Qu'est-ce SOLIDAIRES?

SUD Santé-Sociaux est membre de l'UNION Syndicale SOLIDAIRES.

Cette union interprofessionnelle regroupe une quarantaine de fédérations et syndicats nationaux, tant du secteur public que privé. C'est un outil au service de ceux et celles qui se reconnaissent dans un syndicalisme fort, unitaire, démocratique, indépendant de tout pouvoir, de lutte, liant défense quotidienne des salarié-es et projet de transformation de la société.

Pourquoi une convention collective unique?

La CC 66 n'est pas parfaite et de nombreux acquis sont remis en cause régulièrement dans des établissements.
Les employeurs ne sont d'accord que sur un point, la refonte de la convention mais ils sont en désaccord sur quoi mettre en place.

La FEGAPEI souhaitent une convention collective de branche. Le SOP et le SNASEA veulent une convention qui chapeaute l'ensemble du secteur puis un système « d'annexe » pour le sanitaire, le médico-social et le social. Ils ne veulent pas entendre parler d'une CCU.

Les attaques sur la CC 66 sont certaines. Il faudra continuer à la défendre mais aussi améliorer les droits.
Il faut poser la revendication au niveau de la branche. Tous les salariés de la branche BASS doivent avoir les mêmes droits. Ce ne sont pas les salariés qui choisissent leur convention ou de ne pas en avoir, ils subissent le choix de leurs directions.

C'est pourquoi la Fédération SUD Santé-Sociaux travaille sur un projet de Convention Collective Unique (CCU) qui repense totalement le droit à la formation, l'organisation du travail mais surtout la rémunération.

En voici quelques principes:

- Une seule grille unique des salaires pour toutes et tous, sans indice ni valeur de point;
- Un salaire minimum à 1500€ net incluant des revalorisations de salaires, les primes fixes et le rattrapage des pertes du pouvoir d'achat;
- La diminution significative des écarts salariaux;
- Une progression continue et linéaire de la carrière;
- Aucune part variable introduisant l'individualisation du salaire.

Pour plus d'information sur ce projet, contactez les militant-es syndicaux.

VOS DROITS

Convention Collective 66

Introduction:

Ce guide s'adresse à tous les salariés à qui on applique la convention collective du 15 mars 1966 qui s'appelle Convention Collective nationale des Etablissements et Services pour Personnes Inadaptées et Handicapées.

Elle s'inscrit dans le secteur sanitaire et médico-social privé associatif c'est-à-dire non lucratif.
Les autres conventions de ce secteur sont :

- La convention des Centres de lutte contre le cancer (CLCC)
- La convention collective de la Croix Rouge
- La convention collective de la FEHAP(CC 51 de 1951)
- La convention collective de l'enfance inadaptée de 1965
- Ainsi qu'un accord particulier du SOP pour les CHRS

Les conventions collectives sont issues de luttes sectorielles pour préciser l'ensemble des règles suivant lesquelles s'exerce le droit des travailleurs de ce secteur en terme de conditions d'emploi et de travail, de garanties sociales et de salaire. En plus de préciser le Code du travail elles ne pouvaient, avant 2004 et la loi Fillon, que l'améliorer.
Elles sont issues d'un compromis entre les employeurs et les organisations syndicales. Les droits acquis varient donc en fonction du contexte politique et du rapport de force.

Dans le secteur sanitaire, médico-social et social, les meilleures conventions ont été signées dans les années 1970 les conventions UNAF (dans les services de tutelle) et CLCC dataient de 1971.

A l'heure actuelle, les conventions collectives, au même titre que l'ensemble du droit du travail sont menacées.
Au nom de la concurrence et pour nous au nom de la limitation du déficit public il faut baisser le coût du travail, remettre en cause les avantages acquis, individualiser les salaires et mettre les salariés en concurrence.

Toutes les conventions collectives du secteur ont été soit dénoncées et remplacées par des textes inférieurs, les CLCC et l'UNAf soit toilettées et allégées comme la CC 51 et la Croix rouge.

Seule la CC 66 a été sauvegardé jusqu'à maintenant grâce aux mobilisations menées en 2005 et 2006. Pour autant elle n'est pas idéale et nous devons la faire évoluer.

En conclusion de ce guide, Sud Santé Sociaux vous présentera ces propositions de convention collective pour l'ensemble des secteurs.

