



Institut Gustave-Roussy

*De la Recherche  
à la Vie*

## **Accord sur l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail**

**Le 08 Juin 2000**

*Handwritten signatures and initials:*  
TT, MD, and several illegible signatures.

<b>SOMMAIRE</b>
-----------------

<b>1</b>	<b>PREAMBULE</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>CHAMP, DUREE, DATE ET CONDITIONS D'APPLICATION</b>	<b>6</b>
2.1	Champ d'application de l'accord	6
2.2	Durée de l'accord	6
2.3	Suivi de l'accord	6
2.4	Modification et dénonciation de l'accord	7
2.5	Adhésion au présent accord	8
2.6	Accords antérieurs	8
2.7	Agrément de l'accord et date d'entrée en vigueur	8
2.7.1	Procédure d'agrément	8
2.7.2	Entrée en vigueur	8
<b>3</b>	<b>LE TEMPS DE TRAVAIL ET LES HORAIRES DU PERSONNEL</b>	<b>9</b>
3.1	Dispositions communes	9
3.1.1	Durée collective de travail	9
3.1.2	Temps de travail effectif	9
3.2	Dispositions particulières	10
3.2.1	Dispositions relatives aux salariés à temps partiel	10
3.2.2	Dispositions relatives aux cadres	11
3.2.3	Dispositions relatives aux praticiens	12
3.2.4	Dispositions relatives aux personnels sous contrat à durée déterminée	12
3.2.5	Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes	12
3.3	Organisation de l'aménagement - réduction du temps de travail	13
3.3.1	Modalités d'aménagement et de réduction du temps de travail	13
3.3.2	Organisation des congés et repos	13
3.3.3	Décompte des heures supplémentaires	14
3.3.4	Dispositions relatives aux gardes sur place	15
3.3.5	Astreintes	15
3.3.6	Plannings et organisation des services	15
3.3.7	Suivi des temps de travail	16

<b>4</b>	<b>L'EMPLOI</b>	<b>17</b>
4.1	Effectif de référence	17
4.2	Nombre de postes créés	17
4.3	Suivi des recrutements	18
<b>5</b>	<b>LA FORMATION</b>	<b>19</b>
5.1	Généralités	19
5.2	Cas particuliers des praticiens	19
5.2.1	Formation médicale	19
5.2.2	Co-investissement - formation	19
<b>6</b>	<b>LA REMUNERATION</b>	<b>20</b>
6.1	Dispositions communes	20
6.2	Dispositions relatives aux salariés à temps partiel	21
6.3	Dispositions relatives aux praticiens	21
6.4	Lissage des rémunérations	21
<b>7</b>	<b>LE FINANCEMENT</b>	<b>22</b>
<b>8</b>	<b>LE COMPTE EPARGNE TEMPS</b>	<b>23</b>
8.1	Définition	23
8.2	Ouverture et gestion	23
8.3	Alimentation	23
8.4	Délais entourant l'usage du C.E.T	24
8.5	Utilisation	24
8.6	Information de l'employeur de l'utilisation du C.E.T.	24
8.7	Situation du salarié pendant la prise de congé	24
8.8	Fin du congé et reprise d'activité	25
8.9	Fin du congé et cessation d'activité	25
8.10	Déblocage automatique	25
ANNEXE 1	Liste des services à amplitude horaire élargie	27
ANNEXE 2	Organisation de l'ARTT	29
ANNEXE 3	Les créations d'emplois	35
ANNEXE 4	Postes vacants actuellement en cours de recrutement	37
ANNEXE 5	Plan de financement	39

## 1 PREAMBULE

Dans le cadre du présent accord déterminant les conditions d'Aménagement et de Réduction du Temps de Travail à l'IGR, les représentants de la Direction et ceux des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise se sont fixé pour objectifs de définir un nouvel équilibre entre :

- ♦ les aspirations des différentes catégories de personnel en matière d'amélioration des conditions de travail et de leur vie personnelle,
- ♦ la contribution de l'IGR à l'effort national en faveur de la création d'emplois,
- ♦ les contraintes de la mission de service hospitalier (sécurité et continuité des soins) en limitant les recours aux heures supplémentaires, heures complémentaires, temps partiels non choisis et contrats de travail à durée déterminée,
- ♦ la qualité maintenue, voire améliorée, des soins et du service rendu aux usagers.

