

Accord Aménagement du Temps de Travail du 02/06/2023

Groupe SOS Santé



Mercredi 5 juillet 2023



Télécharger le doc

HÔTEL-DIEU LE CREUSOT

Introduction

- **Dénonciation par la direction de l'accord ATT 2021 le 28 février 2023**
- **Signature d'un nouvel accord ATT le 2 juin 2023**
- **Retrouvez l'accord sur Légifrance : lien à venir**



Légifrance

Le service public de la diffusion du droit

ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL AU SEIN DU GROUPE SOS SANTE

Entre :

L'association Groupe SOS Santé

ayant son siège social sis au 47 rue Haute Seille 57 000 METZ

Représenté par Mickaël MUNIER, Directeur Général

Et

Les organisations Syndicales suivantes :

FO, représentée par M. Marc REISDORF

CFDT, représentée par M. Philippe PALUMBO

CFTC, représentée par M. Jean-Jacques LEFEVRE

CGT, Représentée par Mme Corinne CUCCHINI

Ci-après dénommées « *les organisations syndicales* »

D'autre part,

Ensemble « *les parties* »

Présentation de l'accord ATT Groupe SOS santé

Document en 35 pages, 13 chapitres et 54 articles

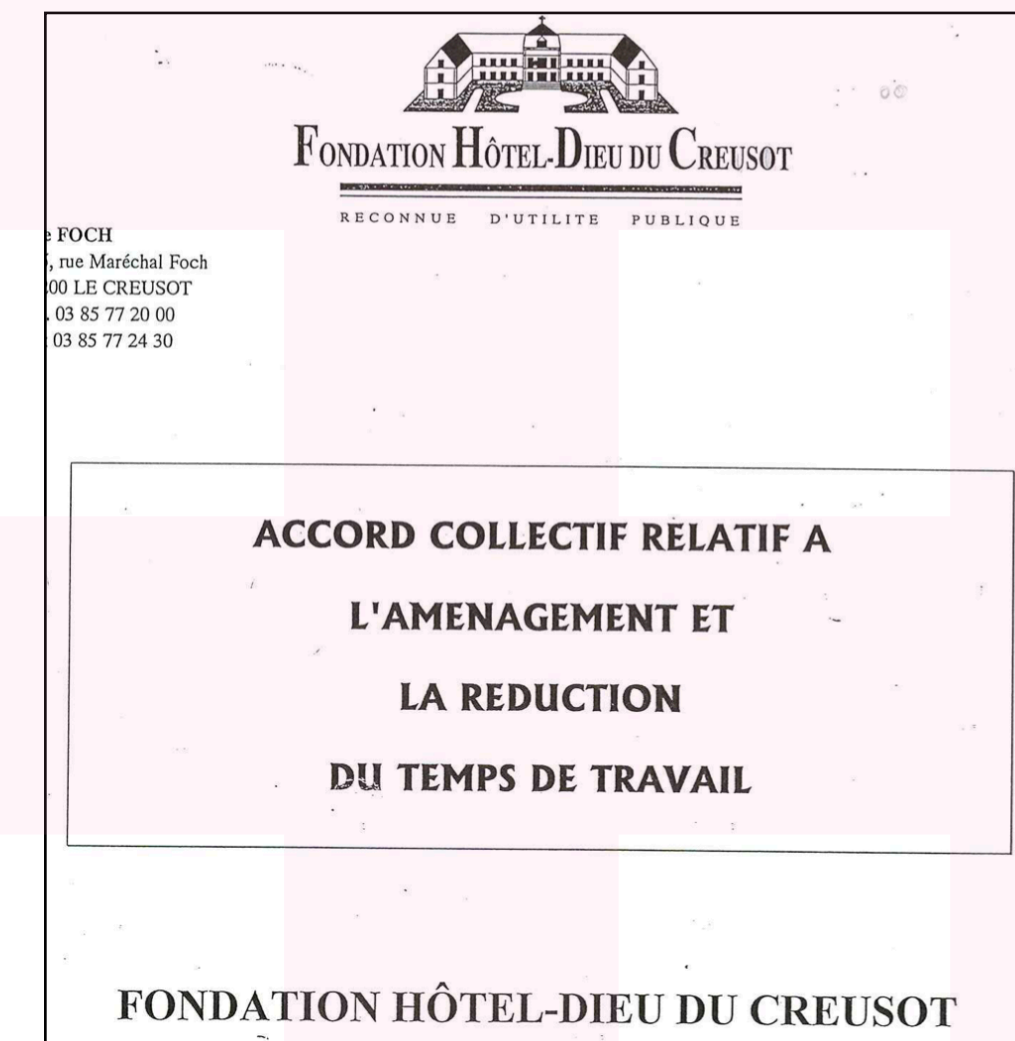
- Les 13 chapitres
- 1. Rappel des règles légales et des principesPage 5
- 2. Les régimes de travail.....Page 7
- 3. Le travail à temps partiel.....Page 12
- 4. Le travail de nuit.....Page 14
- 5. L'organisation du temps de travail de certains personnels dit autonomes.....Page 16
- 6. Horaires–planification.....Page 23
- 7. Les congés payés.....Page 24
- 8. Le temps deux jours de repos.....Page 26
- 9. Dispositifs particuliers (temps habillage, jours SOS,..).....Page 29
- 10. Astreinte.....Page 31
- 11. Journée de solidarité.....Page 32
- 12. Dispositions transitoires.....Page 33
- 13. Dispositions finales.....Page 34

