

ACCORD A.R.T.T.
DE l'A.H.B.

Application le 30 Octobre 2000

**ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE RELATIF A L'AMENAGEMENT
ET A LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS
DE L'ASSOCIATION HOSPITALIERE DE BRETAGNE**

ENTRE

L'Association Hospitalière de Bretagne dont le siège social est situé – Route de Rostrenen à PLOUGUERNEVEL – 22110 représentée par Monsieur Pierre LE GOUEZ en sa qualité de Président du Conseil d'Administration

D'une part,

et

L' U.D. C.F.D.T.
qualité de Délégué Syndical

représentée par M HAMON. g d. en sa

L' U.D. C.F.T.C.
qualité de Délégué Syndical

représentée par M LE FLOHIC. R en sa

L' U.D. C.G.C.
qualité de Délégué Syndical

représentée par M MOHY Y en sa

L' U.D. C.G.T.
qualité de Délégué Syndical

représentée par M Quirio Genet en sa

L' U.D. C.G.T. – F.O.
qualité de Délégué Syndical

représentée par M LE JOELLIE J F en sa

D'autre part,

Il est arrêté et convenu ce qui suit :

H. RUF J. J. en 2g. PLG

PREAMBULE

Les partenaires sociaux ont souhaité dès le 28 Juin 1999 s'engager dans une dynamique de réduction et d'aménagement du temps de travail avec un double objectif de maintien du niveau de prestations rendues aux usagers de notre Centre Hospitalier de PLOUGUERNEVEL et structures externes de santé mentale, de nos Etablissements du secteur médico-social et de s'engager dans une procédure d'anticipation de la réduction du temps de travail dans une perspective de créations d'emplois.

Les parties avaient convenu de mettre en œuvre l'Avenant n° 99-01 modifié par les additifs des 9 Avril, 22 Avril, 14 Juin et 24 Juin 1999, agréé par arrêté ministériel du 10 Décembre 1999 (J.O. du 24 Décembre).

Le premier accord collectif d'Aménagement et de Réduction du Temps de Travail du 28 Juin 1999 constituait un accord complémentaire d'adaptation conformément aux dispositions de l'article 3. III de la loi N° 98-461 du 13 Juin 1998.

Par ailleurs, il définissait les modalités particulières d'application de l'accord de branche relatif à l'Aménagement du Temps de Travail conclu par l'UNIFED le 1^{er} Avril 1999, agréé et étendu par arrêté ministériel du 4 Août 1999 (J.O. du 8 Août).

La volonté des partenaires sociaux a toujours été de concilier aspirations sociales et objectifs économiques. Ils ont pris en compte d'une part la reconnaissance du Ministère de l'Emploi de la perspective d'un véritable avenir axé sur le secteur médico-social et d'autre part sur les besoins futurs de la population tels qu'ils ont été identifiés par la mission nationale d'appui en psychiatrie notamment au regard des nouvelles compétences et qualifications qui seront nécessaires au Centre Hospitalier de PLOUGUERNEVEL et ses structures externes de santé mentale dans la perspective d'une véritable promotion de la santé mentale.

La réflexion qui a guidé l'ensemble des partenaires sociaux sur la Réduction et l'Aménagement du Temps de Travail au Centre Hospitalier de PLOUGUERNEVEL et l'ensemble de ses structures externes s'intégrait et s'intègre toujours dans une volonté de prendre en compte la continuité des soins des personnes accueillies, les flux naturels de population et la nécessité d'une insertion sociale des patients.

Pour autant, l'Agence Régionale d'Hospitalisation de Bretagne nous informait de l'avis défavorable qu'elle émettait à ce projet d'accord offensif et nous indiquait que dans la perspective où cet accord ne serait pas agréé, elle engageait l'Association à envisager la renégociation de cet accord dans le cadre de la loi AUBRY II.

RUF JHA YN 29 2^e PLG

C'est dans cet esprit que les partenaires sociaux ont abordé la négociation dans le cadre de la loi AUBRY II. Les grands principes qui ont guidé le projet d'élaboration du nouvel accord sont les suivants :

- mettre en place une nouvelle organisation du travail visant à améliorer la qualité du service rendu,
- répondre aux attentes des personnels en matière d'aménagement du travail,
- veiller au strict respect des équilibres financiers compte tenu des aides publiques et des mesures salariales.

Ces principes d'action prennent en compte les éléments suivants :

- l'avenir axé sur le secteur médico social,
- les nouvelles zones géo-démographiques de la carte sanitaire,
- l'organisation médicale nouvelle telle qu'elle ressort du projet d'établissement du Centre Hospitalier de PLOUGUERNEVEL visant à une plus grande spécialisation des prises en charge (départements d'alcoologie, de psychogériatrie...)
- la nécessité de recruter dans les meilleurs délais, afin de faire face aux nouvelles obligations de l'Association, des personnels qualifiés qui sont aujourd'hui en nombre insuffisant dans ses effectifs (infirmier, psychologue, psychomotricien, ergothérapeute, orthophoniste, assistante sociale, psychiatre).

Les parties reconnaissent enfin que le présent accord, au regard des intérêts de l'ensemble des salariés, met en place un dispositif globalement plus favorable que les dispositions conventionnelles applicables à ce jour au sein des Etablissements en matière de durée et d'organisation du travail.

Cette appréciation de la notion de caractère plus avantageux doit être opérée globalement et doit nécessairement intégrer cumulativement les effets positifs d'une réduction de la durée du travail, du maintien de la rémunération et des embauches venant en compensation de cette réduction qui représentent une augmentation des effectifs de 2,3 %.

