

Séjour de la Santé

Pilier n°1 « Transformer les métiers et revaloriser ceux qui soignent »



Accord PNM
signé par la FHF et les syndicats CFDT,
FO et UNSA
Financement de 5,9 Mds €

Axe 1 : Réévaluation de carrières et des rémunérations

1/2

- **Revalorisation socle** par un complément de traitement de 49 pts d'indice, soit 183 € nets pour l'ensemble des PNM en 2 étapes (90 € jan. 2021 avec effet à sept. 2020 + 93€ mars 2021), pris en compte pour la retraite
- **Revalorisation ciblées** d'ici **janvier 2022** (gr. de travail 1^{er} trim. 2021) :
 - AS/AP : catégorie B avec maintien de la possibilité de partir à la retraite avant 60 ans
 - **ISGS/CS/IPA** : grille type de catégorie A
 - Grilles des corps de la cat. B et A placés en voie d'extinction depuis 2010 : IDE, MK, MER, IDE spécialisés
 - **Rééducateurs et Médico-techniques**
 - **Directeurs de Soins**
 - + Examen des conditions de reprise d'ancienneté à la nomination
- **Avancement de grade** : doublement des ratios promus/promouvables en 2020 et 2021
- Rénovation du **régime indemnitaire** par fusion d'un grande majorité des primes entre jan. 2021 et jan.2022 + revalorisation des indemnités nuit, dim. et fériés
- Réingénierie des diplômes de Diététicien, PPH, TL à compter de sept. 2020
 - + Groupe de travail sur l'évolution des métiers d'Ambulancier et ARM

- Redéfinition des parcours de formations paramédicales pour et les modalités pédagogiques pour favoriser la voie de la VAE/VAP
- Système de modules de formation tout au long de la carrière pour permettre la capitalisation d'Unités de Valeur valorisables pour une formation qualifiante
- Mission nationale sur la formation dès sept. 2020 et la promotion professionnelle débouchant au plus tard en 2022 sur un plan d'actions décliné dans chaque établissement et un accord local.

Axe 2 : Sécuriser les organisations et les environnements de travail

1/3

- Projets-pilotes de **plannings construits en autonomie**
- Etude des modalités de développement de l'hospit. programmée (HDS et HDJ)
- Mise en place de **pools de remplacement** dotés de chartes de fonctionnement et de plans de montée en compétences pour le **remplacement systématique des absences > 48 h ! (accord local)**
- Revalorisation des HS (majoration des 5 premières heures) pour limiter l'intérim + possibilité de contractualisation individuelle s/ quotas annuel d'HS
- Revalorisation de la **monétisation des jours de CET**
- Dispositifs d'**annualisation du temps de travail** pour l'ajuster à l'activité (entre 32 et 40 heures hebdo) **(accord local)**
- Mise en place de **forfaits jours** sur la base du volontariat
- Réduction à 11 heures du temps de repos quotidien **(accord local)**

Enveloppe budgétaire annoncée à l'appui des accords locaux

Rapport annuel sur la mise en œuvre au CTE/CSE

Axe 2 : Sécuriser les organisations et les environnements de travail

2/3

- **Etude d'impact sur les effectifs au niveau local** : postes vacants, absentéisme, emploi précaire, besoin de formation, besoins documentés en effectifs supplémentaires, transmise à l'ARS

Enveloppe déléguée aux ARS pour besoins de recrutement (circulaire à venir)

15 000 recrutements annoncés dt 7000 postes budgétés vacants

Bilan en CTE/CSE et au niveau national

- **Systématiser les réunions d'échange dans les services**
- **Former au management** tous les encadrants yc méd.
- Développer les **formations QVT et outils QVT** au service de l'organisation de travail
- **« Médiation » interne**
- Garantir les **temps de transmission** sur le temps de travail

+ Outils de développement des pratiques collectives, formaliser la politique managériale

- Développer les **accords locaux** agréés a posteriori par l'ARS (au max. tous les 3 ans) sur :
 - Conditions de W, téléW
 - Formation professionnelle
 - Hygiène, sécurité et santé au travail
 - Insertion professionnelle des TH et maintien en emploi
 - Egalité pro H – FGr. de W national sur les moyens syndicaux
- **Prime d'intéressement collectif** : jusqu'à 100 € nets/mois
 - distribuée sur la base d'un accord local
 - sur les objectifs prioritaires non financiers et indicateurs de résultats collectifs tels que qualité des soins, de l'accueil, optimisation de l'utilisation du PT...

Accord PM
signé par la FHF et l'INPH, la CMH, le
SNAM-HP
Financement de 450 M €

Axe 1 : Revalorisation des carrières et des rémunérations

- **Revalorisation de l'ISPE à 1010 € bruts mensuels** (contre 490 à 700 € selon ancienneté d'engagement SPE > ou > 15 ans) en 2 temps (1^{ère} tranche portée à 700 € en sept. 2020, puis 2 tranches à 1010 € en mars 2021)
- **Revalorisation de la grille de PH :**
 - suppression des 3 premiers échelons
 - création de 3 échelons à 4 ans en fin de grille (+ 5K€ bruts annuels pour chacun des 2 premiers ; + 7K€ bruts annuels pour le dernier)
- **Groupe de travail MSS/MESRI sur les statuts HU** (étude de la prise en comptes des services et rémunérations hospitaliers pour la retraite et de l'abondement PER par l'établissement)
- Création d'un **statut contractuel unique** (gr. de travail 1^{er} trim. 2021)
- En contrepartie de ces revalorisations : **Accord d'établissement** comportant des objectifs quantifiables en matière de qualité et pertinence des soins et des indicateurs, en lien avec le projet médical