Table des matières	
Article 1 : Objet.....	4
Article 2 : Champ d'application.....	4
<i>Chapitre 1 - Rappel des règles légales et des principes</i>	5
ARTICLE 3 : TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF/ TEMPS REMUNERE	5
ARTICLE 4 : TEMPS DE PAUSE	5
ARTICLE 5 : DUREE MAXIMALE QUOTIDIENNE DE TRAVAIL - DUREE MINIMALE DE REPOS	6
ARTICLE 6 - REPOS HEBDOMADAIRE	6
<i>Chapitre 2 : Les régimes de travail</i>	7
Article 7 : Aménagement du temps de travail dans un cadre annuel	7
ARTICLE 8 : AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LE CADRE HEBDOMADAIRE	7
Article 9 : Aménagement du temps de travail dans un cadre pluri hebdomadaire	8
Article 11 : Lissage de la rémunération et conditions de prise en compte, des arrivées, des départs et des absences en cours de période	9
Article 12 : Heures supplémentaires.....	9
Article 13 : Rémunération des heures supplémentaires.....	10
Article 14 : Contingent annuel d'heures supplémentaires.....	11
<i>Chapitre 3 : Le travail à temps partiel</i>	12
Article 15 : Modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail des travailleurs à temps partiel.....	12
Article 16 : Mise en œuvre.....	13
Article 17: Répartition de la durée de travail	13
Article 18 : Heures complémentaires.....	13
Article 19 : Egalité de traitement	13
<i>Chapitre 4 : Le travail de nuit</i>	14
ARTICLE 20 : DEFINITION DU TRAVAIL DE NUIT	14
ARTICLE 21 : DEFINITION DU TRAVAILLEUR DE NUIT	14
ARTICLE 22 : DUREE DU TRAVAIL	14
ARTICLE 23 : CONDITIONS DE TRAVAIL	14
ARTICLE 24 : CONTREPARTIES AU TRAVAIL DE NUIT	15
ARTICLE 25 : AFFECTATION A UN POSTE DE NUIT	15
ARTICLE 26 : EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	16
ARTICLE 27 : FORMATION PROFESSIONNELLE	16
ARTICLE 28 : SURVEILLANCE MEDICALE	16
<i>Chapitre 5 : L'organisation du temps de travail de certains personnels dits autonomes</i>	16
Article 29 : Salariés concernés	16
Article 30 : Modalités d'organisation du temps de travail.....	17
Article 30-1 : Repos quotidien, hebdomadaire et chômage des jours fériés	17
Article 30-2 : Décompte des jours travaillés	18
Article 30-3 : Arrivée et départ en cours d'année.....	19
Article 30-4 : Forfait annuel en jours réduit.....	19
Article 30-5 : Dépassement du forfait annuel en jours et faculté de rachat	20
Article 30-6 : Modalités du suivi de l'organisation du travail de chaque salarié.....	20
Article 31: Modalités de prise des jours de repos.....	21
ARTICLE 32 : REMUNERATION, ABSENCES, ARRIVEES ET DEPARTS EN COURS DE PERIODE.....	22
<i>Chapitre 6 : Horaires - Planification</i>	23
Article 34 : Délai de prévenance des changements d'horaires et planning.....	23
Article 35 : Contrôle du temps de travail effectif.....	24
<i>Chapitre 7 : Congés payés</i>	24
Article 36 : Congés payés :	24
Article 36-1 : Période d'acquisition	24
Article 36-2 : acquisition	24
Article36-3 : Prise de congés payés.....	25
Article 36-4 : Jours de fractionnement	25
Article 36-5 : Fixation collective à l'avance	25
Article 36-7 : Ordre des départs.....	25
Article 37 : Report des congés payés	25
<i>Chapitre 8 : Le don de jours de repos</i>	26
ARTICLE 38 : LE CHAMP D'APPLICATION	26
ARTICLE 39 : CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE	26
ARTICLE 40 : DEPLOIEMENT OPERATIONNEL	27
<i>Chapitre 9 : Dispositifs particuliers</i>	29
ARTICLE 41 : TEMPS D'HABILLAGES ET DE DESHABILLAGES	29
ARTICLE 42 : PRIME SOS D'ANCIENNETE.....	29
ARTICLE 43 : CARENCE POUR MALADIE	30
ARTICLE 44 : DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT DU HANDICAP	30
<i>Chapitre 10 : Astreinte</i>	31
Article 45 : Définition	31
Article 46 : Temps de repos	31
Article 47 : Rémunération	32
Article 47-1 : Prime d'astreinte	32
Article 47-2 : Contreparties aux interventions effectives.....	32
<i>Chapitre 11 : Journée de solidarité</i>	32
Article 48 : Préambule	32
Article 49 : Modalités d'accomplissement de la Journée de Solidarité en faveur des personnes âgées et handicapés	32
<i>Chapitre 12 : Dispositions transitoires</i>	33
<i>Chapitre 13 : Dispositions finales</i>	34
Article 52 : Révision	34
Article 53 : Dénonciation	35
Article 54 : Formalités de dépôt et de publicité.....	35

