



HÔPITAL FONDATION
Adolphe de ROTHSCHILD
LA RÉFÉRENCE TÊTE ET COU

ACCORD RELATIF A LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL, AUX CONDITIONS DE TRAVAIL ET A L'EGALITE PROFESSIONNELLE 2023-2025

Entre les soussignés :

L'Hôpital Fondation Adolphe de Rothschild, sise 29 rue Manin – 75019 Paris, représenté par
Monsieur Julien GOTTMANN, Directeur Général

D'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives de l'Hôpital Fondation Adolphe de Rothschild,
représentées respectivement par :

Pour la C.F.D.T. Monsieur Laurent VANTECOMBREUX

Pour F.O. Madame Delphine MARCOMBES

Pour la CGC-CFE Docteur Caroline BENSA

D'autre part,

PREAMBULE

L'Hôpital Fondation Rothschild s'est engagé depuis de nombreuses années dans une politique volontariste en matière de qualité de vie au travail, de conditions de travail et d'égalité professionnelle, formalisée notamment dans les projets sociaux des projets institutionnels 2017-2021 puis 2022-2026 ainsi que dans un accord d'entreprise pluriannuel dédié signé le 12/12/2018.

La gouvernance de l'établissement et les délégués syndicaux conviennent en effet que favoriser le bien-être de chacun, tout au long de sa vie professionnelle, est un enjeu essentiel pour développer un travail de qualité, favoriser l'épanouissement des salariés et contribuer à rendre attractif et performant l'hôpital. Le bien-être au travail ne peut s'entendre qu'accompagner d'une égalité de traitement entre femmes et hommes et d'une absence de toute discrimination injustifiée, le tout s'exerçant dans une organisation transparente et éthique.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité de ces orientations, en reconduisant les mesures qui se sont avérées efficaces et en en prévoyant de nouvelles, adaptées à l'évolution du contexte actuel et aux enjeux à venir dans le domaine de la QVCT et de l'égalité professionnelle au sein de notre hôpital caractérisé par :

- Une période de tension sur le marché du travail francilien des professionnels de santé ;
- D'importants projets de développement (Institut Noémie de Rothschild, projet d'extension – restructuration du site principal, projet d'Institut français de la myopie sévère, projet d'ouverture de nouveaux centres externes) qui nécessiteront des ressources humaines qualifiées, engagées et en quantité suffisante ;
- L'apparition de nouvelles attentes et de nouveaux standards d'exercice professionnel (télétravail, gestion de sa carrière dans le temps, rapport à l'engagement professionnel, participation et droit d'expression), ainsi que de nouvelles attentes sociales, notamment en matière de développement durable, de compliance, de transparence et de responsabilité sociale des entreprises.

La prise en compte de tous ces éléments conduit à donner une impulsion nouvelle à la fonction « ressources humaines », laquelle doit désormais prioriser l'attractivité, la fidélisation, la qualité de vie au travail, les conditions de travail, la reconnaissance et la valorisation, la participation et le droit d'expression, la transparence et l'éthique comme autant de composantes de la « marque employeur » de l'établissement. L'ensemble de ces thématiques doit contribuer à développer une « expérience collaborateur » positive pour chaque salarié.

Les liens avérés entre qualité de vie au travail et qualité des soins ont conduit la HAS à intégrer la qualité de vie au travail (QVCT) comme une des dimensions à prendre en compte dans le cadre de la certification et à intégrer systématiquement dans le compte qualité (implication des professionnels dans une démarche QVCT, capacité de l'établissement à favoriser le travail en équipe et le développement des compétences en particulier).

C'est à l'aune de ces orientations que les parties ont décidé, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire 2022, de signer le présent accord relatif à la qualité de vie au travail, aux conditions de travail et à l'égalité professionnelle pour les années 2023-2025.

Les stipulations du présent accord s'inscrivent notamment dans le cadre défini par la loi Rebsamen du 17 août 2015, prévoyant une négociation annuelle relative à l'égalité

professionnelle entre les femmes et les hommes et à la qualité de vie au travail (articles L. 2242-1 et suivants du code du travail), ainsi que dans le prolongement des accords nationaux interprofessionnels (ANI) du 19 juin 2013, du 20 décembre 2020, de la loi santé au travail du 2 août 2021.

