L'UGECAM
ile de france

PROTOCOLE D'ACCORD SUR L'AMENAGEMENT ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DE L'UGECAM ILE de FRANCE

17 juillet 2001

l'Assurance Maladie
sécurité sociale
UGECAM Ile-de-France

CR MOC

SOMMAIRE

PREAMBULE

Titre 1 - CHAMP D'APPLICATION 11

Article 1ER – PERIMETRE DU CHAMP D'APPLICATION 11

Titre 2 – QUALITE DE SERVICE 12

Article 2 – LA QUALITE DE SERVICE 12

Titre 3 – INCIDENCE DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR LA REMUNERATION 13

Article 3 – LE PRINCIPE DU MAINTIEN DES REMUNERATIONS. 13

Article 4 – PRINCIPE DE LISSAGE DES REMUNERATIONS 13

Titre 4 - DUREE DU TRAVAIL 13

Article 5 - DEFINITION DE LA DUREE DE TRAVAIL EFFECTIF 13

Article 6 -TEMPS DE PAUSE 14

Article 7 - TEMPS DE REPAS 14

Article 7.1 Etablissements d'hébergement sanitaire 14

Article 7.2 Etablissements médico-sociaux 14

Article 7.2.1 Institut de rééducation 14
Article 7.2.2 Les C.R.P. 15
Article 7.2.3 Ambulatoires (CAMSP et CMPP) et autres 15

Article 7.3 Siège 15

Article 8 - LE TEMPS D'HABILLAGE ET DE DESHABILLAGE 15

Article 9 - TEMPS DE TRAJET 15

Article 10 – ASTREINTES TECHNIQUES ET ADMINISTRATIVES 15

Article 11 - ASTREINTES MEDICALES 16

Article 12 - LA GARDE MEDICALE 16

el MBC BB FS

Titre 5 - REDUCTION DE LA DUREE DU TRAVAIL 16

Sous-titre 1er – APPRECIATION DE LA DUREE COLLECTIVE ANNUELLE DU TRAVAIL 16

Article 13 - DUREE DU TRAVAIL SUR L'ANNEE RESULTANT DES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES NATIONALES ANTERIEURES A LA REDUCTION DE LA DUREE DU TRAVAIL 16

Article 14 - DUREE COLLECTIVE ANNUELLE DE REFERENCE DANS LE CADRE DE LA REDUCTION DE LA DUREE DU TRAVAIL 17

Article 15 - LA REDUCTION DE LA DUREE DU TRAVAIL DES SALARIES 17

Article 15.1 - Dont le temps de travail est décompté en heures 17

Article 15.2 - Dont le temps de travail est décompté en jours 17

Sous titre 2 – LES USAGES ET ACCORDS ATYPIQUES 18

Article 16 – DECOMPTE ET ABROGATION DES USAGES ET ACCORDS ATYPIQUES 18

Article 16.1 Etat des lieux 18

Article 16.2 Application des conséquences de la lettre de cadrage 18

Article 16.3 Jours éducateurs – moniteurs-éducateurs – formateurs 19

Titre 6 – LES MODALITES D'AMENAGEMENT ET DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL 19

Sous titre 1 – MODALITES COLLECTIVES D'AMENAGEMENT ET DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL 19

Article 17 – PRINCIPE GENERAL 19

Chapitre 1 – REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL SOUS FORME DE JOURS DE REPOS 20

Article 18 - DEFINITION 20

Article 19 – NOMBRE MAXIMUM DE JOURS DE REPOS 20

Article 19.1 Principe 20

CC MM / MOC RZ BB FS

Article 19.2 Nombre de jours de repos possibles selon l'activité 20

Article 19.2.1 Les possibilités de prise de jours RTT de 39 heures à 35 heures 20

Article 19.2.2 Les éducateurs, moniteurs éducateurs et formateurs 20

Article 20 – CONDITIONS D'ACQUISITION DU DROIT AU JOUR DE REPOS 22

Article 20.1– Décompte des jours de repos acquis 22

Article 20.2 – Absences assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition du droit au repos 23

Article 20.3 – Personnel effectuant une année incomplète 23

Article 20.4– Modalités de prise des jours de repos 23

Article 20.5 – Délais de prise de repos, respect de la périodicité de la modulation, modification 24

Article 20.6 – Incidence d'une absence sur la prise de repos 24

Article 20.7 – Prise de repos par anticipation 24

Article 20.8 – Périodes pendant lesquelles le salarié peut prendre des jours ou demi-journées de repos 24

Article 20.9 – Période de référence 24

Article 21 – REPARTITIONS DES JOURS DE REPOS 25

Article 22 – REGIME JURIDIQUE DES JOURS DE REPOS RTT 25

Chapitre 2 - LA MODULATION 26

Article 23 – PRINCIPE DE LA MODULATION 26

Article 24 - DONNEES ECONOMIQUES ET SOCIALES 26

Article 25 – PROGRAMME INDICATIF (ANNEXE 3) 26

Article 26 - ORGANISATION DE LA MODULATION 27

Article 26.1 – La modulation de base 27

Article 26.2 – Le personnel des instituts de rééducation 27

ce M MOC pc BB FS

Article 26.3 – Le personnel des établissements qui ont des périodes de fermeture 28

Article 26.4 – Le personnel formateur des CRP 28

Article 26.5 – Les roulements d'équipes successives dans les établissements sanitaires 28

Article 26.6 – Personnel de restauration 29

Article 27 - MODALITES DE RECOURS AU TRAVAIL INTERIMAIRE 29

Article 28 – DROIT DES SALARIES N'AYANT PAS TRAVAILLE LA TOTALITE DE L'ANNEE 29

Article 29 – CHOMAGE PARTIEL 29

Chapitre 3 – ARTICULATION DE LA PERIODE DE REFERENCE DES JOURS DE REPOS REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET LA PERIODE DE REFERENCE DES CONGES PAYES. 29

Article 30 – PRINCIPE 29

Article 31 – SCENARIOS 30

Chapitre 4 – COMPTE EPARGNE TEMPS 30

Article 32 – RENVOI A UNE NEGOCIATION ULTERIEURE 30

Sous- titre 2 - MODES INDIVIDUELS D'AMENAGEMENT ET DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL 30

Chapitre 1 – CONTRAT DE TRAVAIL INTERMITTENT 30

Article 33 - DEFINITION DU CONTRAT DE TRAVAIL INTERMITTENT 30

Article 33.1 - Garanties pour les salariés en travail intermittent 31

Article 33.2 –Rémunération 31

Chapitre 2 - TRAVAIL A TEMPS PARTIEL 31

Article 34 – PRINCIPE 31

cl MM MOC pc BB ES

Article 35 – TRAVAIL A TEMPS PARTIEL REDUIT (PROTOCOLE DU 20 JUILLET 1976) 32

Article 36 – TRAVAIL A TEMPS PARTIEL A LA DEMANDE DE L'EMPLOYEUR 32

Article 37 – DISPOSITIONS COMMUNES AUX SALARIES A TEMPS PARTIEL 32

Article 37.1 – Réduction du travail à temps partiel sous forme de jours 32

Article 37.2 – Mesures visant à favoriser le passage de l'emploi à temps complet 33

Article 37.3 – Mesures visant à favoriser le passage de l'emploi à temps partiel 33

Article 37.4– Mesures de publicité 33

Article 37.5 – Mise en œuvre 33

Article 37.6 – Incidence de la réduction du temps de travail sur la rémunération 33

Sous -Titre 3 – HEURES SUPPLEMENTAIRES 34

Article 38 – DEFINITION 34

Article 39 – CONTINGENT D'HEURES SUPPLEMENTAIRES 34

Article 40 – REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT 34

Titre 7 - LES MODALITES DU TRAVAIL DE NUIT 34

Article 41 – PERSONNEL DE NUIT 34

Article 42 – PERSONNEL EDUCATIF EN CHAMBRE DE VEILLE ET LORS DE TRANSFERTS D'ENFANTS (petits, moyens et grands séjours) 35

Titre 8 - DISPOSITIONS RELATIVES AUX CADRES 36

Article 43 – DEFINITION 36

Article 43.1 - Les cadres intégrés dans une équipe 36

Article 43.2 - Les cadres autonomes 36

Article 43.3 - Détermination des cadres autonomes 36

Article 44 - FORFAIT ANNUEL EN HEURES 37

cl MOC pc BB FS

Article 45 - FORFAIT ANNUEL EN JOURS 37

Article 45.1 - Définition du travail effectif journalier 37

Article 45.2 - Volume de référence du forfait jours 37

Article 45.3 – Décompte 38

Article 45.4 – jours de repos consécutifs à la réduction du travail 39

Titre 9 - ASSISTANTES MATERNELLES 39

Article 46 - ASSISTANTES MATERNELLES 39

Titre 10 – CONTROLE DU TEMPS DE TRAVAIL 39

Article 47 - GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL 32

Titre 11 – INCIDENCE DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR L'EMPLOI 39

Article 48 – EMBAUCHES COMPENSATRICES LIEES A LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL 40

Article 49 – POLITIQUE D'ADAPTATION DE L'EMPLOI ET DES POSTES DE TRAVAIL 41

Titre 12 – EGALITE PROFESSIONNELLE 41

Article 50 – PRINCIPE 41

Titre 13 - FORMATION PROFESSIONNELLE 41

Article 51 - EVOLUTION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE 41

Titre 14 - DISPOSITIONS GENERALES 42

Article 52 - DUREE DE L'ACCORD 42

Article 53 – ADHESION 42

Article 54 - INTERPRETATION DE L'ACCORD 42

Article 55 - MODIFICATION DE L'ACCORD 43

Article 56 - DENONCIATION DE L'ACCORD 43

CFDT MOC pc BB FS

Article 57 – SUIVI DE L'ACCORD **44**

Article 58 – MODALITES DE CONSULTATION DU PERSONNEL **44**

Article 59 - DEPOT LEGAL **44**

Article 60 – DATE D'EFFET **45**

ee MM MOC pe BB FS

Il est convenu

ENTRE :

L'Union pour la Gestion des Caisses d'Assurance Maladie,
dont le siège est situé sis Rue Cabanis, 12 Villa de l'Oursine, à PARIS (75014)
prise en la personne de son représentant légal,
Madame le Directeur Marie-Antoinette CHAPLAIN

L'employeur,

ET :

Les organisations syndicales suivantes ayant un représentant syndical dûment désigné :

- La C.F.D.T. représentée par Madame BALLESTER – Monsieur SCHMITZ
- La C.G.C. – C.F.E.. représentée par Monsieur CHARPENTIER
- La C.G.T. représentée par Madame COLLET
- UGICT-CGT représentée par Madame CHARTON

Ce qui suit :

cl MC ypc BB E

Vu la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 et la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relatives à l'aménagement et à la réduction négociée du temps de travail ;

Vu la convention collective nationale de sécurité sociale du 8 février 1957 et ses avenants ;

Vu la convention collective du 25 juin 1968 des agents de direction et des agents comptables des organismes de sécurité sociale et d'allocations familiales, ses annexes et ses avenants ;

Vu la lettre de cadrage des caisses nationales et de l'UCANSS du 5 février 2001, comportant des clauses impératives ;

Vu le courrier de la CNAMTS du 20 février 2001 portant sur les modalités de mise en œuvre de la RTT dans l'assurance maladie ;

Vu la délibération du Conseil d'Administration en date du 19 mars 2001 donnant mandat au Directeur de l'UGECAM Ile de France pour négocier et conclure le présent accord ;

Vu la délibération du Conseil d'Administration en date du 24 septembre 2001 donnant mandat au Directeur de l'UGECAM Ile de France pour la signature de l'accord.

PREAMBULE

La loi du 19 janvier 2000 relative à l'aménagement et à la réduction du temps de travail organise un processus de réduction du temps de travail en privilégiant la voie de la négociation collective.

Les parties signataires conviennent donc que le présent accord a pour objet de mettre en œuvre la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, dans les conditions qui permettent de garantir le respect de la convention collective nationale du 8 février 1957 et de ses avenants, l'équilibre financier global, la qualité de service, tout en apportant une amélioration des conditions de travail des personnels.

Dans cette optique, ont été examinées les dispositions de la loi AUBRY et celles des lettres nationales de cadrage des 5 et 20 février 2001 et leurs différentes modalités d'application. Cette lettre de cadrage est bien comprise comme garante de l'unicité de traitement des salariés du régime général de la sécurité sociale dans le cadre de la convention collective nationale.

L'objectif de cet accord est donc bien de préserver l'égalité de traitement des salariés de l'UGECAM Ile de France, tout en prenant en compte la pluralité des modes d'organisation des établissements en lien direct avec la nature de la prise en charge réalisée, et la spécificité des métiers.

L'accord fixe les principes de base garantissant l'unicité de traitement au service de l'UGECAM Ile de France et localement les modalités d'organisation et de fonctionnement devront, en référence à ces principes, être prévues pour conduire à l'amélioration de la qualité de la prise en charge de la personne accueillie au sein des établissements de l'UGECAM Ile de France.

Cet accord est un accord d'entreprise et traite donc des principes communs à tous les établissements ainsi qu'au siège.

Les spécificités relatives aux établissements sanitaires et médico-sociaux (CRP – instituts de rééducation – ambulatoires) sont également traitées dans cet accord.