RLF JH 29³ PLG

TITRE 1 – DISPOSITIONS GENERALES

Cadre juridique :

Après avoir été soumis à la consultation préalable du Comité d'Entreprise et du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, il a été conclu le présent Accord Collectif, dans le cadre de :

- la loi n° 2000-37 du 19 Janvier 2000 relative à la réduction négociée du Temps de Travail et de ses décrets d'application,
- l'accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif visant à mettre en œuvre la création d'emplois par l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail du 1^{er} Avril 1999 agréé et étendu par arrêté ministériel du 4 Août 1999 (J.O. du 8).

Pour l'essentiel, le présent accord reprend dans un souci de cohérence et chaque fois que c'est possible, les dispositions de l'Avenant n° 99-01 modifié à la Convention Collective Nationale du 31 Octobre 1951 et agréé par arrêté ministériel du 10 Décembre 1999 et de l'Avenant n° 2000-02 du 12 Avril 2000 agréé.

Article 1 – Champ d'application

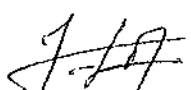
Le présent accord concerne :

* le Centre Hospitalier de PLOUGUERNEVEL et ses structures externes de santé mentale gérés par l'Association Hospitalière de Bretagne à la date de signature du présent accord collectif,

* les Etablissements du secteur médico-social gérés par l'Association Hospitalière de Bretagne à la date de signature du présent accord collectif, à savoir :

- | | |
|--|------------------------|
| - Centre de Long Séjour de ROSTRENEN | « Résidence Kéramour » |
| - Maison d'Accueil Spécialisée de CALLAC | « Le Village Vert » |
| - Maison d'Accueil Spécialisée de SAINT-BRIEUC | « Ker-Dihun » |
| - Centre de Post-Cure de SAINT-BRIEUC | « L'Avancée » |

* Il concerne également les personnels mis à disposition par l'Association Hospitalière de Bretagne à l'Association Inter-Etablissement pour le Traitement et l'Accueil des Autistes dans le cadre de la Convention Inter-Etablissement du 30 Septembre 1998 et selon la décision du Conseil d'Administration de l'Association Inter-Etablissement pour le Traitement et l'Accueil des Autistes en date du 27 Avril 1999.

H. RUF  4^e 29 PLG

TITRE II – REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 2 – Diminution du temps de travail

La durée effective du travail au sens de l'article L. 212-4 du Code du Travail est actuellement de :

- 35 Heures hebdomadaires pour les personnels visés à l'Article 05.04.2 de la Convention Collective Nationale du 31 Octobre 1951,
- 39 Heures hebdomadaires pour l'ensemble des autres personnels concernés des Etablissements visés à l'Article 1.

A compter de la date d'application du présent Accord Collectif, elle sera en moyenne de 35 Heures hebdomadaires pour l'ensemble du personnel concerné.

Au regard de la diversité des situations constatées, les parties s'accordent à considérer que la réduction de la durée du travail pourra prendre différentes formes selon les Etablissements visés à l'Article 1.

Les formes retenues de la réduction de la durée du travail s'intégreront dans les modalités d'aménagement du temps de travail telles que définies au titre III du présent accord.


Article 3 – Personnel concerné

La réduction du temps de travail, objet du présent accord collectif, s'applique à l'ensemble des salariés inclus dans le champ d'application défini à l'Article 1, à l'exclusion du personnel de nuit visé à l'Article 05.04.2 de la Convention Collective Nationale du 31 Octobre 1951.

Le personnel de nuit constitue en effet une unité de travail cohérente qui bénéficie depuis le 1^{er} Octobre 1995 de la réduction du temps de travail à 35 heures hebdomadaires payées 39.

Cette situation contribue à une harmonisation générale de la réduction du temps de travail de l'ensemble de la collectivité à 35 heures hebdomadaires.

Pour autant, le personnel de nuit est visé par les dispositions du présent accord relatives à l'Aménagement du Temps du Travail.

H. 24  yn 29^s PLG

Article 4 – Recrutement

L'Association Hospitalière de Bretagne s'engage à compenser la réduction du temps de travail faisant l'objet du présent accord collectif par des embauches compensatrices.

L'effectif concerné par la réduction du temps de travail et apprécié au 15 Septembre 2000 est le suivant :

- Le Centre Hospitalier de PLOUGUERNEVEL et ses structures externes de santé mentale gérés par l'Association Hospitalière de Bretagne : 758,20 ETP
- Les Etablissements du secteur médico-social gérés par l'Association Hospitalière de Bretagne à la date de signature du présent Accord Collectif, à savoir :
 - Centre de Long Séjour de ROSTRENEN « Résidence Kéramour » : 54,50 ETP
 - Maison d'Accueil Spécialisée de CALLAC « Le Village Vert » : 49,12 ETP
 - Maison d'Accueil Spécialisée de SAINT-BRIEUC « Ker-Dihun » : 35,70 ETP
 - Centre de Post-Cure de SAINT-BRIEUC « L'Avancée » : 17,50 ETP
 - Maison d'Accueil Spécialisée de PLOEUC-SUR-LIE « Le Petit-Clos » : 26 ETP

L'association Hospitalière s'engage à procéder à des embauches compensatrices en contrats à durée indéterminée principalement à temps plein représentant 2,3 % de l'effectif soit :

- 18,50 embauches (équivalents temps plein) sur la base du nouvel horaire collectif de travail, affectées au Centre Hospitalier de PLOUGUERNEVEL et ses structures externes de santé mentale,
- 6,10 embauches (équivalents temps plein) sur la base du nouvel horaire collectif de travail, affectées aux Etablissements médico-sociaux.