Axe 2 : Développer et valoriser les compétences tout au long de la carrière

1/2

- Généralisation dès 2022 :
 - des **entretiens professionnels** par les chefs de service,
 - des **entretiens de carrière** tous les 5 ans au CNG et création de « **viviers de compétences** »/missions d'appui/de perfectionnement/d'expertise par le CNG
- **Valorisation, yc financière, des valences non cliniques** : recherche, enseignement, gestion de projet, fonctions institutionnelles... et intégration dans les tableaux de service du travail à distance – 1^{er} trim. 2021
- Reconnaissance des passerelles entre spécialités
- **Plan national de formation** par le CNG – 2^{ème} semestre 2021
- Simplification du DPC et rénovation/renforcement du système de financement de la formation médicale – 1^{er} semestre 2021
- **Formations au management** – 1^{er} trim. 2021

- Refonte statutaire facilitant les **passerelles public-privé et exercices mixtes** – 1^{er} sem. 2021
- Valoriser les remplacements des praticiens dans un GT
- Rendre impossible la rémunération des médecins intérimaires au-delà des conditions réglementaires

Axe 3 : Faire de la QVT une priorité de la politique RH

- Systématiser les **réunions de service**
- Garantir le bon fonctionnement des **Commissions Régionales Paritaires** (instances ARS de dialogue social avec les médecins)
 - + réflexion sur déconcentration des actes et procédures disciplinaires de 1^{er} niveau
- Rendre obligatoire une **visite médicale** régulière pour les praticiens – 2^{ème} sem. 2021

Mesures complémentaires concernant les internes et étudiants médicaux

(accord signé par l'ANEMF, ISNAR-IMG, ISNI)

Financement de 189 M €

- **Internes :**

- **Augmentation du salaire de base et indemnités de garde au 1/11/2020 :**

- 1ère année : de 16.704 € à 18.473 €.
- 2ème année : de 18.493 euros à 20.450 euros
- 3e, 4e et 5e année : de 25.653 € à plus de 27.000 €
- Docteurs juniors : augmentation de 100 € pour passer à 27.125 €.
- Augmentation des gardes de semaine de 30 € (de 119 à 149 € brut) et des gardes de WE de 33 € (de 130 à 163 €).

+ Reconnaissance de la demi-garde intégrée dans le dispositif réglementaire des gardes

- Revalorisation de l'indemnité d'hébergement de 300 euros brut par mois pour les stages ambulatoires en zone sous-dense + condition kilométrique supprimée
 - **Plan d'accueil, d'intégration et de formation** des étudiants et des internes, impliquant les CME (instruction à venir)
 - **Diversification de la formation** : stages en CH, Ehpad, maisons de santé, en libéral... et des formateurs (étude en 2021)
 - **Déconnexion du financement des postes d'étudiants en 3e cycle** des études médicales de la tarification à l'activité (1^{er} sem 2021)
 - **Intégrer les internes aux politiques de qualité de vie au travail**, notamment généralisation des tableaux de services, inclus dans les portfolios de formation + étude d'un mécanisme de sanction financière pour les établissements ne respectant pas le repos de sécurité et le temps de travail des étudiants à compter de sept 2020
- Visite médicale** de Santé au travail au CHU dès l'entrée dans le 3e cycle + visite complémentaire proposée à chaque changement de phase du 3e cycle.

Formation managériale des encadrants *cf protocole personnel médical*

- **Etudiants médicaux du 2^{ème} cycle :**

- Doublement du salaire de base des 4^e année (de 130 euros à 260 euros brut par mois), augmentation du salaire de base des 5^e année de 251 à 320 euros et des 6^{ème} année de 281 à 390 €.
- Création d'une indemnité forfaitaire d'hébergement de 150 euros brut mensuels pour les stages ambulatoires en zone sous-dense.

+ 20 M € pour les **étudiants paramédicaux** (revalorisation des indemnités de stage de 20%)

1^{er} employeur du bassin grenoblois
avec plus de **9 500** professionnels

Plus de **2 100** lits et places

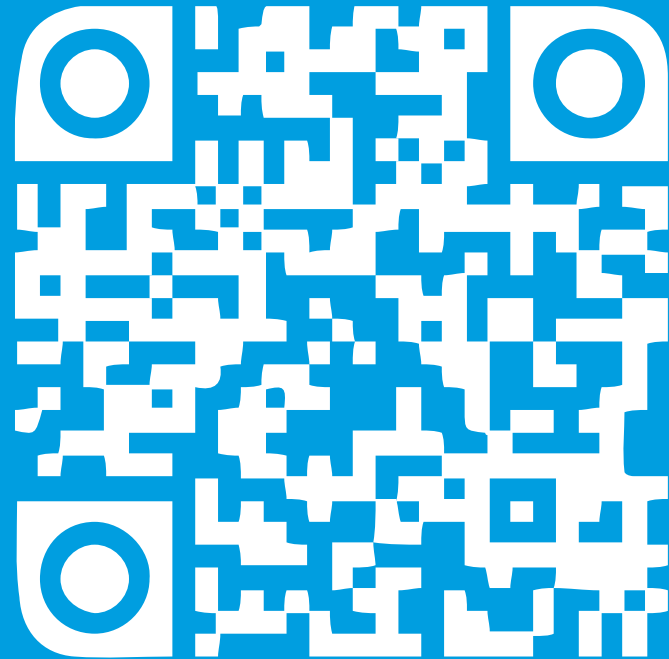
Le **1^{er}** *trauma center* de France

Plus de **2 400** patients accueillis par jour

9 instituts de formation d'excellence
avec **1200** élèves formés par an

1 400 études cliniques en cours

8^e Délégation à la Recherche Clinique
et à l'innovation (DRCI) en France



www.chu-grenoble.fr



04 76 76 75 75

CHU Grenoble Alpes, Bd de la Chantourne, 38700 La Tronche