Conformément à la lettre de cadrage et en vue de garantir une unité de traitement pour les personnels des organismes de sécurité sociale et pour l'ensemble des salariés de l'UGECAM Ile de France, les accords atypiques ou usages locaux sont abrogés dans l'accord RTT ou sont intégrés dans le décompte local du temps de travail effectif pour la détermination du quantum de la réduction du temps de travail.

L'accord repose sur quelques principes directeurs :

- La nécessité de la prise en compte de la spécificité des établissements de l'UGECAM Ile de France ouverts 365 jours par an pour les établissements sanitaires et 210 jours par an pour les établissements médico-sociaux, 24 heures sur 24 pour les instituts de rééducation et les établissements de soins.

- La nécessité donc d'articuler durée, aménagement du temps de travail et organisation du travail conduisant à la responsabilisation individuelle et collective dans la gestion du temps de travail, pour concilier une réduction effective du temps de travail avec jours de repos, et les exigences du bon fonctionnement des établissements UGECAM Ile de France.

- L'amélioration des conditions de travail des personnels par l'organisation des plages de travail dans un cycle modulé.

- La volonté de créer des emplois afin d'adapter les ressources aux besoins de continuité de service et de favoriser ainsi le renouvellement des compétences.

- La contribution au nécessaire développement de l'emploi et à la lutte contre le chômage.

- Le respect des principes d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans le cadre des recrutements, des politiques salariales, de formation et de promotion.

Titre 1 - CHAMP D'APPLICATION

Article 1ER – PERIMETRE DU CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord définit les modalités d'aménagement et de réduction du temps de travail de l'ensemble des personnels employés et cadres des établissements, actuels ou futurs, et du siège de l'UGECAM Ile de France, ayant un contrat à durée indéterminée ou un contrat à durée déterminée, un contrat à temps plein ou un contrat à temps partiel.

Sont toutefois exclus du champ d'application du présent accord, les cadres dirigeants, conformément à la loi, en l'espèce le directeur et l'agent comptable de l'organisme.

Sont exclus également les personnels non permanents et les titulaires de contrats dont la durée du travail et le salaire sont définis par des textes spécifiques. Il s'agit des contrats relevant des titres I (contrat d'apprentissage), III (contrats emploi solidarité, contrats initiative emploi, contrats emploi jeunes) et IX (contrats d'adaptation, contrats d'insertion en alternance, contrats d'orientation, contrats de qualification...) du Code du Travail.

N'entrent pas dans le champ d'application de l'accord, les assistantes maternelles non visées par les dispositions légales et réglementaires sur la durée du travail, sous réserve des précisions apportées par les parties à l'accord au titre 9.

MM MOC pc BB FS

Ne sont pas concernés, par le présent accord, les personnels mis à disposition, par des sociétés, organismes, administrations ou autres, lesquels restent soumis aux règles qui leur sont propres, en application de la réduction de la durée du travail.

Des modalités particulières sont prévues pour les cadres, les salariés à temps partiel, les salariés disposant d'un contrat intermittent, les personnels de nuit, les salariés engagés à durée déterminée.

Titre 2 – QUALITE DE SERVICE

Article 2 – QUALITE DE SERVICE

L'UGECAM Ile de France est un organisme de l'assurance maladie et, à ce titre, est impliquée par les engagements de la CNAMTS à l'égard de l'Etat dans la convention d'objectifs et de gestion 2000-2003, et traduit concrètement dans le projet de la branche adopté par le Conseil d'Administration de la CNAMTS, le 14 mars 2000, relatifs aux objectifs de qualité et de modernisation au service de la population et de ses partenaires.

Le chapitre 2 de la Convention d'Objectifs et de Gestion consacrée à la qualité de service, place les usagers et leurs attentes au cœur des préoccupations de l'assurance maladie, cible le passage du service rendu au service attendu, et engage à rendre public les résultats des actions et la mesure de la qualité, et à assurer un niveau constant de qualité de service en toute période.

Nonobstant cette appartenance, l'activité des établissements de l'UGECAM Ile de France place ceux-ci dans le champ d'application des ordonnances du 24 avril 1996 sur l'accréditation pour les établissements soins de suite et rééducation, participant au service public hospitalier.

Pour les établissements médico-sociaux, la réforme de la loi du 30 juin 1975 en cours de discussion, portant sur les institutions sociales et médico-sociales, pose comme exigence légitime de la part des usagers comme des autorités allouant les ressources financières, l'évaluation de la qualité de l'efficience des prestations assurées.

La procédure d'accréditation porte sur l'évaluation de la sécurité et de la qualité des procédures concourant à la production de soins, l'objectif étant de promouvoir une politique d'évaluation.

Cette procédure comme celle de l'évaluation de la qualité des prestations dans les établissements médico-sociaux implique tous les professionnels exerçant dans les établissements. L'ensemble des acteurs est concerné par ces procédures.

L'UGECAM Ile de France ayant porté ses établissements candidats à l'accréditation, les exigences de qualité étant posées, l'organisation de la réduction du temps de travail sera effectuée en cohérence avec l'activité de chaque établissement.

La modulation du décompte de la durée du travail est indispensable pour que les professionnels des établissements puissent agir et intervenir, lorsque les personnes accueillies en ont le plus besoin, qu'il s'agisse des établissements de rééducation ou de

cl MM MOC pe BB E

formation, ayant des périodes d'activité et de non-activité, ou des établissements sanitaires assurant une continuité de service.

Titre 3 – INCIDENCE DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR LA REMUNERATION

Article 3 – LE PRINCIPE DU MAINTIEN DES REMUNERATIONS

Le présent accord relatif à la réduction du temps de travail ne donne lieu à aucune réduction de la rémunération acquise à la date d'entrée en vigueur de l'accord.

Les salariés nouvellement embauchés à compter de l'entrée en application de l'accord seront rémunérés sur les mêmes bases.

Article 4 – PRINCIPE DE LISSAGE DES REMUNERATIONS

Dans le cas de mise en œuvre des dispositifs d'aménagement collectif ou individuel du temps de travail, la rémunération mensuelle des salariés est lissée indépendamment des horaires accomplis dans le mois.

Dans le cadre de la modulation, lorsqu'un établissement est conduit à recourir à des salariés en contrat à durée déterminée ou des travailleurs intérimaires, ceux-ci pourront suivre la durée du travail du service concerné, même si la durée du contrat ou de la mission est inférieure à la période de référence modulée.

Le lissage de la rémunération des CDD et intérimaires ne peut se faire que si la durée du contrat ou de la mission permet d'assurer, compte tenu des périodes de hautes et basses activités prévues, une durée hebdomadaire moyenne de travail au moins égale à la durée légale. Si tel n'est pas le cas, ce personnel est rémunéré en fonction du nombre d'heures effectivement travaillées chaque semaine.

Titre 4 - DUREE DU TRAVAIL

Article 5 - DEFINITION DE LA DUREE DE TRAVAIL EFFECTIF

La durée du travail effective prise en compte, conformément à l'article L 212-4 du Code du Travail, est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur, doit se conformer à ses directives, et ne peut vaquer librement à des occupations personnelles.

Cette définition légale sert de référence pour le calcul des durées maximales de travail, l'appréciation du décompte et du paiement d'éventuelles heures supplémentaires ou repos compensateurs.

cl MC MOC pe BB FS

Article 6 -TEMPS DE PAUSE

Les parties signataires conviennent que le temps de pause, d'au moins 20 minutes pour 6 heures de travail effectif continu, est rémunéré et considéré comme temps de travail effectif, à la condition que le personnel reste à la disposition de l'employeur.

Les salariés peuvent donc être appelés à intervenir pendant le temps de pause, pour répondre aux nécessités du fonctionnement du service continu.

Les plages horaires consacrées aux pauses doivent être mentionnées sur les plannings ou les horaires affichés.

Article 7 - TEMPS DE REPAS

Conformément à la législation en vigueur, le temps de repas est exclu de la durée du travail.

Le temps de repas s'entend comme un temps d'inactivité, au cours duquel le salarié a la maîtrise de son temps. Ce temps n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

L'organisation de la pause de repas sera précisée dans chaque établissement en tenant compte de la réalité du service et des impératifs. Dans chaque établissement, l'employeur veillera à aménager un lieu de repas réservé au personnel de l'établissement, lui permettant de prendre un temps de pause-repas effectif.

Il sera procédé à l'enregistrement de l'heure de départ et l'heure de retour du repas.

Article 7.1 – ETABLISSEMENTS D'HEBERGEMENT SANITAIRE

Le temps de repas des personnels des établissements d'hébergement sanitaire sera considéré comme temps de travail effectif (TTE) dans la limite de 30 minutes maximum.

Au-delà, le temps de repas n'est pas considéré comme temps de travail effectif.

Article 7.2 – ETABLISSEMENTS MEDICO-SOCIAUX

Article 7.2.1 - INSTITUT DE REEDUCATION

Le temps minimum de repas des personnels des instituts de rééducation est de 30 minutes minimum. Ce temps n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Toutefois, ce temps de repas est considéré comme temps de travail effectif, à raison de 30 minutes maximum pour :

- les infirmières
- la restauration

Le personnel éducatif en charge d'enfants, intervenant alors dans un acte thérapeutique au moment des repas, est considéré comme temps de travail effectif.

cl ML MOC JC BB FS

Article 7.2.2 - LES C.R.P.

A l'exception du personnel de ménage et de restauration, pour lequel le temps est de 30 minutes minimum, le temps de repas sera au minimum de 45 minutes pour le personnel de CRP. Ce temps de repas n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Article 7.2.3 - AMBULATOIRE (CAMSP ET CMPP) ET AUTRES

Le temps de repas des personnels des établissements ambulatoires ou autres est de 45 minutes minimum. Ce temps n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Article 7.3 - SIEGE

Le temps de repas du personnel du siège est de 45 minutes minimum. Ce temps n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Article 8 - LE TEMPS D'HABILLAGE ET DE DESHABILLAGE

Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail, et que le temps d'habillage et de déshabillage doit être réalisé dans l'établissement, le temps nécessaire aux opérations d'habillage ou de déshabillage constitue un temps de travail effectif.

Article 9 - TEMPS DE TRAJET

Les temps de trajet domicile lieu de travail ne sont pas assimilés à du temps effectif.

Ces temps constituent du temps de travail effectif lorsque le salarié est à la disposition de l'employeur et exécute une prestation de travail dans le cadre de sa mission, à la demande de celui-ci (ex. : accompagnement d'enfant, déplacements en familles d'accueil, missions au siège ou dans un établissement, etc...). Les plannings justifient de cette mission pour la majorité des emplois.

Pour exception, le temps de trajet pour se rendre en formation professionnelle est considéré comme temps de travail effectif lorsque le lieu éloigné de formation oblige le salarié à partir un jour de repos hebdomadaire pour s'y rendre. Ce temps est compensé par un temps de repos équivalent devant faire l'objet d'une récupération dans un délai maximum de 4 mois.

Article 10 – ASTREINTES TECHNIQUES ET ADMINISTRATIVES

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité, afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'établissement.

Toute intervention, y compris le temps de déplacement, réalisée au cours de l'astreinte est considérée comme temps de travail effectif et rémunérée comme telle, conformément aux dispositions prévues au protocole d'accord du 11 juin 1982.

cl. MM MOC JC BB FS

Les parties à l'accord mettent l'accent sur le respect de l'organisation de l'astreinte en place dans l'établissement.

Un tableau de service des périodes d'astreintes est porté à la connaissance de chaque salarié concerné au moins un mois à l'avance. En cas de circonstances exceptionnelles, telle que l'absence imprévisible du salarié d'astreinte, le délai de prévenance est ramené à un jour franc.

Un cahier d'interventions est tenu à jour dans chaque établissement.

Article 11 - ASTREINTES MEDICALES

Les astreintes médicales sont définies par l'avenant du 12 novembre 1992 complétant l'avenant du 30 septembre 1977, pour les médecins salariés des établissements ou centres d'examens de santé, gérés par les organismes de sécurité sociale, comme la période pendant laquelle le médecin a l'obligation de pouvoir être joint, à tout moment, pour faire face à tout événement médical survenu dans l'établissement.

Article 12 - LA GARDE MEDICALE

Les périodes de garde s'entendent, conformément à l'avenant du 12 novembre 1992, complétant l'avenant du 30 septembre 1977, des périodes où le médecin est dans l'obligation de se trouver dans l'établissement pour assurer, pendant la nuit et/ou la journée du dimanche et/ou des jours fériés, en fonction du tableau de garde, la permanence des soins excédant la compétence des auxiliaires médicaux.

Titre 5 - REDUCTION DE LA DUREE DU TRAVAIL

Sous-titre 1er – APPRECIATION DE LA DUREE COLLECTIVE ANNUELLE DU TRAVAIL

Article 13 - DUREE DU TRAVAIL SUR L'ANNEE RESULTANT DES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES NATIONALES ANTERIEURES A LA REDUCTION DE LA DUREE DU TRAVAIL

La durée collective annuelle antérieure à la réduction de la durée du travail correspond à 1755 heures, soit 225 jours travaillés à 7 heures 48. Elle se décompose comme suit :

Nombre de jours de l'année.....		365
Nombre de jours de repos hebdomadaires.....	-	104
Nombre de congés payés.....	-	28
Nombre de jours fériés.....	-	8
Total		225 jours

La durée annuelle actuelle est donc (225 jours x 7,8 heures) égale à 1755 heures.

cr MM MOC pc BB ES

Cette durée est établie hors usages ou accords atypiques locaux, en application de la lettre de cadrage.

