

## ACCORD COLLECTIF RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2024

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

---

La société CLINEA, société par actions simplifiée dont le siège social est situé 12 rue Jean Jaurès  
- CS 10032 92 813 Puteaux Cedex, inscrite au registre du commerce et des sociétés de Nanterre,  
sous le numéro 301 160 750

Représentée par Monsieur Guillaume DESOBLIN, dûment habilité en qualité de Directeur des  
Ressources Humaines France

Ci-après dénommée la « Société »

ET :

---

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise ci-après désignées  
:

- L'organisation syndicale CFTC représentée par Mme Soraya Vernhes en qualité de  
Déléguée syndicale centrale,
- L'organisation syndicale CGT Santé représentée par Mme Cindy Fraysse en qualité  
de Déléguée syndicale centrale,
- L'organisation syndicale UNSA représentée par Slimane Braik en qualité de  
Délégué syndical central,

Ci-après dénommées les « Partenaires Sociaux »

D'autre part.

Ensemble ci-après dénommées les « Parties »

1  
SU  
BS

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

PRÉAMBULE :

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire 2024, conformément aux articles L.2242-1 du code du travail, les représentants de la Direction de l'entreprise et les délégations des organisations syndicales représentatives se sont réunies afin d'échanger sur les thèmes suivants :

- La rémunération, notamment les salaires effectifs, et le temps de travail dans l'entreprise ;
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail ;
- La gestion des emplois et des parcours professionnels.

C'est dans ce cadre que les parties se sont réunies les 14 mai, 26 septembre, 9 octobre, 18 octobre et 28 octobre.

Lors de ces réunions, ont été abordés les différents thèmes de la négociation annuelle obligatoire précités au titre de l'obligation annuelle obligatoire portant sur l'exercice 2024.

Malgré la situation économique et financière de la société CLINEA et des résultats déficitaires pour l'année 2023 et pour le 1<sup>er</sup> semestre 2024, la Direction a néanmoins souhaité mettre en place différentes mesures ciblées, portant principalement sur les rémunérations.

Les organisations syndicales représentatives ont remis leurs propositions à la Direction.

Les parties, après avoir étudié les propositions respectives sont parvenues au présent accord.

L'ensemble des parties attestent du sérieux et de la loyauté des négociations que reflète le présent accord.

Les différentes réunions de négociation ont abouti au présent accord notamment sur les sujets suivants :

- La revalorisation des rémunérations aux conditions ci-après définies
- La revalorisation du montant du titre de restaurant
- La mise en place d'une allocation « médaille du travail »
- La révision des modalités du versement des avances IJSS
- L'engagement de négociations sur le CETU (compte épargne temps universel) et sur l'ouverture de concertations sur la mobilité professionnelle et le temps de travail
- L'augmentation du budget des œuvres sociales et culturelles des CSER
- Une réflexion sur la mise en place d'un pool de remplacement
- Mesure relative à la prise des heures de délégation sur le temps de travail pour les salariés à temps partiel

Le présent accord vient conclure les négociations annuelles obligatoires, telles qu'elles résultent des articles L.2242-1 du code du travail, au titre de l'exercice 2024.

Il a ainsi été décidé les mesures suivantes :

**Article 1. Champ d'application de l'accord**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la société CLINEA SAS.

**Article 2. Rémunération**

- **Augmentation générale**

Dans le cadre des NAO 2024, l'entreprise, à la demande des organisations syndicales, accepte d'augmenter les salaires de base des salariés non-cadres.

Cette augmentation doit permettre de valoriser les salariés qui, par leur ancienneté au sein de l'entreprise, ont accru leurs compétences par une connaissance plus approfondie des règles et usages de l'entreprise.

Dans un secteur d'activité fortement concurrentiel au sein duquel les salariés sont fortement sollicités, les parties rappellent que l'expérience au sein de l'entreprise est un critère essentiel pour assurer une meilleure prise en charge des patients et de leur famille.

