augmentation de la prime d’assiduité à hauteur de 30 euros, ainsi que le non-impact de celle-ci en cas d’arrêt maladie pour Covid ou arrêt avec hospitalisation ;
* Mise en place d’une prime de panier pour les salariés travaillant le week-end ;
* Révision de l’accord d’intéressement en y introduisant des critères quantitatifs et qualitatifs opérationnels non-financiers ;
* Porter les jours de carence à 2 jours au lieu de 3 jours ;

La Clinique a, quant à elle, émis les propositions suivantes :

* Reconduire les propositions adoptées lors des NAO 2021 à titre d’essai, à titre définitif :
  + Subrogation de l’employeur pour la part complémentaire maladie,
  + Prise en charge par l’employeur du coût des repas des salariés travaillant les jours fériés,
  + Augmentation du contingent annuel d’heures supplémentaires porté à 220 heures pour le personnel volontaire.
* Signer la dernière version des projets d’accords portant sur le télétravail, sur les mobilités ainsi que sur la participation.

Dans le cadre des négociations, les parties ont abordé l’ensemble des points susvisés, et se sont accordées sur les points suivants :

* Augmenter les salaires de + 0.8% pour l’ensemble des salariés ;
* Augmenter la prime de chaussures à hauteur de 3 euros ;
* Augmenter la prime d’assiduité à hauteur de 10 euros et apporter un coefficient de modération sur les absences pour les salariés qui acceptent d’effectuer un seuil d’heures supplémentaires ;
* Réviser l’accord d’intéressement en y introduisant des critères qualitatifs factuels et mesurables ;
* Reconduire à titre définitif, la mesure suivante adoptée lors des NAO 2021 à titre d’essai :
  + - Prise en charge par l’employeur du coût des repas des salariés travaillant les jours fériés
* Reconduire pour une année, les mesures suivantes adoptées lors des NAO 2021 à titre d’essai :
  + - Subrogation de l’employeur pour la part complémentaire maladie
    - Augmentation à 220 heures du contingent annuel d’heures supplémentaires pour le personnel volontaire.
* Signer la dernière version des projets d’accords portant sur le télétravail, sur les mobilités ainsi que sur la participation.

En revanche, les parties ont convenu que les points suivants ne pouvaient faire l’objet d’un accord, notamment au vu de la situation économique de la Clinique :

* Passage des salariés travaillant en zone de lavage endoscopie en catégorie B : les salariées travaillant dans ce service bénéficient déjà soit d’une prime AS endoscopie de 50 euros bruts par mois, soit d’une qualification supérieure à leur diplôme.
* Mise en place d’une prime de brancardage pour les salariés travaillant le week-end : la présence du brancardier les samedis matin est ajustée au mieux à la prise en charge moyenne des urgences au bloc opératoire, et les besoins de brancardage le reste du week-end sont aléatoires. Dans le rôle propre de l’aide-soignante, sont déjà inclues les tâches d’installation et transfert du patient. Une prime spécifique ne peut donc être attribuée pour cela.
* Mise en place d’une prime de panier pour les salariés travaillant le week-end : le coût d’un repas est identique en semaine et en week-end. Cette mesure conduirait à donner un avantage pécunier aux salariés travaillant le week-end, ce qui ne se justifie pas par un coût supplémentaire lié au week-end. Par contre, la Direction va tenter de voir avec le Centre hospitalier pour que les salariés concernés puissent commander leur repas en cuisine.
* Porter les jours de carence à 2 jours au lieu de 3 jours : le compte de résultat annuel de notre prévoyance est en très forte dégradation, ainsi qu’il a été présenté en CSE, ce qui va conduire à une augmentation de prime non négligeable en 2023. Dans cet état, réduire le nombre de jours de carence aurait sans aucun doute un effet négatif renforcé sur les dépenses de l’organisme de prévoyance, donc sur les primes à venir, aussi cette mesure ne peut être retenue.

Les parties sont ainsi parvenues à l’accord ci-après décrit.

**IL A AINSI ÉTÉ CONVENU ET ARRÊTÉ CE QUI SUIT :**

**ARTICLE 1 – CHAMP D’APPLICATION – OBJET**

Le présent accord s’applique à l’ensemble du personnel de la Clinique SYNERGIA VENTOUX.

Il se substitue à l’ensemble des usages, décisions unilatérales et notes de service ayant le même objet que les clauses ci-après.

**ARTICLE 2 – Augmenter les salaires de + 0.8% pour TOUS Les salariés**

Les parties s’accordent sur le fait que la reprise forte de l’inflation en France, de même que les forts surcoûts qui touchent les énergies (gaz, électricité…) impactent le pouvoir d’achat des salariés. La revalorisation récente du point d’indice des agents de la fonction publique hospitalière doit également être prise en compte afin de ne pas créer une distorsion de la concurrence trop défavorable à notre entreprise. En ce sens, ils conviennent d’une augmentation de l’ensemble des salaires conventionnels de + 0.8% à compter d’octobre 2022.

