

2018

ASTREINTES DU PERSONNEL DE TERRAIN

LA MAISON DE L'AIDE A DOMICILE

LOGISSAAD

ASSAD

L'accompagnement de confiance

ASSAD

199/201 RUE COLBERT - LILLE

ASTREINTES DU PERSONNEL DE TERRAIN

I.	LE CONTEXTE.....	3
1)	L'ACTIVITÉ DE L'ASSAD	3
2)	LA NATURE DES INTERVENTIONS DIMANCHES ET JOURS FÉRIÉS.....	3
3)	MODALITÉS ACTUELLES DE TRAVAIL DIMANCHES ET JOURS FÉRIÉS	3
4)	MODALITÉS ACTUELLES DE TRAITEMENT DES ASTREINTES	4
5)	LES CONSTATS REALISES SUR CETTE ORGANISATION	4
II.	LA DEFINITION LEGALE DE L'ASTREINTE.....	4
III.	LES REGLES PREVUES PAR LA CONVENTION COLLECTIVE	4
1)	LES ASTREINTES	4
2)	LE TRAVAIL DU DIMANCHE ET DES JOURS FÉRIÉS	5
IV.	LA NOUVELLE ORGANISATION	6
1)	OBJECTIFS	6
2)	LE PUBLIC CONCERNE.....	6
3)	LA PLANIFICATION DE L'ASTREINTE.....	7
4)	LES CONDITIONS DE RÉMUNÉRATION DE L'ASTREINTE	7
V.	LA PROCÉDURE DE MISE EN PLACE DE CETTE NOUVELLE ORGANISATION.....	8

I. LE CONTEXTE

L'association ASSAD, créée en 1959, est une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 ayant pour objet l'aide aux personnes âgées, malades ou isolées, ainsi qu'auprès des personnes en situation de handicap. La structure assure, au domicile ou sur le lieu de travail ou de loisirs, auprès des personnes prises en charges, des tâches essentielles de la vie courante ainsi que les tâches domestiques.

1) L'ACTIVITÉ DE L'ASSAD

Fin 2017, les activités de l'ASSAD se décomposent de la manière suivante:

- 40 % des prestations sont effectuées dans le cadre de l'allocation personnalisée à l'autonomie, auprès de personnes de plus de 60 ans en situation de dépendance. Ces dernières sont au nombre de 1 276.
- 28 % des prestations sont effectuées dans le cadre de la prestation de compensation du handicap, auprès de personnes en situation de handicap. Ces personnes sont au nombre de 322.
- 13 % des prestations sont effectuées dans le cadre d'une aide financière octroyée par les caisses de retraite, à un public composé de personnes de plus de 60 ans en perte d'autonomie qui sont au nombre de 1 134.
- 19 % des prestations sont effectués dans le cadre de différents modes de contractualisation, ce qui ne permet pas de les classer, sans étude plus avancée, dans une des trois classes citées précédemment.

**D'une manière générale, nous constatons que
68 % de nos interventions nécessitent d'assurer une continuité de service 7 jours sur 7.**

2) LA NATURE DES INTERVENTIONS DIMANCHES ET JOURS FÉRIÉS

La nature des prestations réalisées peut se résumer de la manière suivante :

- préparation de repas..... 24,05%
- prise de repas..... 21,56%
- accompagnement..... 5,84%
- lever/coucher..... 8,29%
- aide à la toilette/toilette..... 27,00%
- gestion de l'incontinence..... 9,12%
- aide à la prise de médicaments..... 4,12%

Comme nous pouvons le constater les compétences exigées dans le cadre de ces interventions sont variées et peuvent concerner l'ensemble du personnel.

3) MODALITÉS ACTUELLES DE TRAVAIL DIMANCHES ET JOURS FÉRIÉS

Depuis que l'ASSAD prend en charge des personnes en situation de dépendance, cela nécessite d'assurer une continuité de service 7 jours sur 7 et donc d'instaurer du travail les dimanches et jours fériés. L'ASSAD sollicite des salariés l'ayant accepté et dont le contrat de travail prévoit cette modalité.

A ce jour, dans la pratique, l'ASSAD a adopté le rythme de travail suivant : un dimanche travaillé sur deux.