RF *FA* 71 29⁶ PLG

Les embauches seront faites dans les catégories professionnelles et selon le calendrier prévisionnel suivant :

Catégories professionnelles	Nombre ETP	Dates limite d'embauche
Centre Hospitalier de PLOUGUERNEVEL Et ses structures externes de santé mentale : <ul style="list-style-type: none"> - Orthophoniste - Psychologues - Psychomotriciens - Assistantes de Service Social - Infirmiers - Ergothérapeute - Médecins Psychiatres - Conseiller en éducation sociale et familiale 	1,00 3,00 2,00 3,00 7,00 1,00 1,00 0,50	Dans un délai de 12 mois à compter de la date d'effet de l'Accord Collectif

Centre de Long Séjour de ROSTRENEN « Résidence Kéramour » <ul style="list-style-type: none"> - Infirmier - Agent de Service 	0,5 1,00	Dans un délai de 12 mois à compter de la date d'effet de l'Accord Collectif
--	-------------	---

REF *HA* 41 29' PLG.

Maison d'Accueil Spécialisée de CALLAC « Le Village Vert » <ul style="list-style-type: none"> - Infirmier - Agents de Service - Aide-Médico-Psychologique 	0,25 0,70 1,00	Dans un délai de 12 mois à compter de la date d'effet de l'Accord Collectif
Maison d'Accueil Spécialisée de SAINT-BRIEUC « Ker-Dihun » <ul style="list-style-type: none"> - Infirmier - Agent de Service 	0,25 1,00	Dans un délai de 12 mois à compter de la date d'effet de l'Accord Collectif
Centre de Post-Cure de SAINT-BRIEUC « L'Avancée » <ul style="list-style-type: none"> - Agent de Service - Conseiller en Economie Sociale et Familiale 	0,50 0,10	Dans un délai de 12 mois à compter de la date d'effet de l'Accord Collectif
Maison d'Accueil Spécialisée de PLOEUC-SUR-LIE « Le Petit Clos » <ul style="list-style-type: none"> - Aide-Médico-Psychologique - Secrétariat comptable 	0,70 0,20	Dans un délai de 12 mois à compter de la date d'effet de l'Accord Collectif

RUF *JH* 4A 29⁸ PLG

Article 5 – Maintien des effectifs :

L'Association Hospitalière de Bretagne s'engage à maintenir le niveau des effectifs visés à l'article précédent, augmenté de nouvelles embauches, pendant une durée d'un an à compter de la dernière des embauches effectuées en application de l'Article 4, pour les structures visées à l'Article 1 du présent avenant.

Article 6 – Temps partiel :

Pour les salariés à temps partiel, il sera fait strictement application des dispositions de l'Article 6 de l'Avenant n° 99-01 du 02 Février 1999 modifié par ses additifs et de l'Article 5 de l'Avenant n° 2000-02 du 12 Avril 2000. Ils seront informés par écrit de l'application de la réduction du temps de travail sauf refus expresse de leur part notifié par lettre recommandée avec accusé réception dès que possible et au plus tard dans le délai d'un mois.


Article 7 – Les Cadres

Les dispositions applicables aux cadres sont celles énoncées à l'Article 7 de l'Avenant n° 99-01 du 02 Février 1999 modifié par ses additifs. Les cadres soumis à un forfait horaire égal à 38 heures hebdomadaires sont :

- Le Directeur de Ressources Humaines
- Le Directeur des Services Financiers
- Le Directeur des Services Techniques
- Le Chef des Services Economiques
- L'Infirmier(e) Général(e) – Directeur (trice) du service de soins infirmiers
- Les médecins bénéficiant du titre 20 de la Convention Collective Nationale du 31 Octobre 1951
- Les pharmaciens bénéficiant du titre 20 de la Convention Collective Nationale Du 31 Octobre 1951.

Article 8 : Les travailleurs handicapés

Afin de poursuivre la réalisation de l'accord de branche relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, l'Association Hospitalière de Bretagne s'engage à maintenir à tout le moins lors de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail le taux de travailleurs handicapés atteint précédemment.

RUF  41 29⁹ PLG

Article 9 – Rémunération

Il sera fait strictement application des dispositions de l'Article 9 de l'Avenant n° 99-01 du 2 Février modifié par ses additifs et de l'Article 10 de l'Avenant n° 2000-02 du 12 Avril 2000.

TITRE II – AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

L'objet des dispositions du présent titre est de déterminer les modalités particulières d'application de l'accord de branche du 1^{er} Avril 1999 à l'exclusion du compte épargne temps conformément au préambule.

Article 10 – Heures supplémentaires

Conformément à l'Article 9 de l'accord de branche, les heures supplémentaires donneront lieu prioritairement à un repos compensateur majoré dans les conditions légales.

Le repos pourra être pris par journée entière ou par demi-journée dans un délai maximum de 3 mois suivant l'ouverture de ce droit. Il n'entraîne aucune diminution de la rémunération.

Les dates de repos seront demandées par le salarié à l'intérieur de la période fixée ci-dessus et avec un préavis de deux semaines, de préférence dans une période de moindre activité. Elles ne pourront être accolées à une période de congés payés.

L'absence de demande de prise de repos par le salarié dans un délai de trois mois, ne peut entraîner la perte de droit. Dans ce cas, la Direction est tenue de demander au salarié de prendre effectivement le repos dans un délai maximum d'un an.

Les salariés seront tenus régulièrement informés du nombre d'heures de repos porté à leur crédit, mois par mois par un document annexé à leur bulletin de paie ou par une mention spécifique dudit bulletin, précisant les droits acquis au titre de la période de paie considérée mais également les droits cumulés.