1. OBJET ET CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD – PILOTAGE

1.1 DEFINITIONS

La notion de qualité de vie au travail et des conditions de travail renvoie à des éléments multiples, relatifs notamment aux salarié(e)s, mais également liés à des éléments objectifs qui structurent l'entreprise.

Elle peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu individuellement et collectivement qui englobe : l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, le sentiment d'implication et de responsabilisation, l'équité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué.

Ainsi conçue, la qualité de vie et des conditions de travail désigne et regroupe les dispositions abordant notamment les organisations du travail, qui permettent de concilier les modalités de l'amélioration des conditions de travail et de vie pour les salarié(e)s et la performance collective de l'établissement.

La qualité de vie au travail et des conditions de travail est un facteur de santé et de réalisation personnelle et professionnelle pour les salarié(e)s. Elles participent à donner du sens au travail des salarié(e)s.

De ce fait, la qualité de vie au travail et les conditions de travail font partie intégrante des objectifs stratégiques de l'établissement et doivent être prises en compte dans son fonctionnement quotidien.

La construction d'une démarche de QVCT est fondée sur la nécessité d'un engagement volontaire, partagé par l'ensemble des acteurs de l'entreprise et résulte d'un processus d'appropriation continue. La politique QVCT vise à renforcer l'attractivité, à développer les conditions favorables à la fidélité et l'engagement des salarié(e)s.

1.2 OBJET DE L'ACCORD – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L. 2242-17 du code du travail.

Les différents engagements pris au sein du présent accord sont rédigés en cohérence avec le projet social du projet institutionnel 2022-2026 ainsi qu'avec les autres accords d'entreprise présentant des périmètres de recoupement, en particulier l'accord relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels, l'accord sur le droit à la déconnexion, l'accord sur le télétravail ainsi que l'accord en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien en emploi des travailleurs handicapés.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'établissement.

1.3 PILOTAGE

La politique de QVCT et d'égalité professionnelle est débattue au minimum une fois par an en COMEX et en CSE, sur le fondement des travaux conduits par la CSSCT.

Cette politique est définie et ajustée sur la base des orientations stratégiques fixées par la gouvernance, des indicateurs du bilan social, des résultats annuels du baromètre social ou encore des différentes remontées en provenance des services et unités.

Sa déclinaison opérationnelle est organisée au travers du programme détaillé pluriannuel d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail, lequel fait l'objet d'un suivi trimestriel.

Elle repose sur la mobilisation de l'ensemble des acteurs internes (gouvernance, direction des ressources humaines, encadrement, salarié(s), instances représentatives du personnel, organisations syndicales, référent handicap), avec l'assistance des acteurs externes (ANACT, CARSAT...).

2. PROMOTION DE L'EGALITE FEMMES - HOMMES

2.1 ACCES A L'EMPLOI

Les mesures prises dans ce domaine au titre du précédent accord ou de la déclinaison du projet social du projet d'établissement sont reconduites :

- Elaboration de toutes les offres d'emploi (tant internes qu'externes) et de toutes les fiches de poste de l'établissement sans indication de genre et en les rendant accessibles à tous et ce quels que soient la nature du contrat de travail et l'emploi proposé, l'écriture dite « inclusive » étant en revanche proscrite ;
- Déploiement d'actions de sensibilisation et de diffusion des bonnes pratiques en matière de non-discrimination à l'embauche et dans le management d'équipe auprès de l'ensemble des personnels intervenant dans le processus de recrutement et des managers.

Il est par ailleurs prévu dans le cadre du présent accord :

- L'élaboration et la diffusion d'une charte du recrutement, laquelle rappellera notamment les principes d'égalité de traitement et l'objectif de mixité des emplois ;
- La mise en place d'un principe de priorité lors d'un recrutement, en cas de compétences et expériences équivalentes, au sexe sous représenté dans la filière métier au sein de l'établissement.

2.2 PROMOTION ET EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Les mesures prises dans ce domaine au titre du précédent accord ou de la déclinaison du projet social du projet d'établissement sont reconduites :

- Vérification régulière de la cohérence du nombre de promotions femmes / hommes avec leur proportion de présence à l'effectif de la catégorie ;
- Vérification régulière de l'âge moyen et de l'ancienneté moyenne des salariés lors de leurs promotions selon le sexe et le métier ;
- Affectation prioritaire sur le même poste ou sur un poste équivalent en retour de congé lié à la parentalité, dans toute la mesure du possible et dès lors que l'intérêt du service ne s'y oppose pas.

