

PROTOCOLE D'ACCORD DU 13 MAI 2011 RELATIF AUX ASTREINTES DANS LES AGENCES RÉGIONALES DE SANTÉ

I - PRÉAMBULE3

Préambule

La mission d'intérêt général dévolue aux agences régionales de santé (ARS) au service de la santé de la population impose que celles-ci soient en mesure de répondre, à tout moment, aux menaces et situations d'urgences sanitaires.

Dans ce cadre, le renforcement de la qualité de réception et de traitement des signaux d'alerte constitue un enjeu majeur.

Ce renforcement nécessite que soit assurée la continuité de la réception et du traitement des signaux d'alerte par la mise en place d'une cellule de veille d'alerte et de gestion sanitaire au sein de chaque ARS.

Afin d'assurer l'effectivité de cette continuité, y compris aux heures de fermeture de l'ARS, il est nécessaire d'avoir recours à un dispositif d'astreinte.

Il est rappelé que l'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 pouvoir être joint à tout moment, afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

Le présent accord a pour objet de définir les conditions de recours à un tel dispositif, ainsi que les garanties apportées au personnel appelé à y participer.

Il a été convenu ce qui suit :

I - PRÉAMBULE

Article 1 - Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique au personnel travaillant dans les ARS régi par les conventions collectives nationales de travail du 8 février 1957 (à l'exception des niveaux 1 à 5 B de la classification des employés et cadres), 25 juin 1968 et 4 avril 2006 applicables dans les organismes du régime général de la Sécurité sociale.

Article 2 - Missions du salarié en cas d'intervention en cours d'astreinte

En cas d'intervention pendant une période d'astreinte, le salarié a pour mission, selon les cas :

- d'assurer en permanence le recueil et la régulation des alertes ;
- de préparer les réponses aux menaces sanitaires ;
- d'intervenir dans le cadre d'actions de prévention dans les domaines sanitaire et social ;
- de participer à la gestion et à la préparation d'actions humanitaires ;
- d'assurer le fonctionnement des systèmes d'information et d'effectuer les missions de logistique ou de maintenance des bâtiments ;
- d'accomplir les actes nécessités par l'urgence des situations rencontrées ;
- d'accomplir, au nom de l'Etat les actes juridiques urgents.

Article 3 - Conditions de recours à l'astreinte

3.1. Principe du volontariat

La participation à des périodes d'astreintes relève par principe du recours au volontariat.

Le directeur général de l'ARS organise chaque année le recensement des salariés volontaires pour participer aux astreintes.

Si le nombre de volontaires est insuffisant, la direction de l'ARS, confrontée à une impossibilité absolue d'assurer un dispositif de veille ou à une nécessité impérieuse au regard de circonstances exceptionnelles peut désigner des salariés.

Ces derniers sont choisis en tenant compte, outre des compétences requises pour tenir la mission, des éventuelles contraintes, notamment d'ordre personnel et familial, auxquelles ils peuvent être confrontés, ainsi que de la date des dernières astreintes assumées afin d'instaurer un roulement.

Dans le cas d'un nombre insuffisant de volontaires donnant lieu à désignation d'agents de l'ARS pour assurer les astreintes, le directeur général de l'ARS veille à la représentation équilibrée des agents selon leur statut, par rapport au total des agents susceptibles d'être désignés au titre des astreintes.

En tout état de cause, un salarié ne peut pas effectuer plus de 14 périodes d'astreintes par année civile, chacune ne pouvant excéder sept jours consécutifs. Ce plafond peut le cas échéant être revu à la baisse, dans le cadre des orientations nationales portant sur l'organisation des astreintes.

3.2. Modalités d'organisation de l'astreinte

3.2.1. Programmation des astreintes

Sauf circonstances exceptionnelles, la programmation des astreintes est portée à la connaissance des salariés concernés, au moins deux mois à l'avance.

Elle tient compte des dates de congés des salariés, une période d'astreinte ne pouvant être imposée pendant une période de congés annuels.

3.2.2. Formation et accompagnement des salariés effectuant des astreintes

Afin de permettre aux salariés susceptibles de participer à un service d'astreintes d'assurer celles-ci dans les meilleures conditions, une formation leur est dispensée, avec le recours éventuel au tutorat ou compagnonnage.