Le présent accord est régi par un esprit de développement d'une concertation améliorée entre la direction, les salariés et leurs représentants.

Le présent accord est conforme aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur :

- la loi n° 98-461 du 13 Juin 1998 et les décrets d'application, pour les articles en vigueur ;
- la loi n° 2000-37 du 19 Janvier 2000 et ses décrets d'application
- les accords de la Fédération Nationale des Centres de Lutte Contre le Cancer (FNCLCC) :
  - ◊ accord national du 30 Mars 1999 visant à mettre en œuvre la création d'emplois, l'aménagement et la réduction du temps de travail
  - ◊ accord du 22 Novembre 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail applicable aux praticiens
- l'accord de branche des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux à but non lucratif (UNIFED) du 1<sup>er</sup> Avril 1999.

La négociation du présent accord a été précédée d'un travail approfondi d'étude de l'état des lieux, portant sur l'ensemble des aspects du fonctionnement et de l'organisation des services.

Le déroulement de cette étude préalable a été défini courant Juillet 1999 par un protocole d'accord conclu entre les représentants de la Direction et les membres du comité d'entreprise. Un comité de pilotage paritaire en a défini les méthodologies, en a suivi les réalisations et en a tiré la synthèse, le 16 décembre 1999.

L'étude préalable a été réalisée par les cadres avec la participation active des personnels qui ont validé les dossiers d'analyse produits (56 dossiers). Ces dossiers ont été présentés par les cadres à une Commission de Synthèse, composée de représentants de la Direction, des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, du Comité d'Entreprise et de représentants des différentes catégories professionnelles.

Ces dossiers ont permis d'étayer les discussions en vue de l'élaboration du présent accord, notamment en ce qui concerne l'organisation du travail et les effectifs.

Le présent accord prolonge ces dispositifs paritaires par la création d'une Commission de Suivi (cf. article 2-3) et par la remontée d'informations en provenance des réunions de concertation que la direction s'engage à mettre en place d'ici la fin de l'année 2000 ; les modalités de mise en œuvre et de fonctionnement de ces structures de concertation feront l'objet de négociations ultérieures entre les représentants de la direction et ceux des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Ainsi, dans chaque service ou département, des structures de concertation seront constituées ayant pour objet :

- de permettre l'expression des personnels
- de favoriser les échanges d'information, notamment celles ayant trait aux moyens afférents au service ou au département
- de participer à l'élaboration du projet de service ou de département
- de faire toute proposition sur le fonctionnement du service ou du département

Le présent accord a, enfin, été soumis à l'examen :

- du Comité d'Entreprise qui, lors de sa réunion du 9 Mai 2000, a été informé et consulté sur les horaires du personnel qui seront mis en place au sein de chaque service, département ou direction ;
- du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, lors de sa réunion du 9 Mai 2000.

## 2 CHAMP, DUREE, DATE ET CONDITIONS D'APPLICATION

### 2.1 Champ d'application de l'accord

Le présent accord concerne l'ensemble des personnels :

- ◇ Praticiens selon liste figurant à l'article 3-2-3 ;
- ◇ Personnels relevant de la Convention Collective Nationale des Centres de Lutte Contre le Cancer ;
- ◇ Personnels de recherche ne relevant pas de cette Convention Collective

Les cadres dirigeants de l'IGR, dont la liste figure à l'article 3-2-2, sont exclus du présent accord.

Le présent accord concerne les salariés en place au moment de sa mise en œuvre :

Salariés cadres, salariés non cadres, personnels sous contrat à durée indéterminée et sous contrat à durée déterminée, salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel, personnels travaillant de jour comme ceux travaillant de nuit.

Il concerne également les salariés qui seront embauchés après sa mise en œuvre.

### 2.2 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### 2.3 Suivi de l'accord

Compte tenu de la diversité des contraintes des services et des nécessaires coordinations, la mise en œuvre du présent accord représente une phase très importante. C'est pourquoi, les signataires du présent accord conviennent de créer une Commission de Suivi.