Ce document comportera également une mention l'ouverture du droit et rappelant le délai maximum fixé ci-dessus.

Article 11 – Répartition du temps de travail

Il est ici précisé qu'à l'exception des personnels cadres relevant des dispositions de l'Article 7 du présent accord et conformément à l'Article 10 de l'accord de branche, la durée du travail des personnels de l'Association Hospitalière de Bretagne est organisée sous forme d'un cycle.

Il est précisé que le personnel concerné par une réduction du temps de travail en nombre de jours ou demi-journées sur chaque cycle devra respecter les règles de prise suivantes :

- les jours ou demi-journées de RTT seront obligatoirement pris dans la période de référence de 12 mois consécutifs au titre de laquelle ils sont acquis.

ALF  4A 29¹⁰ PLG

- Ces jours de repos ou demi-journée seront pris à hauteur de 50 % sur l'initiative des salariés de manière compatible avec la fonction et les responsabilités assumées.

Article 11.1 – Répartition du temps de travail des personnels affectés au Centre Hospitalier de PLOUGUERNEVEL et structures externes de santé mentale et non visés à l'Article 05.04.2 de la Convention Collective Nationale du 31 Octobre 1951.

La répartition du temps de travail dans le cycle, variable selon les services d'affectation des personnels est la suivante :

1. Personnel de nuit :

La durée du travail de ce personnel reste fixée à 35 Heures depuis le 1^{er} Octobre 1995 mais sa répartition est la suivante :

- des semaines de travail de 38 heures à raison de 4 nuits de 9 heures 30 (au lieu de 9 heures)
- l'attribution de 15 jours de repos de 9 H 30 par jour sur l'année, de telle sorte que la moyenne de 35 heures est respectée.

Ces jours de repos seront attribués, en application de l'Article 13 de l'accord de branche, selon un calendrier qui permet d'en faire bénéficier les salariés par semaines de repos ou d'octroi de jours étalés dans le temps.


Comme prévu dans l'accord de branche, les partenaires sociaux conviennent que l'employeur établit en fonction des nécessités de service, le calendrier et les modalités de prise de congés. La moitié des jours de repos ainsi acquis pourra être pris au choix des salariés sauf raison impérieuse de service. L'employeur ne pourra opposer plus de deux refus consécutifs aux salariés sur une période de 12 mois à compter de la demande présentée dans le délai de prévenance prévu dans l'accord de branche.

2. Personnel de jour :

- affecté à la Conciergerie

La durée du travail de ce personnel est organisée sous la forme d'un cycle de 8 semaines et se répartit comme suit :

- 9 jours de travail effectif de 8 heures par quatorzaine

RUF  4A 29¹¹ PLG

- 1 jour de repos supplémentaire attribué toutes les huit semaines soit une moyenne hebdomadaire sur le cycle de 35 heures.
- affecté aux Services Administratifs, Economiques, Techniques et Pharmacie

La durée du travail de ce personnel est organisée sous la forme d'un cycle de quatorze jours et se répartit comme suit :

- 9 jours de travail effectif de 8 heures chacun,
- deux heures de repos à prendre obligatoirement dans le cycle compte tenu des nécessités de fonctionnement du service.

Ce personnel pourra, sur demande et à titre individuel, être autorisé par la Direction de l'Etablissement, qui appréciera en fonction des nécessités de fonctionnement du service, à effectuer la répartition suivante :

- 8 jours de travail effectif de 8 heures chacun
- 2 demi-journées de travail effectif de 3 heures chacune.

Les personnels de service de Blanchisserie sont également autorisés, sur demande écrite individuelle (volontariat), adressée à la Direction de l'Etablissement, à opter pour une répartition de la durée du travail à la semaine sur la base suivante :

- 5 jours de travail effectif de 7 heures chacun.

- affecté aux autres services :

La durée du travail de ce personnel est fixé à 35 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année et sa répartition est la suivante :

- des semaines de travail de 37 heures 30 à raison de 5 journées de 7 heures 30,
- l'attribution de 15 jours de repos sur l'année, de telle sorte que la moyenne de 35 heures hebdomadaire sur l'année soit respectée.

Ces jours de repos seront attribués, en application de l'Article 13 de l'accord de branche, selon un calendrier qui permet d'en faire bénéficier les salariés par semaines de repos ou d'octroi de jours étalés dans le temps.

1. RLF  4A 29¹² PLC

Comme prévu dans l'accord de branche, les partenaires sociaux conviennent que l'employeur établit en fonction des nécessités de service, le calendrier et les modalités de prise des congés. La moitié des jours de repos ainsi acquis pourra être pris au choix des salariés sauf raison impérieuse de service. L'employeur ne pourra opposer plus de deux refus consécutifs aux salariés sur une période de 12 mois à compter de la demande présentée dans le délai de prévenance prévu dans l'accord de branche.

11-2 Personnels affectés au Centre de Long Séjour de ROSTRENEN « Résidence Kéramour », au Centre de Post-cure de SAINT-BRIEUC « l'Avancée » et à la Maison d'Accueil Spécialisée de CALLAC « le Village Vert ».

1. Personnel de nuit :

La durée du travail de ce personnel reste fixée à 35 Heures depuis le 1^{er} Octobre 1995 mais sa répartition est la suivante :

- des semaines de travail de 38 heures à raison de 4 nuits de 9 heures 30 (au lieu de 9 heures)
- l'attribution de 15 jours de repos de 9 H 30 par jour sur l'année, de telle sorte que la moyenne de 35 heures est respectée

Ces jours de repos seront attribués, en application de l'Article 13 de l'accord de branche, selon un calendrier qui permet d'en faire bénéficier les salariés par semaines de repos ou d'octroi de jours étalés dans le temps.

