Actualité législative et réglementaire RH 2021-2022

Voyage au cœur d'une année mouvementée

Manon ARZELIER Juriste, pôle Ressources humaines hospitalières, FHF
Tess PUJADE Ancienne juriste du pôle Ressources humaines hospitalières, FHF, actuellement chargée des autorisations au sein de l'ARS Normandie

Le recueil RH de l'actualité réglementaire et législative RH 2021-2022[1] paru fin avril 2022 a suscité l'engouement de la communauté hospitalière. Cette « bible » en matière de législation sur les ressources humaines hospitalières est le fruit d'un travail mené par le pôle Ressources humaines hospitalières de la FHF. Pilotée par l'ancienne responsable du pôle, Amélie Roux, et plus dense que la première, cette nouvelle édition retrace une année rendue mouvementée par la crise sanitaire et les réformes structurelles, notamment celle mise en œuvre par les accords du Ségur de la santé. Elle présente et commente les principales avancées issues de ces accords, dont certaines déjà partiellement abouties, puisque des dispositions seront mises en œuvre au cours du 2e semestre 2022.

2021 – LES ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES ET RÉGLEMENTAIRES MARQUANTES

- Les différentes mesures en matière de ressources humaines instaurées depuis le début de la crise sanitaire (majoration des heures supplémentaires et temps de travail additionnel, évolution du dispositif des jours de congé non pris, ouverture de l'obligation vaccinale aux professionnels de santé).
- La réforme portée par les accords du Ségur de la santé, signés en 2020 (augmentation des rémunérations des professionnels paramédicaux et sécurisation de l'organisation et des environnements de travail).
- Les primes et indemnités créées ou renouvelées au cours de l'année 2021.
- Les évolutions statutaires générales (protection sociale complémentaire dans la FPH, évolutions en termes de congés de parentalité, temps partiel thérapeutique, période de préparation au reclassement).
- Les évolutions inhérentes à certains métiers (infirmier en pratique avancée, infirmier de bloc opératoire).
- L'instauration d'un nouveau dialogue social porté par la mise en place d'une véritable négociation collective dans la fonction publique hospitalière.

De la négociation nationale à la négociation locale

Signés le 13 juillet 2020, les accords du Ségur, reconnus historiques à l'issue des travaux animés par Nicole Notat, sont le fruit d'une négociation de tous les acteurs du système de santé. L'État s'est engagé à consacrer davantage de ressources financières aux agents des hôpitaux. Le montant investi chaque année depuis la mise en œuvre des accords du Ségur, pour revaloriser les métiers du service public de la santé, représente 7,6 milliards d'euros. Deux ans après, les évolutions sont notables.

Un complément de traitement indiciaire…

La mesure socle de ces accords a pris la forme d'un complément de traitement indiciaire (CTI). D'une valeur de 183 € net mensuels ou 49 points d'indice depuis le 1er décembre 2020, ce CTI a pour périmètre initial l'ensemble des personnels non médicaux des établissements publics de santé et Ehpad publics. Aucune distinction n'est opérée entre agents titulaires et agents contractuels.

Cependant, le contour s'est avéré restreint car conditionné au type de structure dans lequel l'agent exerçait. Cela signifie que certains ne bénéficiaient pas du CTI. De protocoles d'accord (trois) en décrets d'application, le périmètre du dispositif s'est élargi de façon à englober la majorité des agents de la fonction publique hospitalière. C'est le dernier décret du 10 février 2022 (n° 2022-161) qui a abouti à l'extension du CTI à certains agents publics exerçant dans certaines structures non rattachées, tels que les agents de la filière socio-éducative. À travers de nombreuses revendications à l'échelle locale, notamment dans les structures restées à l'écart, les groupes de travaux et négociations ont permis la déclinaison de cette mesure auprès de la majorité des professionnels de santé. L'ensemble des agents de la FPH n'est pas concerné puisqu'il reste encore des agents en marge de cette concertation.

... accompagné de revalorisation du traitement de base

En parallèle, les accords ont mis en exergue la revalorisation ciblée des métiers de la filière soignante, médico-technique et rééducation afin de reconnaître leur spécificité, de donner à ces professionnels une nouvelle perspective de carrière et de les fidéliser. Ces revalorisations s'appuient sur une mise en cohérence du traitement indiciaire des métiers concernés en fonction de la durée d'étude et du diplôme. À la différence du CTI, elles concernent les fonctionnaires appartenant à des corps spécifiques : les aides-soignants, auxiliaires de puériculture, infirmiers en soins généraux et spécialisés, auxiliaires médicaux de pratique avancée, cadres de santé, masseurs-kinésithérapeutes, pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthophonistes et orthoptistes. Ils ont bénéficié de cette augmentation à partir du 1er octobre 2021 tandis que les agents des services hospitaliers qualifiés, les aides médico-psychologiques, les aides-éducatifs et sociaux, les techniciens de laboratoire médical, les préparateurs en pharmacie hospitalière et les diététiciens en ont bénéficié à partir de janvier 2022.