Bien que la législation relative à la parité au sein des instances dirigeantes des entreprises ne soit pas encore applicable aux associations et aux fondations, le présent accord prévoit d'atteindre à horizon de 3 ans la parité au sein de l'ensemble constitué des cadres dirigeants, du COMEX et du COMOP.

2.3 FORMATION

Les mesures prises dans ce domaine au titre du précédent accord ou de la déclinaison du projet social du projet d'établissement sont reconduites :

- Vérification régulière de la cohérence du nombre d'heures de formation femmes / hommes avec leur proportion de présence à l'effectif ;
- Mise en place de dispositifs d'accompagnement à la réintégration à la suite d'une longue période d'absence (+ de 12 mois) : tenue d'un entretien de réintégration avec le manager et un représentant de la DRH, possibilité de formation ou d'information en interne de remise à niveau, mise en place d'un « compagnonnage » afin de faciliter la réintégration ;
- Mesures visant à favoriser la participation des salarié(e)s aux formations : programmation des formations pendant les horaires habituels de travail, programmation suffisamment à l'avance des formations pour ne pas gêner l'élaboration des plannings, minimisation des contraintes de déplacement...

2.4 REMUNERATION

Les mesures prises dans ce domaine au titre du précédent accord ou de la déclinaison du projet social du projet d'établissement sont reconduites :

- Vérification régulière de l'égalité salariale à l'embauche et tout au long de la carrière sur la base des indicateurs définis ;
- Prise en compte de 100% de l'ancienneté durant le congé parental d'éducation ;
- Maintien de la subrogation pendant les congés de maternité, paternité ou d'adoption.

3. ARTICULATION VIE PRIVEE – VIE PROFESSIONNELLE

3.1 ACCOMPAGNEMENT DE LA PARENTALITE

Les mesures prises dans ce domaine au titre du précédent accord ou de la déclinaison du projet social du projet d'établissement sont reconduites :

- Possibilité d'aménagements dans l'organisation du travail et/ou dans les horaires de travail pour les femmes enceintes, dans le respect des impératifs de fonctionnement du service d'affectation ;
- Dispositifs de promotion de l'allaitement : mise à disposition d'un local équipé et décompte cadré sur le temps de travail (en cas d'affectation sur une annexe éloignée du site principal, une organisation locale doit être mise en place) ;
- Objectif de réponse favorable à l'ensemble des demandes de modification du temps de travail dans le cadre d'une parentalité, sous réserve d'un préavis minimum de 3 mois ;
- Objectif de 75% de réponse favorable dans les 6 mois aux demandes de retour à temps plein à la suite d'une réduction du temps de travail dans le cadre d'une parentalité sur enfant mineur ;
- Systématisation des entretiens de parentalité, en amont et à l'issue d'un congé maternité, parental ou d'adoption ;
- Maintien de la micro-crèche ;
- Dispositif d'aménagement exceptionnel des horaires de travail pour la rentrée scolaire.

En complément de ce dispositif existant, il est prévu dans le cadre du présent accord la rédaction et la diffusion d'un guide de la parentalité.

3.2 ORGANISATION DU TRAVAIL

Les mesures prises dans ce domaine au titre du précédent accord, d'accords connexes ou de la déclinaison du projet social du projet d'établissement sont reconduites :

- Dispositif spécifique de congé pour déménagement ;
- Dispositif de don de jours de repos à un salarié dont un proche est gravement malade (cf. accord d'entreprise spécifique) ;
- Possibilités de télétravail (cf. accord d'entreprise spécifique) ;
- Dispositif de prêts exceptionnels octroyés aux salariés en grande difficulté ;
- Mise en place d'un service social du personnel et d'une psychologue du travail ;
- Droit à la déconnexion (cf. accord d'entreprise spécifique) ;
- Dispositifs d'accompagnement aux trajets professionnels (cf. accord d'entreprise spécifique) ;
- Prime d'installation prévue pour certaines professions paramédicales en tension (IBODE, IADE, IDE, manipulateurs en électroradiologie...) ;

- Mise à disposition pour une période limitée de logements à loyer modéré permettant d'accompagner le recrutement de jeunes professionnels venant de province et même de l'étranger.

