

# AVENANT

L'ensemble des articles du précédent accord est remplacé par les articles suivants :

## Préambule

Après quelques années d'utilisation, l'accord du 19 mars 2002 nourrissait des calculs complexes et fastidieux, lesquels étaient source de micro-conflits fréquents. Aussi la direction de SISTM a invité les organisations syndicales à négocier un avenant de cet accord. Soucieux de la bonne marche de l'association et de la préservation au mieux des intérêts de chacun, les parties, après s'être réunies à plusieurs reprises, ont convenu du présent avenant.

L'organisation du temps de travail telle qu'arrêtée dans le présent avenant comporte des aménagements sensibles à certains aspects de l'organisation générale du service et de ses prestations. Le règlement intérieur et les contrats de travail seront en conséquence adaptés en tant que de besoin. Les signataires conviennent que tous les éléments susceptibles de modification pour cause d'évolution de la réglementation légale ou pour raison ou nécessité de service feront l'objet, soit d'un avenant au présent avenant dans le cas de modifications d'ordre législatif ou réglementaire interférant sur les dispositions de l'accord et de l'avenant, soit de notes explicatives dans les autres cas ou pour les questions purement organisationnelles.

Les dispositions arrêtées dans le présent avenant constituent un ensemble indivisible, notamment en raison de l'étroite imbrication du médecin et de l'auxiliaire médical, dans le cadre des examens médico-professionnels, et de la nécessité de contacts réguliers entre les personnels du service. Il est entendu que le présent avenant annule toute pratique existante et tous usages portant sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail, tant au niveau journalier que sur le plan annuel.

## Article 1 : Durée de travail

### 1-1 Définition du temps de travail

Le paragraphe 1-1 est abrogé.

### 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.

#### 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.

#### 1-2-3 Période de référence

La période de référence se situe du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai de l'année suivante.

✓/CL DN

✓/CL DN

## Article 2 : Aménagement du temps de travail

### 2-1 Modalités d'application

#### 2-1-1 Personnels non cadres

##### Organisation du travail pour le personnel non-cadre

La durée du travail est fixée selon 3 possibilités :

- a) Soit à la semaine :
- 1<sup>ère</sup> possibilité : 5 jours de 7 heures
  - 2<sup>ème</sup> possibilité : 4 jours de 7,78 h et 1 jour de 3.88 h
- b) Soit à la quatorzaine (3<sup>ème</sup> possibilité), c'est-à-dire avec un travail de 35h en moyenne sur 2 semaines, soit :
- 5 jours de 7.78 h sur une semaine
  - 4 jours de 7.78 h et un jour de repos sur l'autre semaine

Il sera établi un planning par personne, sous la responsabilité du service. Chaque équipe médicale veillera à constituer des plannings afin de permettre une efficacité optimale.

Pour des questions d'efficacité, l'organisation du travail par équipe médicale (binôme médecin /assistante) est privilégiée. Toute modification de choix entre les trois possibilités s'effectuera après accord entre l'employeur et le(s) salarié(s) concerné(s).

#### 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. N'étant pas soumis à l'autorisation de l'inspecteur du travail, le contingent annuel d'heures supplémentaires est défini dans l'Accord cadre du CISME, par dérogation au contingent légal.

7/11 17

#### 2-1-3 Personnel Cadre hors médecin du travail

2-1-3-1 Cadres dirigeants : Conformément à l'article L.212-15-1 du code du travail les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions du titre 1 et aux chapitres préliminaires, 1 et 2 du titre 2 du livre 2.  
Pour ces personnes, les dispositions concernant la mission et les conditions d'application de cette mission sont définies contractuellement.

2-1-3-2 Cadres dont la nature des fonctions les conduit à suivre un horaire collectif applicable au sein d'une équipe de travail (L 212-15-2 du code du travail). Il leur est fait application de l'horaire du personnel non cadre défini au présent avenant.

2-1-3-3 Cadres dont la nature des fonctions ne les autorise pas à suivre une durée du travail qui ne peut être pré-déterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées ( cf : L.212-15-3 du code du travail).

Il est fait application d'une convention de forfait exprimée en journées de travail sur l'année : Eu égard aux dispositions de l'accord initial du 19 mars 2002, aux dispositions légales de l'article L 212-15-3 du code du travail (paragraphe III) et aux dispositions légales concernant le lundi de Pentecôte, le nombre de jours annuel de travail est fixé à 216 jours. Il est fait application d'une moyenne de 8 jours fériés annuels (9 jours moins le lundi de pentecôte) ce qui se traduit par 12 jours de RTT.