Article 14 - DUREE COLLECTIVE ANNUELLE DE REFERENCE DANS LE CADRE DE LA REDUCTION DE LA DUREE DU TRAVAIL

Elle s'apprécie sur la base de l'année calendaire.

En application des dispositions législatives et des directives de la lettre de cadrage nationale (chapitre III — § 1) la nouvelle durée collective annuelle du travail applicable à compter de l'agrément de l'accort ARTT UGECAM Ile de France est ramenée à 1600 heures sur l'année.

Des dispositions particulières sont prévues dans le présent accord pour les personnels de nuit des établissements et les éducateurs en chambre de veille.

Article 15 - LA REDUCTION DE LA DUREE DU TRAVAIL DES SALARIES

Article 15.1 - DONT LE TEMPS DE TRAVAIL EST DECOMPTE EN HEURES

Sont compris dans la catégorie des salariés dont le temps de travail est décompté en heures :

- le personnel « employés »,
- les « cadres intégrés » à une équipe de travail ou dont l'autonomie d'organisation est limitée,
- les cadres disposant d'une autonomie importante et dont l'horaire ne peut être prédéterminé, ayant contracté une convention de forfait annuel d'heures.

Dans le cadre de référence fixé à 1600 heures de travail effectif, le nombre de jours de repos maximum à attribuer est fonction de la durée de travail effectivement accomplie par un salarié :

- 20 jours pour un horaire hebdomadaire moyen de 39 heures de travail effectif,
- 15 jours pour un horaire hebdomadaire moyen de 38 heures de travail effectif,
- 9 jours pour un horaire hebdomadaire moyen de 37 heures de travail effectif,
- 3 jours pour un horaire hebdomadaire moyen de 36 heures de travail effectif.

Article 15.2 - DONT LE TEMPS DE TRAVAIL EST DECOMPTE EN JOURS

La durée du travail pour les salariés dont le temps de travail est décompté en jours sur l'année est fixée au minimum à 210 jours travaillés dans le cadre d'une convention de forfait.

ce MM MDC pr BB ES

Sous titre 2 – LES USAGES ET ACCORDS ATYPIQUES

Article 16 – DECOMPTE ET ABROGATION DES USAGES ET ACCORDS ATYPIQUES

Le cadre annuel de référence pour le décompte de la durée du travail fixé à 1600 heures constitue le plancher du temps de travail annuel effectif.

Le protocole d'accord conventionnel en date du 29 septembre 1981 réglait, dans les conditions suivantes, le transfert des personnels de la caisse primaire centrale aux différentes caisses départementales et à la caisse régionale d'assurance maladie d'Ile de France.

Ce protocole visait un **seul nouvel employeur** et certaines catégories professionnelles (éducateurs – formateurs et personnel non éducatif dans les IR et CMPP notamment).

Le transfert des personnels de la CRAM Ile de France – Etablissements à l'UGECAM Ile de France, est réglé par le protocole d'accord du 9 avril 1998.

De ce fait, les avantages contenus dans le protocole du 29 septembre 1981 perdent leur caractère conventionnel et demeurent, à l'égard de l'employeur UGECAM Ile de France, des usages à compter du 1er janvier 2001.

Article 16.1 – ETAT DES LIEUX

Les usages suivants ont été recensés :

- les usages collectifs bénéficiant à tous les salariés de l'UGECAM Ile de France (cités à l'annexe 1).
- les congés trimestriels à hauteur de 15 ou 18 jours ouvrés selon les instituts de rééducation(annexe 2),
- les congés de formateurs C.R.P. à hauteur de 10 ou 15 jours ouvrés selon les C.R.P. (annexe 2),
- Personnel non éducatif des établissements de VITRY, DAMMARTIN, BROLLES, BOULOGNE, MONTREUIL, à hauteur d'une demi journée par mois (annexe 2),
- Personnel non éducatif des CMPP et CAMSP à hauteur d'une demi journée par mois (annexe 2).

Article 16.2 – APPLICATION DES CONSEQUENCES DE LA LETTRE DE CADRAGE

Le présent accord abroge les usages collectifs bénéficiant à tous les salariés visés à l'annexe 1. Dans le cadre des nouvelles dispositions législatives fixant le seuil à 1600 heures de travail annuel, les salariés bénéficient de jours de repos consécutifs à la réduction de la durée du travail.

Les usages visés à l'annexe 2 sont intégrés, et s'il y lieu ramenés à dû concurrence, dans le décompte des jours de repos consécutifs à la réduction de la durée du travail. Ils conservent leur statut d'usage :

CE MC MOC JPE BB ES

- les congés trimestriels à hauteur de 15 à 18 jours ouvrés selon les instituts de rééducation, sont évalués à 18 jours dans le cadre de l'application du présent accord,

- les congés des formateurs C.R.P. à hauteur de 10 ou 15 jours ouvrés selon les C.R.P., sont évalués à 15 jours dans le cadre de l'application du présent accord,

- Personnel non éducatif des établissements de VITRY, DAMMARTIN, BROLLES, BOULOGNE, MONTREUIL, à hauteur d'une demi journée par mois, soit 6 jours par an.

- Personnel non éducatif des CMPP et CAMSP à hauteur d'une demi journée par mois, soit 6 jours par an.

Ces jours sont décomptés du nombre de jours de repos consécutifs à la réduction de la durée du travail.

Ces usages étant liés à la reconnaissance d'un statut particulier des éducateurs et des formateurs, toute décision qui serait prise au plan national sur le statut, fera l'objet d'une saisine de la Commission de suivi par l'employeur, afin d'introduire par voie d'avenant, la modification qu'elle inclurait.

Les salariés nouvellement embauchés ne bénéficient pas de ces usages, en cours, au sein de l'UGECAM Ile de France.

Article 16.3 - JOURS EDUCATEURS – MONITEURS EDUCATEURS – FORMATEURS

A l'exclusion de tout autre, les éducateurs, les moniteurs éducateurs et les faisant fonctions bénéficient de 5 jours supplémentaires appelés « jours éducateurs ». Ces jours constituent une reconnaissance de la charge spécifique de travail induite par les modalités de prise en charge de la population concernée.

A l'exclusion de tout autre, les formateurs bénéficient de 5 jours supplémentaires appelés « jours formateurs ». Ces jours constituent une reconnaissance de la charge spécifique de travail induite par les modalités de prise en charge de la population concernée.

Les nouveaux embauchés bénéficient des 5 jours « éducateurs » ou 5 « formateurs » selon l'emploi occupé.

Titre 6 – LES MODALITES D'AMENAGEMENT ET DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Sous titre 1 – MODALITES COLLECTIVES D'AMENAGEMENT ET DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 17 – PRINCIPE GENERAL

Au regard de la diversité des situations constatées, les parties considèrent que la réduction de la durée du travail pourra prendre différentes formes selon les établissements, les services et les catégories de personnels.

CL MM MDC PC BB FS

D'une manière générale, l'horaire de travail est maintenu à 39 heures par semaine, sous réserve des dispositions énoncées ci-après.

Le principe de l'organisation de la réduction du temps de travail concilie à la fois la modulation édictée à l'article L. 212-8 du Code du Travail et la réduction sous forme de jours de repos, envisagée à l'article L. 212-9 II du Code du Travail, afin de tenir compte de la diversité, de l'évolution de nos activités et d'adapter de façon optimale l'organisation aux attentes des usagers ainsi qu'aux nécessités de fonctionnement, selon les schémas les plus appropriés à chaque situation.

Chapitre 1 – REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL SOUS FORME DE JOURS DE REPOS

Article 18 - DEFINITION

La durée du travail hebdomadaire moyenne sur l'année peut être réduite, en deçà de 39 heures, par l'attribution de journées ou demi journées de repos, ci-après dénommés « jours de repos RTT », ou « demi journée de repos RTT ».

Article 19 – NOMBRE MAXIMUM DE JOURS DE REPOS

Article 19.1- PRINCIPE

Le nombre de jours de repos est calculé en fonction de la différence entre la durée annuelle de 1600 heures et la durée annuelle résultant d'un horaire hebdomadaire moyen compris entre 35 heures et 39 heures de travail effectif.

Ce nombre de jours de repos consécutifs à la réduction du travail est au maximum de 20 jours pour une activité maintenue à un niveau de 39 heures hebdomadaires en moyenne dans la limite 1600 heures annuelles.

De ce fait, le nombre de jours RTT est fonction du nombre de jours de travail effectif.

Le nombre de jours de repos pour la période de référence est déterminé à la demi journée supérieure.

Article 19.2 - NOMBRE DE JOURS DE REPOS POSSIBLES SELON L'ACTIVITE

Article 19.2.1 – LES POSSIBILITES DE PRISE DE JOURS RTT DE 39 A 35 HEURES.

Les personnels administratifs et logistiques ont le choix de réduire la durée du travail, sur la base de 1600 heures annuelles, selon les modalités suivantes :

- 20 jours RTT en maintenant une activité hebdomadaire moyenne à 39 heures,

ce MW MOC pc BB FS

- 15 jours RTT en maintenant une activité hebdomadaire moyenne à 38 heures,
- 9 jours RTT en maintenant une activité hebdomadaire moyenne à 37 heures,
- 3 jours RTT en maintenant une activité hebdomadaire moyenne à 36 heures,
- Aucun jour RTT en maintenant une activité hebdomadaire moyenne à 35 heures.

Le choix est exprimé pour l'année à venir. Le salarié indique au moins deux mois avant la fin de l'année en cours au responsable d'établissement le mode de réduction de la durée du travail retenu.

Les personnels non éducatifs des établissements de VITRY, DAMMARTIN, BROLLES, BOULOGNE, MONTREUIL, CMPP et CAMSP ont le choix de réduire la durée du travail, sur la base de 1600 heures annuelles selon les mêmes modalités que les personnels administratifs et logistiques.

Le choix est exprimé pour l'année à venir. Le salarié indique au moins deux mois avant la fin de l'année en cours au responsable d'établissement le mode de réduction de la durée du travail retenu.

Les jours d'usage à hauteur d'une demi-journée par mois dont ils bénéficient sont décomptés, et s'il y a lieu, ramenés à dû concurrence, du nombre de jours de repos consécutifs à la réduction de la durée du travail. Ces personnels ne peuvent disposer de plus de droits qu'un salarié qui lui ne dispose que des jours consécutifs à la réduction du temps de travail.

Le personnel n'appartenant pas aux personnels administratifs et logistiques, ou ne travaillant pas dans le cadre d'un roulement d'équipes successives, dans les établissements sanitaires ou médico-sociaux, peuvent bénéficier d'un niveau d'activité compris entre 35 et 39 heures moyennes hebdomadaire, à concurrence des jours de repos consécutifs à la réduction du temps travail correspondant, sous réserve que ce choix soit adopté par l'ensemble du service au regard des nécessités de celui-ci.

Le choix d'équipe est exprimé pour l'année à venir. Les salariés indiquent au moins deux mois avant la fin de l'année en cours au responsable du service le mode de réduction de la durée du travail retenu. Le responsable de service est l'arbitre du choix d'équipe.

Article 19.2.2 – LES EDUCATEURS, MONITEURS EDUCATEURS ET LES FORMATEURS

Pour ces personnels, le choix de réduire la durée du travail, sur la base de 1600 heures annuels, peut s'articuler autour de trois modalités :
- Une activité à 39 heures hebdomadaire moyenne,
- Une activité à 38 heures hebdomadaire moyenne,
- Une activité à 37 heures hebdomadaire moyenne.

Dans l'application de ces modalités :

- les congés trimestriels des éducateurs, moniteurs éducateurs sont évalués à 18 jours d'usage lorsque l'activité est organisée sur 39 heures. Lorsque l'activité est organisée sur 38 heures, ces jours d'usage sont ramenés à 15 jours, tandis que lorsque l'activité est organisée sur 37 heures, ces mêmes jours d'usage sont ramenés à 9 jours, pour

MOL BB FS

permettre à ces personnels de bénéficier des 5 jours éducateurs accordés par le présent accord. De telle manière que les jours d'absence cumulés, jours de RTT, jours éducateurs et usages soient égaux à 25, 20 ou 14 jours.

- les congés des formateurs C.R.P. sont évalués à 15 jours lorsque l'activité est organisée sur 39 heures. Lorsque l'activité est organisée sur 38 heures ces jours d'usage sont laissés à 15 jours, tandis que lorsque l'activité est organisée sur 37 heures, ces mêmes jours d'usage sont ramenés à 9 jours pour permettre à ces personnels de bénéficier des 5 jours formateurs accordés par le présent accord. De telle manière que les jours d'absence cumulés, jours de RTT, jours formateurs et usages soient égaux à 25, 20 ou 14 jours.