Cette formation est adaptée à chacun des profils concernés, en tenant compte des métiers, des compétences, et des missions confiées en cas d'intervention.

En tout état de cause, cette formation doit intervenir préalablement à toute participation à une astreinte.

Des sessions d'actualisation de la formation sont organisées.

Une information préalable des salariés sur les outils mis à leur disposition (circuit des alertes, outils documentaires, procédures de gestion), ainsi que sur leur utilisation leur est fournie.

Les salariés sont informés de l'actualisation de ces outils.

3.23. Protection juridique du salarié

Le salarié participant à un service d'astreinte bénéficie d'une protection juridique dont les conditions d'attribution et le contenu sont identiques à la protection fonctionnelle des agents publics, telle que fixée par l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.

Article 4 - Indemnisation de la sujétion d'astreinte

Le salarié appelé à participer à un service d'astreinte bénéficie, en contrepartie, d'une indemnité d'astreinte, ou d'un repos compensateur, dans les conditions posées par le décret n° 2009-924 du 27 juillet 2009 relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des astreintes de certains personnels relevant des ministères chargés des affaires sociales.

Sachant que ces conditions font l'objet actuellement de travaux afin d'améliorer le niveau d'indemnisation, les nouvelles règles en résultant s'appliqueront de plein droit aux salariés couverts par le présent accord.

Il en sera ainsi à chaque revalorisation des montants d'indemnisation.

Article 5 – Intervention pendant une période d'astreinte

5.1. Rémunération

A compter du moment où le salarié d'astreinte reçoit l'appel, le temps d'intervention est décompté comme du temps de travail effectif, sans qu'il y ait lieu de distinguer entre une intervention sur site et une intervention à distance.

Les temps de déplacement aller-retour sont décomptés comme du temps de travail effectif.

La rémunération de l'intervention et des temps de déplacement éventuels est calculée, quelle que soit la catégorie professionnelle du salarié, sur la base du salaire horaire correspondant à son coefficient développé.

Elle comprend, le cas échéant, les majorations légales ou conventionnelles pour heures supplémentaires, ou pour heures effectuées de nuit, un jour de repos hebdomadaire, ou un jour férié.

5.2. Remboursement des frais

Dans le cadre d'une intervention au cours d'une période d'astreinte, les frais occasionnés font l'objet d'un remboursement selon les modalités qui suivent.

Les salariés amenés à utiliser leur véhicule personnel dans le cadre d'une intervention sur site sont indemnisés dans les conditions posées par les dispositions conventionnelles en vigueur.

Une indemnité forfaitaire de repas est versée aux salariés qui remplissent les conditions posées par le dispositif conventionnel.

Article 6 - Information des instances de représentation sociale de l'ARS

Dans le cadre de leurs attributions respectives, le comité d'agence et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail connaissent et sont informés, par la direction de l'ARS, de l'organisation du dispositif d'astreintes mis en œuvre au sein de cette dernière.

Cette information précise, notamment, les catégories de personnel concernées par le dispositif d'astreinte au regard de leurs métiers et compétences.

Un bilan semestriel de suivi du dispositif d'astreintes est remis au comité d'agence, ainsi qu'au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Ce bilan porte sur :

- les formations et les accompagnements réalisés dans le cadre des dispositions de l'article 3.22. du présent accord ;
- le nombre d'astreintes par type et par période ;
- le nombre de salariés concernés par métiers, compétences, et pôle d'activité ;
- le nombre moyen d'astreintes par salarié ;
- le nombre d'interventions par pôle d'activité ;
- le montant global des indemnités d'astreintes versées, ou des repos compensateurs accordés.

Article 7 - Bilan annuel consolidé des dispositifs d'astreintes en vigueur au sein des ARS

Dans le cadre de ses attributions, le comité national de concertation est informé par un bilan annuel consolidé des dispositifs d'astreintes en vigueur au sein des ARS.

Ce bilan est transmis à l'Ucanss, qui le communique à ses partenaires syndicaux du régime général.

Article 8 - Durée et caractère impératif de l'accord

Le présent accord, qui est conclu pour une durée indéterminée, pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le Code du travail.

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le Code de la Sécurité sociale, et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des agences régionales de santé.