4) MODALITÉS ACTUELLES DE TRAITEMENT DES ASTREINTES

Depuis que l'ASSAD prend en charge des personnes en situation de dépendance, cela nécessite d'assurer une continuité de service 7 jours sur 7 et donc d'instaurer des périodes d'astreinte. L'ASSAD sollicite des salariés volontaires, dont le rythme de travail du dimanche est d'au maximum trois dimanches travaillés suivi d'un dimanche non travaillé.

5) LES CONSTATS REALISES SUR CETTE ORGANISATION

La fragmentation des interventions, imposée par les financeurs, peut dégrader les conditions de travail et rend la gestion des astreintes de plus en plus lourde et contraignante.

Ces conditions ne permettent plus une organisation optimale des interventions et les salariés de terrain doivent s'adapter en permanence pour répondre aux besoins contractualisés avec le client.

II. LA DEFINITION LEGALE DE L'ASTREINTE

En vertu de l'article L. 3121-9 du Code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016, l'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

Ces dispositions sont d'ordre public.

III. LES REGLES PREVUES PAR LA CONVENTION COLLECTIVE

1) LES ASTREINTES

a) Les principes généraux

Tous les salariés peuvent être amenés à assurer des astreintes à leur domicile ou à proximité, y compris les dimanches et jours fériés.

Dans la mesure du possible, et afin de permettre à chaque salarié de concilier vie professionnelle et vie personnelle, les employeurs établissent un planning trimestriel remis à chaque salarié indiquant ses jours ou périodes d'astreinte.

Les modifications concernant ce planning ne peuvent être réalisées dans un délai inférieur à un mois, sauf cas de remplacement d'un collègue, en absence non prévue, auquel cas le salarié peut être prévenu dans un délai inférieur à trois jours.

L'employeur met en place une organisation permettant de joindre, à tout moment, les salariés d'astreinte.

Si les salariés d'astreinte sont appelés à travailler, leur temps de travail est un temps de travail effectif y compris le temps de trajet aller - retour pour se rendre aux prestations demandées.

Le temps de travail effectif pendant le temps d'astreinte se cumule avec l'indemnité d'astreinte.

Un dimanche travaillé ou jour férié travaillé ne peut pas être suivi d'un dimanche ou jour férié d'astreinte.

b) Organisation des astreintes

Après consultation du Comité d'Entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent, le nombre d'astreintes est limité par mois à :

- 8 astreintes de 24 heures ou 16 astreintes de 12 heures.
- pour les SSIAD, centre de soins infirmiers et personnel d'encadrement, les astreintes peuvent faire l'objet d'un fractionnement dans la limite de 150 heures par mois sur 5 jours par semaine au maximum.

En aucun cas le temps de travail effectif réalisé à l'occasion des astreintes ne peut avoir pour effet :

- de porter la durée du travail du salarié au-delà des durées maximales de travail fixées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur,
- de réduire le temps de repos quotidien ou hebdomadaire fixé par les dispositions légales et conventionnelles.

c) Rémunération

Les salariés d'astreinte reçoivent une indemnisation égale à 7 points par période d'astreinte. Cette indemnité est proratisée en fonction de la durée de l'astreinte.

Une majoration de 1 point par période de 24 heures est accordée aux astreintes effectuées les dimanches et jours fériés.

Une majoration de 1 point par période de 24 heures est appliquée à l'indemnisation des heures d'astreinte effectuées par les personnels effectuant des astreintes fractionnées.

L'indemnisation des astreintes est donc la suivante :

- jours ouvrables non fractionnés : 7 points
- dimanches et jours fériés non fractionnés : 8 points
- jours ouvrables fractionnés : 8 points
- dimanches et jours fériés fractionnés : 9 points

2) LE TRAVAIL DU DIMANCHE ET DES JOURS FÉRIÉS

a) Nature des interventions

Dans un but d'assurer la continuité des activités d'aide et de soins à domicile, tout salarié peut être amené à travailler les dimanches et jours fériés pour les interventions liées exclusivement aux actes essentiels de la vie courante (par référence aux dispositions légales et réglementaires), à l'accompagnement spécifique des usagers et à la continuité d'organisation des services qui en découlent.