Soit :

EDUCATEURS MONITEURS EDUCATEURS	Jours usages	Jours RTT	Jours éducateurs
Activité sur 39 heures	18	2	5
Activité sur 38 heures	15	0	5
Activité sur 37 heures	9	0	5

FORMATEURS	Jours usages	Jours RTT	Jours ~~éducateurs~~ formateurs
Activité sur 39 heures	15	5	5
Activité sur 38 heures	15	0	5
Activité sur 37 heures	9	0	5

Le choix est exprimé pour l'année à venir. Le salarié indique au moins deux mois avant la fin de l'année en cours au responsable d'établissement, le mode de réduction de la durée du travail retenu.

Article 20 – CONDITIONS D'ACQUISITION DU DROIT AUX JOURS DE REPOS

Les règles d'acquisition des jours de repos RTT sont les suivantes :

Article 20.1– DECOMPTE DES JOURS DE REPOS ACQUIS

Les jours de repos s'acquièrent à raison de la formule suivante :

$$JRTT = \frac{\text{Nombre de jours effectivement travaillés}}{\text{Nombre de jours de travail sur l'année pour réaliser 1600 heures}} \times \text{nombre de jours maximum ouverts}$$

Par exemple, un salarié qui travaille 7,80 heures par jour, sur une moyenne hebdomadaire de 39 heures, (soit sur une durée de 205 jours par an, soit 1600 heures annuelles), acquière 20 jours de RTT, à raison de 1/205ème par jour travaillé.

Article 20.2 – ABSENCES ASSIMILEES A DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF POUR L'ACQUISITION DU DROIT AU REPOS

Les absences énumérées ci-après ne réduisent pas l'acquisition des jours de repos et sont considérées comme temps de travail effectif pour l'ouverture de ces droits :

- Les absences liées à la maternité (article 45 CCN) et à l'adoption (article 46 bis CCN),
- Les absences liées à la survenance d'un accident du travail ou à la maladie professionnelle,
- Les absences liées à l'exercice d'un mandat syndical, de représentant du personne ou tel que prévu pour les articles 12 et 39 de la Convention Collective Nationale,
- Les absences liées à la prise de congés supplémentaires prévus aux articles 38 c et d de la Convention Collective Nationale tels que les congés ancienneté, enfant à charge, insalubrité, déporté.
- Les absences liées à la prise de congés supplémentaires acquis au titre du fractionnement (article 38 f CCN) :
- Les absences liées aux congés familiaux prévus par les textes légaux et conventionnels, au nombre desquels sont recensés : mariage, naissance, décès, déménagement.
- Les absences liées à la formation professionnelle, à l'exception des formations à l'initiative unique du salarié.

Ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif pour l'ouverture de droits au repos, notamment :
- les absences liées à la grève,
- les absences liées à la maladie,
- les absences pour enfant malade.

Toute autre absence n'est pas considérée comme temps de travail effectif pour l'ouverture de droits au repos.

Article 20.3 – PERSONNEL EFFECTUANT UNE ANNEE INCOMPLETE

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé payé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre sur la période.

Article 20.4– MODALITES DE PRISE DES JOURS DE REPOS

Les jours de repos peuvent être pris sous forme de jours ou de demi – journées de repos.

Les jours de repos peuvent être accolés à un week-end ou aux congés conventionnels, à condition d'assurer la continuité du service et l'équilibre entre les membres d'une même équipe.

En cas de cumul des jours d'absences pour aboutir à une semaine, les dates des jours de repos pour réduction du temps de travail ne peuvent être fixées sans l'accord de l'employeur. Quelles que soient les heures de travail des journées, une journée calendaire vaut un jour.

Dans l'éventualité où la pose d'un jour RTT remettrait en cause la continuité du service, le jour de repos pourrait être différé dans les conditions fixées par le Code du Travail en matière de repos compensateur.

CE MM NOC PC BB FS

Article 20.5 – DELAIS DE PRISE DE REPOS, RESPECT DE LA PÉRIODICITÉ DE LA MODULATION, MODIFICATION

L'organisation de la prise de jours de repos pour la réduction du temps de travail doit être effectuée dans chaque service **au moins un mois à l'avance**. Un calendrier préalablement établi doit fixer les dates de prise des journées ou demi-journées de repos. Selon l'organisation arrêtée dans l'établissement, ce calendrier peut être sur :

- quatre semaines,
- six semaines,
- treize semaines,
- à l'année.

En cas de modification des dates fixées pour la prise de jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de 7 jours calendaires au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir. Ce délai peut être ramené à 3 jours calendaires en cas d'urgence.

Article 20.6 – INCIDENCE D'UNE ABSENCE SUR LA PRISE DE REPOS

Les jours de repos acquis ne peuvent être perdus en raison des absences ultérieures du salarié. En cours d'année, les jours de repos acquis et programmés sur une période d'absence du salarié sont reportés et pris ultérieurement.

Article 20.7 – PRISE DE REPOS PAR ANTICIPATION

En cas d'absence prolongée ayant une incidence sur le nombre de jours RTT alors que le salarié a pris par anticipation des jours RTT non encore acquis, une retenue ou une compensation correspondante sera effectuée sur son salaire ou sur les jours de RTT à valoir.

En tout état de cause, la prise de jours RTT par anticipation est exceptionnelle. Le responsable d'établissement veillera, dans le cadre du programme indicatif présenté au comité d'entreprise, à la répartition équilibrée sur le dernier trimestre de l'année.

Article 20.8 – PERIODES PENDANT LESQUELLES LE SALARIE PEUT OU NE PEUT PAS PRENDRE DE JOURS OU DEMI-JOURNEES DE REPOS

Les jours de repos RTT sont posés par priorité sur les périodes de fermetures des établissements lorsque ceux-ci connaissent ce mode de modulation de leur activité.

A raison de six semaines dans l'année, il est possible d'imposer un gel des repos de RTT pour les services administratifs.

Article 20.9 – PERIODE DE REFERENCE

La période de référence est une année calendaire.

Les jours de repos RTT d'une année doivent être épuisés au terme de l'année. Aucun report ne sera accepté.

ee nm MOC pc BB FS

Article 21 – REPARTITION DES JOURS DE REPOS

Conformément à l'article L. 212-9 II du Code du Travail l'accord détermine les modalités de prise de jours ou de demi-journées RTT, pour partie au choix du salarié et pour partie au choix de l'employeur.

Les jours au choix de l'employeur sont pris à un rythme régulier, de manière répartie sur l'année. Des rythmes particuliers pourront toutefois être adoptés pour tenir compte des contraintes propres à certaines activités.

Le principe qui guide la répartition est la prise en charge directe du patient, de l'enfant ou du stagiaire.

Pour l'ensemble du personnel de l'UGECAM Ile de France, la répartition des jours et des demi-journées de RTT s'effectue à concurrence de 50 % au choix du salarié, 50 % au choix de l'employeur.

Pour les personnels des établissements d'hébergement sanitaires travaillant dans le cadre d'un roulement d'équipes successives, la répartition des jours et des demi-journées de RTT à 50/50 s'exerce dans la période de 4 semaines. Ces personnels bénéficient des prises de repos hebdomadaires dans les conditions du protocole d'accord du 11 juin 1982, portant accord cadre sur les conditions de travail du personnel des organismes de Sécurité Sociale et de leurs établissements, actuellement en vigueur.

Article 22 – REGIME JURIDIQUE DES JOURS DE REPOS RTT

Les jours de repos ne sont pas des jours de congés payés.

Les jours de repos RTT ne sont pas des jours de travail effectif. Toutefois, conformément à l'article L. 223-4 du Code du Travail ces jours sont considérés comme temps de travail effectif pour la détermination des congés payés.

Les jours de repos RTT s'acquièrent tout au long de l'année, au fur et à mesure des jours travaillés.

En cas d'année incomplète de repos RTT (embauche, départ, suspension du contrat de travail en cours d'année, reprise d'une activité après suspension du contrat de travail), ils font l'objet d'un prorata en fonction du nombre de jours de travail effectivement travaillés dans l'année.

Les temps de repos éventuellement pris en excèdent du prorata donnent lieu à retenue sur rémunération. A l'inverse, les temps de repos RTT non pris après application du prorata devront l'être avant le départ effectif du salarié. En cas d'impossibilité, ils seront indemnisés.

cl MOC BB

Chapitre 2 - LA MODULATION

Article 23 – PRINCIPE DE LA MODULATION

La modulation permet de faire varier la durée hebdomadaire du travail sur tout ou partie de l'année à condition que sur un an cette durée n'excède pas en moyenne 35 heures par semaine travaillée, et, en tout état de cause, le plafond de 1600 heures au cours de l'année.

La Période Modulée de Référence ne saurait être supérieure à 12 mois consécutifs.

Sont exclus du présent chapitre les cadres disposant d'une convention de forfait annuel jours, d'une convention de forfait annuel heures ou les salariés ayant conclu un contrat de travail intermittent.

Article 24 - DONNEES ECONOMIQUES ET SOCIALES

La modulation du temps de travail est l'organisation qui permet de répondre aux variations d'activités liées à la continuité de la prise en charge des usagers, et aux rythmes de fonctionnement des services et des établissements.

La modulation du temps de travail permet une meilleure adéquation de l'organisation des horaires de travail à la présence des personnes hospitalisées, à la prise en charge d'enfants et à l'accueil d'adultes en formation, au sein des établissements de l'UGECAM Ile de France, à la variabilité de la charge de travail et à l'existence de périodes de fermetures dans certains établissements.

Article 25 – PROGRAMME INDICATIF (annexe 3)

Selon le rythme de travail de chaque établissement, le responsable d'établissement fixera, le calendrier prévisionnel de la modulation sur tout ou partie de la période annuelle.

La modulation est établie selon une programmation indicative devant faire l'objet d'une consultation préalable du comité d'entreprise avant sa mise en œuvre, lorsque les variations d'horaire sont programmées selon un calendrier collectif et ce, au moins 1 mois avant l'année de référence. (voir 3 exemples en annexe 3)

La période de référence retenue est soit l'année civile, soit la période de référence des congés payés, soit toute autre période de 12 mois consécutifs.

La programmation indicative des variations d'horaire est communiquée aux salariés des services et des équipes concernés, avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire, le plus rapidement possible après la consultation du comité d'entreprise. Les salariés concernés sont informés par voie d'affichage.

Les modifications importantes, sont soumises également, pour avis, avant leur mise en œuvre, à la consultation du comité d'entreprise. Si tel est le cas, les salariés en sont avisés en respectant un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

cc MM MOC pc BD

Le directeur de l'établissement communique une fois par an au comité d'entreprise le bilan d'application de l'organisation du temps de travail sur l'année.

Article 26 - ORGANISATION DE LA MODULATION

Article 26.1 – LA MODULATION DE BASE

Sous réserve des dispositions particulières, énoncées ci-après pour des catégories de personnel travaillant dans certains établissements, les salariés de l'UGECAM Ile de France travaillent dans le cadre d'une activité hebdomadaire maintenue à 39 heures, ou dans le cadre d'une activité étalée entre 35 et 39 heures en application de l'article 19.2.1., ou bien encore dans le cadre d'une activité étalée entre 37 et 39 heures en application de l'article 19.2.2.

L'activité peut être modulée sur une période de référence de 6 semaines consécutives ou pas, sur l'année à hauteur de 42 heures par semaine, compensées par des semaines à 36 heures, soit une variation de 3 heures en plus ou en moins.

La prise de jours repos pour réduction du temps de travail aboutit à effectuer 1600 heures sur une année.

Il s'agit de variations d'horaires provoquées par la nécessité de répondre à des obligations réglementaires dont les échéances sont connues, conduisant à une programmation de travaux qui doivent être réalisés sur une période précise, tels que :
- travaux de bilan,
- budget,
- déclarations annuelles,
- travaux d'entretiens en périodes de fermeture d'établissement, ou grands travaux de restructuration immobilière.

Le présent accord convient d'octroyer 3 jours de repos forfaitaires sur l'année à l'ensemble des salariés de l'UGECAM Ile de France, prenant ainsi en considération les dépassements d'horaires en fin de plage de travail, du fait d'une interruption impossible à réaliser. Ces 3 jours de repos forfaitaires ne sont pas des jours de repos consécutifs à la réduction du temps de travail. Ces jours sont fixés à l'initiative de l'employeur.

Ces 3 jours ne sont pas applicables aux éducateurs spécialisés, moniteurs éducateurs, formateurs, pour lesquels des dispositions particulières autres sont envisagées.

Ces 3 jours doivent être fixés et épuisés dans l'année de référence. Ils ne peuvent être reportés d'une année sur l'autre.

Article 26.2 – LE PERSONNEL DES ETABLISSEMENTS QUI ONT DES PERIODES DE FERMETURE

La modulation s'organise autour des périodes de fermeture de telle façon que les congés payés et les repos consécutifs à la réduction du temps de travail soient fixés prioritairement sur les périodes de fermeture de l'établissement ou sur les périodes de basse activité.

CE MC MDC PE BB G

Article 26.3 – LE PERSONNEL DES INSTITUTS DE REEDUCATION

Le personnel est mobilisé sur les périodes où sont présents les enfants.

Le personnel éducatif travaille dans le cadre d'une période modulée de référence de quatre semaines à 156 heures en moyenne, dans la limite de 1600 heures annuelles.

La limite hebdomadaire est fixée à 42 heures au maximum et 48 heures en période de transfert.