En complément de ces dispositifs existants, il est prévu dans le cadre du présent accord l'élaboration et la diffusion d'une charte des réunions : délais de prévenance, calage à privilégier sur le temps de travail habituel, ordres du jour établis à l'avance, exhaustivité des participants concernés, relevé de décisions systématique...

La participation des salariés à des missions humanitaires ou de coopérations pilotées par la Fondation sera favorisée. Des modalités spécifiques pourront être étudiées (temps de travail, congé dédié...).

Sera par ailleurs étudiée la possibilité de mettre en œuvre un congé rémunéré pour projet personnel (durée, motif, conditions d'octroi, éligibilité...).

3.3 ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES DU CSE

Le CSE contribue à l'ensemble de la démarche QVCT au travers de ses activités sociales et culturelles.

3.4 SOINS HOSPITALIERS

Les salariés de l'établissement et de ses différentes filiales bénéficient à prix coûtant d'un accès aux soins hors nomenclature délivrés par ces derniers. Cette mesure fait l'objet d'actions de communication interne.

4. COMMUNICATION, DROIT D'EXPRESSION ET DE PARTICIPATION

4.1 BAROMETRE SOCIAL ANNUEL

Le dispositif de baromètre social annuel déployé en 2021 et reconduit en 2022 est pérennisé.

Le questionnaire est arrêté par la direction générale après avis de la CSSCT et du CSE. Dans toute la mesure du possible, ses items sont maintenus à l'identique d'une année sur l'autre afin de pouvoir établir des comparaisons.

L'enquête est conduite par un prestataire spécialisé externe, garant de la plus totale confidentialité et indépendance de la démarche ainsi que de l'anonymat des répondants.

La légitimité des résultats dépendant étroitement du taux de participation, les parties signataires du présent accord s'engagent à déployer leurs meilleurs efforts pour que celui-ci soit le plus élevé possible.

Les résultats du baromètre social sont présentés aux instances (CSE, CME, COMOP, COMEX, CA) et à l'ensemble du personnel. Ils sont débattus en réunion de service dans chaque service dans les trois mois suivant la fin de l'enquête.

Ces résultats, couplés aux remontées des réunions de service qui s'ensuivent, servent de base d'évaluation et de mise à jour du programme pluriannuel d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail.

4.2 ACCES AUX INFORMATIONS, COMMUNICATION, SENTIMENT D'APPARTENANCE

Les mesures prises dans ce domaine au titre du précédent accord, d'accords connexes ou de la déclinaison du projet social du projet d'établissement sont reconduites :

- Mise en place d'une gestion documentaire accessible, à jour et complète permettant à quiconque d'avoir accès aux procédures professionnelles le concernant ;
- Diffusion mensuelle d'une newsletter numérique ;
- Initiatives institutionnelles de renforcement du sentiment d'appartenance (soirée du personnel, activités sportives...) ou par service ;
- Assistance aux salariés par la DRH à l'obtention de médailles du travail avec organisation de cérémonies de remise officielle et octroi de jours de repos complémentaires au salarié l'année de l'obtention.

Pour améliorer encore ces dispositifs, il est par ailleurs prévu de déployer les mesures suivantes dans le cadre du présent accord :

- Refonte du site intranet et déploiement d'un portail unique de services aux collaborateurs, accessible également sous forme d'application pour smartphone ;
- Création d'une fonction « communication RH » au sein de la DRH afin de déployer, promouvoir et valoriser la marque employeur tant en interne qu'en externe ;
- Appel au volontariat auprès des salariés pour la désignation d'ambassadeurs de l'hôpital sur les réseaux sociaux.

4.3 EXPRESSION, PARTICIPATION ET CO-DEVELOPPEMENT

Les mesures prises dans ce domaine au titre du précédent accord, d'accords connexes ou de la déclinaison du projet social du projet d'établissement sont reconduites :

- Processus participatif d'élaboration et de suivi du projet institutionnel et de ses différentes composantes ;
- Systématisation des groupes de travail pluridisciplinaires et pluri-catégoriels pour tout projet important ;
- Réactivation et suivi des réunions de service, avec participation régulière d'un membre du COMEX ;
- Dispositif d'interactions et d'échanges réguliers entre la direction générale et les équipes (« déjeuners de la DG » avec les équipes non médicales des différents secteurs, diners avec les équipes médicales des différents services) ;
- Tenue bimestrielle des réunions d'encadrement ;
- Tenue annuelle des conférences activité – ressources par service ;
- Dispositifs RETEX ;
- Dispositif « vis mon travail » ;
- Mise en place et animation d'une communauté managériale.