b) Rythme de travail du dimanche

La mise en place du travail du dimanche fait l'objet d'une consultation du Comité d'Entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

- Pour les équipes de fin de semaine : pour les structures ayant mis en place cette organisation du travail pour les fins de semaines avec des salariés volontaires, le rythme de travail du dimanche est d'au maximum trois dimanches travaillés suivi d'un dimanche non travaillé.
- Pour les autres cas : le rythme de travail pour le travail du dimanche peut être de un dimanche travaillé sur quatre ou un dimanche travaillé sur trois et au maximum un dimanche travaillé sur deux.

c) Rythme de travail des jours fériés

Dans tous les cas, le rythme de travail pour le travail des jours fériés est d'au maximum un férié travaillé suivi d'un jour non travaillé.

d) Modalités d'organisation

Un dimanche travaillé ou jour férié travaillé ne peut être suivi d'un dimanche ou jour férié d'astreinte.

e) Rémunération

A l'exception du 1^{er} mai régi par les dispositions légales, et à défaut d'accord collectif prévoyant d'autres modalités de rémunération, les heures travaillées les dimanches et jours fériés donnent lieu :

- soit à une majoration de 45 % du taux horaire du salarié,
- soit à un repos compensateur de 45 % du temps travaillé le dimanche ou jour férié. Le repos compensateur doit être pris dans les deux mois suivant le jour travaillé.

f) Conditions d'intervention

Dans la mesure du possible, et afin de permettre à chaque salarié de concilier vie professionnelle et vie personnelle, les employeurs :

- font intervenir les salariés sur leur secteur d'activité ou sur un secteur limitrophe,
- font intervenir le même salarié pendant tout le dimanche ou jour férié,
- établissent un planning trimestriel remis à chaque salarié indiquant les dimanches ou jours fériés pour lesquels il sera amené à travailler, conformément au délai prévu à l'article V37 de la présente convention collective.

g) Refus du salaire

Le salarié a la possibilité de refuser, au maximum deux fois par an, de travailler un dimanche ou jour férié, sans que le refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

IV. LA NOUVELLE ORGANISATION

1) OBJECTIFS

La mise en œuvre de cette nouvelle procédure vise essentiellement à :

- améliorer la qualité de service rendue aux clients en sécurisant la continuité des prestations,
- limiter les risques psychosociaux pour l'ensemble du personnel :
 - le personnel chargé d'organiser les prestations, d'en assurer la continuité et de vérifier l'effectivité de leur réalisation
 - le personnel de terrain qui assure la réalisation des prestations et doit s'adapter en dernière minute pour pallier l'absence d'un de ses collègues, sans pouvoir s'organiser au préalable.

2) LE PUBLIC CONCERNE

a) Cas général

Dans un but d'assurer la continuité des activités d'aide et de soins à domicile, tout salarié peut être amené à travailler les dimanches et jours fériés pour les interventions liées exclusivement aux actes essentiels de la vie courante (par référence aux dispositions légales et réglementaires), à l'accompagnement spécifique des usagers et à la continuité d'organisation des services qui en découlent.

Tous les salariés de l'ASSAD qui possèdent les compétences requises pour réaliser les prestations proposées les dimanches et jours fériés.

Les prestations réalisées sont essentiellement les suivantes :

- l'aide à toilette ou la réalisation des toilettes,
- la préparation des repas et/ou la prise des repas,
- les accompagnements.

En cas de recours au personnel d'astreinte, les contraintes suivantes seront respectées :

- les compétences requises,
- le secteur et/ou les secteurs associés.

b) Cas particulier : les salariés volontaires

Sauf déclaration contraire de sa part, le personnel volontaire assurant déjà des astreintes continuera à appliquer l'organisation par roulement antérieure à l'adoption de la présente procédure, dans le respect des dispositions de la convention collective.

Chaque salarié volontaire pour s'engager sur une période d'une année se fait connaître auprès du service des ressources humaines, afin de déterminer son positionnement sur le planning des astreintes.

c) Les salariés de plus de 50 ans

Afin de limiter la pénibilité des salariés de plus de 50 ans, le nombre d'astreintes réalisables est fixé à une astreinte maximum par année.