Les congés payés et les jours de réduction du temps de travail ou autres jours de repos sont positionnés sur les périodes de fermetures ou pendant les périodes où ne sont pas présents les enfants :
- Décembre,
- Février,
- Avril,
- Juillet et août.

Article 26.4 – LE PERSONNEL FORMATEUR DES CRP

Les parties au présent accord constatent que l'activité des formateurs des CRP est d'une grande variabilité en fonction notamment du type de stage, du niveau de formation, de la population concernée et de l'objectif de la formation.

Les temps consacrés à l'acte de formation, à la préparation et aux recherches, aux activités connexes sont modulables sur l'année, à raison de périodes modulées de référence de 13 semaines, le tout dans la limite de 1600 heures par an.

Le personnel de formation réalise sur la période de référence modulée 455 heures sur 13 semaines. Cette durée correspond à une moyenne hebdomadaire de 35 heures.

La limite hebdomadaire est fixée à 42 heures au maximum.

Les jours de repos consécutifs à la réduction du temps de travail, ou autres jours de repos, ou congés sont placés en priorité sur les périodes où les stagiaires sont absents ou l'établissement est fermé.

Article 26.5 – LES ROULEMENTS D'EQUIPES SUCCESSIVES DANS LES ETABLISSEMENTS SANITAIRES

Le personnel organisé par roulement d'équipes successives travaille dans le cadre d'une période modulée de référence de 4 semaines à 140 heures en moyenne, dans la limite de 1600 heures annuelles.

Chaque période de 4 semaines comprend, de manière régulière, au moins deux jours de repos liés à la réduction de la durée du travail, dans la limite de 20 jours possibles.

La limite hebdomadaire est fixée à 48 heures au maximum et 20 heures au minimum. Ce rythme doit permettre l'élaboration d'un planning avec des semaines hautes et des semaines basses de manière alternée.

Dans le cadre de cet accord, il est garanti à ces personnels, le bénéfice de 2 jours de repos consécutifs positionnés sur un week end, une semaine sur deux.

cl MDC BB

Article 26.6. – PERSONNEL DE RESTAURATION

Sous réserve de l'application de l'article L 212-10, selon les contraintes d'organisation, l'amplitude du travail journalier peut être portée à 12 heures pour le personnel de restauration.

Article 27 - MODALITES DE RECOURS AU TRAVAIL INTERIMAIRE

Le recours au travail intérimaire est limité dans les établissements sanitaireS et médico-sociaux au remplacement de salariés absents conformément aux orientations budgétaires de l'UGECAM Ile de France.

Article 28 – DROIT DES SALARIES N'AYANT PAS TRAVAILLE LA TOTALITE DE L'ANNEE

Les salariés travaillant moins d'un mois pour les établissements sanitaires et moins de trois mois pour les autres établissements, dans la période annuelle ne sont pas soumis aux règles de la modulation.

Au delà, les salariés voient leur temps de travail apprécié dans le cadre de la modulation.

Article 29 – CHOMAGE PARTIEL

L'organisation du temps de travail par modulation ne peut pas avoir pour conséquence le recours au chômage partiel.

Toutefois, en cas de fermeture d'établissement ou de périodes travaillées couvertes par des congés ou du repos, il pourra être recouru dans les conditions légales au chômage partiel pour les salariés ne disposant pas de droits suffisants au titre des congés payés.

Cette disposition vise à permettre, à un salarié, nouvellement recruté, de percevoir une rémunération pendant une période de fermeture alors qu'il ne bénéficie pas de jours de congés payés en nombre suffisant.

Chapitre 3 – ARTICULATION DE LA PERIODE DE REFERENCE DES JOURS DE REPOS REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET LA PERIODE DE REFERENCE DES CONGES PAYES.

Article 30 - PRINCIPE

La loi du 19 janvier 2000 a instauré la possibilité d'aménager la période de référence en cas de modulation annuelle de la durée du travail.

Ainsi, par dérogation, un accord peut, en cas de modulation ou de réduction du temps de travail par l'octroi de jours de repos, fixer une période différente.

CE MM MDC PC BB FB

Article 31 – SCENARIOS

La période de référence des jours de repos consécutifs à la réduction de la durée du travail peut être ramenée sur la période de référence de congés payés (1er juin au 31 mai), de telle façon que le programme prévisionnel et indicatif soit sur une période identique.

La période de référence des congés payés peut être ramenée sur la période de référence des jours de repos consécutifs à la réduction de la durée du travail (1er janvier au 31 décembre).

Une étude sera menée, dans le cadre de l'instance du comité de suivi, sur les incidences des deux scénarios en matière d'organisation et de gestion. Les résultats seront soumis au Comité d'entreprise et au CHSCT, avant mise en œuvre.

Dans l'attente d'une décision du comité de suivi sur le choix de l'un ou l'autre des scénarios, il est fait application des règles légales relatives aux congés payés et à la réduction du temps de travail.

Chapitre 4 – COMPTE EPARGNE TEMPS

Article 32 – RENVOI A UNE NEGOCIATION ULTERIEURE

Conscient de la difficulté d'envisager la conciliation d'un compte épargne temps dans le cadre actuel des contraintes d'organisation, les parties au présent accord renvoient l'étude de ce dispositif dans le délai d'un an à partir de la date d'effet du présent accord.

Sous- titre 2 - MODES INDIVIDUELS D'AMENAGEMENT ET DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Chapitre 1 – CONTRAT DE TRAVAIL INTERMITTENT

Article 33 - DEFINITION DU CONTRAT DE TRAVAIL INTERMITTENT

Le dispositif d'intermittence a deux objectifs :

- prendre en compte la spécificité des secteurs professionnels connaissant une segmentation des périodes d'activité sur l'année et de permettre aux établissements de s'y adapter en leur donnant la possibilité de conclure des contrats de travail intermittent pour pourvoir des emplois permanents

- assurer aux salariés intermittents une stabilité de la relation de travail et le bénéfice d'un certain nombre de garanties légales.

Conformément à l'article L 212-4-12 du Code du Travail, des contrats de travail intermittents peuvent être conclus pour pourvoir des emplois dans les établissements dont les activités, par nature, comportent une alternance de périodes travaillées et non travaillées.

el MM MOC pe BB G

Sont concernés par le dispositif du contrat de travail intermittent :

- les formateurs des C.R.P. par session de formation,
- les professionnels dont le rythme d'intervention serait compatible avec cette modalité contractuelle.

Article 33.1 - GARANTIES POUR LES SALARIES EN TRAVAIL INTERMITTENT

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée. Ce contrat doit être écrit.

Il doit indiquer :

- la qualification
- les éléments de rémunération
- la durée annuelle minimale de travail du salarié
- les périodes de travail
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes

Les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat ne peuvent excéder le tiers de cette durée sauf accord express du salarié.

Toutefois, si la répartition du temps de travail ne peut pas être déterminée à l'intérieur des périodes de travail et compte tenu de l'activité, chaque salarié sera alors prévenu de ses interventions (durée de l'intervention, horaires et répartition pendant la durée de l'intervention), au moins 15 jours ouvrés à l'avance.

Si l'intéressé n'est pas en mesure de pouvoir répondre favorablement, celui-ci aura la possibilité de refuser au plus 3 interventions par an.

Article 33.2 -REMUNERATION

Au choix du salarié, le contrat de travail définit soit une rémunération lissée par douzième, indépendante de l'horaire accompli lors des périodes d'intervention, soit une rémunération strictement conforme aux heures réellement effectuées.

La rémunération et les éléments y afférant sont proportionnels.

L'ouverture des droits à repos et à congés sont fonction de l'activité réellement effectuée.

Chapitre 2 - TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Article 34 – PRINCIPE

Le recours au travail à temps partiel sur des emplois doit permettre aux établissements et au siège de répondre à des besoins spécifiques en matière d'organisation, en raison de la nature de leurs activités, ainsi qu'aux aspirations des salariés.

eC WM MOC VC BB fs

Les salariés à temps partiel présents au moment de l'accord, bénéficient, dans les conditions précisées ci-après, de la réduction du temps de travail.

Le présent chapitre définit l'impact de la réduction du temps de travail pour les salariés à temps partiel dont le temps de travail est décompté en heures.

La durée annuelle moyenne de travail effectif et la durée moyenne hebdomadaire de référence pour déterminer la durée du travail des salariés à temps partiels sont fixées, par principe, à 1554 heures, soit 34 heures en moyenne hebdomadaire.

Les parties à l'accord identifient deux catégories de contrat de travail à temps partiel :
- les contrats de travail à temps partiel à temps réduit choisis, à la demande du salarié travaillant à temps complet, convenus dans le cadre du protocole d'accord du 20 juillet 1976 relatif au travail à temps réduit dans les organismes de sécurité sociale et leurs établissements.
- Les contrats de travail à temps partiel initiaux, à l'initiative de l'employeur et correspondant à une activité budgétée à temps partiel.

Article 35 – TRAVAIL A TEMPS PARTIEL REDUIT (PROTOCOLE DU 20 JUILLET 1976)

Le salarié à temps partiel choisi peut opter, au terme de la période d'activité à temps réduit et dans le cadre de la demande pour la période future, entre :
- Maintenir sa durée contractuelle, dans ce cas, son salaire sera augmenté au prorata.
- Réduire proportionnelle sa durée contractuelle, dans ce cas, sa rémunération mensuelle de base sera maintenue au niveau actuel.
- Maintenir sa durée contractuelle tout en maintenant la rémunération mensuelle de base. Dans cette hypothèse, le salarié bénéficie de jours de repos RTT, proportionnellement à la durée contractuelle de son temps de travail.
- Reprendre l'activité à temps complet.
- Augmenter la durée contractuelle, dans ce cas, son salaire sera augmenté au prorata.

Article 36 – TRAVAIL A TEMPS PARTIEL A LA DEMANDE DE L'EMPLOYEUR

Le salarié à temps partiel initial peut opter avec l'accord de l'employeur entre :
- Maintenir sa durée contractuelle, dans ce cas, son salaire sera augmenté au prorata.
- Réduire proportionnellement sa durée contractuelle, dans ce cas, sa rémunération mensuelle de base sera maintenue au niveau actuel.
- Maintenir sa durée contractuelle tout en maintenant la rémunération mensuelle de base. Dans cette hypothèse, le salarié bénéficie de jours de repos RTT, proportionnellement à la durée contractuelle de son temps de travail.

Article 37 – DISPOSITIONS COMMUNES AUX SALARIES A TEMPS PARTIEL

Article 37.1 – REDUCTION DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL SOUS FORME DE JOURS

Le régime de la réduction du temps partiel sous forme de jours de repos constitue un dispositif spécifique au présent accord. Il est soumis aux règles particulières suivantes.

CR MM MOC pre BB ES

Les salariés ayant choisi la réduction du travail sous forme de jours bénéficient d'un nombre de jours de repos proportionnels à celui dont bénéficie un salarié à temps complet.

Le nombre de jours maximum sera arrondi à la demi-journée supérieure.

Le droit aux jours de repos est ouvert dans les mêmes conditions que celles énoncées aux articles 18.1 et suivants.

Les jours ou demi journées de repos sont posés à l'initiative de l'employeur, prioritairement sur les périodes de basses activités ou les périodes de fermeture de l'établissement.

Les dispositions prévues au présent article sont applicables au personnel travaillant dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique.

Article 37.2 – MESURES VISANT A FAVORISER LE PASSAGE DE L'EMPLOI A TEMPS COMPLET

Les salariés affectés à titre permanent à un emploi à temps partiel qui disposent des qualifications et compétences nécessaires, souhaitant prendre un emploi à temps complet, bénéficient d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein, créé ou libéré dans les conditions de l'article L. 212-4-5 du Code du Travail.

Article 37.3 – MESURES VISANT A FAVORISER LE PASSAGE DE L'EMPLOI A TEMPS PARTIEL

Les salariés à temps complet qui disposent des qualifications et compétences nécessaires bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi à temps partiel, créé ou libéré.

Article 37.4– MESURES DE PUBLICITE

L'employeur portera à la connaissance du personnel les postes libérés ou créés par voie d'affichage sur les panneaux réservés à la communication du personnel. L'affichage est daté.

Tout salarié intéressé et remplissant les conditions de l'emploi libéré ou créé disposera d'un délai d'un mois, à compter de la date d'affichage de la note d'information pour faire valoir sa candidature.

Article 37.5 – MISE EN ŒUVRE

Les modalités d'aménagement du travail à temps partiel feront l'objet d'un contrat ou d'un avenant au contrat de travail initialement convenu.

L'application du principe de proportionnalité des droits du salarié à temps partiel par rapport à ceux du salarié à temps complet ne peut pas aboutir à mettre le salarié à temps partiel dans une situation plus favorable que le salarié à temps complet.

Article 37.6 – INCIDENCE DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR LA REMUNERATION

La réduction du temps de travail ne sera assortie d'aucune réduction corrélative du salaire de base des salariés travaillant à temps partiel.

Le taux horaire augmente mécaniquement du fait de la réduction du temps de travail de 9.68 % (1755/1600) environ.

Sous -Titre 3 – HEURES SUPPLEMENTAIRES

Article 38 – DEFINITION

La qualification d'heures supplémentaires ne peut être donnée qu'aux heures effectuées à la demande expresse de l'employeur au-delà des modalités horaires de référence précisées dans l'accord et une fois épuisées toutes les solutions d'organisation.