Les augmentations générales des salariés non-cadres sont fixées selon les modalités suivantes :

de 3 ans à moins de 5 ans d'ancienneté	1.8%
D'au moins 5 ans d'ancienneté	2.5%

Le salaire de base servant d'assiette de calcul à l'augmentation générale est la rémunération mensuelle brute contractuelle hors prime, indemnité, rémunération accessoire, de quelque nature que soit, y compris les primes Segur 1 et 2.

Cette disposition s'appliquera à compter du mois de novembre 2024 au bénéfice des salariés présents à la date de signature du présent accord et tiendra compte des augmentations accordées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024 à quelque titre que ce soit (augmentation individuelle ou collective, légale ou conventionnelle)

3  
SV

Re  
85

La Direction veillera à ce que la date d'ancienneté continue prise en compte corresponde au temps pendant lequel le salarié, lié par un contrat de travail, a été occupé dans l'entreprise, quelles que puissent être les modifications intervenues dans la nature juridique de cette dernière, conformément aux dispositions conventionnelles. Les parties conviennent que l'ancienneté prise en compte dans l'entreprise doit être continue et sans interruption. L'ancienneté est appréciée à la date du 31 octobre 2024.

- Augmentation individuelle

La Direction a accepté de mettre en place une enveloppe budgétaire d'augmentations individuelles d'un montant de 400 K€ brut chargé, destinée aux augmentations individuelles et aux promotions des salariés non cadres qui seront prioritairement accordées aux salariés ayant été embauchés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2023 afin de traiter, dans un objectif d'équité, les éventuels écarts de rémunération constatés sur ces salariés dû aux pressions du marché de l'emploi et à l'augmentation du SMIC du fait de l'inflation qui a conduit à un tassement des rémunérations

Cette enveloppe est également destinée aux augmentations individuelles des cadres dans les mêmes conditions définies ci-dessus, n'ayant pas été augmentés au cours des exercices 2022, 2023, 2024 et percevant une rémunération mensuelle contractuelle brute (hors prime, indemnité, rémunération accessoire, de quelque nature que soit, y compris les primes Segur 1 et 2) inférieure à 4000€ bruts.

Cette enveloppe budgétaire d'augmentations individuelles sera répartie en fonction des ETP théoriques au 31 août 2024 et par région (établissement distinct au sens la représentation du personnel).

Afin d'encourager l'effort des collaborateurs dans le respect de l'équité, ces augmentations individuelles et promotions seront attribuées, sous réserve de la qualité des prestations professionnelles et dans la limite du montant de l'enveloppe budgétaire précitée.

Les situations individuelles seront examinées à compter du 4<sup>ème</sup> trimestre 2024 au niveau de chaque région et fonctions supports et feront l'objet d'un arbitrage dans la limite du budget alloué.

Les augmentations prendront effet au plus tôt au 1<sup>er</sup> décembre 2024.

Une attention particulière sera portée aux salariés ayant une ancienneté de plus de 10 ans ou ayant évolué dans l'entreprise à la suite d'une formation diplômante ou titulaire d'un diplôme nécessaire à l'exercice de la fonction. Une priorité sera également accordée aux résorptions d'éventuels écarts constatés entre les femmes et les hommes.

Une information sera effectuée par la Direction auprès des organisations syndicales représentatives signataires du présent accord dans le cadre d'une commission nationale. L'information portera sur le nombre de salariés éligibles, les salariés bénéficiaires et la moyenne des pourcentages d'augmentations par emploi au niveau régional. Un premier point d'avancement sera fait au plus tard au 1<sup>er</sup> semestre 2025.

CP  
4 SV  
FC  
BS

### Article 3. Les Titres restaurants

Dans le cadre de la NAO 2023, la Direction et les organisations syndicales représentatives ont mis en place pour la 1<sup>ère</sup> fois un dispositif de titres restaurant

Les parties conviennent de valoriser le montant du titre restaurant et de le porter à 7,5€ par jour travaillé et par repas, avec une participation patronale de 55%.

Les conditions d'ancienneté précédemment fixées, dans l'accord NAO de 2023 restent inchangées.

Les salariés à temps partiel à condition que leur horaire de travail couvre la pause déjeuner, les alternants et les salariés sous contrat à durée déterminée sont concernés par la mesure.

