



Service Interprofessionnel de Santé au Travail de la Manche



ACCORD DE REDUCTION ET D'AMENAGEMENT DU

TEMPS DE TRAVAIL

S.I.S.T.M.

ACCORD DE REDUCTION ET D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

<u>Préambule</u>	page 1
<u>Article 1</u> : Durée du travail.	page 1
<u>Article 2</u> : Aménagement du temps de travail.	page 2
<u>Article 3</u> : Politique de modération salariale.	page 4
<u>Article 4</u> : Politique de l'emploi.	page 5
<u>Article 5</u> : Suivi de l'accord.	page 5
<u>Article 6</u> : Durée Dénonciation Révision.	page 5
<u>Article 7</u> : Interprétation de l'accord.	page 6
<u>Article 8</u> : Consultation des salariés.	page 6
<u>Article 9</u> : Dépôt légal.	page 6

ACCORD DE REDUCTION ET D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Préambule

Entre les parties signataires est conclu un accord de réduction et d'aménagement du temps de travail en application de la loi N° 2000-37 du 19 Janvier 2000.

Le présent accord concerne l'ensemble du personnel du Service Interprofessionnel de la Santé au Travail de la Manche, quel que soit son contrat de travail (CDD ou CDI).

Il applique, tout en les précisant, les dispositions de l'Accord Cadre sur l'organisation et la durée de travail effectif intervenu dans le cadre de la convention collective du personnel des services interentreprises de la médecine du travail du 20 Juillet 1976 et les accords associés et notamment, les dispositions quant au respect du temps médical réglementaire.

Les signataires du présent accord ont la volonté que cette réduction du temps de travail soit organisée de telle sorte qu'elle ne remette pas en cause la qualité de la prestation rendue aux adhérents de SISTM, qu'elle permette la maîtrise des coûts tout en prenant en compte les attentes des salariés.

Article 1 : Durée du travail

1-1 Définition du temps de travail

1-1.1 Durée légale

Pour les personnels employés non cadres à temps complet, la durée légale de travail effectif est fixée à 35 heures hebdomadaires en moyenne à compter du 1^{er} Janvier 2002.

La durée annuelle de travail de référence correspond à :

- 365 jours annuels
- 104 jours de week-end
- 9 jours fériés chômés tombant un jour ouvré(en moyenne)
- 25 congés payés légaux

227 jours

Semaines de référence travaillées :

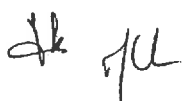
227
----- = 45.4
5

Durée annuelle du travail effectif de référence :

45.4 x 35 heures = 1589 heures

Par extension, compte-tenu des modalités de calcul du temps médical, les médecins se voient appliquer une durée annuelle de travail effectif identique.

Les cadres des services se voient appliquer une durée maximale de travail de 215 jours par an.



1-1.2 Définition du temps de travail effectif

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses activités sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Sont notamment exclus de la durée du temps de travail effectif, les temps de pause pendant lesquels le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur, les temps de repas qu'ils soient pris à l'extérieur du service ou non, les temps de trajet domicile-service ou domicile-lieu d'intervention direct, les congés individuels de formation, les congés payés, les jours fériés, les repos mis en remplacement des heures supplémentaires effectuées, les jours de réduction du temps de travail, et ce même si ces temps donnent lieu au maintien des rémunérations.

Les congés d'ancienneté et les congés exceptionnels définis conventionnellement ou contractuellement ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul des durées quotidiennes ou hebdomadaires du travail mais sont assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul de la durée annuelle du travail.

Il est expressément convenu que la mise en place de la réduction du temps de travail, compte-tenu des nombreux jours de repos accordés suppose que chacun consacre à du travail effectif les heures prévues à cet effet, sous peine de manquement caractérisé aux dispositions du présent accord.

1-2 Décompte du temps de travail

1-2.1 Horaires de travail

Compte tenu des différences entre les entreprises suivies par chaque service, les plages des horaires de travail quotidien sont à définir par ces derniers, les modalités précisées à l'article 2 devant être cependant strictement respectées.

1-2.2 Limites journalières et hebdomadaires

Durée journalière maximale (sauf circonstances exceptionnelles) : 10 heures

Durée minimale du repos quotidien : 11 heures

Repos hebdomadaire : 2 jours par semaine de préférence consécutifs.

1-2.2 Ajustement des compteurs

Les compteurs temps de travail effectif, congés payés et jours de récupération du temps de travail fonctionnent du 1^{er} Juin au 31 Mai de l'année suivante.

Article 2 : Aménagement du temps de travail

2-1 Modalités d'application

2-1.1 Personnels non cadres

L'horaire collectif travaillé est de 8 heures par jour.