Qu'est-ce SUD Santé-Sociaux?

SUD Santé-Sociaux:

Fin 1988, la région parisienne Santé CFDT est exclue car elle a soutenu activement et en force la coordination des infirmières. Elle crée le CRC (Coordonner Rassembler Construire).

Elle prend la dénomination SUD en 1997 et devient la Fédération SUD-CRC.
En octobre 2000, elle devient la Fédération SUD Santé-Sociaux.

En 2003, elle devient représentative dans la Fonction Publique Hospitalière.

Elle compte plus de 14 000 adhérents à ce jour, dans le sanitaire et médico-social publics, dans le sanitaire, le social et le médico-social privé à but non lucratif ou but lucratif. Le champ syndical est très important de l'hôpital public aux cliniques privées, aux laboratoires d'analyse aux officines de pharmacie sans oublier tout le secteur médico-social (IME, ESAT, CRF, IMPRO….) et le secteur social tant les institutions que les services à domicile. Il faut ajouter tout le secteur des personnes âgées et des jeunes avec l'animation socioculturelle.
Elle est présente dans 20 régions et 80 départements.

La représentativité de SUD dans le privé:

SUD Santé-Sociaux n'est officiellement représentatif que dans la Convention Collective des Centres de Luttes contre le Cancer (CLCC).

Ailleurs, les syndicats dits « représentatifs » sont la CGT, FO, la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC. Ils ont depuis 1966 une représentativité dite «irréfragable», que l'on ne peut pas attaquer.
Mais, les mobilisations récentes et à venir de défense et d'amélioration de la CC 66 prouvent que nous sommes représentatifs dans ce secteur. Un dossier de demande de représentativité dans la CC66 est en cours, à suivre.

Quelles sont les structures et les représentants du personnels que vous élisez et/ou qui vous défendent?

Le ou la Délégué Syndical (DS): Il ou elle est désigné-é par le syndicat. Il ou elle représente ce dernier auprès de l'employeur, participe aux négociations annuelles, au protocole préélectoral, et peut signer les accords collectifs sur mandat des salariés.

Le ou la Délégué-é du Personnel (DP): Il ou elle est le ou la garant-e de l'application du droit pour tous.

Il ou elle est élu-e par vous pour 4 ans maximum. Les DP sont reçus obligatoirement collectivement tous les mois par l'employeur ou, à tout moment et à leur demande, collectivement ou individuellement.

Les questions qu'il pose peuvent concerner: l'application du droit du travail en matière d'embauche, de rémunération, de reclassement, d'affectation, de classification, de promotion, de mutation de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement, de harcèlement (droit d'alerte), l'hygiène et la sécurité en lien avec le CHSCT, les accords dans l'établissement. Il peut interpeller le CE et l'inspecteur du travail. Tout est noté sur un registre que vous pouvez consulter ainsi que l'inspecteur du travail.

Le DP peut se déplacer dans l'entreprise à tout moment. Il a également accès à tous les documents susceptibles de vous défendre et de vous informer.

Le Comité d'Entreprise (CE):

Il est élu par vous, il est présidé par l'employeur et est composé d'1 secrétaire, d'1 trésorier, du représentant syndical, d'1 collège cadre et d'1 collège salariés. Il se tient obligatoirement 1 fois par mois.

Le CE est consulté sur les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'établissement et dans l'organisation du travail, la formation professionnelle et les techniques de production. Il assure et contrôle toutes les activités sociales et culturelles. Il détermine le règlement intérieur.

Le PV est accessible à tous les salariés.

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT):

Il est élu par les élus titulaires CE+DP. Ses attributions sont: la protection des salariés, les conditions de travail, la détection d'un danger grave et imminent. Il travaille en lien avec l'inspecteur et le médecin du travail.

Il peut intervenir envers toute personne travaillant dans l'établissement et quelque soit son contrat de travail.

A qui s'adresse ce guide et quelle est la convention collective (CC) expliquée dans ce guide?

Il existe plusieurs Conventions Collectives (CC) dans le secteur social , médico social et sanitaire privé à but non lucratif: CC66, CC51, Croix-Rouge, Accord CHRS, CLCC, CC65 etc….

