

## **ACCORD 2002-02**

### **DE LA BRANCHE SANITAIRE, SOCIALE ET MEDICO-SOCIALE**

#### **PRIVEE A BUT NON LUCRATIF**

##### **- ASTREINTES -**

#### **Article 1 – Définition**

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

L'association ou l'établissement met, si nécessaire, à disposition des salariés les moyens de communication appropriés.

#### **Article 2 – Champ d'application**

Les associations, établissements et services, dont le champ d'application est défini par l'article 1<sup>er</sup> de l'accord du 1<sup>er</sup> avril 1999, étendu par l'arrêté du 4 août 1999 (Journal Officiel du 8 août 1999) peuvent avoir recours à la mise en place d'astreintes dans le cadre de leurs orientations thérapeutiques, pédagogiques, techniques et administratives.

Pour les salariés relevant d'un dispositif conventionnel, plus favorable, celui-ci s'applique dans le cadre du présent accord de branche.

Les catégories de personnel concernées, quelque soit leur niveau de responsabilité sont précisées dans chaque association, établissement ou service après consultation des instances représentatives du personnel.

#### **Article 3 – Organisation et Compensation**

Pour les salariés, quelque soit leur niveau de responsabilité, le régime suivant est mis en place :

##### **a) pour les cadres :**

En contrepartie des contraintes et de l'obligation de disponibilité en découlant, le salarié cadre bénéficie d'une indemnité destinée à compenser les astreintes auxquelles il est tenu.

L'indemnité d'astreinte s'élève à la date d'extension du présent accord à :

- **260 euros** bruts par période de 6 jours consécutifs d'astreinte incluant également des périodes de travail effectif
- **43 euros** par période continue d'astreinte inférieure ou égale à 24 heures, en cas de semaine incomplète.

Les indemnités fixées ci-dessus évolueront aux mêmes dates et dans les mêmes proportions que la valeur du point des Conventions Collectives en vigueur dans l'entreprise, ou à défaut que le taux des augmentations générales de salaire appliqué dans l'entreprise

Il ne peut être effectué, par salarié, plus de 26 semaines d'astreintes dans l'année, en dehors des congés légaux, conventionnels et des jours RTT.

L'astreinte peut en tout ou partie être rémunérée sous la forme d'un avantage en nature.

Le présent article ne peut remettre en cause les avantages acquis à titre individuel sous réserve de leur non-cumul avec les dispositions prévues par le présent texte.

**a) pour les personnels non cadres :**

Il ne peut être effectué plus de 120 heures d'astreinte, par salarié, par mois.

L'indemnité d'astreinte est fixée sur la base de 3 euros bruts de l'heure. Elle évoluera aux mêmes dates et dans les mêmes proportions que la valeur du point des Conventions Collectives, ou à défaut que le taux des augmentations générales.

## **Article 4 – Programmation**

La programmation individuelle des astreintes est établie 1 mois à l'avance et pourra être modifiée en cas de circonstances exceptionnelles sous réserve que le salarié en soit averti au moins 1 jour franc à l'avance.

## **Article 5 – Extension**

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord en vue de le rendre applicable à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

## **Article 6 – Révision**

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'un projet de rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

## **Article 7 – Dénonciation**

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai.

### **Article 8 – Date d'effet**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois qui suit l'extension.

Fait à Paris, le 12 mars 2002.....

Pour l'UNIFED :  
Monsieur CALMETTE : Président

Pour la CF.D.T. Santé Sociaux

Pour la C.F.T.C. Santé Sociaux

Pour la C.F.E. – C.G.C.- FFASS

Pour F.O.

Pour la C.G.T.