Les salariés à temps plein bénéficient d'une réduction du temps de travail sous la forme :

- d'un jour à prendre toutes les 2 semaines, le mercredi ou le vendredi (semaine de 5x8 heures alternant avec une semaine de 4x8 heures)

L'organisation du travail se faisant obligatoirement par équipe, l'absence devra être considérée à ce niveau, afin de ne pas perturber le service.

Un planning sera établi, par service, au moins, mensuellement.

- de jours de repos supplémentaires dont le nombre est déterminé chaque année selon le calendrier afin de respecter la durée annuelle de référence (1589 heures) et à poser entre le 1^{er} Juin et le 31 Mai de l'année suivante :

- 2/3 de ces jours sont fixés par l'employeur prioritairement lors des ponts
- 1/3 à prendre, sur proposition du salarié. Ces jours se substituent aux usages éventuellement existants tendant à l'octroi de jours de pont précédemment accordés. Ces usages s'ils existent, se trouvent donc annulés par le présent accord, le personnel ne pouvant prétendre au cumul des avantages antérieurement accordés et des jours de RTT objet de cet accord.

2- 1.2 Médecins du travail

Les médecins du travail se voient appliquer les mêmes modalités de la réduction du temps de travail que les salariés non-cadres. Le contingent annuel d'heures supplémentaires n'étant pas soumis à l'autorisation de l'inspecteur du travail est défini dans l'Accord Cadre, par dérogation au contingent légal (180 heures en 2002, 170 en 2003, contingent légal en 2004).

2- 1.3 Cadres responsables des services

Compte tenu de la nature de leurs fonctions, la durée du temps de travail des cadres responsables des services ne peut être prédéterminée. Pour ces cadres, l'application de la réduction du temps de travail se fera par le biais d'une convention de forfait exprimée en journées de travail sur l'année.

Le nombre de jours de travail effectif à effectuer par ces personnels est de 215 jours par an.

Aucune autre limitation ne s'impose et notamment aucun contrôle des horaires quotidien et hebdomadaire.

2-2 Départ ou arrivée en cours d'année

En cas de départ en cours d'année, les jours non pris seront payés avec le solde de tout compte, au prorata du temps de présence calculée à compter du 1^{er} Juin. Si le nombre de jours effectivement pris est supérieur au nombre de jours de RTT au titre de ce prorata, le trop pris sera imputé sur l'indemnité compensatrice de congés payés.

En cas d'arrivée en cours d'année, les jours de RTT définis à l'article 2-1.1 (non cadres et médecins) ou les jours à effectuer par les cadres (article 2-1.3) seront définis au prorata temporis de présence du 1^{er} Juin au 31 Mai de l'année suivante.

2- 3 Congés payés

Les congés payés devront être posés entre le 1^{er} Juin et le 31 Mai de l'année suivante. Selon les paramètres de son activité, chaque service est autorisé à imposer la prise de 3 semaines de congés payés, successives ou non entre le 1^{er} Mai et le 30 Septembre de chaque année.

Compte tenu du nombre important de jours de repos accordés par les modalités ci-dessus de la réduction du temps de travail, notamment des jours de RTT supplémentaires, le fractionnement des congés ne donnera pas droit à des jours de congés supplémentaires .

JL

2-4 Les temps partiels

Est considéré comme travaillant à temps partiel, tout salarié dont l'horaire hebdomadaire moyen de l'année est inférieur à 35 heures ou à 215 jours par an. Les salariés sous contrat à temps partiel au moment de la signature du présent accord se verront proposer la faculté :

- a) soit de modifier leur durée de travail dans un cadre hebdomadaire dans les mêmes proportions que les salariés à temps plein de leur service.

Il appartiendra alors au responsable du service de définir contractuellement avec le salarié concerné, les modalités de mise en place du nouvel horaire à temps partiel

- b) soit d'un maintien de leur horaire actuel se traduisant intégralement par une majoration de leur salaire ou par une combinaison d'une majoration de leur salaire et de l'attribution de jours de repos dont le nombre ne pourra excéder le nombre de jours travaillés hebdomadaires (ex : 4 jours pour un 4/5).
- c) soit d'une augmentation de leur horaire actuel avec possibilité d'un passage à temps plein.

Les dispositions en terme de salaire s'appliquent de la même manière pour les salariés à temps partiel que pour les salariés à temps plein.

2- 5 Heures ou jours supplémentaires ou déficitaires en fin d'année

Les heures supplémentaires payées, selon les dispositions légales lorsque le temps de travail effectif de la semaine excède 32 heures (semaine de 4 jours travaillés) ou 40 heures (semaine de 5 jours travaillés) ne rentrent pas dans le compteur de temps de travail effectif.

Les heures excédant la durée annuelle de référence en fin de période (31 Mai de chaque année), ou les jours au delà de 215 jours en fin de période feront l'objet de récupération comptant comme temps de travail effectif, gérés sur un compteur particulier, à prendre avant le 30 Septembre de chaque année.