Ce guide explique les droits de la CC 66 et doit être compléter par des accords de branche, plus généraux, et d'entreprise, en principe plus favorables, dans les établissements. C'est la convention la plus répandue dans le social pour les salariés qui travaillent dans les établissements suivants: IME, ESAT, MAS, Foyer, Centre d'Hébergement, et de Réadaptation Sociale, Foyers de jeunes travailleurs, Centre de soins, sauvegardes, clubs de prévention…

D'où vient votre droit du travail?

Les accords sont présentés par ordre hiérarchique décroissant.

Le code du travail:

Il détermine la base du droit du travail. Il est composé de lois, de décrets et règlements. C'est le socle minimal applicable à tous et la base du droit du travail dans le secteur privé. Tous les autres accords cités ensuite ne pouvaient aller en dessous avant la loi Fillon de mai 2004 qui autorise des dérogations sur tout, à l'exception des salaires et de la protection sociale.

L'accord de branche:

La branche professionnelle du secteur présentée ici est la BASS branche des associations sanitaires et sociale, plus connue sous le nom d' UNIFED qui n'est que le regroupement des employeurs du secteur sanitaire, médico-social et social.

Le 11 octobre 1993, l'UNIFED a signé avec l'ensemble des organisations représentatives du secteur un protocole d'accord créant la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la Branche sanitaire, médico-sociale et sociale privée à but non lucratif. Ce secteur regroupe 325 000 salariés.

Ces accords déterminent les principes de politiques économiques et sociales communs et définit les orientations communes.

Il y a eu des accords sur les 35h et l'organisation du travail, le travail de nuit, l'apprentissage, la formation et les astreintes.

Ces accords doivent s'appliquer à tous les salariés du secteur.

Les Conventions Collectives (CC) :

Une CC est signée entre les syndicats des employeurs et les organisations syndicales des salarié-es reconnues représentatives.
Soit elle est étendue par le ministère et s'applique de droit à l'ensemble des salariés, soit elle n'est pas étendue et seuls les salariés dont l'employeur adhère à la convention collective en bénéficie. C'est le cas pour la majorité des conventions du secteur.

Elle détermine: son champ d'application, le droit syndical, les emplois, l'organisation des métiers, les salaires et leur hiérarchie, les congés, les absences, les retraites complémentaires, l'hygiène et la sécurité, les procédures de conciliations et négociations, les points de ruptures. On appelle cela le corpus de la CC et les annexes organisant les métiers et les salaires.

La CC peut être complétée ultérieurement par des avenants ou annexes, signés entre employeurs et syndicats.

Elle doit être mise à disposition des salarié-es et un avis mentionnant la CC applicable dans l'établissement doit être affiché sur les lieux de travail et sur la fiche de paie.
Les droits conventionnels ne comportent pas toutes les mêmes droits, mais surtout de nombreux salariés de nos secteurs ne bénéficient que des dispositions du Code du Travail.

Les accords d'entreprises et établissements:

Ils sont signés dans l'établissement entre l'employeur et les syndicats et améliorent les CC ou statuent sur un point non traité dans la CC et/ou le Code du Travail.

Le règlement intérieur:

Il est obligatoire et est limité aux domaines suivants: hygiène et sécurité, discipline et échelle des sanctions, défense des salariés. Il est donné à tout salarié-e à l'embauche.

Les droits d'usages:

Ce sont des habitudes observées depuis un certain temps au sein d'une entreprise et qui viennent suppléer au silence des textes officiels citées précédemment. Ils peuvent être dénoncés à tout moment par l'employeur, à condition qu'il respecte la procédure légale de consultation des représentants des personnels..

Vos droits à la formation:

Le droit à la formation recule d'année en année.
La formation professionnelle continue des salariés comprend:

- Des formations organisées par les entreprises dans le cadre de leur plan de formation
- Le Congés Individuel de Formation (CIF)
- Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

Le plan de formation:

Ce plan est soumis pour avis au Comité d'Entreprise où siègent vos représentants du personnel.