Chapitre 1 – Rappel des règles légales et des principes

- **Le temps de travail effectif** et le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son employeur.
- **Temps de pause : 20 mn NON** assimilé à du temps de travail sauf si le salarié reste à disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives. La filière soignante ne bénéficie plus de la rémunération de cette pause. **Exception** pour le personnel de l'HD embauché avant mai 2015
- **Durée maximale journalière : 10 H CCN51 et 12 H avec accord d'établissement**
- **Durée maximale hebdomadaire : 48 Heures**
- **Durée minimale hebdomadaire : 0 heure**
- **Repos hebdomadaire : CCN51 (Min 24 H + 11 H et 2RH sur un dimanche toutes les 3 semaines) sauf accord écrit du salarié.**

Les salariés embauchés avant mai 2015 bénéficient des avantages individuels acquis. Pause = TTE



Article 5 – Pause

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 30 minutes.

En cas de poste coupé d'une durée quotidienne minimale de 6 heures, une pause de 15 minutes par période sera accordée.

Modalités prise de la pause : Sauf circonstances exceptionnelles liées à la sécurité ou la continuité de la prise en charge des usagers, la pause ne pourra être prise dans la première ou la dernière heure du poste.

Les pauses au sein d'un même service devront être prises par alternance afin d'assurer la continuité de fonctionnement.

Bien que n'étant pas à la disposition de l'employeur durant la pause, les partenaires sociaux ont néanmoins convenu d'assimiler conventionnellement ce temps de pause à du temps de travail effectif.

