

Sans signature de cet accord, c'est le Code du Travail qui s'applique.

C'est d'ailleurs parce que c'est dérogatoire qu'il y a des compensations, sinon c'est interdit !

Semaine civile	Dimanche 0h00 au samedi 24h00.
Temps de travail effectif	<ul style="list-style-type: none"> Le temps de pause légale ainsi que le temps de pause en journée continue. Le temps de travail de nuit, hors astreinte. Les temps de déplacement aller-retour, en cas d'intervention pendant les astreintes ainsi que le temps d'intervention. Les temps de consultations courriels pro, procédures, intranet.... Les temps de transmission entre 2 équipes. Le temps de formation Les visites médicales y compris temps de trajet. Les temps d'habillage, déshabillage et douche d'une durée de 15 mn.
Temps de pause	<ul style="list-style-type: none"> 20 mn consécutives pour une durée de 6 h sans interruption. 30 mn dans le cadre de la journée continue.
Temps de repas	30 mn à 1h à prendre entre 11h30 et 14h30, durée définie par service .
Temps de coupure en collecte mobile	<p>Maximum 2h00, interdit au-delà. Lorsqu'il y a coupure, le personnel n'est pas à disposition de l'employeur et peut vaquer à ses occupations personnelles.</p> <ul style="list-style-type: none"> 50% de repos conventionnel (RCV) au-delà d'1h et jusqu'à 1H30 de coupure. 100 % de repos conventionnel au-delà d'1h30 et jusqu'à 2h00.
Temps de repos quotidien	12h00 avec possibilité de le diminuer à 11h00 avec repos conventionnel (100% du temps non pris) et à 9h00, seulement en cas d'intervention au cours d'astreinte.
Temps de repos hebdomadaire	<p>4 fois 2 jours consécutifs incluant le dimanche par période de 8 semaines dont au moins 2 week-ends (samedi et dimanche) et pas plus de 3 week-ends travaillés consécutifs.</p> <p>Il faut tenir compte du 1er dimanche et du dernier samedi de la période en cours pour ne pas planifier plus de week-ends que possibles.</p>
Durée journalière	<p>4h00 minimum et 10h00 maximum pour tous sauf dérogation :</p> <ul style="list-style-type: none"> Collecte mobile : 10h30 planifiées (max 11h00 réalisées si temps de trajet A/R supérieur à 3h00 => RC pour tout temps réalisé au-delà de 10H00). IH/DEL : 12h les jours fériés, WE et nuit, interdiction dans ce cadre de travailler plus de 3 jours ou 3 nuits consécutives.
Durée hebdomadaire	44h00 maximum réalisées.
Séquence de travail	<ul style="list-style-type: none"> Pas plus de 5 jours par semaine, Pas plus de 6 jours consécutifs.
Temps de trajet collecte mobile	<ul style="list-style-type: none"> Si l'employeur demande au personnel volontaire de se rendre sur le lieu de collecte, ce temps est intégré dans son temps de travail effectif. Il débute du lieu de départ de la collecte et s'achève au lieu de retour de celle-ci. Si le personnel demande à se rendre directement à son lieu de collecte : octroi d'une compensation de 50% du temps de trajet en RCV.

Droit à la déconnexion	En dehors des astreintes, le personnel bénéficie d'un droit à la déconnexion des outils de communication à distance durant les périodes de repos et de congés (pas de sollicitation par mail ou téléphone sauf astreinte).
Mode d'aménagement	Badgeage pour tous. Un seul aménagement sur une période de 8 semaines de 280 heures (la planification ne doit pas dépasser les 280h).
JRTT	2 JRTT planifiés par période. Ces derniers sont acquis pour une période dont la moyenne est de 36h45 soit 7h21 par jour, ils sont posés ou épargnés pour moitié à l'initiative du personnel. Les congés payés, repos compensateurs, repos conventionnels, les jours fériés chômés, les congés familiaux et récupération des heures au titre des horaires variables n'impactent pas le droit à JRTT.
Planification « raisonnée »	Planification semaine basse (28h) et semaine haute (39h) pour les activités soumises à des variations de charges de travail.
Temps partiels	Interdit d'atteindre 35h ou la quotité majorée des heures complémentaires contractuelles - pas moins de 4h pour une demi-journée - planification sur 8 semaines après signature d'un avenant au contrat de travail qui précisera des jours de non-travail par semaine : <ul style="list-style-type: none"> • De 0 à 50 % de durée contractuelle : 2 jours non travaillés garantis, • De 50 à 70 % de durée contractuelle : 1,5 jour non travaillé garanti, • De 70 à 80% de durée contractuelle : 1 jour non travaillé garanti, • De 80 à 100% de durée contractuelle : 0,5 jour non travaillé garanti.
Travail de nuit	Le travail de nuit est réservé aux organisations du travail le rendant absolument nécessaire. Planification sur 8 semaines, 35h avec 2h de RCV par semaine. La qualification est établie à priori avec un suivi médical particulier. Le travail hebdo pourra s'établir entre semaines basses (24h) et semaines hautes (36h).
Travail en soirée	Le travail en soirée, entre 21h et 24h, ne doit pas être un mode normal de fonctionnement. Il donne droit en plus de la compensation salariale travail de nuit à un repos compensateur équivalent à : <ul style="list-style-type: none"> • 10% du temps réalisé au-delà de 21h00 jusqu'à 22h30, • 20% du temps réalisé au-delà de 24h00. Il est prévu seulement dans les services : collecte mobile, préparation, QBD et activités de transport (navette tubes, PSL). Concernant la collecte mobile : il n'est plus enregistré de donneurs au-delà de 20h.
Horaires variables	Une plage fixe de 9h30 à 16h et deux plages mobiles de 7h30-9h30 et 16h-18h30. Les heures réalisées en plus ou en moins dans la limite de 3h peuvent être reportées d'une semaine à l'autre à l'intérieur de la période.