Le Congés Individuel de Formation (CIF):

- Pour les CDI depuis 1 an dans l'entreprise, le CIF est de droit, sauf nécessité de service, sur le temps de travail. La demande se fait par écrit à l'employeur dans un délais allant jusqu'à 120 jours si la formation entraîne un arrêt de travail de plus de 6 mois, sinon c'est 60 jours. L'employeur répond dans les 30 jours, le stage ne pouvant être différé de plus de 9 mois.
  La prise en charge financière de la formation se fait par l'organisme paritaire agrée auquel cotise votre employeur, c'est le salarié qui en fait la demande écrite. Elle peut aller de 80% à 100% en fonction du salaire et du type de formation.
- Pour les CDD présents plus de 4 mois, consécutifs ou pas, dans les 12 derniers mois, le CIF se déroule en dehors du contrat, pas plus tard que 12 mois après le terme du contrat La prise en charge financière de la formation se fait par l'organisme paritaire agrée auquel adhère son dernier employeur.

Le Droit Individuel à la Formation (DIF):

Pour les CDI depuis plus d'1 an dans l'entreprise et les CDD depuis plus de 4 mois, consécutifs ou non, dans les 12 derniers mois:

- 20h de formation par an, cumulables sur 6 ans avec un maximum de 120h, au prorata pour les temps partiels.
- Le DIF est demandé par le salarié, par écrit en précisant la formation, son coût et les dates. L'employeur donne son accord pour le départ en formation dans un délai d' 1 mois
- Le choix de la formation se fait par accord écrit entre le salarié et l'employeur. En cas de désaccord sur le choix de la formation pendant 2 années consécutives, la demande du salarié peut être traitée par le CIF.
- Le DIF s'effectue pour tout ou partie en dehors du temps de travail. Si la formation a lieu en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie d'une allocation formation d'un montant égal à 50% de sa rémunération nette.

Congés maladie, congés maternité et d'adoption, accident de travail:

Congés maladie:

En cas d'arrêt maladie dûment constaté, le salarié comptant 1 an de présence dans l'entreprise, recevra, sous déduction des indemnités journalières perçues au titre de la sécu et d'un régime complémentaire de prévoyance:

- Son salaire net pendant les 3 premiers mois
- Un demi salaire net pendant les 3 mois suivants.

La période de référence est la période de 12 mois consécutifs précédent l'arrêt de travail en cause.

Au cours d'une période de 12 mois, si un salarié a épuisé ces 6 mois d'arrêt, il devra reprendre son travail 6 mois pour pouvoir de nouveau bénéficier de ces droits.

Au delà de 6 mois d'arrêt, l'employeur peut rompre son contrat de travail pour le remplacer.

Dans ce cas, le salarié en longue maladie conserve pendant 5 ans un droit de priorité d'embauche pour reprendre son poste si ce dernier se libère.

Arrêt maternité et congés d'adoption:

Les salariées comptant 1 année de service effectif, percevront pendant toute la durée légale de leur congés maternité ou congés d'adoption, leur salaire net sous forme de prestations journalières dues par la sécurité sociale et par un régime de prévoyance.

Les femmes enceintes bénéficient d'une réduction de l'horaire hebdomadaire de 10% à partir du 3ème mois de grossesse sans réduction de salaire.

Congés pour accident de travail et maladie professionnelle:

En cas d' accident de travail ou de maladie professionnelle dûment reconnus par la sécurité sociale et entraînant un arrêt de travail, le salarié, recevra, sous déduction des indemnités journalières au titre de la sécu et d'un régime complémentaire de prévoyance:

- Son salaire net pendant les 3 premiers mois
- Un demi salaire net pendant les 3 mois suivants.

Ces dispositions sont applicables pour toutes les périodes de rechute survenant dans le même établissement.

Après son arrêt, le salarié déclaré apte par le médecin du travail, retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Si le salarié est déclaré inapte, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi adapté et aussi comparable que possible à l'emploi précédent.

Si le salarié refuse ce reclassement ou si l'employeur ne peut proposer, en le justifiant, ce reclassement, il peut survenir une rupture de contrat avec indemnités conventionnelles de licenciement.

Votre contrat de travail:

Un contrat de travail est un contrat par lequel une personne, le ou la salarié-e, s'engage à travailler pour le compte d'une autre, l'employeur-e, sous sa subordination et en échange d'une rémunération.

Le contrat peut contenir :

Dans le code du travail:

- La qualification professionnelle correspondant aux fonctions réellement exercées par le salarié-e,
- les conditions de travail, qui doivent être conformes à la réglementation,
- le lieu de travail,
- les diverses primes,
- la période d'essai.