Chapitre 2 – Les régimes de travail

• Aménagement du temps de travail :

- Hebdomadaire
- Pluri hebdomadaire (Cycle jusqu'à 12 semaines)
- Annuel (préférentiel)
- Le changement se fait uniquement au terme de l'année civile
- 35 h hebdo de travail effectif
- Lissage à 151,67 heures par mois

• Heures supplémentaires :

- Fin de cycle ou année : heures au-delà de 35 heures en moyenne ou de 1607 heures sur l'année.
- En cours de période :
 - Annualisation : 1607h/ 4 trimestres : T1 : 402h, T2 : 804h, T3 : 1206h, T4: 1607 h
 - tout en déduisant les heures supplémentaires déjà comptabilisées au cours du trimestre précédent
 - Et que les heures travaillées soient au-delà de la durée maximale hebdomadaire (48 heures) pour être considérées comme des heures supplémentaires.

• Rémunération des HS :

- Paiement ou récupération (paiement de la majoration) à prendre dans les 6 mois (en journée ou 1/2 journée) à compter de l'ouverture du droit
- Majoration selon les dispositions légales
- **Poste supplémentaire dans un délai inférieur à 7 jours : 60 € brut**
- **Sans récupération ultérieure**
- Le contingent d'HS est fixé à 400 heures par an
 - Bonus 25% de majoration (entre 250 h et 350 h)
 - Bonus de 50% de majoration (au-delà de 350 h)

Si modification, mise en place Hôtel-Dieu Le Creusot Janvier 2024

Dans le système d'annualisation, le paiement des heures supplémentaires (HS) est normalement effectué à la fin de l'année conformément à la législation en vigueur. Cependant, le groupe SOS souhaite mettre en place une avance sur le paiement des heures supplémentaires à la fin de chaque trimestre. Cette proposition soulève plusieurs questions et à ce stade, la mise en place d'un tel système est complexe et nécessite une analyse approfondie

Prime poste supp. 60 €

J-7 J-6 J-5 J-4 J-3 J-2 J-1

Pour tous les salariés

Mise en place Hôtel-Dieu Le Creusot Aout 2023

Chapitre 3 – le travail à temps partiel

- Organisation du temps travail à la semaine, plusieurs semaines ou sur l'année
- La fixation et la modification de la durée des horaires de travail sera communiqué aux salariés concernés par écrit dans un délai de sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu
- Les salariés à temps plein désirant s'inscrire dans ce dispositif pour en demander le bénéfice auprès du service du personnel qui devrait y répondre dans un délai d'un mois. En cas d'impossibilité d'apporter une réponse favorable, le service des Ressources Humaines s'engage à exposer les raisons objective de cette impossibilité.
- **Heures complémentaires :**
 - Sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 7 jours calendaires
 - Dans la limite d'un tiers de la durée de travail prévu au contrat de travail
 - **Majoration à 25% en lieu et place des 10%**
- Il bénéficie une priorité de passage ou de retour sur un poste à temps plein

Le délai de réponse passe de 3 à 1 mois mais la demande doit être faite 6 mois avant sa mise en oeuvre selon les dispositions légales

Chapitre 4– Le travail de nuit

- **Est considéré comme travail de nuit le travail effectué entre 21 heures et 6 heures.**
- **Le travailleur de nuit est défini** comme étant un travailleur qui remplit l'un des critères suivants :
 - Travailler au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel, pendant au moins 3 heures par jour entre 21 heures et 6 heures.
 - Accomplir au moins 270 heures de travail effectif entre 21 heures et 6 heures au cours d'une période de référence de 12 mois consécutifs.

- **Durée max du travail quotidien: 12 heures**
- **Durée max du travail hebdo : 48 heures**
- **Mise en place de chaise reposante permettant d'allonger les jambes**
- **Temps de pause = Temps de travail effectif**

• Les contreparties au travail de nuit

- Repos compensatoire de nuit (accord de branche):
 - inférieure à 6 mois, le repos est de 1 jour ;
 - supérieure ou égale à 6 mois, le repos est égal à 2 jours.
 - Le salarié disposera d'un délai de 6 mois pour prendre le jour acquis à titre de compensation du travail de nuit, au terme de ce délai, la journée sera automatiquement rémunérée.