Comme prévu dans l'accord de branche, les partenaires sociaux conviennent que l'employeur établit en fonction des nécessités de service, le calendrier et les modalités de prise des congés. La moitié des jours de repos ainsi acquis pourra être pris au choix des salariés sauf raison impérieuse de service. L'employeur ne pourra opposer plus de deux refus consécutifs aux salariés sur une période de 12 mois à compter de la demande présentée dans le délai de prévenance prévu dans l'accord de branche.

2. Personnel de jour :

La durée du travail de ce personnel est fixée à 35 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année et sa répartition est la suivante :

- des semaines de travail de 37 heures 30 à raison de 5 journées de 7 heures 30,
- l'attribution de 15 jours de repos sur l'année, de telle sorte que la moyenne de 35 heures hebdomadaire sur l'année soit respectée.

Ces jours de repos seront attribués, en application de l'Article 13 de l'accord de branche, selon un calendrier qui permet d'en faire bénéficier les salariés par semaines de repos ou d'octroi de jours étalés dans le temps.

Comme prévu dans l'accord de branche, les partenaires sociaux conviennent que l'employeur établit en fonction des nécessités de service, le calendrier et les modalités de prise des congés. La moitié des jours de repos ainsi acquis pourra être pris au choix des salariés sauf raison impérieuse de service. L'employeur ne pourra opposer plus de deux refus consécutifs aux salariés sur une période de 12 mois à compter de la demande présentée dans le délai de prévenance prévu dans l'accord de branche.

11. 3 Personnels affectés à la Maison d'Accueil Spécialisée de SAINT-BRIEUC « Ker-Dihun »

1. Personnel de nuit :

La durée du travail de ce personnel reste fixée à 35 heures depuis le 1^{er} Octobre 1995 et sa répartition reste la suivante : 7 nuits travaillées de 10 heures chacune sur un cycle de quatorze jours.

2. Personnel de jour :

La durée du travail de ce personnel est fixée à 35 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année et sa répartition est la suivante :

- des semaines de travail de 37 heures 30 à raison de 5 journées de 7 heures 30,
- l'attribution de 15 jours de repos sur l'année, de telle sorte que la moyenne de 35 heures hebdomadaires sur l'année soit respectée.

Ces jours de repos seront attribués, en application de l'Article 13 de l'accord de branche, selon un calendrier qui permet d'en faire bénéficier les salariés par semaines de repos ou d'octroi de jours étalés dans le temps.

Comme prévu dans l'accord de branche, les partenaires sociaux conviennent que l'employeur établit en fonction des nécessités de service, le calendrier et les modalités de prise des congés. La moitié des jours de repos ainsi acquis pourra être pris au choix des salariés sauf raison impérieuse de service. L'employeur ne pourra opposer plus de deux refus consécutifs aux salariés sur une période de 12 mois à compter de la demande présentée dans le délai de prévenance prévu dans l'accord de branche.

11.4 Personnels affectés à la Maison d'Accueil Spécialisée de PLOEUC-SUR-LIE « Le Petit Clos »

A l'exception des personnels cadres relevant des dispositions de l'Article 7 du présent avenant et conformément à l'Article 10 de l'accord de branche, la durée du travail des personnels affectés à la Maison d'Accueil Spécialisée de PLOEUC-SUR-LIE « Le Petit-Clos » est organisée sous forme de cycle.

1. Personnel de nuit :

La durée du travail de ce personnel reste fixée à 35 heures depuis le 5 Octobre 1998 et sa répartition reste la suivante : 7 nuits travaillées de 10 heures chacune sur un cycle de quatorze jours.

2. Personnel de jour :

2- 1 Le cycle de travail des personnels de jour à l'exception des personnels moniteur(s) d'atelier et animateur(s) sportif(s) est de quatre semaines consécutives. Le temps de travail dans le cycle se répartira sur 18 jours travaillés :

- avec une amplitude de travail journalière inégale pour les personnels infirmiers, aides-médico psychologiques, éducateurs spécialisés et agents de service
- avec une amplitude de travail journalière égale pour les personnels secrétaire-comptable, psychomotricien et psychologue.

La durée hebdomadaire moyenne de ces personnels étant de 35 heures.

2- 2 Le cycle de travail des personnels animateur(s) sportif(s) est de douze semaines consécutives. Le temps de travail dans le cycle se répartira comme suit : 4 journées de travail effectif pour une durée hebdomadaire totale de 33 heures auxquelles s'ajoutent deux journées de travail supplémentaire au cours de ce cycle de 12 semaines soit une moyenne de 35 heures par semaine sur le cycle,

2- 3 La répartition du temps de travail des personnels moniteurs d'atelier reste fixée sur cinq journées de travail par semaine d'amplitude journalière inégale selon les nécessités de service.

Articles 12 – Horaires de travail

12.01 – Contrôle des horaires

Chaque salarié est soumis à un horaire fixe défini avec son supérieur hiérarchique.

Le contrôle du temps de travail des populations concernées par cet accord, sera assuré selon les modalités décrites ci-dessous :

Une carte de pointage mensuelle visée par la hiérarchie et chaque salarié sera mise en place : ce système combiner le décompte du temps de travail, des dépassements et des interventions hors heures ouvrées.