Le contrat de travail à durée déterminée doit obligatoirement être écrit (sinon il est réputé conclu à durée indéterminée), le contrat de travail à temps partiel également (sinon réputé à temps plein).

Un contrat écrit est imposé par de nombreuses conventions collectives.

Dans la CC66:

La lettre d'embauche vaut contrat de travail à la fin de la période d'essai de 1 mois.

Pour un CDI, la période d'essai est de 1 mois pour les salarié-es non cadre et de 6 mois pour les cadres.

Elle comporte :

- la date d'entrée,
- le lieu,
- la nature de l'emploi et des fonctions,
- le coefficient hiérarchique,
- la durée de la période d'essai et celle du délais-congés en cas de licenciement ou de démission,
- la rémunération mensuelle brute,
- le niveau d'ancienneté et les conditions d'accession à l'échelon supérieur,
- le type de retraite complémentaire et de prévoyance,
- la convention collective appliquée à l'établissement.

Toutes modifications de contrat de travail doivent être notifiées par écrit et proposées pour signature au salarié-e, c'est un avenant au contrat de travail.

Votre bulletin de salaire:

Doivent apparaître sur votre bulletin de salaire les éléments suivants :

- 3 numéros qui identifient l'entreprise (numéro SIREN), l'établissement (numéro SIRET) et l'activité principale exercée (code APE). Cela permet d'identifier l'établissement dans lequel vous travaillez et le champ syndical auquel vous appartenez et la convention collective qui vous concerne.
- Le nom et l'adresse de l'employeur
- La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale
- L'intitulé de la Convention collective applicable au salarié
- Le nom et emploi du salarié-e ainsi que son coefficient et son ancienneté
- La période et le nombre d'heures travaillées en distinguant celles étant majorées pour heures supplémentaires et le récapitulatif de l'année
- La nature et le montant des éléments du salaire
- Le montant de la rémunération brute et le récapitulatif des salaires brut et net imposable de l'année
- Le montant de la CSG
- La nature et le montant des cotisations sociales et la nature et le montant des cotisations de la part patronale et leurs récapitulatifs de l'année
- Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié-e
- La date de paiement de cette somme
- Les dates de congés et le montant de l'indemnité correspondante lorsqu'une période de congé annuel ou trimestriel est comprise dans la période de paie considérée et le récapitulatif des droits aux congés
- Le récapitulatif du Droit Individuel à la Formation tout au long de la vie en heures

Les grilles salariales sont définies dans la convention collective ainsi que l'évolution de carrière pour chaque métier.

Autres congés:

Fériés:

Le ou la salarié a droit à 11 fériés dont le lundi de pentecôte.

Le salarié dont le repos hebdomadaire n'est pas habituellement un dimanche a droit, quand le férié tombe un dimanche, à un repos compensateur d'égale durée quand il a assuré son service un jour férié légal ou si ce jour coïncide avec son repos hebdomadaire.

Le salarié en repos habituellement le dimanche n'a pas droit à ce repos compensateur.

En cas de modulation ou d'annualisation, le salarié bénéficie d'un repos d'égale durée.

Congés annuels supplémentaires dits «Congés trimestriels »:

- Pour les personnels éducatifs, pédagogiques, sociaux, les psychologues, et les rééducateurs du secteur enfant: 6 jours consécutifs.
- Pour les administratifs, les agents des services généraux, les veilleurs de nuit et les infirmiers, 3 jours consécutifs.

Ces jours sont ouvrés, par trimestre, sauf celui des congés annuels. La prévention spécialisée bénéficie de 24 jours. Des accords d'entreprise peuvent étendre ce droit au secteur adulte.

Congés pour évènements familiaux:

Ils sont accordés, sur justification, pour des évènements d'ordre familial:

- 5 jours ouvrables pour mariage du salarié
- 2 jours ouvrables pour mariage d'un enfant
- 1 jour ouvrable pour mariage d'un frère ou d'une sœur
- 5 jours ouvrables pour décès du conjoint ou d'un enfant
- 2 jours ouvrables pour décès d'un parent (père, mère, frère, sœur, grands-parents, beaux-parents, petits-enfants).

Congés pour enfants gravement malades:

En cas de maladie grave d'un enfant, des congés exceptionnels rémunérés peuvent être accordés à la mère salariée.