- **Forfait de 23 € brut/nuit de 12 h (soit 19,17 € pour 10 h : si l'on proratise)**

Accord de branche du 17 avril 2002 et son avenant n° 1 du 19 avril 2007

L'accord de branche prévoit différents avantages au bénéfice des salariés répondant à la définition du travailleur de nuit. En effet, ils bénéficient :

- d'un droit à repos quotidien ou hebdomadaire majoré lorsque la durée quotidienne de travail de 8 heures est dépassée,
- de deux jours de repos annuels supplémentaires,
- d'une priorité d'accès sur un poste de jour.

La prise de repos ne doit pas entraîner une réduction de leur salaire, il y a lieu de maintenir le versement de l'indemnité de travail de nuit et le cas échéant de l'indemnité pour travail de dimanche et jour férié selon la période de prise de ces jours de congés.

**Mise en
place Hôtel-Dieu Le Creusot
Aout 2023**

- **Les journées de formation** d'une durée habituelle de 7 heures ne causeront aucune pénalité pour les salariés travaillant normalement 10 heures ou 12 heures au Creusot. Le groupe SOS prendra en charge la différence afin que les salariés ne soient pas tenus de compenser ces heures manquantes.

**Nouveauté
2023**

Chapitre 5 – L'organisation du temps de travail de certains personnels dits autonomes

• Forfait en jours :

- Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.
- **Postes visés** : les cadres de direction et praticiens, les cadres administratifs, les cadres techniques, les cadres sociaux, cadres rééducateurs et les cadres soignants ayant une responsabilité d'encadrement.
- Ces salariés bénéficient d'une rémunération forfaitaire en contrepartie de l'exercice de leur mission. Ils ne sont pas soumis au 35 H hebdo, à la durée quotidienne max de 10 h...
- Le calcul des jours travaillés se fait selon l'opération suivante : **365 ou 366 jours - les RH (104 ou 105) - JF qui ne tombent pas un S et D - jours de repos au titre du forfait + journée de solidarité < ou = 209 jours (attention au personnel bénéficiant des avantages individuels acquis d'avant 2011 et 2015)**
- Le nombre de jours de repos est déterminé au début de chaque année
- Possibilité de conclure un forfait annuel en jours réduit (Une sorte de temps partiel forfait jours)
- Dépassement du forfait en accord avec le groupe dans la limite de 10 jours racheté avec majoration de 10%
- Contrôle mensuel et entretien annuel

- **Prime de flexibilité :**

les modifications de planning théorique des salariés, effectuées en urgence, sur demande exclusive de l'employeur, avec l'accord du salarié, pour répondre aux besoins du service, avec un délai de prévenance inférieur à 7 jours donneront lieu à une contrepartie dite « prime de flexibilité » d'un montant de **40€ brut**, par modification.

Dans le cadre d'un aménagement du temps de travail pluri hebdomadaire, le déplacement d'heures de travail d'une période à une autre ne générera qu'une seule fois l'attribution de la prime. Les équipes de remplacement (dites de pool), pouvant prétendre à ces primes.

Il est expressément prévu que ces primes ne concernent pas **les journées supplémentaires** qui seraient réalisées en sus de l'horaire théorique.

- **Prime spéciale de prise en charge :**

Dans des situations exceptionnelles de manque de personnel non prévisibles, les heures de travail de jour ou de nuit effectuées en urgence dans un contexte non planifié pour répondre aux besoins du service avec un sous-effectif d'IDE ou d'AS rendant le salarié IDE ou ASD isolé dans son corps de métier (**IDE ou AS gérant l'équivalent d'un nombre de lits occupés dépassant nécessairement le nombre de lits occupés à prendre en charge initialement**) percevront une contrepartie d'un montant de **100€ brut** par situation. Etant entendu que cette prise en charge supplémentaire doit se réaliser dans un périmètre géographique de proximité. Les équipes de remplacement (dites de pool), pouvant prétendre à ces primes.