Pour améliorer encore ces dispositifs, la gouvernance incite les managers à mettre en place des espaces de discussion, inspirés de différents modèles dont ceux de l'ANACT, permettant à l'ensemble des parties prenantes et notamment aux salarié(e)s, de remonter la réalité de leur expérience de travail au quotidien. Ces espaces de discussion et d'échange permettront d'objectiver la mise en place d'actions prioritaires pour améliorer la QVCT et d'en effectuer un suivi régulier.

La mise en place d'espaces de discussion participera à la volonté de renforcer le dialogue autour des problématiques liées à l'organisation du travail sur la base du travail réel et non prescrit, avec des bénéfices attendus pour les salarié(e)s, le travail et l'établissement. Ils permettront à chacun d'exprimer sa perception des projets d'établissement, de leur évolution et de la politique QVCT, sur la base du volontariat. Ces espaces de discussion pourront notamment servir à la régulation du travail, la résolution de problèmes ou encore à l'enrichissement des pratiques professionnelles.

Il est ainsi prévu de déployer les mesures suivantes dans le cadre du présent accord :

- Développement des groupes de parole intra et interservices ;
- Pérennisation d'un appel à projets interservices annuel avec mise à disposition d'un budget participatif ;
- Mise en place d'une boîte à idée numérique ;
- Organisation régulière d'appels à candidatures sur les projets innovants ;
- Amélioration des retours sur les déclarations d'événements indésirables ;
- Systématisation des entretiens de départ ;
- Incitation au développement des dispositifs d'évaluation à 360° des managers médicaux et non médicaux.

5. SANTE ET BIEN-ETRE AU TRAVAIL

5.1 PREVENTION DES DIFFICULTES LIEES A L'ETAT DE SANTE

Au-delà des multiples dispositions et mesures en place au sein de l'établissement pour prévenir tous les impacts négatifs que l'exercice professionnel pourrait avoir sur les collaborateurs, les parties signataires du présent accord prévoient les actions suivantes :

- Refonte complète (en cours) et actualisation en continu du document unique d'évaluation des risques professionnels ;
- Mise en place à l'essai d'un accompagnement du personnel de nuit pour un sommeil récupérateur à l'aide d'une application spécifique (Shifters) ;
- Réalisation à la demande par un diététicien de l'établissement d'un bilan nutritionnel pour le personnel de nuit ;
- Actions en faveur de la réduction des troubles musculo-squelettiques, notamment via le dispositif TMS-PRO de l'assurance maladie ;
- Réactivation des initiatives sportives ;
- Pérennisation et promotion accrue des « cocons de sieste » ;
- Interventions régulières de masseurs ou installation de fauteuils massants pour le personnel ;
- Promotion accrue de la possibilité de recourir aux services de la psychologue du travail ;
- Tenue annuelle des Journées d'Ateliers Dynamiques et d'Echanges (JADES) en partenariat avec l'association SPS ;
- Organisation annuelle de la « Semaine de la qualité de vie au travail ».

5.2 SOUFFRANCE AU TRAVAIL ET RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

Un accord d'entreprise a été spécifiquement conclu sur ce sujet le 19/05/2022, pour une durée de 3 ans. Il établit un cadre, une procédure et un plan d'actions adaptés et ambitieux au regard des enjeux de cette thématique.

5.3 OPTIMISATION DES ORGANISATIONS ET DES INFRASTRUCTURES

Partant du principe qu'une grande partie de la qualité du vécu professionnel découle de l'efficacité des organisations et de la qualité des infrastructures, il est décidé d'accorder au traitement des « irritants du quotidien » une place adéquate dans le programme pluriannuel d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail.

A date, ont ainsi été identifiées dans ce programme pas moins de 60 mesures d'optimisation des organisations et 30 mesures relatives à la tenue des infrastructures, chacune avec un responsable, une date d'échéance et un degré de priorisation.

Un bilan a minima semestriel de l'état d'avancement de ces mesures sera réalisé par la direction générale.

La démarche devant être itérative, de nouvelles mesures seront intégrées au programme pluriannuel sur la base des remontées des équipes.