Il est rappelé qu'une fois que le salarié a opté pour le bénéfice de titres restaurants, son choix est définitif, mais révoquant par année civile. Si le salarié souhaite revenir sur son choix et accéder de nouveau au service de restauration collective de son établissement en lieu et place du bénéfice de titres restaurants, celui-ci devra en informer son employeur au plus tard le 10 décembre de l'année en cours, pour un effet au 1er janvier de l'année suivante.

Il est rappelé que pour une même journée de travail effectif, il ne peut y avoir un cumul d'avantage lié à la restauration.

Cette mesure sera effective à compter du mois de novembre 2024.

### Article 4. Allocation de médaille d'honneur du travail

Les parties signataires souhaitent récompenser la fidélité des salariés et mettre en place une allocation de médaille du travail.

#### 4.1 Les bénéficiaires

Tous les salariés de l'entreprise peuvent prétendre au dispositif d'allocation financière relatif aux médailles d'honneur du travail sous réserve d'avoir réalisé l'ensemble de l'ancienneté requise pour obtenir le diplôme au sein du Groupe emeis, y compris l'ancienneté reprise en application de l'article L1224-1 du code du travail en cas de changement d'employeur.

#### 4.2 Droit à une allocation financière au titre de la médaille d'honneur du travail

Le droit à percevoir une allocation financière naît au moment où le salarié obtient le diplôme pour médaille du travail soit, conformément à la réglementation en vigueur à la date de signature du présent accord, après :

- 20 années de services pour la Médaille d'argent,
- 30 années de services pour la Médaille de vermeil,
- 35 années de services pour la Médaille d'or,
- 40 années de services pour la Médaille grand or.

Sachant que ces durées de services doivent être acquises au sein du Groupe Emeis pour le bénéfice de l'allocation.

Ce dispositif se substitue de plein droit à tout accord, usages ou engagements unilatéraux ayant le même objet.

#### 4.3 Montant de l'allocation

Le montant de l'allocation est d'un montant forfaitaire net et non imposable au regard de la réglementation actuellement en vigueur. Le droit à l'allocation est ouvert au moment où le salarié obtient son diplôme pour chacune des médailles du travail à compter de la date de signature du présent accord et sous réserve de remplir la condition d'ancienneté au sein du Groupe *emeis*, y compris l'ancienneté reprise en application de l'article L1224-1 du code du travail en cas de changement d'employeur.

En cas d'attribution de plusieurs diplômes délivrés après la signature de l'accord et n'ayant pas fait l'objet de demandes antérieures auprès de l'administration, seule l'allocation la plus favorable sera accordée.

Il est rappelé que le dispositif d'allocation financière n'est pas rétroactif pour les diplômes acquis précédemment.

Médailles du travail	Montant forfaitaire de l'allocation
20 années de services pour la Médaille d'argent	500 euros
30 années de services pour la Médaille de vermeil	600 euros
35 années de services pour la Médaille d'or	650 euros
40 années de services pour la Médaille grand or	700 euros

## Article 5. Mesure relative aux congés payés sur maladie et accident du travail

La loi du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne (DDADUE) met en conformité le code du travail en matière d'acquisition de congés payés pour maladie non professionnelle. Ces nouvelles dispositions sont entrées en vigueur le 24 avril 2024.

La Direction s'était engagée, avant l'intervention du législateur et devant les instances représentatives du personnel à mettre en place ce nouveau dispositif à compter du 1er octobre 2023.

La Direction a finalement décidé de procéder à une régularisation des droits à congés payés pour les salariés dont le contrat de travail est en cours et ce, depuis le 1er juin 2023 afin de tenir compte de la période complète d'acquisition 2023-2024. Cette régularisation a eu lieu en juin 2024 sur les bulletins de salaire des salariés concernés.

Concernant l'application rétroactive des dispositions légales, il est rappelé que l'application automatique de la période de report de 15 mois conduit à la perte des droits à congés pour les salariés absents depuis plus d'un an continu et qu'il n'existe aucune rétroactivité concernant les périodes d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle. La Direction examinera toute réclamation individuelle accompagnée des justificatifs nécessaires, en tenant compte des règles de prescription.