- **Prime de polyvalence :**

Dans des situations exceptionnelles de manque de personnel non prévisibles, les heures de travail de jour ou de nuit effectuées **en urgence dans un contexte non planifié** pour répondre aux besoins du service avec un changement d'affectation du pôle planifié tel que défini par l'établissement, percevront une contrepartie d'un montant de **25€ brut** par situation. Les salariés des équipes de remplacement (pool) ne peuvent prétendre à cette prime.

- **Prime de pool :**

Une prime de pool pourra être attribuée aux salariés affectés au pool de remplacement. Cette affectation impliquant que le salarié n'a pas d'affectation fixe à un service ni de roulement fixe. Pour rappel, **IDE : 350 € brut & AS : 200 € brut** (ne figure pas dans l'accord)

Chapitre 6 – Horaires -Planification (suite)

• **Contrôle du temps de travail effectif :**

- Les salariés relevant d'un décompte en heures de leur durée du travail, quel que soit le cadre de rythme de travail retenu pour l'établissement ou le service, étant indiqué que le décompte du temps de travail sera effectué quotidiennement par enregistrement automatique badgeage des heures de début et de fin de chaque période de travail.
- Les services des Ressources humaines contrôleront la conformité des absences/présences par rapport à la planification initiale, et ce conformément aux justificatifs éventuellement produits par le salarié auprès de leur établissement.

Mise en place
Hôtel-Dieu Le Creusot
Janvier 2024



Chapitre 7 – Congés payés

- Par dérogation au principe légal et ainsi que le prévoit la CCN 51, **le décompte des droits à congés payés est exprimé en jours ouvrés** (jours de semaine hors samedi et dimanche).
- **Le droit à congés payés est de 2,08 jours ouvrés par mois complet de travail effectif** sans que la durée totale des congés payés ne puisse excéder 25 jours ouvrés par an (dans le cadre de l'année civile : 1 janvier au 31 décembre)
- **Prise de congés :**
 - **Sauf dérogation octroyée à la suite d'une demande individuelle et justifiée par un motif légitime le congé principal tel que défini par la convention (soit 15 jours ouvrés), est pris par semaine entières.**
- Ainsi pour l'ensemble des salariés, l'employeur ou son représentant établit et communique aux salariés l'état des congés annuels (c'est-à-dire l'ordre et les dates de départs), après recueil de l'avis du CSE compétent,
 - ✗ Le 1^{er} mars de chaque année, pour la période du 1^{er} avril au 30 septembre de l'année.
 - ✗ Le 30 septembre de chaque année pour la période du dernier trimestre de l'année et le premier trimestre de l'année suivante.



- **L'ordre des départs est arrêté en tenant compte notamment :**
 - des nécessités du service ;
 - du roulement des années précédentes ;
 - des charges de famille (congé du conjoint ou du partenaire PACS, présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie) ;
 - de la durée des services dans l'établissement ou l'organisme.
 - ainsi que le cas échéant de l'activité chez un ou plusieurs employeurs.
- Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans le même établissement ou le même organisme ont droit à un congé simultané
- Report des CP : CCN51

Chapitre 8 – Le don de jours de repos

- **Congés pour événement familiaux :**

- Décès d'un frère ou d'une sœur du conjoint.....2 jours CCN51

- **Décès du conjoint d'un frère ou d'une sœur2 jours**

- De plus, Il est convenu d'étendre le délai de prise des jours d'événement exceptionnels liés au décès d'un membre de la famille proche (père, mère, conjoint, enfant) **à 2 mois** à compter de la date de l'événement (15 jours initialement).

Nouveauté
2023

Don de jours :

- **Champs d'application :**

- La définition de "maladie grave" dans cet accord englobe les situations liées à des maladies, handicaps, pathologies consécutives à un accident ou perte d'autonomie, caractérisées par leur gravité. Un certificat médical détaillé établi par le médecin traitant est nécessaire pour attester de la gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident, ainsi que de la nécessité d'une présence soutenue et de soins contraignants, sans mentionner la pathologie spécifique. Selon cet accord, les "proches parents" incluent les enfants, les parents du salarié, ainsi que le conjoint (marié ou pacsé) et les enfants et parents du conjoint.