5.4 GESTION DES TEMPS D'ACTIVITE

Le respect des cycles de travail et de la prise de congés est un des piliers d'une organisation du travail au bénéfice de la santé et de la sécurité des salarié(e)s. Cela passe par un engagement à communiquer et à rappeler l'importance de la stabilité des plannings et du respect du délai de prévenance actuellement prévu dans les accords d'établissement, afin de laisser le temps aux salarié(e)s de prendre en compte cette modification en conciliation avec leur vie personnelle.

Il est rappelé que chaque salarié(e) a droit au respect de ses temps de repos, sans être importuné par les sollicitations hors temps de travail de son employeur et/ou des managers de l'établissement (appel téléphonique, SMS, mails...).

La gouvernance s'engage à associer les équipes et le CSE en cas d'évolution majeure dans l'organisation du travail.

Une organisation du travail équilibrée passe également par le suivi de la charge de travail des équipes et par la mise en évidence des facteurs susceptibles d'avoir un impact négatif sur les conditions de travail.

La gouvernance s'assure ainsi de façon régulière de l'adéquation ressources – charges de travail quotidiennes, avec pour objectif l'amélioration des conditions de travail. Elle développe une réflexion sur la régulation de la charge de travail, notamment au décours des conférences activité – ressources annuelles par service ou unité. Ces travaux sont partagés avec le CSE et la CSSCT.

Dans des situations d'absentéisme important, une attention particulière sera portée aux salarié(e)s présent(e)s. L'organisation du travail devra être repensée afin de réduire l'impact de l'absentéisme sur la charge de travail de ces salarié(e)s présent(e)s, en particulier, pour permettre de garantir les temps de pauses et maintenir de bonnes conditions de travail.

Par ailleurs, dans le cadre de l'amélioration de la qualité de vie au travail des élus, il est rappelé qu'il convient de garantir aux élus les conditions d'exercice de leurs mandats, en particulier en favorisant leurs remplacements lors de leurs absences.

5.5 AMELIORATION DES CONDITIONS DU TRAVAIL DE NUIT

Les parties signataires du présent accord sont convenues de la nécessité d'une vigilance et d'une attention particulières sur les conditions du travail de nuit.

Les efforts doivent porter en ce domaine tant sur l'intégration des personnels de nuit que sur l'importance de permettre à ces collaborateurs de demeurer au même niveau d'information et de savoir-faire que leurs collègues de jour et sur la prise en compte des facteurs de risque spécifiques à ce mode d'exercice.

Ainsi, ces personnels doivent pouvoir bénéficier systématiquement d'une période d'intégration de jour comportant l'ensemble des dispositifs qui y sont associés.

Il conviendra également d'expérimenter l'alternance de périodes longues de travail de jour et de nuit afin de préserver la longévité, la technicité, le lien social, dont celui entre les

équipes successives, et l'intégration des évolutions de la Fondation des salariés concernés.

La détection des situations individuelles nécessitant une réaffectation permanente en équipe de jour pour des raisons de santé doit pouvoir être réalisée au plus tôt en lien avec le service de santé au travail.

Le recrutement d'un quatrième cadre de nuit a vocation à permettre un plus grand nombre de nuits avec présence de deux cadres, afin de favoriser la mise en œuvre de formations et projets spécifiques au personnel de nuit.

Enfin, l'amélioration des conditions matérielles du travail de nuit compte tenu des spécificités de cet exercice doit être recherchée au besoin en s'appuyant sur un accompagnement externe.

6. INCLUSION, TRANSPARENCE ET ETHIQUE

6.1 LUTTE CONTRE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION

Les parties signataires du présent accord rappellent leur engagement dans la lutte contre toutes les formes de discrimination et dans la promotion d'une culture de la diversité et de l'inclusion.

Au-delà des dispositions législatives et réglementaires qui régissent ces sujets, les actions suivantes sont prévues dans le cadre du présent accord :

- Renouvellement de l'accord en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien en emploi des travailleurs handicapés conclu en 2018 et complété en 2019 ;
- Renforcement des actions de sensibilisation : diversification des canaux et des formats, ciblage thématiques, ciblage sectoriels ou catégoriels ;
- Déploiement d'actions ciblées sur la lutte contre les stéréotypes de genre et le sexisme.

6.2 PREVENTION CONTRE LES INCIVILITES INTERNES ET EXTERNES

Les incivilités vécues au travail sont un phénomène pesant, tant du point de vue individuel que collectif. Les incivilités ont des conséquences néfastes sur le bien-être des salarié(e)s. L'établissement considère la prévention contre les incivilités comme étant prioritaire et décide de conduire plusieurs actions de sensibilisation et de communication, lesquelles associeront la DRH, la médecine du travail et la CSSCT.

