

Convention collective nationale
IDCC : 218. – **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**
(8 février 1957)

ACCORD DU 8 NOVEMBRE 2011
RELATIF AUX ASTREINTES DANS LES ÉTABLISSEMENTS
DES CAISSES D'ASSURANCE MALADIE
NOR : ASET1250365M
IDCC : 218

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La FEC FO ;

La PSTE CFDT ;

Le SNPDOS CFDT ;

Le SNADEOS CFTC ;

Le SNPDOSS CFE-CGC ;

Le SNCOS FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les UGECAM (union pour la gestion des établissements des caisses d'assurance maladie) gèrent des établissements sanitaires et médico-sociaux dont la mission est d'assurer l'accès aux soins à toute personne (enfant, adolescent, adulte, personne âgée) fragilisée médicalement et/ou socialement par la maladie et/ou le handicap.

La réalisation de ces missions d'intérêt collectif nécessite d'avoir des personnels d'astreintes afin d'assurer une continuité de service et d'être en mesure de répondre, à tout moment, à des situations d'urgence.

L'indemnisation de ces sujétions inhérentes à l'organisation d'astreintes médicales, administratives et techniques est organisée par une compensation financière ou horaire.

Les parties signataires souhaitent traiter la question du recours aux astreintes dans les UGECAM dans un seul accord. En conséquence, ils décident de substituer, pour le personnel des UGECAM, les dispositions qui suivent, d'une part, à l'accord du 7 mars 2008 sur les gardes et astreintes des médecins salariés des établissements gérés par les UGECAM et, d'autre part, aux dispositions relatives aux astreintes du titre IV *b* du protocole d'accord du 11 juin 1982 portant accord-cadre sur les conditions de travail du personnel des organismes de sécurité sociale et de leurs établissements.

Le présent accord a pour objet, sans remettre en cause les organisations de travail existantes, de définir les conditions de recours à un tel dispositif, ainsi que les garanties apportées au personnel appelé à y participer.

Article 1^{er}

Définition des astreintes et information du salarié

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 pouvoir être joint à tout moment, afin d'être en mesure de faire face à tout événement médical, ou pour accomplir un travail sur son lieu d'affectation.

La période d'astreinte est à distinguer du temps d'intervention considéré comme du temps de travail effectif.

Quand le salarié pour des raisons impératives, liées à l'organisation du service mis en place, est tenu de rester dans l'enceinte de l'établissement à la demande de l'employeur, ce temps est considéré comme du temps de travail effectif.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à la connaissance de chaque salarié concerné au moins 2 mois à l'avance. En cas de circonstances exceptionnelles, conduisant à l'impossibilité d'assurer, dans le cadre de la programmation établie, la continuité du service, ce délai est ramené à un jour franc.

La programmation tient compte des dates de congés des salariés, une période d'astreinte ne pouvant être imposée pendant une période de congés annuels légaux ou conventionnels.

Article 2

Indemnisation des astreintes

2.1. Personnel occupant un emploi autre que celui de médecin salarié

Les parties signataires estiment nécessaire de procéder à une revalorisation de l'indemnisation des astreintes, fixée par le protocole d'accord du 11 juin 1982 à 0,5 point.

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, le directeur de l'UGECAM, après information des institutions représentatives du personnel, décide :

- soit de verser une compensation financière équivalente à 0,75 % du salaire mensuel de base, pour une période d'une durée maximum de 12 heures d'astreinte, cette indemnisation ne pouvant être inférieure à l'équivalent de 2 points ;
- soit d'accorder un repos compensateur égal à 2 heures par période d'une durée maximum de 12 heures d'astreinte.

2.2. Médecins salariés

L'astreinte donne lieu à une compensation financière équivalente à 0,75 % du salaire mensuel de base, par période de 12 heures ; cette indemnisation ne peut être inférieure à la compensation financière que le médecin salarié aurait perçue sous l'égide des dispositions conventionnelles applicables antérieurement au présent accord.