12. 02 – Modalités de prévenance des salariés en cas de changement d'horaires

Il est convenu que la programmation indicative de l'horaire collectif ou individuel pourra faire l'objet de modifications par Etablissements visés à l'Article 1 du Titre I. Ces modifications devront, en tout état de cause, être communiquées aux salariés au moins 7 jours calendaires avant la date d'entrée en vigueur desdites modifications.

En cas d'urgence, le délai fixé à l'alinéa précédent pourra être réduit après consultation des institutions représentatives du personnel, sans être inférieur à 3 jours ouvrés.

TITRE IV – DISPOSITIONS FINALES

Article 13 – Suivi de l'accord :

L'application du présent accord collectif sera suivie par une commission constituée à cet effet.

13.1. Composition :

La commission sera composée :

- de quatre représentants pour chacune des organisations syndicales signataires du présent accord collectif,
- de trois représentants de l'Association Hospitalière de Bretagne.

La Commission pourra s'adjoindre, en fonction de l'ordre du jour et d'un commun accord entre ses membres, des représentants des différents services chargés de mettre en œuvre la réduction du temps de travail et la nouvelle organisation qui en résulte.

13.2 Mission

La Commission sera chargée :

* de suivre l'état d'avancement de la mise en œuvre du présent accord et notamment de :

- la mise en œuvre des nouveaux horaires
- Le suivi de la nouvelle organisation du travail
- La réalisation des embauches programmées

* de proposer des mesures d'ajustement au regard des difficultés rencontrées.

13.3 Réunions

Les réunions seront présidées par un des représentants de l'Association Hospitalière de Bretagne qui devra prendre l'initiative de convoquer la Commission de suivi aux échéances prévues.

La périodicité des réunions est fixée pour l'année 2000 et jusqu'au 30 Juin 2001 à une réunion tous les ~~deux~~ mois, puis à une réunion ~~par~~ mois jusqu'au 31 Décembre 2001.

Au-delà, le suivi sera opéré par les organisations syndicales dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

Article 14 – Durée – Date d'effet

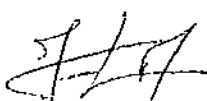
Sous réserve de l'application du dernier alinéa de l'Article 13.3, le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet dès que les conditions précisées à l'Article 15 seront réunies.

Article 15 – Prise d'effet

Bien que la mise en œuvre du présent accord nécessite un agrément ministériel et le respect des conditions de publicité visées à l'Article 17, les partenaires sociaux s'engagent à appliquer les dispositions du présent accord au plus tôt le 30 Octobre 2000 et au plus tard le 31 Décembre 2000.

Article 16 – Dénonciation - Révision

La dénonciation du présent accord ne peut qu'être totale au regard du principe d'indivisibilité retenu par les parties.

H. RLF  UN 29¹⁷ PLG

En cas de dénonciation par les parties, le présent accord continuera à s'appliquer jusqu'à ce qu'un nouvel accord lui soit substitué et au plus tard pendant un an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de trois mois.

Conformément aux dispositions de l'Article L. 132-8 du Code du Travail, une nouvelle négociation s'engagera à la demande de l'une des parties intéressée dans les trois mois suivant la date de dénonciation.

Par partie au sens de cet article, il y a lieu d'entendre d'une part, l'Association Hospitalière de Bretagne et d'autre part, l'ensemble des organisations syndicales représentatives signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement en totalité et sans réserve.

Si une seule organisation syndicale dénonce le présent accord, celui-ci continuera à lier, s'ils existent, les autres signataires et donc à produire effet dans les relations de travail au sein de l'Association Hospitalière de Bretagne.

Dans les mêmes conditions que celles où ils peuvent le dénoncer, l'Association Hospitalière de Bretagne, comme les organisations signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement sans réserve et en totalité, peuvent également demander à tout moment la révision de certaines clauses conformément aux dispositions de l'Article L.132-7 du Code du Travail.

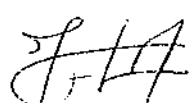
Toute demande de révision, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle sera notifiée par lettre recommandée avec accusé réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard dans un délai de trois mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les dispositions, objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion éventuelle d'un nouvel avenant.

Article 17 – Publicité et dépôt de l'accord

Conformément aux dispositions légales, le présent accord collectif sera déposé par l'Association Hospitalière de Bretagne par lettre recommandée avec accusé réception auprès de :

- La Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Côtes-d'Armor (cinq exemplaires signés)
- du Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de GUINGAMP (un exemplaire signé)
- du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité pour agrément (deux exemplaires originaux signés)

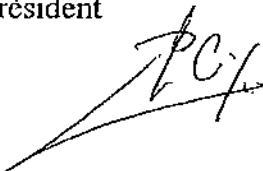
H. RLF  UN 25¹⁸ PLG

Mention du présent accord figurera sur les panneaux d'affichage de la Direction et une copie sera remise aux Délégués du Personnel, aux membres du Comité d'Entreprise et du C.H.S.C.T.

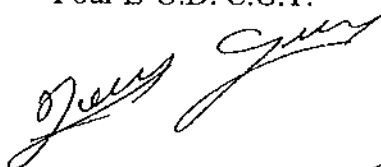
Fait à PLOUGUERNEVEL, le 24 Octobre 2000

Pour l'Association Hospitalière
De Bretagne

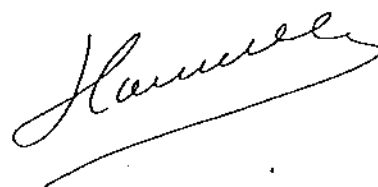
Le Président



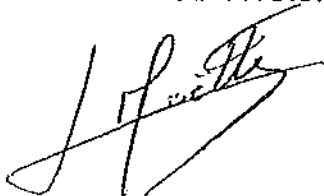
Pour L'U.D. C.G.T.