- **Mode opératoire**

- Etape 1 : La procédure de demande par le Bénéficiaire
- Etape 2 : L'Etude de la demande par une Commission de validation
- Etape 3 : La Campagne anonyme de recueil de dons
- Etape 4 : Les modalités de rétrocession du don

Chapitre 9 – Dispositifs particuliers

Mise en place
Hôtel-Dieu Le Creusot
Septembre 2024

- **Temps d'habillage et de déshabillage :**
- Les salariés - hors salariés cadres exerçant des fonctions d'encadrement et ou en forfait jour - devant travailler en tenue spécifique « pantalon-haut » et nécessitant de se changer au vestiaire avant et après prise de poste bénéficieront d'une indemnité d'habillage d'un montant forfaitaire de **43 € brut mensuel** pour un temps plein, versée au prorata du temps de travail effectif.
- Par ailleurs une prime d'habillage d'un montant de **3,30€ brut** sera versée aux salariés concernés lors de la réalisation d'un poste supplémentaire tel que défini à l'article 13 du présent accord.

Les
salariés embauchés avant mai 2015
bénéficient des avantages individuels acquis.
10 mn en TTE

Article 7 – Temps d'habillage et de déshabillage

Ce temps n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

En application des dispositions de l'article L. 212-4, les parties signataires ont convenu que la contrepartie à cette exclusion était consentie par l'octroi d'un temps de pause assimilé à du temps de travail effectif d'une durée de 30 minutes tel que précisé à l'article 5.

- **Prime SOS d'ancienneté :** prime annuelle versée sur la paie de février
- **NON-CADRES**
 - **5 ans d'ancienneté** révolus : prime de **125 € brut** au prorata du temps de travail
 - **8 ans d'ancienneté** révolus : prime supplémentaire de **175 € brut** au prorata du temps de travail (soit 300 € brut pour un temps plein)
 - **15 ans d'ancienneté** révolus : prime supplémentaire de **225 € brut** au prorata du temps de travail (soit 525 € brut pour temps plein) ou **3 jours de repos de 7h** au prorata du temps de travail
- **CADRES**
 - **10 ans d'ancienneté** révolus : prime de **100 € brut** au prorata du temps de travail
 - **15 ans d'ancienneté** révolus : prime supplémentaire de **225 € brut** au prorata du temps de travail (soit 325 € brut pour temps plein) ou **2 jours de repos de 7h** au prorata du temps de travail



Soit 21 heures ce qui ne fait pas 3 jours pour les salariés en 8h, 10h ou 12 H

Chapitre 9 – Dispositifs particuliers (suite)

Mise en place
Hôtel-Dieu Le Creusot
Janvier 2024

- **Carence pour maladie :**

- **Pour les salariés justifiant d'une ancienneté supérieure à 3 ans révolus**, il est prévu que lors du 1er arrêt maladie au cours de l'année civile déclenchant une carence d'indemnités journalières de la CPAM, les jours de carence seront maintenus à 100% par l'employeur. Hors application du droit local.

- **Dispositif d'accompagnement du handicap :**

- Les travailleurs handicapés reconnus comme tel, **bénéficient en outre d'un jour de congé supplémentaire par année civile** et par reconnaissance de handicap. Le service RH se met à la disposition des personnes concernées pour prendre rendez-vous afin de formaliser les démarches. Les dispositions du présent article s'appliquent aux différentes reconnaissances de handicap prévues par la loi et notamment :
 - **Reconnaissance de la CDAPH**
 - **Les victimes d'AT-MP, ayant une incapacité permanente d'au moins 10%.**
 - **Les titulaires d'une pension d'invalidité dès lors que cette invalidité réduit d'au moins deux tiers leur capacité de travail.**
 - **Les titulaires de la carte d'invalidité**
 - **Les titulaires de l'allocation adulte handicapé**