L'astreinte pouvant être d'une durée inférieure ou supérieure à 12 heures, cette compensation financière est proratisée en fonction de sa durée effective.

Article 3

Intervention pendant une période d'astreinte

3.1. Rémunération des interventions

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, majoré de 25 %.

Le calcul s'effectue, y compris pour les salariés qui bénéficient d'un système de forfait en jours, sur la base d'un salaire horaire moyen selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Salaire mensuel à temps plein}}{154,05}$$

Pendant la durée des interventions, le salarié est rémunéré pour son temps de travail effectif.

N'étant plus en astreinte, il ne bénéficie plus, pendant la durée de l'intervention, de l'indemnisation afférente. Cette dernière est dès lors calculée sur la base des seules heures d'astreinte, déduction faite des temps d'intervention qui sont rémunérés comme du temps de travail effectif.

Quand l'intervention nécessite un déplacement physique, la rémunération perçue par le salarié ne peut, en tout état de cause, être inférieure à la compensation financière qu'il aurait perçue sous l'égide des dispositions conventionnelles applicables antérieurement au présent accord.

3.2. Déroulement des interventions

En fonction des missions et contraintes propres à chaque établissement, le salarié doit être en mesure de se rendre sur le lieu d'intervention dans un délai raisonnable.

Chaque intervention doit faire l'objet d'un rapport, rédigé par le salarié, précisant notamment l'origine de l'intervention, la personne qui l'a sollicitée, les heures de début et de fin de l'intervention ainsi que, dans le strict respect le cas échéant du secret médical, la nature du problème et les solutions apportées par le salarié.

Les modalités de transmission et de validation du rapport d'intervention sont fixées localement.

3.3. 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 et d'après les éléments figurant dans le rapport d'intervention.

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 4

Moyens mis à disposition

L'employeur met à la disposition des salariés concernés les moyens appropriés, notamment téléphoniques, pour leur permettre d'être joints pendant l'astreinte.

Article 5

Assurance des véhicules

Le salarié qui fait usage de son véhicule personnel lors d'une intervention est couvert par une assurance souscrite par l'employeur.

Une information est effectuée auprès de chaque salarié amené à effectuer des astreintes.

Article 6

Document récapitulatif

Chaque mois, il est remis à chaque salarié concerné un document détaillé récapitulant le nombre d'heures d'astreinte accomplies, ainsi que la durée des interventions effectuées au cours du mois écoulé, ainsi que la compensation financière correspondante.

Article 7

Information des institutions représentatives du personnel

Dans le cadre de leurs attributions respectives, le comité d'entreprise ou d'établissement, et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, sont informés, par la direction de l'UGECAM ou de l'établissement, 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'entreprise ou d'établissement, ainsi qu'au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Article 8

Suivi de l'accord

Chaque année un bilan consolidé est établi au plan national. Il comprend des informations portant sur le nombre d'astreintes, de salariés concernés et d'interventions effectuées.

Ce bilan est transmis aux partenaires sociaux au plan national.

Article 9

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions légales fixées par le code du travail.

Les parties signataires conviennent de se rencontrer afin d'établir un bilan de l'application du dispositif et échanger sur les éventuelles adaptations du texte qui pourraient être envisagées à l'issue d'une période de 5 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 10

Caractère impératif

Le présent accord est d'application impérative pour l'ensemble des UGECAM.

Les avantages reconnus par le présent accord ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux ayant le même objet, qui ont pu être accordés dans certaines UGECAM à la suite d'usages ou d'accords, la solution la plus favorable devant être la seule retenue.

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu aux articles L. 123-1 et L. 123-2 du code de la sécurité sociale.

Il ne constitue en aucun cas un engagement unilatéral de l'employeur.

Article 11

Date d'entrée en vigueur

Il entre en vigueur au premier jour du mois suivant son agrément.

Fait à Paris, le 8 novembre 2011.

(Suivent les signatures.)