Congés formation économique sociale et syndicale:

Le salarié a droit à 12 jours de congés de formation économique sociale et syndicale.

Il recevra, sur justification, une indemnité égale à 50% du manque à gagner du fait de leur absence. Le CE peut prendre en charge le complément de salaire et les frais.

Les jours ouvrables et les jours ouvrés:

Dans le Code du travail, seul le dimanche est compté comme un repos hebdomadaire.

Les jours ouvrables sont donc les jours susceptibles d'être travaillés, à savoir du lundi au samedi inclus.

Les jours ouvrés sont les jours habituellement travaillés, soit généralement du lundi au vendredi inclus.

Vos congés payés:

Dans la CC66 :

(Article 22 de la convention):

« 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif + 2 jours ouvrables par période de 5 ans d'ancienneté dans l'établissement dans la limite de 6 jours ».

Lapériode pour le calcul du droit à congé est du 1er juin au 31 mai de l'année suivante. La détermination des périodes de travail effectif est faite avec les absences pour:

- congés payés annuels,
- congés maternité et d'adoption,
- accident de travail ou maladie professionnelle dans la limite d'un an,
- maladie non rémunérées d'une durée totale cumulée inférieure à 30 jours et celles donnant lieu à rémunération,
- congés individuel de formation,
- Les congés payés exceptionnels rémunérés,
- congés de formation économique sociale et syndicale et absences autorisées.

Les congés peuvent être pris du 1 mai au 30 avril suivant. La période estivale va du 1er mai au 31 octobre. En cas d'impossibilité de prendre deux semaines dans cette période des congés supplémentaires sont attribués.

En cas de congés maladie sur congés annuels, ces derniers seront repoussés. après le congés maladie sous réserve nécessité de services.

Votre temps de travail:

Votre temps de travail est légiféré par l'Accord Cadre du 12 mars 1999 et l'accord de branche du 1er avril 1999.

La RTT et l'organisation du travail s'st déclinée dans des accords d'entreprise qui sont très importants notamment sur la récupération de nuit, les jours RTT et le paiement des pauses.

La durée légale hebdomadaire du travail est fixée à 35H. La répartition de la durée du travail peut être : hebdomadaire, par quatorzaine, par cycle de 12 semaines au plus, sur tout ou partie de l'année.

- La durée de repos entre 2 journées de travail est fixée à 11h et peut être réduite jusqu'à 9h pour les personnels assurant le coucher et le lever des usagers (tous les personnels dans le secteur sanitaire). Dans ce cas, une compensation de 2h est due à prendre sous forme de journée de repos ou demi-journée lorsqu'elles atteignent 8h.
- L'amplitude de la journée est limitée à onze heures
- Une pause de 20mn minimum est obligatoire après 6 heures de travail, elle est rémunérée lorsque le salarié reste à la disposition de l'employeur.
- Le salarié a droit à 2 jours de repos dont au moins 1,5 jours consécutifs et au minimum 2 dimanches pour 4 semaines. Pour les personnels éducatifs et soignants le repos hebdomadaire est porté à 2,5 jours avec un minimum de 2 dimanches pour 4 semaines. En cas de fractionnement de ces 2 jours: chaque jour donne droit à un repos de 24h + 11h de repos journalier.
- Le contingent d'heures supplémentaires annuel est fixé à 180h. Elles donnent lieu prioritairement à repos compensateur majoré, ou à défaut, rémunérées.

Modulation du temps de travail :

L'horaire collectif de travail ne peut excéder 44h par semaine, ni être inférieur à 21h. Calculé sur l'année (civile ou tout autre période de 12 mois), l'horaire moyen est égal à 35h par compensation entre les périodes de forte et faible activité.

Sauf urgences définies après consultation des personnels, les changements apportés au calendrier de modulation doivent être connus des salarié-es au moins 7 jours avant. Tous les mois, l'employeur établi un suivi des heures travaillées.

En contrepartie, l'employeur doit aux salarié-es des repos compensateurs de 130% pour les heures sup au-delà de 110h annuelles et le choix des périodes de récupération des repos compensateurs.

La modulation se traduit en cycle ou en annualisation. Un cycle recouvre une organisation de travail qui se reproduit à l'identique.

L'annualisation est plus souple pour autant les salariés sont prévenus des changements 7 jours à l'avance. Le décompte des heures sup se fait en fin d'année.