Par ailleurs, les parties sont convenues d'adapter les règles relatives au délai de report de 15 mois dont bénéficient les salariés qui ont eu un arrêt de maladie/accident du travail de moins d'un an.

Les nouvelles dispositions prévoient que ce délai démarre normalement à compter de l'information donnée par l'employeur sur le nombre de congés payés acquis et la date butoir pour les prendre lors du retour du salarié.

---

Le délai de report de 15 mois prévu à l'article L.3141-19-1 du code du travail débute à compter de la fin de la période de prise de congés payés (le 31 mai) qui suit le retour du salarié dans l'entreprise, à condition que celui-ci ait été informé par la direction du nombre de congés dont il dispose ainsi que de la date jusqu'à laquelle ces jours de congés peuvent être pris, conformément aux dispositions de l'article L.3141-19-3 du code du travail."

Dans ce cadre, l'entreprise effectuera l'information prévue par le code du travail une fois par an, à la fin de la période précitée, aux salariés concernés.

La Direction rappelle que le droit de report de 15 mois de l'article L.3141-19-1 du code du travail s'applique dès lors que le salarié a été dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident, de prendre au cours de la période de prise de congés tout ou partie des congés qu'il a acquis. La Direction sensibilisera les managers afin de permettre, sauf impossibilité, à tous les salariés de prendre leur congés acquis pendant la période de prise lors du retour de leur absence pour maladie ou accident.

CS  
7-20  
PC  
BS

## **Article 6. L'avance des indemnités journalières de sécurité sociale**

Depuis le 1er janvier 2024, la Direction fait l'avance des indemnités journalières de la sécurité sociale afin d'éviter aux salariés de supporter le délai de traitement de la CPAM dont les indemnités sont directement perçues par subrogation par l'employeur.

Ce dispositif a été mis en place pour tous les arrêts de travail débutant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, sans condition d'ancienneté.

Les parties conviennent de faire évoluer le dispositif à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 et de conditionner à 1 an d'ancienneté continue au sein de l'entreprise, le bénéfice des avances des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Par ailleurs, l'entreprise rappelle que pour les cliniques, l'employeur a obligation conventionnelle de garantir au salarié malade cadre et non cadre un maintien de salaire, sous déduction des IJSS nettes versées par la sécurité sociale, dans les conditions prévues par l'article 84-1 de la convention collective. La Direction veillera à garantir dans les conditions précitées le maintien de salaire dès le 1<sup>er</sup> mois d'absence (application du régime de prévoyance applicable dans l'entreprise).

## **Article 7. Engagement de négociation sur le CETU et sur l'ouverture de concertations sur la mobilité professionnelle et le temps de travail**

Un accord interprofessionnel a été conclu concernant la mise en place du CETU. Les parties conviennent, dès la transposition en droit positif de cet accord, de l'ouverture de négociation afin d'envisager les modalités de mise en place du CETU au sein de l'entreprise

Il est par ailleurs convenu d'ouvrir à compter du 1<sup>er</sup> semestre 2025 une concertation avec les organisations syndicales représentatives sur la thématique de la mobilité professionnelle ainsi que sur celle du temps de travail.

La direction veillera à proposer dès le mois de mars 2025 une programmation, fixant le calendrier et les thématiques liés au temps de travail parmi lesquelles : la durée de travail, le temps partiel, les modalités d'aménagement du temps de travail notamment en cycles de travail, les heures supplémentaires et/ou complémentaires, et l'astreinte.

## **Article 8. La mise en place d'une politique de formation engageante**

Dans le cadre du plan de refondation, l'entreprise s'inscrit dans une démarche d'entreprise apprenante et de valorisation de la transmission du savoir et à la formation continue des collaborateurs du Groupe

La Direction s'engage à financer 200 formations diplômantes et/ou certifiantes sur les exercices 2024/2025

Par ailleurs pour faciliter le départ en formation des salariés occupant un poste de nuit, tout salarié de nuit dont le planning est modifié dans le cadre d'une formation à la demande de l'employeur voit le maintien des indemnités de travail de nuit et le repos compensateur qu'il

aurait dû percevoir s'il avait travaillé de nuit.