Les programmes de formation relatifs à la prévention et à la gestion des incivilités internes et externes présents dans le plan de développement des compétences de l'établissement seront renforcés et promus.

6.3 PROMOTION DE LA TRANSPARENCE ET DE L'ETHIQUE

La conformité des pratiques et du fonctionnement effectif de l'établissement aux valeurs qu'il promeut est un élément essentiel du vécu professionnel.

Dans ce cadre, différentes initiatives ont été prises au sein de l'hôpital pour promouvoir la transparence et l'éthique :

- Institution d'un comité de réflexion éthique et d'une cellule éthique de soutien ;
- Etablissement d'un code de bonne conduite anti-corruption et d'une procédure de lancement d'alerte ;
- Elaboration d'une procédure de prévention et de traitement des situations de souffrance au travail intégrant un dispositif de signalement.

Afin de consolider et d'amplifier cette démarche, il est prévu de déployer les actions complémentaires suivantes :

- Réalisation d'actions régulières d'information et de sensibilisation sur les sujets de transparence et d'éthique ;

- Création d'un poste de responsable de la compliance administrative et financière ;
- Renforcement des plans d'audit.

6.4 DEVELOPPEMENT DURABLE ET RESPONSABILITE SOCIALE

Les préoccupations de développement durable et de responsabilité sociale des entreprises prennent une place de plus en plus importante dans l'esprit des collaborateurs et représentent ainsi désormais un élément significatif de leur vécu professionnel.

L'établissement s'est engagé depuis de nombreuses années dans ces démarches qu'il entend consolider et amplifier dans l'avenir :

- Amélioration de la performance énergétique de l'hôpital, notamment dans le cadre de la vaste opération d'extension – restructuration ;
- Réduction des nuisances sonores produites par l'hôpital ;
- Promotion accrue des mobilités douces ;
- Intégration de critères écologiques dans les objectifs qualitatifs de l'accord d'intéressement ;
- Développement et promotion des actions citoyennes portées par les collaborateurs de l'établissement (exemple des ruches et potagers urbains) ;
- Développement des programmes humanitaires tant locaux qu'internationaux ;
- Amplification des communications réalisées sur ces sujets afin d'y favoriser la participation du personnel.

7. SUIVI ET CLAUSES GENERALES

7.1 SUIVI

Les engagements pris dans le cadre du présent accord font l'objet d'un suivi annuel en CSE et d'une présentation annuelle en COMEX.

Un bilan global du présent accord est réalisé par la DRH 3 mois avant sa date d'échéance afin, notamment, de servir de base d'échange et de discussion dans le cadre de son éventuel renouvellement.

7.2 DATE D'EFFET, DUREE, REVISION, PUBLICITE ET DEPOT

Le présent accord est conclu pour 3 ans à compter du 01/01/2023.

Les dispositions de reconduction du présent accord renvoient aux accords ou textes les ayant institués s'agissant de leurs modalités.

Les dispositions nouvelles arrêtées par le présent accord se substituent à toutes celles antérieures à ce dernier, similaires ou ayant le même objet et qui seraient en vigueur au sein de l'établissement au 01/01/2023.

Le présent accord peut être modifié par voie d'avenant dans les conditions prévues par le code du travail.

La Direction notifie le présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Le présent accord fait l'objet des formalités de dépôt et de publicité, conformément aux dispositions réglementaires.

Fait à Paris,

Le : 19/10/2022

En format numérique

Pour l'Hôpital Fondation A. de Rothschild

Le Directeur Général

M. Julien GOTTMANN

DocuSigned by:
Julien GOTTMANN
0A168B5AD7D7488...

DocuSigned by:


Pour F.O.

La Déléguée Syndicale

Madame Delphine MARCOMBES

DocuSigned by:
Delphine MARCOMBES
84FC39659FAD4D6...

Pour la C.F.D.T.
Le Délégué Syndical
Monsieur Laurent VANTECOMBREUX

DocuSigned by:
Laurent VANTECOMBREUX
FA90E8B4218840B...

Pour la CFE-CGC
La Déléguée Syndicale
Dr Caroline BENSA

DocuSigned by:
Caroline BENSA
5FD63D606E16440...