ANAT

La Cfdt vous informe de vos droits !

version 05/09/2022

<p>Planification</p>	<p>Communication du planning 15 jours avant la période des 8 semaines pour les 8 semaines.</p> <p>Plannings datés et signés.</p> <p>Équité dans le partage des sujétions et la répartition des contraintes de travail.</p> <p>Planification des contraintes au prorata du temps de travail.</p> <p>Planification des coupures et organisation des temps de pause.</p> <p>Planification annuelle des dimanches et jours fériés.</p> <p>Roulement pluriannuel pour les 1^{er} mai, 25 décembre et 1^{er} janvier.</p> <p>Les poses de RCR, RCV devront intervenir un mois et demi avant la période, en l'absence de souhait le planificateur planifie les repos par journée ou demi-journée dès que les compteurs dépassent 24h, pour la période suivante et pas la période en cours.</p> <p>JRTT : même règle que les souhaits de repos, moitié des JRTT à l'initiative du salarié. Les JRTT peuvent être cumulés dans la période et accolés aux repos et congés.</p>
<p>Modifications de planning</p>	<p>Modifications à l'initiative de l'employeur : 7 jours calendaires et 7 jours ouverts pour le travail de nuit. Ces modifications doivent rester exceptionnelles et justifiées par l'intérêt du service.</p> <p>Le planning ne peut pas être modifié pour réajuster les horaires du salarié sur le reste de la période en fonction du temps de travail réellement effectué sur les premières semaines de la période de 8 semaines.</p> <p>Par exemple, vous étiez planifié semaine « haute » lors d'un arrêt, vous ne devez pas « récupérer » les heures et on ne peut pas vous supprimer un JRTT. A l'inverse, vous aviez un JRTT dans la semaine d'arrêt, vous ne le récupérez pas.</p>
<p>Heures supplémentaires et heures complémentaires</p>	<p>Personnel de jour :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Majoration de 25% au-delà de la 39^{ème} heure hebdo, • Majoration de 50% au-delà de la 43^{ème} heure hebdo, • Majoration de 25% au-delà de la 280^{ème} heure sur 8 semaines. <p>Personnel de nuit reconnu à priori travailleurs de nuit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Majoration 25% au-delà de la 36^{ème} heure hebdo, • Majoration de 50% au-delà de la 43^{ème} heure hebdo, • Majoration de 25% au-delà de la 280^{ème} heure sur 8 semaines. <p>Heures récupérées ou payées au choix des personnels.</p> <p>Heures complémentaires : effectuées dans la limite du 10^{ème} de la durée contractuelle, paiement majoré à 10%. Si un avenant au contrat prévoit des HC dans la limite de 33% de la durée contractuelle, majoration entre les 10% et 33% d'HC de 25%. À tout moment, vous pouvez changer d'avis et passer de 10 à 33% et vice et versa.</p>

Suite page(s) suivante(s)

ANAT

La Cfdt vous informe de vos droits !

version 05/09/2022

Cadres

Intégrés : Temps de travail décompté en heures, horaires de travail indiqués dans le planning, **2 JRTT sur 8 semaines**, les heures supplémentaires sont calculées à la semaine et à la période.

Autonomes : **211 jours de travail** par an comprenant la journée de solidarité. A la demande de l'employeur, le cadre autonome peut être amené à travailler au-delà de 211 jours par an. Dans ce cadre, il **ne peut être travaillé un volume de jours supérieur à 225 jours par an**. Les jours sont bonifiés de 10%. L'accord est matérialisé par **un avenant au contrat de travail à durée déterminée pour l'année civile**.

Le responsable hiérarchique doit s'assurer régulièrement que la charge de travail du cadre autonome est compatible avec le forfait mis en place.

Nécessité de **cumuler trois critères d'autonomie** :

- L'exercice de leurs fonctions,
- L'organisation de leur emploi du temps,
- Les responsabilités qu'ils exercent.

Si vous ne cumulez pas vous pouvez demander à être intégrés.

Tous les cadres badgent.

Le planning de service de 8 semaines mentionne **les jours de présence et les absences des cadres autonomes**.

Si **plus de 36 déplacements** par an (comptabilisé si destination à plus de 50km ou 1h. En déplacement, chaque nuitée hors du domicile permet d'incrémenter la journée suivante au compteur) acquisition de 2 jours de RCV par année pleine octroyés en année N+1.

La valorisation des congés payés et des absences prévisibles (maladie, événements familiaux, maladie, formation)

Pour les personnels planifiés ou en horaires variables **à temps plein** décomptés en heures, le congé, est valorisé à **7h21**.

Pour les personnels à temps partiel planifié ou en horaires variables et les travailleurs de nuit, la valorisation est au prorata de la répartition hebdomadaire de la quotité de temps de travail. Soit 7h pour un salarié à 50% travaillant sur **2,5 jours** et 3h30 pour un salarié à 50% travaillant sur 5 jours (**cas possible en cas de temps thérapeutique sur recommandations médicales par exemple**).

Un congé posé sur la planification définitive vaut la valeur initialement prévue pour un temps plein ou un temps partiel.