#### **Article 9. Augmentation du budget des œuvres sociales et culturelles des CSER**

Dans la poursuite des mesures prises lors de la signature de l'accord de refondation du dialogue social en date du 8 décembre 2022, il est convenu que la dotation globale attribuée au budget des activités sociales et culturelles sera de 0,5% de la masse salariale de la société CLINEA.

Cette mesure est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Les modalités de répartition propres à chaque comité social et économique régional restent inchangées.

#### **Article 10. Réflexion sur la mise en place d'un pool de remplacement**

L'absentéisme au sein des Cliniques a un impact important sur plan organisationnel et sur les conditions de travail.

Les parties sont convaincues qu'améliorer le bien-être des salariés et leurs conditions de travail permet de contribuer efficacement à l'amélioration de la qualité des soins et à l'accompagnement des patients. Au sein de la SAS CLINEA il faut notamment tenir compte de la dispersion géographique des Cliniques avant d'envisager l'expérimentation d'un tel dispositif.

Aussi, la Direction a donc décidé de lancer, avant la fin d'année 2024 une réflexion permettant d'envisager sur une ou plusieurs régions, un pool de remplacement de salariés en CDI sur des postes d'infirmier diplômé d'état et d'aide-soignant diplômé à temps plein rattachés hiérarchiquement à l'IDEC régionale et intervenant dans des cliniques proches géographiquement.

---

#### **Article 11. Mesure relative à la prise des heures de délégation sur le temps de travail pour les salariés à temps partiel**

Les représentants du personnel qui disposent d'heures de délégation et qui sont à temps partiel ne peuvent pas utiliser l'ensemble de leurs heures sur leur temps de travail.

En effet, l'article L3123-14 précise que « *Le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats qu'il détient au sein d'une entreprise.* »

Les parties conviennent de la possibilité pour ces représentants du personnel à temps partiel d'utiliser leurs heures de délégation sur la totalité de leur temps de travail.

Cette mesure sera applicable pour une durée d'un an à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025. L'éventuelle reconduction de cette mesure sera évoquée dans le cadre de la négociation de la NAO 2025.

9  
ce  
Su  
PC  
BS

## Article 11. Dispositions finales

### Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties sont convenues de fixer l'entrée en vigueur du présent accord au lendemain de son dépôt sous réserve des dates spécifiques d'entrée en vigueur prévues au présent accord.

### Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé à tout moment, pendant la période d'application, par accord entre les parties. Toute modification fera l'objet d'un avenant dans les conditions et délais prévus par la loi.

Il pourra être dénoncé par l'une des parties signataires en respectant un préavis de trois mois.

### Interprétation

Toute question que pourrait poser l'application du présent accord et de ses dispositions devra être étudiée en commun entre les Parties signataires.

En cas de difficulté d'interprétation, une réunion sera organisée à la demande d'une partie signataire, entre la direction et les organisations syndicales représentatives.

Cette demande doit être formulée par lettre recommandée avec accusé de réception. La réunion doit ensuite se tenir dans les quinze jours suivant la date de réception de la demande.

Cette réunion pourra aboutir à la conclusion d'un avenant d'interprétation le cas échéant.

### Dépôt et publicité

Il sera procédé aux formalités de dépôt et de publicité de l'accord, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

Le texte sera déposé auprès de la DREETS (plateforme <https://www.teleaccords.travailemploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures>), à l'initiative de la direction.

Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil de Prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Enfin, la Direction notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives, étant précisé qu'un exemplaire original de l'accord sera remis à chacune des Parties signataires.

Le présent accord sera porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage ou par note d'information.

Fait à Puteaux, le 28 octobre 2024

En 7 exemplaires (dont un exemplaire pour chaque partie)

Pour la Société CLINEA,  
Monsieur Guillaume DESOBLIN, DRH France

Pour la CFTC

~~Signature~~  
Fr. Scryer Verhulst

Pour la CGT Santé

Frayse Cindy.

Pour l'UNSA

~~Signature~~  
Slimane Batak.

~~Signature~~