Cette Commission, chargée d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord, veillera, en particulier :

- à la bonne application de l'accord et à ses éventuelles interprétations
- aux modalités de créations d'emploi et de recrutement ainsi qu'à l'évolution des effectifs
- à certaines conditions de la mise en œuvre de l'accord (exemples : temps partiels, heures supplémentaires, heures complémentaires, etc.)

La Commission de Suivi sera composée de représentants de la direction et de représentants des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise :

- pour la direction : 3 représentants
- pour les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise : deux membres titulaires ou deux membres suppléants en cas d'absence des titulaires.

La Commission de Suivi se réunira dès le mois suivant la signature du présent accord afin de statuer au vu des éléments de gestion et d'organisation des services. Elle se réunira mensuellement pendant l'année 2000, puis tous les deux mois pendant l'année 2001 et, enfin, trimestriellement l'année suivante.

La présidence de la Commission de Suivi sera assurée par la direction de l'IGR, qui arrêtera l'ordre du jour sur propositions transmises par chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise au moins dix jours avant la date de réunion programmée. La Commission de Suivi pourra émettre des avis et formuler des recommandations, qui seront consignés dans des comptes rendus diffusés aux délégués syndicaux et aux membres du Comité d'Entreprise, ainsi qu'aux responsables hiérarchiques concernés.

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise disposera d'un crédit de quatre heures afin de préparer chacune des réunions de la Commission de Suivi.

## 2.4 Modification et dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra faire l'objet, à tout moment, d'une demande de révision par l'une des parties signataires. Toute demande de modification sera notifiée aux autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Elle devra être argumentée et accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction des articles ou parties pour lesquels la révision est demandée.

Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les trois mois suivant la demande. A l'issue d'un délai de neuf mois et à défaut d'accord, le présent accord continuera à s'appliquer.

Par ailleurs, si des dispositions légales ou conventionnelles ultérieures devaient contredire certaines dispositions du présent accord ou en modifier l'équilibre économique général, une nouvelle négociation serait automatiquement ouverte dès la publication officielle des nouvelles dispositions. Dans cette hypothèse, les dispositions concernées ou la totalité du présent accord seraient renégociées dans les conditions précédemment évoquées.

Il en serait de même si le présent accord ne recevait pas l'un ou l'autre des agréments donnant accès aux aides publiques : administration du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, tutelles de la santé. Dès notification du refus de l'administration, l'accord serait réputé caduc et une nouvelle négociation serait automatiquement ouverte selon les conditions précédemment évoquées.

Enfin, le présent accord pourra être dénoncé à tout moment, par l'une des parties signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation ne pourra être qu'intégrale. Elle devra obligatoirement être accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction. Elle respectera un préavis de trois mois pendant lequel le présent accord continuera à s'appliquer. A l'issue de ce préavis de trois mois, le présent accord continuera à s'appliquer pendant un an. La signature d'un nouvel accord serait soumise aux règles de représentativité qui président à la signature du présent accord. Ainsi, les parties signataires ont donc un délai de quinze mois pour soumettre le nouvel accord à l'agrément.

## 2.5 Adhésion au présent accord

Toute organisation syndicale représentative dans l'entreprise pourra adhérer au présent accord, après la date de son agrément.

Le présent accord, constituant un tout indivisible, l'adhésion ne pourra être partielle et concernera donc la totalité de l'accord.

L'adhésion prendra effet à partir du jour qui suivra celui de sa notification à l'administration compétente.

Les parties signataires du présent accord devront en être avisées par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de huit jours.

## 2.6 Accords antérieurs

Le présent accord annule et remplace tous les accords antérieurs et usages collectifs relatifs à la durée et à l'organisation du temps de travail au sein de l'IGR. Il s'agit de :

- accord d'entreprise 94-01 : planification des congés annuels du personnel de nuit
- accord d'entreprise 99-01 : remplacé par les dispositions de l'article 2.6.1.4. de la Convention Collective des CLCC du 1<sup>er</sup> Janvier 1999
- accord d'entreprise 99-02 : repos compensateur de remplacement
- accord d'entreprise 99-03 : repos compensateur

## 2.7 Agrément de l'accord et date d'entrée en vigueur

### 2.7.1 Procédure d'agrément

La mise en œuvre du présent accord est conditionnée par trois formalités :

- avis favorable de la Commission Nationale de Validation de la Fédération Nationale des Centres de Lutte Contre le Cancer
- signature par plusieurs organisations syndicales représentatives majoritaires dans l'entreprise, ou signature par une ou des organisations syndicales représentatives minoritaires dans l'entreprise avec approbation par le personnel selon les formes prévues par la législation en vigueur.
- agrément par la Commission Nationale constituée par l'article 16 de la loi N° 75-535.