Constituent des heures supplémentaires, dans le cadre de la modulation, les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée au présent accord. Constituent également des heures supplémentaires, les heures effectuées au delà de la durée moyenne de la période de référence modulée (140 heures, 156 heures, 455 heures, 1600 heures).

Seul le temps de travail effectif est retenu pour déterminer la durée du travail des salariés et le respect des durées de référence.

Le recours aux heures supplémentaires doit rester exceptionnel.

Article 39 – CONTINGENT D'HEURES SUPPLEMENTAIRES

Le contingent d'heures supplémentaires sera ramené progressivement à 90 heures par salarié, par étape :
- 130 heures pour l'année 2002
- 110 heures pour l'année 2003
- 90 heures pour l'année 2004

Article 40 – REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT

Les heures supplémentaires et les majorations y afférentes dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires.

Le paiement des heures supplémentaires pourra être remplacé en tout ou partie par un repos compensateur

Le régime du repos compensateur de remplacement est celui du régime du repos compensateur légal en vigueur.

Titre 7 - LES MODALITES DU TRAVAIL DE NUIT

Article 41 – PERSONNEL DE NUIT

Le personnel de nuit effectue actuellement, dans la majorité des établissements sanitaires de l'UGECAM Ile de France, 1755 heures annuelles. Dans le souci de rétablir l'équité au sein de ces établissements, ce temps de travail est ramené à 1600 heures annuelles.

cl MM MOC pe BB FS

Ce temps de travail sera de 33 heures 36 en moyenne pour l'ensemble des catégories de personnel répondant à la définition de l'article 26 de l'ordonnance 82-41 du 16 janvier 1982 dans un délai de 2 ans maximum, soit 1525 heures sur l'année. Ce texte s'applique aux catégories de personnel exerçant leur activité la nuit dans les établissements en roulement par équipes successives, à l'exception des instituts de rééducation pour lesquels des dispositions spéciales sont précisées.

Sont donc concerné(e)s, les infirmier(e)s et les aides soignant(e)s exerçant leur activité de nuit. L'organisation devra veiller à ce que le personnel, au regard de la qualité de service, de la sécurité et de leur intégration dans l'établissement, soit associé au projet de l'établissement, aux groupes de travail sur l'accréditation, à la connaissance des procédures à appliquer, au fonctionnement général de l'établissement.

Article 42 – PERSONNEL EDUCATIF EN CHAMBRE DE VEILLE ET LORS DE TRANSFERTS D'ENFANTS (petits, moyens et grands séjours)

La prise en charge des enfants présentant des troubles du comportement et de la conduite (de graves carences éducatives qui se traduisent par des passages à l'acte, de l'instabilité, du désert affectif et psychologique), nécessite une organisation de l'action éducative de telle sorte qu'elle soit la moins morcelée possible.

Les dispositions législatives et réglementaires actuelles contraignent à des dépassements d'interventions planifiés.

Au regard de l'expérience, dans le souci d'apporter toute sécurité aux enfants hébergés et dans l'objectif d'harmonisation de l'organisation des 3 instituts de rééducation de l'UGECAM Ile de France (Brolles – Dammartin – Le Coteau), il est considéré que la nuit de veille s'étend de 22 heures à 7 heures. Forfaitairement, il est considéré que durant 4 heures, les éducateurs sont amenés à intervenir auprès des enfants.

La Convention Collective Nationale continue de s'appliquer pour les heures d'équivalence fixées à 2 heures et rémunérées.

Sur une nuit de 9 heures, 6 heures sont donc considérées comme effectives dont 2 heures rémunérées sur la base du texte relatif aux heures d'équivalence.

Cette disposition s'appliquera jusqu'à ce que des dispositions législatives ou réglementaires précisent exactement le travail de nuit des éducateurs.

Il sera tenu un cahier d'interventions permettant la prise en charge globale de l'enfant par les équipes pluridisciplinaires le jour.

Ce dispositif s'applique au personnel éducatif travaillant de nuit dans le cadre des transferts des enfants hors l'institut de rééducation.

cr VAL MOU PC DB FS

Titre 8 - DISPOSITIONS RELATIVES AUX CADRES

Article 43 - DEFINITION

Sont cadres au sens du présent accord, les personnels relevant de l'article 4 de la convention collective AGIRC et affiliés à ce titre à la CPIC-R

Article 43.1 - LES CADRES INTEGRES DANS UNE EQUIPE

Les médecins et les cadres intégrés dans une équipe pour lesquels l'horaire de travail peut être prédéterminé, bénéficient des dispositions prévues par le présent accord, relatives aux salariés dont le temps est décompté en heures.

Cette catégorie est soumise à l'ensemble de la réglementation relative au temps de travail.

Article 43.2 - LES CADRES AUTONOMES

Les médecins et les cadres exerçant des activités de management supérieures ou d'études, de conception, d'expertise de très haut niveau, pour lesquelles la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps, sont soumis, après conclusion d'un avenant au contrat de travail, au forfait annuel en heures ou en jours.

Les cadres qui ne souhaiteraient pas adhérer à une convention de forfait annuel, seront soumis au régime des cadres intégrés à une équipe.

Article 43.3 - DETERMINATION DES CADRES AUTONOMES

Une convention de forfait sera proposée aux cadres suivants :

- les directeurs d'établissement
- les adjoints des directeurs d'établissement lorsqu'ils disposent d'une délégation opérationnelle en l'absence du directeur
- les médecins à temps complet qui ont une activité de coordination sur l'ensemble de l'établissement
- les cadres experts du siège
- le pharmacien à temps complet.

Sont au forfait jours : (annexe 4)

- les directeurs d'établissement,
- les adjoints des directeurs d'établissement lorsqu'ils disposent d'une délégation opérationnelle en l'absence du directeur,
- les médecins à temps complet qui ont une activité de coordination sur l'ensemble de l'établissement

Sont au forfait jours ou au forfait heures : (annexe 5)

- les cadres experts du siège,
- le pharmacien à temps complet.

ee MOC PC BB FS

Article 44 - FORFAIT ANNUEL EN HEURES

Les médecins à temps complet qui assurent la responsabilité médicale en qualité de chef de service et les cadres experts du siège pourront choisir entre le forfait annuel en jours et le forfait annuel en heures.

Le forfait est établi sur la base maximum de 1690 heures annuelles de travail effectif.

Les cadres concernés par le forfait heures demeurent soumis aux dispositions légales et conventionnelles, s'agissant :

- du repos quotidien,
- du repos hebdomadaire,
- de la durée maximale quotidienne,
- de la durée maximale hebdomadaire.

Les cadres ayant conclu une convention de forfait annuel en heures ne sont pas concernés par le contingent d'heures supplémentaires.

La convention de forfait fixe les jours de repos consécutifs à la réduction du temps de travail entre 1755 heures et 1690 heures.

Les jours de repos seront pris à l'initiative du cadre de manière compatible avec la fonction et les responsabilités assumées.

La convention de forfait fixe une rémunération au moins égale au minimum conventionnel applicable dans l'entreprise, compte tenu des bonifications et majorations pour heures supplémentaires.

Article 45 - FORFAIT ANNUEL EN JOURS

Article 45.1 - DEFINITION DU TRAVAIL EFFECTIF JOURNALIER

Pour les cadres dont le temps de travail est décompté en jours, est considérée comme journée de travail effectif, la période journalière durant laquelle, dans le cadre de l'accomplissement à plein temps de sa mission, le salarié est à la disposition exclusive de l'organisme et ne peut vaquer librement à des occupations personnelles.

Article 45.2 - VOLUME DE REFERENCE DU FORFAIT JOURS

Le nombre de jours travaillés est fixé à 210 jours par année calendaire pour un cadre ayant le droit de bénéficier de la totalité des congés payés. Les 210 jours constituent le volume de référence.

Les cadres dont le travail est décompté en jours, bénéficient :

- d'un repos quotidien de 12 heures 30 minimum entre deux périodes de travail effectif, conformément au protocole du 11 juin 1982,
- d'un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs en application de la convention collective nationale des organismes de sécurité sociale.

CFDT MOC pour BB FS

Les cadres concernés ne sont pas soumis aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires du travail. Toutefois, la durée quotidienne du travail effectif est considérée comme ne devant pas normalement excéder 10 heures par jour.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours travaillés est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre. A l'inverse, le nombre de jours à travailler est diminué du nombre de jours excédant les jours de congés légaux et conventionnels que le salarié s'est ouvert.

Pratiquement, la réduction effective du temps de travail des cadres autonomes se fera par l'attribution de journées ou demi journées de repos, intitulées "jours de repos autonome" dans l'année civile, permettant de respecter les 210 jours travaillés.

Ce nombre de jours de repos autonomes a vocation à varier chaque année, en fonction du calendrier aux fins d'assurer le maintien du forfait annuel.

La période de référence est annuelle.

Le dépassement éventuel du forfait jours tel que défini ci-dessus peut s'effectuer exclusivement et exceptionnellement à la demande de la hiérarchie.

Dès lors que le nombre de jours effectivement travaillés dépasserait le volume de référence, le salarié bénéficiera au cours des trois premiers mois de l'année suivante, d'un nombre de jours égal à ce dépassement.

Ce nombre de jours de repos lié au dépassement aura pour effet de réduire d'autant le volume de référence de l'année à venir.

Article 45.3 - DECOMPTE

Le décompte des journées et demi journées de travail, ainsi que les journées et demi journées de repos se fera mensuellement, au moyen d'un support type auto déclaratif. Ce document est transmis au service des ressources humaines du siège, chaque début de mois pour le mois suivant.

Un calendrier prévisionnel de l'ensemble des jours de repos et de congés sera élaboré chaque trimestre par les cadres concernés, à leur initiative et transmis au service ressources humaines du siège. En cas de besoin, ce calendrier pourra être modifié par le cadre concerné avec un délai de prévenance de 15 jours.

Ces documents seront conservés au service ressources humaines du siège pendant une durée de 5 ans.

Les éventuelles réclamations des cadres sur l'attribution de jours de repos autonomie seront portées à l'arbitrage du directeur de l'organisme. Toute difficulté sera portée à la connaissance du responsable des ressources humaines qui pourra désigner un enquêteur.

Les cadres concernés, qui ne sont pas soumis aux dispositions de l'article L 212-1 du Code du Travail, déterminent leur propre durée du travail, qu'ils font varier en fonction de leur

MOC pr BB FS

charge de travail. Il leur revient d'évaluer eux-mêmes leur temps de pause qu'ils déterminent de façon autonome.

Article 45.4 – JOURS DE REPOS CONSECUTIFS A LA REDUCTION DU TRAVAIL

Lors de l'entretien d'évaluation annuel, il sera débattu de l'organisation du travail, de l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail en résultant. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

S'il s'avère que l'activité d'un cadre en décompte de jours ne correspond pas à la définition du cadre autonome, le responsable hiérarchique pourra, de sa propre initiative ou à la demande du cadre concerné acceptée par le responsable hiérarchique, replacer le collaborateur dans un régime de décompte en heures sur l'année. Les règles applicables au personnel soumis à ce décompte seront alors seules applicables sans que ce collaborateur puisse se prévaloir des congés et repos dont il bénéficiait antérieurement.

Titre 9 – LES ASSISTANTES MATERNELLES

Article 46 – LES ASSISTANTES MATERNELLES

Les parties au présent accord reconnaissent que la profession d'assistantes maternelles reste soumise à une réglementation spéciale.

Il est constaté, de part et d'autre, que la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction du temps de travail a maintenu les assistantes maternelles en dehors de la réglementation de la durée du travail.

L'identification du temps de travail reste une question difficile. En effet, le temps de travail effectif et la continuité de la vie privée au domicile maîtrisée de l'assistante maternelle sont fortement imbriqués.

Dans l'attente d'un texte modifiant la réglementation applicable, les parties conviennent de recourir à la négociation collective nationale.

Les assistantes maternelles étant salariées de l'UGECAM Ile de France, bénéficieront des 3 jours forfaitaires de repos, soit sous forme de congés supplémentaires si elles ne sont pas en charge d'enfant, soit sous la forme de rémunération dans le cas contraire.

Titre 10 – CONTROLE DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 47 - GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Le temps de travail sera géré par suivi des plannings ou tableaux de service, pour les équipes successives par roulement, les personnels médicaux, paramédicaux, logistiques, d'intervention sociale, les personnels administratifs.

MOC BB FS

Seront enregistrés uniquement les écarts entre le temps de travail effectivement réalisé et le temps de travail prévu au planning.

Chaque fois que les possibilités techniques l'autoriseront, un système de mesure simple devra être mis en place sur les 2 ans (badgeage). Les systèmes informatisés auront un caractère infalsifiable et fiable, en concordance avec l'article L. 212.1.1 du Code du Travail. Dans l'attente de leur mise en œuvre, un système d'enregistrement en négatif pour les absences et en positif pour le décompte des heures supplémentaires sera mis en place.

Titre 11 – INCIDENCE DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR L'EMPLOI

Article 48 – EMBAUCHES COMPENSATRICES LIEES A LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les parties au présent accord sont conscientes de la nécessité d'une politique de l'emploi active dans les secteurs sanitaire et médico-social.