Comme parallèlement à nos négociations internes, la FHP a fait valoir une demande auprès du Ministère de la santé afin d’obtenir la prise en charge des mêmes revendications pour les salariés du privé que celles obtenues par les agents de la fonction publique hospitalière, les parties conviennent que toute revalorisation de la grille conventionnelle ou du SMIC dans les 12 prochains mois n’entrainera pas d’augmentation à due concurrence de la grille négociée dans les présents NAO.

De même, dans la mesure où la négociation FHP de la grille conventionnelle porterait sur la création d’une prime ou d’un à-valoir, l’augmentation prévue dans le cadre des présents NAO viendrait s’imputer sur celle-ci.

**ARTICLE 3 – Augmenter la prime ANNUELLE de chaussures de 3 euros**

Les parties s’accordent sur cette mesure qui s’appliquera à compter du 1° janvier 2023, et portera le montant de la prime de chaussures à 38 € TTC par personne, soit une augmentation de + 8.6%. Elle concernera tous les salariés qui dans le cadre de leur fonction, ont nécessité de porter des chaussures de travail spécifique, hors plateau technique et service technique. Les critères de choix des chaussures et de remboursement sont inchangés.

**ARTICLE 3 – Augmenter la prime d’assiduité de 10 euros et apporter un coefficient de modération sur les absences pour les salariés qui acceptent d’effectuer un QUOTA d’heures supplémentaires**

Les parties s’accordent sur cette mesure qui concernera tous les salariés non-cadres, et a pour vocation de promouvoir le présentéisme au sein de l’établissement.

Le montant de la prime annuelle passera de 170 euros bruts à 180 euros bruts pour une personne travaillant à plein temps, soit une revalorisation de + 5.9%, selon les mêmes modalités que celles définies dans l’accord du même nom signé en décembre 2018, à l’exception de la mise en place d’un coefficient de modération sur les absences justifiées, qui est introduit en compensation, pour les salariés qui dépassent un seuil de journées supplémentaires effectuées dans l’année à la demande de leur hiérarchie, de la façon suivante :

* + 6 jours effectués : effacement de l’abattement de – 25% sur la prime annuelle
* + 10 jours effectués : effacement de l’abattement de – 50% sur la prime annuelle

**ARTICLE 4 – Engagement de négociations portant sur la REVISION DE L’accord d’INTERESSEMENT**

Les parties s’entendent sur leur volonté de négocier un accord modifié introduisant des critères qualitatifs factuels et mesurables. La finalisation de ce nouvel accord devra avoir lieu avant le 30 juin 2023.

**ARTICLE 5 – Reconduire à titre définitif la mesure TEMPORAIRE adoptée lors des NAO 2021 : Prise en charge par l’employeur du coût des repas des salariés travaillant les jours fériés**

Cette mesure est donc adoptée à titre définitif.

**ARTICLE 6 – Reconduire à titre expérimental les mesures suivantes adoptées lors des NAO 2021 à titre d’essai : Subrogation de l’employeur pour la part complémentaire maladie, ET PASSAGE du contingent annuel d’heures supplémentaires à 220 heures pour le personnel volontaire.**

Ces mesures sont poursuivies pour une année.

**ARTICLE 7 – Signer la dernière version des projets d’accords portant sur le télétravail, sur les mobilités ainsi que sur la participation.**

Ces trois projets d’accords ont fait l’objet de négociations qui ont abouti à une version définitive que les parties souhaitent signer pour mise en application.

**ARTICLE 8 – DURÉE DE L’ACCORD**

En application des dispositions de l’article L. 2222-4 du Code du travail, le présent accord collectif est conclu pour une durée indéterminée, sauf l’article 6 qui sera à réexaminer après une période d’essai d’un an.

À l’échéance du terme, le présent accord prendra immédiatement fin et cessera de produire tout effet.

**ARTICLE 9 – MODALITÉS DE SUIVI ET DE RÉVISION**

Le présent accord collectif fera l’objet d’un suivi régulier par les parties, qui pourront, au cours des différentes réunions de négociation à venir, discuter des nécessités éventuelles de révision.

Le présent accord collectif pourra faire l’objet d’une révision dans les conditions définies par les articles L. 2261-7-1 et L. 2262-8 du Code du travail.

**ARTICLE 10 – PRISE D’EFFET – FORMALITÉS**

Le présent accord collectif prendra effet après que les différentes modalités de publicité et de dépôt auront été réalisées, en application des dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

Les parties conviennent que la Clinique SYNERGIA VENTOUX se chargera des formalités visées à l’alinéa précédent.

Fait à Carpentras, le 14/10/2022

**Pour l’UNSA, Pour la Clinique,**