A défaut d'aboutissement de ces formalités, le présent accord serait déclaré caduc.

### 2.7.2 Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord seront mises en œuvre dans un délai partant du premier jour du mois civil suivant sa date d'agrément et se terminant le 1<sup>er</sup> Janvier 2001.



### 3 LE TEMPS DE TRAVAIL ET LES HORAIRES DU PERSONNEL

---

#### 3.1 Dispositions communes

##### 3.1.1 Durée collective de travail

La durée collective de travail est fixée au plus à 1 575 heures de travail effectif par an (1 594 heures pour les praticiens), soit un maximum de :

- 151,67 heures mensuelles, en moyenne
- 35,00 heures hebdomadaires, en moyenne

##### 3.1.2 Temps de travail effectif

La durée du travail effectif est le temps rémunéré pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Le temps de travail effectif se calcule selon les règles suivantes :

##### a) la semaine civile

Par dérogation aux dispositions légales, il est convenu que la semaine civile débute le Dimanche à 0 H et se termine le Samedi à 24 H.

##### b) les temps de repas

Le temps de repas est de une heure et n'est pas inclus dans le temps de travail effectif. Des dispositions spécifiques s'appliquent aux personnels suivants :

- personnel en 12 heures de nuit : temps de repas de trente minutes et inclus dans le temps de travail effectif, sous réserve qu'il s'effectue dans les services ou à proximité, et à défaut que les personnels soient immédiatement joignables en cas de besoin.
- personnel en 12 heures de jour et personnel de Restauration : temps de repas de trente minutes et non compris dans le temps de travail effectif.

##### c) les temps de pause

Les temps de pause, hors temps de repas, sont inclus dans le temps de travail effectif, sous réserve :

- qu'ils ne dépassent pas dix minutes par demi-journée ou par demi nuit (soit vingt minutes par journée ou par nuit entière)
- qu'ils s'effectuent dans les services ou à proximité, et à défaut que les personnels soient immédiatement joignables en cas de besoin.

**d) les temps d'habillage et de déshabillage**

Une négociation interviendra d'ici fin 2000 pour préciser les modalités s'appliquant, à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2001, à ces temps et concernant en particulier :

- leur prise en compte dans le temps de travail effectif,
- ou les contreparties, soit sous forme de repos, soit sous forme financière, dont ces temps feront l'objet.

Pour l'année 2000, les temps d'habillage et de déshabillage continueront à être régis par les pratiques actuellement en vigueur au sein des différents services de l'IGR.

**e) les temps de transmission**

Ces temps de transmission ne concernent que les personnels infirmiers travaillant dans les services fonctionnant 24 H sur 24 et ce, 365 jours par an.

Les temps de transmission sont fixés à quinze minutes le matin et quinze minutes le soir ; ils sont inclus dans le temps de travail effectif.

Les temps de transmission ont lieu de 6 H 45 à 7 H 00 le matin et de 19 H à 19 H 15 le soir. Les salariés concernés par ces temps de transmission décalent en conséquence leur temps de présence.

**3.2 Dispositions particulières****3.2.1 Dispositions relatives aux salariés à temps partiel**

Les salariés à temps partiel auront des plannings de travail fixes et réguliers. Tous ces salariés se verront proposer un avenant à leur contrat de travail.

Les régimes horaires à temps partiels seront simplifiés selon quelques quotités horaires (80 %, 50 %, etc.) à définir en concertation avec les responsables de service et la Commission de Suivi du présent accord.

Dans le cadre des quotités horaires ainsi définies :

- les salariés à temps partiel choisi (à la demande des salariés) :
  - ⇒ ont leur durée de travail calculée au prorata de 1 575 heures par an, sur la base de leur taux de présence actuel (soit 787,5 heures par an pour un salarié à mi-temps) et leur niveau de rémunération est traité selon les mêmes dispositions que les salariés à temps plein (cf article 6)
  - ⇒ ont la possibilité, s'ils le souhaitent, de maintenir leur durée du travail actuelle avec revalorisation de leur rémunération, sous réserve que leur demande réponde, après étude spécifique, à un besoin de service (disposition valable dans la limite des postes créés).