Chapitre 10 – Astreinte

- **Il est précisé que les dispositions relatives à l'astreinte ne sont pas applicables :**
 - Aux cadres supérieurs et aux cadres dirigeants pour lesquelles la contrepartie d'astreinte est définie conventionnellement et ou contractuellement ;
 - Aux cadres dont le salaire réel annuel est au moins égal à celui auquel ils pourraient prétendre sur la même période, majoré des astreintes réalisées ; à défaut, versement d'un complément au plus tard en fin d'année.
- **Toute personne d'astreinte doit figurer sur un planning prévisionnel établi par la Direction. Le planning sera porté à la connaissance du salarié par écrit, au moins 15 jours à l'avance par son supérieur hiérarchique.**
- **Dans la mesure du possible, le collaborateur établira un document récapitulatif de la période d'astreinte et son manager le validera. Il comprendra notamment pour chaque intervention : le motif de l'intervention, la date de l'intervention, et sa durée, le nombre d'interventions.**
- **Temps de repos**

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles, les temps d'astreinte à l'exception des durées d'intervention, sont intégrés dans les périodes de repos quotidien et hebdomadaire. En conséquence, les temps de repos seront comptabilisés comme suit :

 - En cas d'astreinte sans intervention : à compter de l'heure de fin de travail
 - En cas d'astreinte avec intervention : à compter de l'heure de fin de la dernière intervention sauf si le repos quotidien a été respecté avant l'intervention suivante.
- **Rémunération**
 - Se reporter aux dispositions conventionnelles, de branche et Code du Travail

Proratiser pour les temps partiels

Chapitre 11 – Journée de solidarité

- **Modalités d'accomplissement de la Journée de Solidarité en faveur des personnes âgées et handicapées :**
 - Pour le personnel dont la durée de travail est décomptée en heures, la journée de solidarité **correspond à 7 heures de travail effectif pour un temps plein**. Cette journée est réalisée par l'accomplissement d'une journée de travail supplémentaire, **fixée le lundi de pentecôte**.
 - **Si un salarié ne souhaite pas travailler lors de cette journée, il devra utiliser un jour de repos, un jour de congé ou tout type de récupération disponible dans ses compteurs, obligatoirement positionné le jour identifié comme étant la journée de solidarité.**
 - Pour le personnel en forfait jours, la journée de solidarité est comprise dans le forfait annuel de 209 jours travaillés.
 - Il est, par ailleurs, précisé que les salariés embauchés en cours de période ou en situation de multi-employeurs et justifiant avoir déjà accomplie la journée de solidarité au titre d'un même période, ne sont pas concernés par ces dispositions.

Chapitre 12 – Dispositions transitoires

- Concernant les éventuels changements d'aménagement de temps de travail, la modification ne peut s'opérer qu'à échéance d'une année civile. **Ainsi les premières modifications ne pourront être mise en œuvre avant le 1er janvier 2024**
- **La prime d'habillement telle que prévue par l'article 41 sera mise en œuvre à compter du 1er septembre 2023.** Dans l'attente de cette mise en œuvre le dispositif des jours d'habillement prévu par l'article 5.8 de l'accord sur le temps de travail 2021 survie.
- **Les primes d'ancienneté telles que définies par l'article 42 du présent accord seront déployées pour l'année 2023 avec application du dispositif à compter de janvier 2024** pour l'option laissée aux salariés de plus de quinze ans d'ancienneté et février 2024 pour les salariés bénéficiant du versement de la prime.
- **Le forfait nuit tel que décrit par l'article 24 du présent accord viendra se substituer à l'article 5.5 de l'accord sur le temps de travail 2021 à compter du 1er août 2023.**
- **Les différentes primes de flexibilité, polyvalence, spéciale de prise en charge de l'article 34 et de poste supplémentaire de l'article 13 telles que définies dans le présent accord seront opérationnelles à compter du 1er août 2023.** Dans l'attente les différentes primes prévues par l'article 5.4 de l'accord sur le temps de travail 2021 continueront de s'appliquer.
- **La prise en charge du délai de carence telle que définie par l'article 43 du présent accord sera effective à compter du 1er janvier 2024.**
- **L'Installation et le déploiement du badgeage dans les établissements qui n'en bénéficient pas encore sera mis en œuvre à compter du 1er janvier 2024.**



*Merci pour votre
écoute...
N'hésitez pas à revenir vers
nous si besoin.*