#### 2-2 Départ ou arrivée en cours d'année

En cas de départ ou d'arrivée en cours d'année et de choix de la 3<sup>ème</sup> possibilité prévue au présent avenant (cf : 2-1-1) les plannings seront établis ou modifiés en fonction de la date d'arrivée ou de départ.

7/11 17

### 2-3 Les absences

#### 2-3-1 Les jours fériés

Quelque soit la possibilité 1, 2 ou 3 retenue (paragraphe 2-1-1), le jour férié est payé non travaillé. Le fait qu'il soit non travaillé n'entraîne pas d'incidence sur l'acquisition des éventuels jours de repos dans le cycle. En fonction du calendrier et du planning, s'il se situe sur un jour non travaillé, il ne donne droit à aucune récupération ou paiement d'heures supplémentaires.

#### 2-3-2 Les congés payés

Conformément à la période de référence (cf paragraphe 1-2-3), les congés payés devront être posés entre le 1<sup>er</sup> juin et le 31 mai de l'année suivante. Sachant que la loi prévoit que la fixation des congés payés est du ressort de l'employeur, après application des formalités légales, 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<sup>er</sup> mai et le 30 septembre de chaque année. Compte tenu de la souplesse accordée dans l'application des 35 heures par l'accord du 12 mars 2002 et du présent avenant, le fractionnement des congés ne donne pas droit à des jours de congés supplémentaires. La durée annuelle des congés payés, telle que la prévoit la loi est de 5 semaines, aussi il est convenu que l'acquisition et la prise du nombre de jours de congés correspondront à 5 semaines de congés payés, ceci quel que soit l'horaire à temps plein ou à temps partiel réalisé, quel que soit le mode de prise : par semaines entières ou non. En cas de prise de congés payés pour une période inférieure à 5 jours dans la même semaine, il n'y a pas d'incidence sur l'acquisition des éventuels jours de repos dans le cycle ; par ailleurs, ceci ne peut donner droit à aucune récupération ou paiement d'heures supplémentaires. (3<sup>ème</sup> possibilité paragraphe 2-1-1).

JCL DH

#### 2-3-3 Les congés ancienneté, les conventionnels pour événements familiaux figurant au 1er alinéa de l'article 15bis de la convention collective.

Comme pour les congés payés, la prise de ces congés n'a aucune incidence sur l'acquisition des éventuels jours de repos dans le cycle ; par ailleurs, ceci ne peut donner droit à aucune récupération ou paiement d'heures supplémentaires. (3<sup>ème</sup> possibilité paragraphe 2-1-1).

#### 2-3-4 La maladie, les accidents de travail et de trajet, la maternité, les congés pour garde d'enfants malades (cf convention collective article 16)

Quel que soit la possibilité 1, 2 ou 3 retenue (paragraphe 2-1-1), l'absence pour les motifs ci-dessus énumérés n'entraîne pas de droit au repos au cours de la semaine du cycle où se situe cette absence. Par contre (possibilité 2 ou 3), si le temps de travail, sur le cycle de travail dépasse la durée moyenne de 35 heures, les heures supplémentaires de la semaine seront payées.

#### 2-3-5 Les temps partiels

Les droits des personnes à temps partiel devront être proratisés et ne pourront en aucun cas octroyer des droits supplémentaires à ces personnes, eu égard au personnel à temps plein, conformément aux règles légales et conventionnelles en vigueur.

#### 2-4 Concerner les temps partiels

L'article 2-4 de l'accord initial est conservé.

#### 2-5 Heures ou jours supplémentaires ou déficitaires en fin d'année Article abrogé.

#### Article 3 : Politique et modération salariale Article abrogé.

#### Article 4 : Politique de l'emploi Article abrogé.

JCL DH

Article 5 : Suivi de l'accord :

Un point sur l'application du présent avenant sera effectué, à l'occasion d'une réunion, dans les 6 mois suivant la date de mise en application du présent avenant. Ultérieurement, une réunion annuelle pourra être organisée à la demande de la partie la plus diligente.

Participeront à cette réunion : le président de SISTM ou un membre du conseil d'administration qu'il aura délégué, la directrice des opérations, la directrice administrative et financière, les représentants du personnel ayant participé à la négociation.

Article 6 : Durée .Dénouciation .Révision

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. 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 avenant pourra à nouveau faire l'objet d'avenants le précisant ou le modifiant, à la demande d'une des parties signataires.

Article 7 : 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 .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), lequel aura lieu tous collèges confondus. L'avenant sera considéré comme approuvé s'il recueille au moins la moitié des suffrages exprimés.

Article 8 : dépôt légal

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

Fait à Saint-Lô le : 22 mai 2007

Le Président du SISTM  
Monsieur Didier MORISSET

Madame Marie-Claire LEMYRE  
mandatée par la CFDT