Il n'existe pas de transposition réglementaire des grilles indiciaires des fonctionnaires au salaire des contractuels. Cependant, certains établissements ont fait le choix, à l'issue d'une concertation interne, d'étendre cette augmentation aux contractuels. Cette transposition permet de fidéliser également les agents contractuels qui disposent donc des mêmes conditions de travail que les fonctionnaires. En plus des revalorisations de ces métiers, des reclassements notoires ont été réalisés : c'est le cas du passage en catégorie B des aides-soignants et auxiliaires de puériculture. De cette modification découle la création du nouveau corps des accompagnants éducatifs et sociaux, duquel relèvent les aides médico-psychologiques et les aides des services hospitaliers qualifiés qui demeurent en catégorie C. Seules les catégories C n'étaient pas concernées par cette augmentation. C'est la raison pour laquelle la conférence salariale de la fonction publique (juillet 2021) a permis une revalorisation commune aux grilles C1, C2 et C3 pour tous les métiers de la fonction publique de la catégorie C. La FPH a été concernée par l'extension de ces revalorisations. De nombreux métiers sont en effet issus de cette grille, notamment ceux exercés par les aides médico-psychologiques, les accompagnants éducatifs et sociaux. Le bénéfice de cette revalorisation n'est pas venu modifier les règles de droit commun de calcul de la pension de retraite des fonctionnaires. À partir de six mois d'ancienneté acquise dans un nouvel échelon, cela sera pris en considération pour le calcul de la pension.

Le pôle Ressources humaines hospitalières de la FHF a souhaité accompagner les agents hospitaliers au même titre que les employeurs publics. Objectif : les informer de l'enjeu de ces revalorisations à court et long termes.

Le pôle Ressources humaines hospitalières (RHH) de la FHF a souhaité accompagner les agents hospitaliers au même titre que les employeurs publics. Objectif : les informer de l'enjeu de ces revalorisations à court et long termes. Après de multiples phases d'investigation, est venue naturellement à Amélie Roux, l'ancienne responsable du pôle RHH, l'idée de créer un simulateur qui permet aux agents de visualiser, à travers un outil en ligne et les informations mentionnées sur leur fiche de paie, l'évolution de leur salaire. Les primes et indemnités perçues ne sont pas comprises dans la simulation. L'ancienneté dans l'échelon se calcule à partir de la date de décision du passage d'échelon. L'avancement de grade n'est pas pris en compte, ce

1. www.fhf.fr, onglet Expertises, rubrique Ressources humaines, section Personnel non médical : Recueil de l'actualité législative et réglementaire RH 2021-2022.

dernier n'étant pas automatique puisque soumis à des conditions déterminées par la réglementation et les lignes directrices de gestion de l'établissement. Cet outil est précieux pour les agents qui disposent désormais d'une visibilité sur leur évolution de carrière. Mis à jour avec les revalorisations de début janvier 2022, il continuera à évoluer en fonction des évolutions salariales. En effet, dans la continuité du Ségur, des carrières restées à l'abandon vont pouvoir être revalorisées par ces accords. Ce sont les corps de la catégorie B qui ont bénéficié d'une augmentation pour les premiers échelons, en septembre.

Les DRH ont tout intérêt à rester alertes et à s'informer régulièrement sur la plateforme Expertises (volet RH) de la FHF.

Sécuriser les conditions et les organisations de travail

L'année 2021 est foisonnante en évolutions législatives et réglementaires. Les vagues de Covid-19 se succèdent et les élections présidentielles se profilent tandis que s'affirme la nécessité impérieuse de mesures d'attractivité et de revalorisation salariales pour les professionnels de santé. Un nouveau dialogue social apparaît également dans la fonction publique, résultant de l'application de la loi de transformation de la fonction publique (TFP) du 6 août 2019.

Cette loi vise renforcer ce dialogue social à travers d'importantes évolutions :

- mise en place d'un nouveau cadre juridique pour la négociation collective locale ;
- création des comités sociaux et économiques qui seront amenés à se substituer aux comités techniques d'établissements (CTE) et aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) à l'issue des prochaines élections professionnelles ;
- refonte des commissions administratives paritaires (CAP) ;
- création des conseils médicaux, issus du regroupement des commissions de réforme et comités médicaux.

Négociation locale : un nouveau cadre juridique

Ce nouveau cadre juridique de la négociation locale dans la fonction publique fixé par l'ordonnance du 17 février 2021, prise en application de l'article 14 de la loi TFP et par le décret du 7 juillet 2021, dessine les modalités dans lesquelles le dialogue social doit s'inscrire.

L'axe 2 de l'accord Ségur posait le constat d'une perte d'attractivité en partie liée aux contraintes de continuité de service, inhérentes à l'exercice hospitalier, et à leurs conséquences sur la conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

L'ordonnance vient encadrer juridiquement la négociation locale en élargissant les thématiques ouvertes à la négociation, en reconnaissant la portée juridique de ces accords et en précisant les parties habilitées à les négocier.