Pour l'U.D. C.F.D.T.



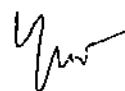
Pour l'U.D.C.G.T.-F.O.



Pour l'U.D. C.F.T.C.



Pour l'U.D. C.G.C.



MISE EN PLACE DES 35 HEURES

DISPOSITIONS GENERALES

DISPOSITIONS GENERALES

Rémunération : Base indiciaire + indemnité de solidarité = total indiciaire mensuel
151 H 67 17 H 33 169 H

- a) personnel à temps complet : nouvel horaire collectif fixé par accord ARTT à 35 heures hebdomadaires, le salaire sera établi comme mentionné ci-dessus.
Le personnel de nuit dont l'horaire de travail est déjà à 35 heures ne perçoit pas l'indemnité de solidarité mais perçoit un taux horaire plus élevé.
Les personnels affectés au service de veille après le 30 octobre 2000 (ou CDD embauchés après cette date) percevront l'indemnité de solidarité
- b) personnel à temps partiel définitif : ex. mi-temps PRP ou embauche définitive à 0.50 % le temps de travail est réduit de 10 % et confirmé par un avenant au contrat de travail initial qui précise le mode de rémunération précisé ci-dessus.
Si un personnel refuse de réduire son temps de travail, il ne perçoit pas l'indemnité de solidarité.
- c) personnel à temps partiel choisi : le temps partiel choisi et autorisé (voir modalités de du temps partiel) fera également l'objet d'un avenant au contrat de travail le quel mentionnera en outre, le mode de rémunération appliqué ci-dessus, indemnité de solidarité incluse.

MISE EN PLACE DES 35 HEURES

DISPOSITIONS GENERALES

Mise en place :

a) services médicaux - personnel à temps plein - 7 H 30 par jour ou 9 H30 par jour + 15 jours de RTT sur l'année (récupération en heures ou en jours).

b) services administratifs, économiques, techniques et pharmacie : - personnel à temps plein 8 H 00 par jour + 23 jours de RTT sur l'année, soit 1 jour + 2 H à prendre obligatoirement par quatorzaine.

Les personnels à temps partiel ne bénéficient pas de jours RTT.

Modalités de prise ARTT

- services médicaux : possibilité de bénéficier d'une semaine de repos ou de jours étalés dans le temps, la moitié au choix du salarié
- autres services dans lesquels les jours ARTT à prendre par quatorzaine sont fixés par le planning : si un jour RTT coïncide avec un jour férié, la récupération de ce jour ARTT est à faire et si CP durant 1 semaine, reste à prendre 1 jour de RTT plus 1 heure dans la quatorzaine.

Incidence de la maladie, A.T., maternité, congés exceptionnels, congés pour événements familiaux, congés pour soigner un enfant malade, congés sans solde sur les jours de RTT

Ces absences ont une incidence sur le nombre de jours RTT de l'année. Il y a lieu de les décompter des jours de RTT de la manière suivante :

- services à base journalière de travail de 7H30 : décompter 30 minutes par journée d'absence
- services à base journalière de travail de 9H30 : décompter 45 minutes par journée d'absence
- services à base journalière de travail de 8H00: décompter 55 minutes par journée d'absence

ce décompte se fait par jour œuvré d'absence, c'est à dire en enlevant :

- les repos inclus dans la période d'absence pour les services à repos variables
- les repos et les jours fériés inclus dans la période d'absence pour les services à repos fixes,

Congés payés suite à la mise en place de la R.T.T. pour les personnels travaillant à temps complet

Compte tenu des jours de RTT à récupérer dans les services dont la durée journalière est de 7 H 30 et de 9 H 30 et de la possibilité de les cumuler, il est convenu que la prise des congés d'été doit se faire à raison de 4 semaines minimum du 1^{er} juin au 30 septembre.

Gestion des CDD

Services généraux : les jours de repos étant fixes, la paie est établie selon le nombre de jours et le nombre d'heures effectuées durant le contrat

Services médicaux : Le temps à travailler pour les CDD est calculé en heures selon la formule : $\frac{35}{7} \times \text{nombre de jours de contrat}$

Pour déterminer le nombre de jours de travail, il y a lieu de diviser le résultat obtenu par l'amplitude de la journée de travail : 7h50 (services de jour), 9H50 ou 10H (services de nuit)

Pour les temps partiels, il y a lieu de proratiser selon le temps de travail.

Ex : 1 personnel est engagé du 3 au 10 janvier à raison de $\frac{22H30}{35}$ dans 1 service à 7H30

Il devra travailler : $\frac{35}{7} \times 8 = 40$ soit $\frac{40 \times 22.50}{35} = 25 \text{ H } 71$

En nombre de jours $\frac{25.71}{7.50} = 3.43 \text{ jours}$ soit 3 jours et 3 heures 1/4

Calcul des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires s'apprécient à la quatorzaine pour tous les personnels.

Seuil de déclenchement des H.S.

Services généraux et administratifs :

Services à 8 heures par jour : au delà de la 70^{ème} heure

Autres services médicaux et médico-techniques :

Services à 7 H 30 par jour : au delà de la 75^{ème} heure

Service à 9 H 30 par jour : au delà de la 76^{ème} heure

Service à 10 H par jour (7 j sur la quatorzaine) : au delà de la 70^{ème} heure

Dans tous les cas, les 8 premières heures supplémentaires sont majorées à 0.25 % et les suivantes à 0.50 %

Séjours thérapeutiques :

Récupérations accordées lors d'un séjour thérapeutique à partir du 1^{er} Janvier 2001 :

Séjour : 8 Heures par journées passées

Voyage : cas des séjours neige où le voyage s'effectue la veille,

Récupération des heures : de l'heure du départ de Plouguernevel jusque 9 heures pour l'aller et de 17 heures à l'heure d'arrivée à Plouguernevel, pour le retour (heures supplémentaires), les horaires de journées de séjour thérapeutique s'appréciant de 9 h à 17 h.