RTT :

La réduction du temps de travail peut être aménagée par accord collectif sous forme de repos :

- Si horaire hebdomadaire à 39h, 23 jours RTT,
- Si horaire hebdomadaire à 38h, 18 jours RTT,
- Si horaire hebdomadaire à 37h, 12 jours RTT,
- Si horaire hebdomadaire à 36h, 6 jours RTT.

La moitié des jours RTT peut être prise aux choix du salarié-e sauf raison impérieuse de service, en le demandant par écrit 1 mois à l'avance.
L'employeur ne peut opposer plus de 2 refus sur une période de 12 mois et doit répondre dans les 15 jours.

La moitié des jours RTT peut alimenter un compte épargne temps qui doit être utilisé dans les 4 ans suivant l'ouverture. Les périodes non travaillées ne créent pas de jours RTT (ce qui est anormal)

En cas d'interruption d'activité, le nombre d'interruptions ne peut être supérieur à 2, la durée d'interruption entre 2 services, supérieur à 2h et l'amplitude de la journée de travail ne peut excéder 11h.

Compte épargne temps:

Tout salarié-e ayant au moins 1 an d'ancienneté peut ouvrir un CET, sur demande écrite individuelle.
Le mode d'alimentation est choisi pour 12 mois avec la moitié des jours RTT, le report des congés payés annuels en sus des 25 jours ouvrés, la conversion de tout ou partie des primes conventionnelles en jours de congés supplémentaires, les congés conventionnels supplémentaires, dans la limite de 10 jours par an.
Le CET peut être utilisé pour indemniser tout ou partie des congés légaux. La durée du congés pris à ce titre ne peut être supérieur à 11 mois et inférieur à 1 mois, sauf départ anticipé à la retraite. La demande doit être faite par écrit au moins 3 mois à l'avance. Sud est contre les CET.

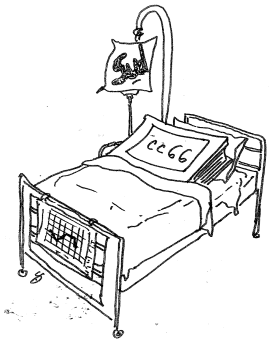
Le travail de nuit:

Le travail de nuit est légiféré par l'Accord de branche du 17 avril 2002:

Le travail de nuit est défini par une plage nocturne de 9h continues entre 21h et 7h.
Est travailleur-euse de nuit, tout-e salarié-e qui accomplit selon son horaire habituel :

- soit au moins 2 fois par semaine, au moins 3h de son temps de travail quotidien entre 21h et 7h,
- soit au moins 40h de travail sur une période de 1 mois entre 21h et 7h.

La durée maximale quotidienne est de 12h. Quand elle dépasse 8h, les salarié-es bénéficient d'un repos équivalent à la durée du dépassement.
Le droit à la pause obligatoire de 20mn après 6h de travail se pose de la même façon que le jour.
Le temps de repos quotidien ne peut être inférieur à 11h, la durée maximale hebdomadaire est fixée à 40h.



Dans les établissements où des contreparties salariales au travail de nuit existent, 2 jours de repos de compensation par an sont donnés.

Dans les autres établissements, le droit au repos de compensation est ouvert dès la 1ère h de travail effectif de nuit pour une durée égale à 7% par h de travail dans la limite de 9h par nuit.
Pour les salarié-es n'étant pas considérés de nuit mais travaillant des heures entre 23h et 6h, ils ou elles auront droit aux repos suivants : 7%par h de travail effectif effectuée entre 23h et 6h.
Il y a une visite médicale tous les 6 mois et le médecin du travail est consulté sur la modification ou l'organisation du travail.

Les heures d'équivalence

Pour les personnels qui font la nuit en chambre de veille, le régime des heures d'équivalence n'existe plus. Toutes les heures sont considérées comme des heures effectives de travail mais il n' y a pas la garantie qu' elles soient payées en tant que tel. Cela implique la renégociation du décompte horaire et de l'organisation du travail puisque ces personnels peuvent travailler jusqu'à 48h semaine contrairement aux dispositions de l'accord de branche de 1999.

Très souvent cela implique la disparition du personnel éducatif et la mise en place de veilleurs de nuit.