- les salariés à temps partiel non choisi :

- ⇒ sont prioritaires pour accéder aux postes à temps plein créés dans les catégories professionnelles prévues pour les recrutements et correspondant à leur niveau de qualification (disposition valable dans la limite des postes créés). Ces demandes seront portées à la connaissance de la Commission de Suivi du présent accord, qui déterminera, notamment, les critères de passage à temps plein et assurera le suivi de leur bonne application.
- ⇒ ont la possibilité de maintenir leur durée du travail actuelle avec revalorisation de leur rémunération, sous réserve que leur demande réponde, après étude spécifique, à un besoin de service (disposition valable dans la limite des postes créés).

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que ceux employés à plein temps. Cette égalité de traitement concerne notamment les évolutions de carrière, la rémunération ou l'accès à la formation.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un poste à temps plein sont prioritaires chaque fois qu'un poste relevant de leur qualification se trouve être à pourvoir. Inversement, un salarié à temps plein est prioritaire pour travailler à temps partiel, dans la mesure où l'organisation du travail le permet. Le salarié qui souhaite bénéficier de ces priorités doit en effectuer la demande par un courrier recommandé ou remis en mains propres, adressé à la Direction des Ressources Humaines, qui aura un mois pour y répondre, avec copie à son responsable de secteur ou de service.

### 3.2.2 Dispositions relatives aux cadres

Pour les cadres dirigeants de l'IGR, les dispositions légales et conventionnelles relatives à la réduction du temps de travail ne s'appliquent pas.

Sont considérés comme tels :

- les cadres supérieurs 3 de la Convention Collective des Centres de Lutte Contre le Cancer. Au 1<sup>er</sup> Mars 2000, et compte tenu de l'organisation actuelle de l'IGR, sept personnes sont concernées, à savoir :
  - le Secrétaire Général,
  - le Secrétaire Général Adjoint,
  - le Directeur de la Communication,
  - le Directeur des Ressources Humaines,
  - le Trésorier, Directeur des Affaires Financières,
  - le Directeur des Systèmes d'Information,
  - le Directeur des Services de Soins Infirmiers.

Tous les autres cadres de l'IGR ont pour référence l'horaire collectif de travail fixé au plus à 1575 heures par an (7 H 30 minutes par jour).

Pour certains cadres, des conventions individuelles de forfait pourront être ultérieurement proposées sous forme d'avenant au contrat de travail selon un calendrier et des modalités qui seront discutées en Commission de Suivi.

### 3.2.3 Dispositions relatives aux praticiens

Pour le personnel médical dirigeant de l'IGR, les dispositions légales et conventionnelles relatives à la réduction du temps de travail ne s'appliquent pas.

Sont considérés comme tels :

- le directeur
- les sous-directeurs

Au 1<sup>er</sup> Mars 2000, et compte tenu de l'organisation actuelle de l'IGR, cinq personnes sont concernées.

Les autres praticiens, concernés par le présent accord, sont :

- les praticiens nommés au concours
- les médecins du travail
- les médecins assimilés temps pleins et temps partiels n'exerçant pas d'activité libérale
- les assistants faisant fonction

Pour tous ces praticiens, sont mises en place des conventions individuelles de forfait sous forme d'avenant au contrat de travail dont un modèle type devra être accepté par la Commission de Suivi.

### 3.2.4 Dispositions relatives aux personnels sous contrat à durée déterminée

Les personnels sous contrat de travail à durée déterminée sont soumis aux mêmes règles de temps de travail que les personnes de leur qualification dans les services où ils sont affectés.

Les personnels en contrat à durée déterminée sont également soumis aux dispositions de l'article 3.3.3. du présent accord concernant le suivi des heures supplémentaires et la notion de cycle.

A la fin de leur contrat de travail, les heures travaillées excédant la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures sont rémunérées en heures supplémentaires.

Dans le cadre des créations d'emploi prévues au présent accord, il sera fait prioritairement appel, dans les qualifications concernées, aux salariés actuellement sous contrat de travail à durée déterminée.