Des embauches compensatrices seront réalisées à hauteur de 70 ETP (annexe 6) au seul titre de la réduction du temps de travail financés pour partie par l'allégement des charges et pour partie par l'abondement de l'enveloppe budgétaire résultant du gel de la valeur du point depuis le 1er juillet 1998. Les embauches compensatrices s'effectueront sous forme de CDI ou de transformations de CDD en CDI. Les salariés à temps partiel choisi, qui reprendront leur activité à temps plein, entrent dans le décompte des embauches compensatrices. Les emplois visés par les embauches compensatrices sont énumérés à l'annexe 6 du présent accord. Le chiffre affecté à chaque emploi peut néanmoins varier à quelques unités, pour tenir compte globalement dans chaque établissement de l'aménagement du temps de travail. Il est notamment prévu de constituer à la faveur de cet aménagement du temps de travail, un pool de réserve d'infirmières, par recrutement de contrats de qualification, permettant de remédier aux absences répétées de courte durée, et limiter ainsi le recours aux entreprises de travail temporaire et cela, par référence à l'équilibre financier, et à la qualité de service en continu que les établissements se doivent d'assurer.

Les exigences de qualité de service au regard de la diversité des métiers exercés à l'UGECAM Ile de France, corrélées avec l'aménagement et la réduction du temps de travail induisent une réflexion sur la création des emplois en terme de politique d'emploi. Il s'agit de créer des postes en compensation de la réduction du temps de travail, en embauchant sur des métiers nécessaires.

Cette même réflexion en terme de politique de l'emploi conduit à la maîtrise par le directeur de l'UGECAM Ile de France de la répartition des emplois créés.

Pour maîtriser cette répartition, le directeur de l'UGECAM Ile de France mutualisera le financement des postes dont la mission et le nombre sont définis par métier (cf. annexe 6).

La maîtrise au niveau régional (directeur UGECAM Ile de France) de la politique de l'emploi et de son financement garantit l'harmonisation de la prise en charge et permet, en outre, de

ec Ile MOC pe BB

garantir un statut commun aux salariés concernés par la prise en charge (harmonisation des procédures, organisation).

Les embauches stipulées dans le présent article devront être effectuées dans un délai d'un an à compter de la date d'application du présent accord.

Article 49 – POLITIQUE D'ADAPTATION DE L'EMPLOI ET DES POSTES DE TRAVAIL

Afin de donner une pleine effectivité à la réduction du temps de travail, une réflexion sera conduite dans les établissements visant à rechercher une amélioration de l'organisation du travail et définir les principes susceptibles de garantir un équilibre satisfaisant entre la vie professionnelle et la vie personnelle des intéressés.

Cette réflexion portera sur l'organisation du travail des salariés concernés, l'amplitude des journées d'activités et sur la charge de travail qui en résulte, la polyvalence et l'organisation de leurs activités pendant leurs absences (jours de congé ou repos).

La réduction du temps de travail conduit les établissements à définir des modalités d'organisation et de mise en œuvre par les responsables opérationnels, permettant de concilier objectifs de service, contraintes d'activité et attentes des salariés.

Ces enjeux organisationnels impliquent pour les Directions locales, d'afficher un certain nombre de repères connus et partagés, en appui avec le pôle ressources humaines dispensateur d'outils et méthodes, constituant une interface avec l'encadrement et un relais pour la Direction.

Les axes de la politique Ressources Humaines s'inscrivent dans une démarche d'accompagnement des changements induits par l'A.R.T.T., notamment avec l'élaboration de fiches de postes par métier.

Titre 12 – EGALITE PROFESSIONNELLE

Article 50 - PRINCIPE

Les parties à l'accord rappellent leur attachement au principe d'égalité entre les hommes et les femmes, tout particulièrement en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la rémunération, la promotion interne et la formation continue.

Titre 13 - FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 51 - EVOLUTION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La loi n° 2000-57 du 19 janvier 2000 a introduit une relation nouvelle entre le temps consacré à la formation et le temps de travail.

CE DRC MOC pc BB FS

L'article L 932-2 du Code du Travail pose deux principes :

- la nécessité d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois. A ce titre, toute action de formation suivie par le salarié dans le cadre de cette obligation constitue un temps de travail effectif.

- la possibilité d'organiser des formations de développement des compétences, pour partie hors du temps de travail.

La formation professionnelle a une place prépondérante dans le souci constant de l'amélioration de la qualité et dans les réponses aux évolutions des secteurs sanitaire et médico-social où s'inscrit l'UGECAM Ile de France.

Les parties signataires à l'accord conviennent d'engager des négociations ultérieures sur le l'ensemble du dispositif de formation professionnelle, et notamment sur le co-investissement.

Titre 14 - DISPOSITIONS GENERALES

Article 52 - DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Cet accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 57.

Article 53 - ADHESION

Conformément à l'article L132-9 du Code du Travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

Le présent accord constituant un tout indivisible, l'adhésion ne pourra être partielle et intéressera donc l'accord dans son entier.

L'adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de sa notification au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

Notification devra également en être faite à la diligence de l'organisation syndicale, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 54 - INTERPRETATION DE L'ACCORD

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

Par priorité, la question d'interprétation sera soumise à la Commission de suivi.

el MOC pc BB FS

La demande de réunion consigne l'exposé précis du différend. La position retenue en fin de réunion fait l'objet d'un procès-verbal rédigé par la Direction. La solution à la difficulté d'interprétation soulevée donnera lieu, le cas échéant, soit à un procès-verbal d'interprétation, soit à un procès verbal de désaccord indiquant l'interprétation de chacune des parties. Le document est ensuite remis à chacune des parties signataires.

Jusqu'à l'expiration de ces délais, les parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure.

Article 55 - MODIFICATION DE L'ACCORD

Toute modification qui ferait l'objet d'un accord entre les parties signataires et adhérentes donnera lieu à l'établissement d'un avenant au présent accord.

Dans le cas où les dispositions législatives sur la durée du travail viendraient à être ultérieurement modifiées ou complétées, et si nécessaire, les dispositions concernées du présent accord donneraient lieu à adaptation par voie d'avenant.

La volonté de réviser l'accord devra être notifiée aux parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. En ce cas, la Direction s'engage à convoquer l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives en vue d'entamer de nouvelles négociations dans le délai d'un mois qui suit la réception de ce courrier.

Article 56 - DENONCIATION DE L'ACCORD

L'accord pourra être dénoncé en totalité, par les parties signataires ou adhérentes, et selon les modalités suivantes :

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposées par la partie la plus diligente auprès des services du Ministère du Travail et du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes.

Elle comportera obligatoirement une proposition de rédaction nouvelle et entraînera l'obligation pour toutes les parties signataires ou adhérentes de se réunir le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant le réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

Durant les négociations l'accord restera applicable sans aucun changement.

A l'issue de ces dernières sera établi soit un avenant ou un nouvel accord constatant l'accord intervenu, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord.

Les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à celles de l'accord dénoncé, avec pour prise d'effet soit la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra le dépôt auprès du service compétent.

En cas de procès verbal de clôture constatant le défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant une année, qui commencera à courir à l'expiration du délai de préavis fixé à l'article L. 132-8, 1er alinéa du Code du Travail.

MOC pc BB FS

Passé ce délai d'un an, le texte de l'accord cessera de produire ses effets pour autant que la dénonciation émane de l'employeur ou de la totalité des signataires salariés.

Article 57 – SUIVI DE L'ACCORD

Sans préjudice des compétences de l'ensemble des instances de représentation du personnel existantes dans l'organisme, les parties signataires de l'accord décident de mettre en place une Commission de suivi du présent accord.

Cette Commission sera composée au maximum de deux représentants syndicaux par organisation syndicale salariée et quatre personnes représentant l'employeur. La représentation proportionnelle devra être respectée en cas de modification de la composition ou du nombre des partenaires sociaux.

La Commission de suivi examinera, en vue d'y apporter une solution, les difficultés auxquelles donnerait lieu l'interprétation et l'application des dispositions du présent accord et qui n'auraient pas été réglées dans les établissements.

Les conclusions auxquelles aboutit unanimement ou à la majorité des 2/3 des membres de la Commission s'imposent aux établissements.

La Commission se réunit au moins une fois par trimestre la première année, puis au moins deux fois par an pendant les quatre années suivantes.

Elle établit chaque année un rapport. Celui-ci est transmis pour consultation au Comité d'entreprise en début d'année pour l'année écoulée.

Article 58 – MODALITES DE CONSULTATION DU PERSONNEL

Pour bénéficier de l'allégement des cotisations sociales, l'accord RTT doit être soumis à l'approbation du personnel, lorsqu'il a été conclu :

- par une ou des Organisations Syndicales n'ayant pas recueilli la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections au Comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ;
- par un ou des salariés mandatés ;
- par un ou des délégués du personnel ;

Les modalités de consultation sont communes à celles mises en place par l'employeur pour organiser les élections professionnelles (consultation pendant le temps de travail, organisation matérielle par l'employeur...).

Les salariés sont informés dans les meilleurs délais du contenu de l'accord, du lieu, date et heure du référendum.

Article 59 - DEPOT LEGAL

A la diligence de l'employeur, le présent accord sera déposé auprès :

- de la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de PARIS. Elle est chargée de vérifier les mentions obligatoires, notamment celles permettant d'allouer les aides de l'état.
- du secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de PARIS

CR MC MOC PC BD FS

- des services de la Direction de la Sécurité Sociale du Ministère qui reçoivent l'accord et délivrent l'agrément. L'accord est également transmis dès sa signature, aux Directions Départementales et Régionales des Affaires Sanitaires et Sociales. La Direction Régionale vérifie la légalité de la procédure. Elle ne se prononce pas sur l'agrément.

- de la CNAMTS pour saisine de la Commission de suivi prévue par la lettre de cadrage.

Article 60 – DATE D'EFFET

Le présent accord prend effet au plus tôt au 1er décembre 2001, si les formalités prévues à l'article 59 sont accomplies.

En tout état de cause, les dispositions du présent accord ne deviennent applicables qu'après avoir reçu l'agrément de l'autorité compétente de l'Etat.

Paris, le 24 SEP. 2001

EMPLOYEUR
Madame Marie-Antoinette CHAPLAIN
Directeur de l'UGECAM Ile de France

Délégués syndicaux CFDT Ile de France (SFASS)
Madame BALLESTER
Monsieur SCHMITZ

Déléguée syndicale CGT
Madame COLLET

Déléguée syndicale UGICT-CGT
Madame CHARTON

Délégué syndical CGC CFE
Monsieur CHARPENTIER

ANNEXES

ANNEXE 1 – Liste des usages abrogés s'appliquant à tous les salariés de l'UGECAM Ile de France

ANNEXE 2 – Liste des usages pour la fonction d'éducateurs

ANNEXE 3 – Programme indicatif (CRP – Instituts de rééducation – Sanitaires)

ANNEXE 4 – Cadres au forfait jours

ANNEXE 5 – Cadres au forfait heures/jours

ANNEXE 6 – Embauches compensatrices

ANNEXE 7 – Procès-verbal récapitulatif sur l'accord ARTT – Consultation du 06.09.2001

ANNEXE 8 – Avis du CHSCT et du Comité d'Entreprise

ANNEXE 1

LISTE DES USAGES ABROGES COMMUNS A TOUS LES SALARIES DE L'UGECAMIF

OBJET	SORTIE ANTICIPEE DEPART EN VACANCES	
Origine	Départ anticipé accordé individuellement puis étendu dans tous les services	Dérogation individuelle une fois par an soit avec le congé principal , soit avec le reliquat
Nature	En général 2 heures	Etre présent la veille du départ , soit le dernier jour de travail
Bénéficiaires	Tous les personnels	
OBJET	**SORTIE ANTICIPEE VEILLES DE FETES**	
Origine	Calendrier des fêtes élaboré chaque année	Instruction de service
Nature	2 heures (en annuel = 2,5 Jours variables selon calendrier)	
Bénéficiaires	Ensemble du personnel présent	
OBJET	**SORTIE ANTICIPEE FETES DES MERES/PERES**	
Origine	Accordée chaque année à la demande du CE pour permettre d'assister aux manifestations organisées par lui	
Nature	2 heures	
Bénéficiaires	Toutes les mères et pères de famille	
VALORISATION	**3 jours/agent**	