Incidence de la maladie et du congé sans solde :

La maladie ou le congé sans solde n'ont pas d'incidence sur les droits à repos définis par le planning établi qui ne doit, en aucun cas, être modifié du fait de l'absence mais qui doit être respecté

Divers :

Possibilité de prendre les jours RTT en heures et sans limite, suivant les nécessités du service.

La récupération des jours fériés antérieurs à la mise en place de la RTT se fait sur la base d'une journée de travail effective

La prime de dimanche et de jours fériés est payée sur la base de la journée de travail (7 h 30, 8h00, 9h30 ou 10h00).

Transmissions - cas particulier : dans les unités où un seul infirmier est de service, il est convenu de prioriser les transmissions entre l'équipe du matin et l'équipe de l'après midi.

Pour l'année 2001 : possibilité de récupérer les jours fériés par anticipation

Services généraux : possibilité d'effectuer des semaines à raison de 4 jours de travail de 8 heures et 1 jour de travail de 3 heures ou, 4 jours de travail de 8 heures, 1 jour de travail de 4 heures avec récupération d'1 heure par semaine ou 2 heures par quinzaine

MODALITES D'APPLICATION DU REGIME DE TRAVAIL
A TEMPS PARTIEL
DE L'ASSOCIATION HOSPITALIERE DE BRETAGNE

Services médicaux

Journée 7 H 30

Autres services

Journée 8 H

TRAVAIL A MI-TEMPS

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">- <u>Par semaine complète</u>
4 journées de 7 H 30
1 journée de 5 H
sur une quatorzaine
- <u>2 Jours / 3 Jours par quatorzaine</u>
en alternance 1 semaine sur 2
avec récupération de 2 H 30 par quatorzaine | <ul style="list-style-type: none">- <u>Par semaine complète</u>
4 journées de 8 H
1 journée de 3 H
sur une quatorzaine
- <u>2 jours / 3 jours par quatorzaine</u>
en alternance 1 semaine sur 2
avec récup. de 5 H par quatorzaine |
|---|---|

ou

récupération d'1 journée toutes les
6 semaines

Services médicaux (nuit) base 9H30

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">- <u>2 jours par semaine</u>- <u>par semaine complète de 4 nuits par quatorzaine</u> | (avec récupération d'une nuit toutes
6 semaines environ) |
|---|---|

CONGES PAYES (Possibilité de ne prendre que 3 semaines durant l'été)

13 jours ½
base 7 H 30

13 jours ½
base 8 Heures

11 jours
base 9H30

AUTRES TEMPS PARTIELS

7 H 30 1 journée travail par semaine
35 H

droits : 5 C.P. 1/2

8 H 1 journée de travail par semaine
35 H

droits : 5 C.P.1/2

15 H30 2 journées de travail par semaine
35 H

droits : 11 C.P.

16 H 2 journées de travail par semaine
35 H

droits : 11 C.P.

22 H 30 3 journées de travail par semaine
35 H

droits : 16 C.P. 1/2

24 H 3 journées de travail par semaine
35 H

droits : 16 C.P.1/2

30 H 00 4 journées de travail par semaine
35 H

droits : 22 C.P.

32 H 4 journées de travail par semaine
35 H

droits : 22 C.P.

80 % 28 H par semaine
(congé parental)
4 journées de travail de 7 H 30 par
semaine avec récupération de 2 H 00

droits : 22 C.P.

80 % 28 H par semaine
(congé parental et autre)
- 7 journées de travail par quatorzaine soit
4 j / 3 J en alternance une semaine sur 2

droits : 20 C. P.

VEILLEURS (9 h 30 par nuit)

T.C. = 4 jours par semaine	droits : 22 CP
½ temps = 2 jours par semaine ou 4 jours 1 semaine sur 2	droits : 11 CP.
3 nuits /semaine = 28H30	droits : . 17 CP
1 nuit /semaine 9 H 30	droits : 5 CP 1/2

VEILLEURS (10 H par nuit)

T.C.	droits : 20 jours de C.P.
½ temps	droits 10 jours
1 nuit /semaine	droits : 5 CP 1/2

**TOUS LES PERSONNELS A TEMPS PARTIEL SONT AUTORISES A NE
PRENDRE QUE 3 SEMAINES DE CONGE DURANT L'ETE**

RECUPERATION DES JOURS FÉRIÉS * (Pont et fête locale)

La récupération des jours fériés* se fait au prorata du temps de travail et suivant la durée journalière.

Bases journalières

	<u>7 H 30</u>		<u>8 H 00</u>
½ temps	3 H 45	1/2	4 H 00
30/35	6 H 30	32/35	7 H 30
80% (28 H)	6 H 00	80%	6 H 30
22,30/35	5 H 00	24/35	5 H 30
15/35	3 H 15	16/35	3 H 45
7.30/35	1 H 30	8/35	2 H 00

	<u>9 H 30</u>		<u>10 H 00</u>
1/2 temps	4 H 45	½	5 H 00
28.5/35	7 H 45	30/35	8 H 30
19/35	5 H 15	20/35	5 H 45
9.50/35	2 H 30	10/35	2 H 45