Si, en fin de période, la durée annuelle de référence n'est pas atteinte, les heures ou les jours déficitaires devront être travaillés avant le 30 Septembre de chaque année sans s'imputer sur le compteur de temps de travail effectif en cours (ils ne peuvent engendrer d'heures ou de jours supplémentaires pour la période suivante).

Article 3 : Politique de modération salariale

Le présent accord, en ce qui concerne la rémunération reprend les dispositions définies dans l'article 10 de l'Accord Cadre sur l'organisation et la durée du travail effectif intervenu dans le cadre de la convention collective du personnel des services interentreprises de médecine du travail et celles de l'accord de salaire du 16 Janvier 2002 qui lui est annexé et indissociable ainsi qu'à la Convention Collective Nationale dont il constitue un avenant :

- la réduction de l'horaire collectif de SISTM s'effectue sans diminution des rémunérations en vigueur au 31 Décembre 2001
- en contre-partie de l'effort financier ainsi consenti, il est appliqué une politique de modération salariale (qui ne remet pas en cause les négociations annuelles) détaillée comme suit :

Handwritten signatures

- employés et cadres non médecins :
 - application durant 2 années sur le salaire de base d'un coefficient de modération salariale égal à :
 - § en 2002 : 100% - 1.6% = 98.4 % soit 0.984
 - § en 2003 : 100% - 2.1% = 97.9 % soit 0.979

Le 31 Décembre 2003 marquant la fin de la période de modération.

- médecins du travail :
 - application durant 3 années, sur le salaire de base d'un coefficient de modération égal à :
 - § en 2002 : 100% - 2.5 % = 97.5 % soit 0.975
 - § en 2003 : 100% - 2 % = 98% soit 0.980
 - § en 2004 : 100% - 1% = 99% soit 0.990

Le 31 Décembre 2004 marquant la fin de la période de modération.

Article 4 : Politique de l'emploi

L'impossibilité de fait de recruter aujourd'hui des médecins du travail ainsi que la probabilité forte de modifications importantes dans le fonctionnement des services de médecine du travail, conduisent les signataires du présent accord à arrêter à minima, à compter du 1^{er} Janvier 2002 :

- l'embauche de l'équivalent de 1.5 temps plein médical et de 0.5 temps de secrétariat (ces embauches pourront se faire par l'augmentation de l'horaire des salariés présents).
- La déprécarisation de 4 secrétaires médicales.

Article 5 : Suivi de l'accord

Un point sur l'application du présent accord sera effectué à l'occasion d'une réunion en Septembre 2002 puis en Mai 2003 à laquelle participeront un représentant du conseil d'administration, le responsable de chaque centre, ainsi que les représentants du personnel ayant participé à la négociation.

Le suivi de l'accord fera ensuite l'objet d'une réunion semestrielle pendant 2 ans.

Article 6 : Durée.Dénonciation.Révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et applicable à partir du 1^{er} Janvier 2002. Il pourra être dénoncé par l'un ou l'autre des signataires conformément aux dispositions légales sous réserve du respect de préavis de trois mois.

Le présent accord pourra faire l'objet d'avenants le précisant ou le modifiant, à la demande d'une des parties signataires.

Du 1^{er} Janvier 2002 au 31 Mai 2002, les modalités de RTT telles que définies au paragraphe 2-1 entreront progressivement en vigueur. Durant cette période transitoire, les heures effectuées au delà d'une moyenne de 35 heures seront récupérées, le solde des récupérations devant être nul le 1^{er} Juin 2002.

Article 7 : Interprétation de l'accord

Les parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente dans le mois suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différent d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.

La demande de réunion consigne l'exposé du différent. La position retenue en fin de réunion fera l'objet d'un procès verbal ou d'un avenant.

Jusqu'à la rédaction de ce procès verbal, les parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse liée au différent faisant l'objet de cette procédure.

Article 8 : Consultation des salariés

Les salariés seront appelés à donner leur avis, favorable ou défavorable, sur le présent accord lors d'un vote à bulletin secret qui se déroulera le 19 Mars 2002.

Seront électeurs les salariés qui rempliront les conditions pour voter aux élections des représentants du personnel à la date du scrutin (y compris les cadres responsables de service concernés), qui aura lieu tous collèges confondus.


L'accord sera considéré comme approuvé s'il recueille au moins la moitié des suffrages exprimés.

Article 9 : Dépôt légal

Le présent accord sera déposé auprès de la DDTEFP et au greffe du conseil des prud'hommes de Saint Lô.

Fait à CHERBOURG
Le 19 Mars 2002

Le Président de SISTM
Monsieur LEROY Jacques



Mme LEMYRE Marie-Claire
mandatée par la CFDT