### 3.2.5 Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

L'IGR ne peut prendre aucune mesure, notamment en matière d'embauche, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de cessation du contrat, en considération du sexe.

### 3.3 Organisation de l'aménagement - réduction du temps de travail

La mise en œuvre du présent accord donnera lieu à la conception d'organisations qui viseront les objectifs suivants :

- ⇒ Respect des nouvelles dispositions légales et conventionnelles
- ⇒ Recherche de cohérence et de complémentarité des horaires entre services
- ⇒ Simplification des amplitudes de fonctionnement des services.

Ainsi, l'amplitude de fonctionnement des services, dont la liste figure à titre indicatif en annexe 1, sera progressivement élargie selon les horaires précisés dans cette annexe.

L'éventuel élargissement de ces amplitudes de fonctionnement ne sera présenté et discuté à la Commission de Suivi, au Comité d'Entreprise et au CHS-CT qu'à l'issue d'études préalables conduites au niveau des services et réunissant toutes les parties concernées, y compris les praticiens.

La couverture de ces amplitudes élargies sera assurée par une partie du personnel (notion de permanence), prioritairement des salariés volontaires et des salariés embauchés dans le cadre des créations d'emploi.

#### 3.3.1 Modalités d'aménagement et de réduction du temps de travail

Les modalités d'aménagement et de réduction du temps de travail sont adaptées aux contraintes des services.

Quatre principaux types de services sont à distinguer :

- ◇ les services fonctionnant 24 heures sur 24 et ce, 365 jours par an, dans le cadre de cycles de travail (roulements incluant des samedis, dimanches et jours fériés, équipes de nuit)
- ◇ les autres services travaillant au contact des usagers ou en étroite relation avec eux
- ◇ le plateau Hôpital de Jour (Prélèvements, Urgences, Hôpital de Jour)
- ◇ les services administratifs, techniques et autres services ne travaillant pas au contact des usagers.

L'annexe 2 du présent accord comporte les principales modalités d'aménagement et de réduction du temps de travail applicables au sein des services de l'IGR ; ces modalités pourront être modifiées en fonction de l'évolution des besoins des différents services dans les limites prévues par le présent accord après étude avec le CHS-CT et après consultation du Comité d'Entreprise.

#### 3.3.2 Organisation des congés et repos

Tous les salariés en activité bénéficient de l'ensemble des jours fériés (11 jours) ; des jours de repos de remplacement pourront être pris au cours du trimestre civil concerné, ou au cours du trimestre civil suivant.

Tous les salariés bénéficient de deux jours de repos hebdomadaires selon les dispositions légales.

Par ailleurs, tous les salariés bénéficient de :

- cinq semaines civiles de congés annuels légaux,
- une semaine civile (jours consécutifs) de repos dû à la réduction du temps de travail, à prendre pendant la période d'hiver.

Pour ces six semaines civiles de repos :

- quatre semaines civiles ou trois semaines civiles de congés annuels légaux sont à prendre pendant la période d'été (du 1<sup>er</sup> Mai au 31 Octobre) ;
- deux semaines civiles ou trois semaines civiles sont à prendre pendant la période d'hiver (du 1<sup>er</sup> Novembre au 30 Avril).

Dans l'hypothèse où, à la demande du salarié et après accord du responsable hiérarchique concerné, trois semaines civiles de congés annuels légaux sont prises pendant la période d'été (1<sup>er</sup> Mai au 31 Octobre), il est attribué un jour de repos supplémentaire de fractionnement à prendre hors période d'été dans les conditions prévues à l'article 2.6.1.4. de la Convention Collective des Centres de Lutte Contre le Cancer.

Les modalités concernant l'organisation des congés et des repos pourront être revues, en fin 2002, après rediscussions entre les signataires du présent accord.

Les autres jours de repos sont à prendre selon des modalités propres au rythme de travail de chaque service ou, pour les personnels ne travaillant pas en cycles, selon une répartition par trimestre civil (exemple : si 10 jours de repos par an : 3 jours en T1, 2 jours en T2, 2 jours en T3 et 3 jours en T4).

La planification des congés annuels des salariés travaillant de nuit comprendra un maximum de 18 nuits pour cinq semaines de congés annuels légaux.