ANNEXE 2

LISTE DES USAGES CATEGORIELS QUI FONT L'OBJET D'UN DECOMPTE

OBJET	CONGES TRIMESTRIELS EDUCATEURS SPECIALISES	
Nature	6 jours de congés supplémentaires par trimestre (pendant 3 trimestres)	Agents appelés à travailler dans des conditions et astreintes particulière en présence d'enfants qui requièrent une attention et une surveillance constantes et qui imposent à ce personnel des contraintes diverses ayant des répercussions sur la pénibilité, ainsi que sur les amplitudes et la fréquence des prolongations de travail
Origine	Décision du CA du 12/10/62 Décision de la Direction Régionale du 3/01/63	
Bénéficiaires	Educateurs spécialisés des établissements de SEES et FLEURINES	
OBJET	**CONGES MONITEURS CRP**	
Nature	5 jours ouvrables à Noël 5 jours ouvrables à Pâques 5 jours inter stage (considérés comme jours de travail)	Congés hors convention collective - Alignement sur les modalités arrêtées par la Caisse Régionale pour son établissement de COUBERT similaire à celui d'AUBERVILLERS
Origine	Accord du directeur adjoint action sanitaires et relations le 29/06/76	
Bénéficiaires	Moniteurs de l'enseignement professionnel d'AUBERVILLIERS	
Bénéficiaires	Agents administratifs des établissements sanitaires de la CPCAMRP	
OBJET	**PERSONNEL NON EDUCATIF**	
Nature	Congé supplémentaire 1/2 journée de récupération par mois	Solution propre à remédier aux conditions de travail du personnel des établissements
Origine	Lettre Direction ASS du 16/02/79	
Bénéficiaires	Personnel non éducatif des établissement de Fleurines, Sees, Vitry, Dammartin, Brolles, Boulogne, Montreuil	
OBJET	**PERSONNEL NON EDUCATIF DES CMPP**	
Nature	1/2 journée de récupération par mois - Solution propre à remédier aux difficultés liées aux conditions de travail du personnel des CMPP	Solution propre à remédier aux difficultés liées aux conditions de travail du personnel des CMPP
Origine	lettre Direction ASE du 10/11/77	

ANNEXE 4

CADRES AU FORFAIT JOURS

☒ LES DIRECTEURS D'ETABLISSEMENT
- le directeur du CRP d'AUBERVILLIERS
- le directeur du CMJE de BOULOGNE
- le directeur de la maison d'Enfants "BROLLES" de BOIS LE ROI
- le directeur du CRG de COUBERT
- le directeur du CRP de COUBERT
- le directeur du CRRA de COUBERT
- le directeur de l'institut de rééducation de DAMMARTIN
- le directeur du CRP d'EVRY
- le directeur de l'établissement "Le Prieuré" d'AVON
- le directeur de l'établissement "Le Terrier" de RAMBOUILLET
- le directeur du CMJE de MONTREUIL
- le directeur de l'établissement "Le Coteau" de VITRY
- le directeur du CMPP Delépine de PARIS
- le directeur du CAMSP de CHOISY/NOGENT

☒ LES AJOINTS DES DIRECTEURS D'ETABLISSEMENT LORSQU'ILS DISPOSENT D'UNE DELEGATION OPERATIONNELLE EN L'ABSENCE DU DIRECTEUR
7 postes sont concernés : il n'y a pas d'adjoint ayant la même délégation dans tous les établissements.
A ce jour, sont concernés :
- le directeur adjoint de la Maison d'enfants Brolles – BOIS LE ROI
- le directeur adjoint du CRG de COUBERT
- le directeur adjoint du CRP de COUBERT
- le directeur adjoint du CRRA de COUBERT
- le directeur adjoint de l'IR de VITRY
- le directeur adjoint du Prieuré à AVON
- le directeur adjoint du CRP d'EVRY

Compte tenu des travaux en cours sur les fiches de postes, cette liste peut être aménagée.

☒ LES MEDECINS A TEMPS COMPLET QUI ONT UNE ACTIVITE DE COORDINATION SUR L'ENSEMBLE DE L'ETABLISSEMENT
- le médecin de l'établissement "Le Prieuré" d'AVON
- le médecin du CRRA de COUBERT
- le médecin de l'établissement "Le Terrier" de RAMBOUILLET
- le médecin du CRFI " BROLLLES " de BOIS LE ROI

ANNEXE 5

CADRES AU FORFAIT HEURES/JOURS

☒ LES RESPONSABLES DES POLES DE COMPETENCES DU SIEGE

- L'ATTACHE DE DIRECTION
- LE RESPONSABLE PROJET D'ETABLISSEMENTS
- LE CONTROLEUR DE GESTION
- LE CHARGE DE COMMUNICATION
- LE JURISTE D'ENTREPRISE
- LE RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES
- L'EXPERT IMMOBILIER
- L'EXPERT INFORMATIQUE
- LE MEDECIN RESPONSABLE DU DEPARTEMENT INFORMATION MEDICALE
- LE FONDE DE POUVOIR

☒ LE PHARMACIEN A TEMPS COMPLET SITUE AU CRRA DE COUBERT

ANNEXE 6

VOLUME DES EMBAUCHES COMPENSATRICES DANS LE CADRE DE LA MISE EN ŒUVRE ARTT PAR METIER

METIERS	NIVEAU	ETP
METIERS INTERVENANT DIRECTEMENT SUR LA PRISE EN CHARGE		
EDUCATEURS	5B	9
PSYCHIATRE	11A	0,5
MEDECIN	11A	3
PSYCHOLOGUE	7	0,2
ORTHOPHONISTE	6	0,5
FORMATEUR	7	2
INFIRMIERS	5B	23
AIDE-SOIGNANTS	3	20
MEDICO-TECHNIQUES	5B coeff. moyen	3,6
KINESITHERAPEUTES	6	2,5
BRANCARDIERS	3	2
TOTAL METIERS INTERVENANT DIRECTEMENT SUR LA PRISE EN CHARGE		**66,3**
METIERS INTERVENANT INDIRECTEMENT SUR LA PRISE EN CHARGE		
ADMINISTRATIF	5A	1,5
ADMINISTRATIF	4	1,5
ADMINISTRATIF	3	0,5
TOTAL METIERS INTERVENANT INDIRECTEMENT SUR LA PRISE EN CHARGE		**3,5**
TOTAL ARRONDI A		**70**

ANNEXE 7

PROCES-VERBAL RECAPITULATIF SUR L'ACCORD ARTT
6 SEPTEMBRE 2001.

etabliss	siege, CAMSP	le prieure	crp coubert	montreuil	Aubervilliers	CRG Coubert	le terrier	boulogne	dammartin	crra C	Evry	brolles	vitry	Total
inscrits	71	119	72	60	41	101	78	53	48	345	63	137	169	1357
votants	45	85	65	41	35	70	57	33	40	245	47	107	102	972
expri.	43	84	65	41	33	69	56	31	38	238	45	107	100	950
oui	36	31	45	21	28	50	37	18	12	158	41	59	70	606
non	7	53	20	20	5	19	19	13	26	80	4	48	30	344
nul	2	1		0	1	1	1	2	2	6	2	0	2	20
blanc					1					1				2
Abst	26	34	7	19	6	31	21	20	8	100	16	30	67	385

Date 6.9.01

Président

63,79 OUI
36,21 NON

Assesseurs

Taux de participation = 71,63

M. Odile Collet

M. B

S. Dispirakyn

ANNEXE 8

AVIS DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

C.H.S.C.T.

- ✓ Vu la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail,
- ✓ Vu les lettres de cadrage des 5 et 20 février 2001,
- ✓ Vu les négociations collectives menées par les partenaires sociaux qui se sont achevées le 5 juillet 2001,
- ✓ Vu l'article L 236.2 du Code du travail.

Lors de sa séance du 19 septembre 2001, le C.H.S.C.T., après avoir pris connaissance du protocole d'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail, donne un avis favorable à la majorité :

Avis favorable :	3	CFDT – CGT
Abstention :	1	FO

Fait à Paris, le 20 septembre 2001

Le Secrétaire

Francis SCHMITZ

Comité d'Entreprise

- ✓ Vu la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail,
- ✓ Vu les lettres de cadrage des 5 et 20 février 2001,
- ✓ Vu les négociations collectives menées par les partenaires sociaux qui se sont achevées le 5 juillet 2001,
- ✓ Vu l'article L 432.1 du Code du travail.

Lors de sa séance du 20 septembre 2001, le Comité d'Entreprise, après avoir pris connaissance du protocole d'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail, donne un avis favorable à la majorité :

Avis favorable :	6	CFDT – CGT
Contre :	2	FO

Fait à Paris, le 20 septembre 2001

La Secrétaire

Isabelle DE MIRANDA

MINISTÈRE DE L'EMPLOI
ET DE LA SOLIDARITÉ

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

DIRECTION DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Sous direction de la gestion
et des systèmes d'information
bureau 4B N° AG- 504
personne chargée du dossier
Stéphanie Massé
☎ 01 40 56 69 78
fax 01 40 56 74 87

DIRECTION
28 JAN. 2002
UGECAM

Paris, le 23 JAN. 2002

Madame la directrice

Monsieur le directeur de la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés, m'a transmis, en application des dispositions de l'article L123-1 et L123-2 du code de la sécurité sociale, aux fins d'agrément, l'accord collectif d'entreprise que vous avez conclu le 24 septembre 2001 et modifié les 4 décembre 2001 et 14 janvier 2002 avec plusieurs organisations syndicales représentatives de l'union pour la gestion des caisses d'assurance maladie d'Ile de France.

Cet accord, pris dans le cadre des dispositions de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, a pour objet l'aménagement et la réduction du temps de travail en faveur des personnels de l'organisme.

Je vous informe que cet accord recueille mon agrément.

Je vous prie d'agréer, Madame la directrice, l'assurance de ma considération distinguée.

Le Chef de Service Adjoint au
Directeur de la Sécurité Sociale

Dominique LIBAULT

Madame la directrice
de l'union de gestion des caisses d'assurance maladie
d'Ile de France
rue Cabanis
12, villa de l'Oursine
75014 PARIS Cedex

Copie de la présente lettre sera envoyée à la CNAMTS et à la DRASS

L'UGECAM
île de france

ACCORD RELATIF A L'APPLICATION DE L'ARTICLE 19.2.2 ENTRE LES ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES ET LA DIRECTION

PREAMBULE

Les parties à l'accord du 24 Septembre 2001, conviennent que l'article 19.2.2 du protocole d'accord sur l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail de l'UGECAM Ile de France, suite à la réunion avec le Ministère en date du 10 Janvier 2002, recevra l'application définie ci-après.

Cette application garantie un volume de jours de repos identique, à concurrence de 25, 20, 14 jours pour les modalités décrites de 39 heures, 38 heures, 37 heures.

ARTICLE 1 :

Il est convenu que l'article 19.2.2 sera appliqué dans les conditions suivantes :

"Pour les éducateurs, moniteurs éducateurs et les formateurs, le choix de réduire la durée du travail, sur la base de 1600 heures annuels, peut s'articuler autour de trois modalités :

- Une activité à 39 heures hebdomadaire moyenne,
- Une activité à 38 heures hebdomadaire moyenne,
- Une activité à 37 heures hebdomadaire moyenne.

Dans l'application de ces modalités :

- les congés trimestriels des éducateurs, moniteurs éducateurs sont évalués à 18 jours d'usage lorsque l'activité est organisée sur 39 heures. Lorsque l'activité est organisée sur 38 heures, ces jours d'usage sont ramenés à 15 jours, tandis que lorsque l'activité est organisée sur 37 heures, ces mêmes jours d'usage sont ramenés à 9 jours, pour permettre à ces personnels de bénéficier des 5 jours éducateurs accordés par le présent accord. De telle manière que les jours d'absence cumulés, jours de RTT, jours éducateurs et usages soient égaux à 25, 20 ou 14 jours. Les congés trimestriels conservent, dans tous les cas, leur nature d'usage.

- les congés des formateurs C.R.P. sont évalués à 15 jours lorsque l'activité est organisée sur 39 heures. Lorsque l'activité est organisée sur 38 heures ces jours d'usage sont laissés à 15 jours, tandis que lorsque l'activité est organisée sur 37 heures, ces mêmes jours d'usage sont ramenés à 9 jours pour permettre à ces personnels de bénéficier des 5 jours formateurs accordés par le présent accord. De telle manière que les jours d'absence cumulés, jours de RTT, jours formateurs et usages soient égaux à 25, 20 ou 14 jours. Les congés formateurs conservent, dans tous les cas, leur nature d'usage.

MOC BB FR

Soit :

EDUCATEURS MONITEURS EDUCATEURS	Jours usages	Jours RTT	Jours éducateurs
Activité sur 39 heures	18	2	5
Activité sur 38 heures	15	0*	5
Activité sur 37 heures	9	0*	5

FORMATEURS	Jours usages	Jours RTT	Jours éducateurs
Activité sur 39 heures	15	5	5
Activité sur 38 heures	15	0*	5
Activité sur 37 heures	9	0*	5

Le choix est exprimé pour l'année à venir. Le salarié indique au moins deux mois avant la fin de l'année en cours au responsable d'établissement, le mode de réduction de la durée du travail retenu".

*Dans les modalités de 37 heures et de 38 heures, pour les éducateurs, moniteurs éducateurs et formateurs, le jour prélevé sur les jours usages, tel qu'il apparaît à l'article 19.2.2 présenté à l'agrément, conserve son statut d'usage.

ARTICLE 2

L'accord d'application entrera en vigueur à la date d'agrément.

Cet accord ne comporte pas de terme précis.

Paris, le 15 Janvier 2002

EMPLOYEUR :
Madame Marie-Antoinette CHAPLAIN
Directeur de l'UGECAM Ile-de-France

Délégués Syndicaux CFDT Ile-de-France (SFASS)
Madame BALLESTER - Monsieur SCHMITZ

Déléguée Syndicale CGT
Madame COLLET

Déléguée Syndicale UGICT-CGT
Madame CHARTON

Délégué Syndical CGC CFE
Monsieur CHARPENTIER