Le décret du 7 juillet 2021 la complète. Il précise leurs modalités de mise en œuvre et notamment de modification, suspension et dénonciation des accords. S'agissant de la FPH, l'instruction DGOS 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 « Ségur », précise les mesures qui doivent ou peuvent faire l'objet d'un accord local ou les financements alloués. C'est dans ce cadre que les établissements de la fonction publique hospitalière se sont emparés de ce nouvel outil d'accord local pour commencer à mettre en œuvre leur négociation collective.

La FHF a souhaité apporter un appui méthodologique aux établissements. Afin qu'ils s'approprient les outils de la négociation collective et les adaptent à leurs enjeux et à leur fonctionnement, la FHF a publié en début d'année un guide d'appui à la négociation collective dans la fonction publique hospitalière[2]. Réalisé avec le cabinet Plein Sens et les DRH hospitaliers, ce guide invite à la négociation locale et répond aux questions tant réglementaires que pratiques.

Renouvellement des instances de dialogue social

Le 8 décembre 2022, pour la première fois depuis la loi de transformation de la fonction publique, les élections professionnelles permettront la mise en place d'instances de dialogue social renouvelées : les commissions administratives paritaires locales, départementales et les comités sociaux des établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux employant du personnel hospitalier. Près de 2 200 établissements sont concernés.

Les principales modifications réglementaires intervenues depuis les dernières élections professionnelles concernent le vote électronique – qui devient une modalité de vote exclusive lorsqu'il est choisi pour un scrutin –, la mise en place d'un comité social d'établissement (CSE) et l'évolution du rôle des CAP.

2. « Guide d'appui à la négociation collective dans la fonction publique hospitalière », janvier 2022 - www.fhf.fr

Une nouvelle instance unique sera mise en place : le CSE…

Les CTE et les CHSCT laissent place aux nouvelles instances uniques instituées dans tous les établissements de la FPH et au sein des groupements de coopération sanitaire de moyens de droit public, en application de l'article 4 de la loi du 6 août 2019 dite « loi de transformation de la fonction publique ». Le décret du 3 décembre 2021 précise les modalités de mise en place et d'organisation des CSE.

… tandis que les CAP verront leur rôle évoluer

Cette évolution du rôle et des compétences dévolues aux commissions administratives paritaires nouvellement structurées n'a pas de conséquences directes sur les élections.

Le décret n° 2022-857 du 7 juin 2022 relatif aux CAP fixe les modalités de création, d'organisation, la composition, les attributions et le fonctionnement des commissions administratives paritaires locales, départementales et nationales :

- les CAP locales et départementales instaurées par catégorie hiérarchique sont désormais sans distinction de corps ou de grade ;
- les CAP nationales sont instituées pour chaque corps de catégorie A recruté et géré à l'échelon national, sans distinction de classe.

Pour l'ensemble de ces commissions, le décret supprime la notion de formation restreinte qui répond à une logique opérationnelle fondée sur les grades. Il complète la liste des décisions individuelles relevant de la compétence de ces commissions et prévoit la faculté de réunir à distance les commissions en cas d'urgence ou de circonstances particulières.

L'arrêté du 23 mai 2022 vient modifier l'arrêté du 8 janvier 2018 relatif aux commissions consultatives paritaires en prévoyant de nouvelles modalités relatives aux élections de leurs représentants, aux mandats et au fonctionnement des instances. ■

Collection « FONDAMENTAUX »

204 p. • 19,90 €

Le droit hospitalier

2e édition

Catherine Keller, Marie-Laure Moquet-Anger, Pierre Villeneuve

Préface de Chantal Carroger

Réussir l'épreuve de droit hospitalier des concours administratifs

Cette deuxième édition fait le point sur les dispositions de droit commun ou dérogatoires prises pour faire face à la crise sanitaire. Elle est également à jour des dernières nouveautés législatives et réglementaires, notamment les ordonnances de mars 2021. Ce manuel permettra aux élèves de réussir l'épreuve de droit hospitalier des concours et aux professionnels d'actualiser leurs connaissances et de comprendre les enjeux du secteur hospitalier.

180 p. • 19,90 €

NOUVEAUTÉ

Les droits des usagers dans les secteurs sanitaire, social et médico-social

Marion Girer, Guillaume Rousset

Préface de François Vialla

Favoriser la continuité du parcours des usagers

Depuis 20 ans, l'affirmation des droits fondamentaux de la personne et la consécration de l'usager comme acteur à part entière de sa prise en charge n'ont cessé de prendre de l'importance. En abordant de façon décloisonnée le droit des usagers, ce livre vise à faire connaître et vivre ces droits et favoriser la continuité du parcours de la personne accueillie. Il s'adresse aux professionnels de terrain mais aussi aux étudiants

PRESSES DE L'EHESP
Presses de l'École des hautes études en santé publique

Ouvrages disponibles en librairie ou auprès de l'éditeur
commande-presses@ehesp.fr

Pour en savoir +
Consultez des extraits sur notre site
presses.ehesp.fr