Les salariés de plus de 62 ans ne se verront plus proposer aucune astreinte.

3) LA PLANIFICATION DE L'ASTREINTE

- Au moins trois mois avant sa période d'astreinte, le salarié concerné recevra une notification spécifique lui précisant la date ainsi que les horaires de celle-ci, fixés de 7 H 00 à 20 H 00.
Cependant, en cas de circonstances exceptionnelles, l'ASSAD se réserve la possibilité de réduire ce délai de prévenance dans les conditions prévues par la convention collective.
Chaque salarié ne pourra être désigné qu'une seule fois par trimestre.

- Le personnel d'astreinte doit être joignable durant toute la période sur le smartphone professionnel dont il est équipé et qui lui permet de recevoir le détail nécessaire à la réalisation de toutes les interventions.

- A la date à laquelle le salarié reçoit la notification de la date de sa future astreinte, il disposera d'un délai de 7 jours pour informer le service Ressources Humaines de son indisponibilité liée à un événement exceptionnel.

Dans la semaine suivant l'information de son indisponibilité, le salarié se verra notifier une nouvelle date d'astreinte.

Les événements exceptionnels retenus sont ceux, non prévisibles, repris dans la Convention Collective

Au titre du déclenchement des événements familiaux, à savoir :

- Naissance ou adoption d'un enfant
- Décès du conjoint, ou concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité
- Décès d'un enfant ou petit enfant, décès des parents, grands-parents ou arrière grands-parents.

D'autres motifs, non énumérés ici, pourront être examinés par le service RH.

- Les demandes de congés ne sont pas acceptées sur les périodes d'astreinte planifiées.
- Toute absence d'un salarié pendant sa période d'astreinte entraînera automatiquement la planification d'une nouvelle astreinte.
S'il n'est pas possible de fixer une nouvelle astreinte sur cette période de 3 mois, elle viendra s'ajouter à l'astreinte du trimestre suivant.

4) LES CONDITIONS DE RÉMUNÉRATION DE L'ASTREINTE

a) Indemnisation de l'astreinte hors intervention

Le montant de l'indemnisation d'une journée d'astreinte est fixé à :

- 45 € pour l'ensemble du personnel
- 55 € pour le personnel appelé moins de 3 jours avant le week-end à assumer
- 60 € pour les volontaires s'engageant à se positionner sur une période d'une année ainsi que pour les salariés réalisant une astreinte alors qu'ils ont déjà travaillé 2 dimanches dans le mois.

Ces montants seront révisés annuellement, après consultation des instances représentatives du personnel.

b) Indemnisation des temps d'intervention

Les interventions réalisées durant la période d'astreinte seront rémunérées suivant les termes de la convention collective.

Il en sera de même pour les temps de trajets associés en incluant, spécifiquement durant la réalisation de l'astreinte, les déplacements à partir du domicile du salarié au domicile du client, et du domicile du client au domicile du salarié.

V. LA PROCÉDURE DE MISE EN PLACE DE CETTE NOUVELLE ORGANISATION

Après avis de ces instances sur la mise en place de cette nouvelle organisation, ce texte pourra être amendé et sera mis en application après communication à l'ensemble des salariés de l'ASSAD.




Un suivi de la mise en application de ce dispositif sera réalisé deux fois par an, à l'occasion d'une réunion du Comité d'Entreprise.

L'impact du dispositif sur les conditions de travail sera évalué annuellement par le CHSCT lors de son bilan.

En séance du 5 février 2018, le CHSCT a été consulté pour avis et n'a émis aucun avis défavorable.

Après plusieurs séances, dont la dernière le 21 février 2018, les élus du Comité d'Entreprise ont fait des demandes d'aménagement, qui ont été inscrites sur le présent document.

Le syndicat CFDT	Le syndicat FO	Le syndicat CGT	SIGNATURE
------------------	----------------	-----------------	-----------

AVIS FAVORABLE			
AVIS DEFAVORABLE			
SANS AVIS			

9/03/2018

La Direction Générale
 José LOISON