### 3.3.3 Décompte des heures supplémentaires

La direction s'engage à limiter le recours aux heures supplémentaires qui ne pourra, en aucun cas, excéder 90 heures par an. Les heures supplémentaires ne peuvent être effectuées, sauf exception motivée, qu'avec l'accord préalable d'un responsable hiérarchique.

Les heures supplémentaires sont calculées sur la durée des cycles ou à l'année pour les personnes ne travaillant pas en cycles. Un suivi mensuel de ces heures supplémentaires sera également établi pour chaque salarié selon des modalités qui seront précisées en Commission de Suivi. Le paiement bonifié de ces heures supplémentaires pourra être, à la demande du salarié, remplacé par un repos équivalent.

### 3.3.4 Dispositions relatives aux gardes sur place

Les temps de gardes correspondent à une présence permanente sur les lieux de travail.

Les périodes de garde constituent donc un temps de travail effectif.

### 3.3.5 Astreintes

Les temps d'astreinte sont des périodes pendant lesquelles le salarié est hors de l'IGR, en dehors de ses heures de travail, libre de disposer de son temps, sous réserve d'être joignable à tout moment et de pouvoir se rendre rapidement sur les lieux de travail pour les besoins du service. Ces temps d'astreinte ne sont pas du temps de travail effectif.

Une négociation interviendra ultérieurement pour préciser les modalités s'appliquant, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2001 à ces temps, et concernant en particulier les contreparties, soit sous forme de repos, soit sous forme financière, dont ces temps feront l'objet.

En attendant, les temps d'astreinte continueront à être régis par les dispositions en vigueur, notamment celles permettant au salarié de choisir pour contrepartie une compensation sous forme de repos ou une compensation financière.

### 3.3.6 Plannings et organisation des services

Des plannings mensuels seront mis en place afin que chaque service et chaque salarié puissent prévoir l'organisation et la prise de jours de repos.

Les changements éventuels dans cette organisation et ces plannings ne pourront se faire qu'avec un délai de prévenance de sept jours porté à un mois pour les repos ou congés à prendre sous forme de semaines civiles.

Pour faire face aux aléas pouvant survenir dans la composition d'une des deux équipes de nuit (ex : taux d'absentéisme exceptionnel, départs définitifs de salariés devant être remplacés,...), il pourra être demandé à un salarié d'un roulement, sous réserve qu'il soit volontaire et moyennant le délai de prévenance de sept jours prévu au paragraphe précédent, de travailler certaines nuits de l'autre roulement (nuits qui, en principe, n'auraient pas dû être travaillées); le cas échéant, ces nuits travaillées dans le cadre de l'autre roulement seront considérées comme heures supplémentaires. Un bilan trimestriel sera présenté à la Commission de Suivi.

Ceci suppose :

- qu'au préalable, les effectifs des deux équipes de nuit soient ramenés à un niveau équivalent (cf annexe 4 « postes vacants en cours de recrutement »),
- que les dates prévues pour les repos hebdomadaires des personnels soient strictement respectées, y compris les repos hebdomadaires de 3 nuits consécutives de fin de semaine,
- que la durée maximale du travail hebdomadaire limitée à 42 H par semaine, conformément à l'Accord National du 31 Mars 1999, soit strictement respectée dans le cadre du cycle trimestriel. Ce temps maximum hebdomadaire ne peut se renouveler plus de six fois dans l'année de référence.

### 3.3.7 Suivi des temps de travail

L'application du présent accord conduira à la mise en place de décomptes mensuels des temps de travail individuels et regroupés en temps de travail annuels pour la partie déclarative. Ces décomptes individuels seront soumis, chaque fin de mois, à la validation du responsable hiérarchique concerné. Ils seront transmis à la Direction des Ressources Humaines et tenus pendant trois ans à la disposition des services de l'inspection du travail.



## 4 L'EMPLOI

### 4.1 Effectif de référence

L'effectif moyen rémunéré de l'IGR de référence, pour l'année 1999, se décompose comme suit :

⇒ Personnel Convention Collective CDI	1 506	ETP
⇒ Personnel Convention Collective CDD	107	ETP
⇒ Personnel praticiens	128	ETP

Soit un total de 1 741 équivalents temps plein.

A cet effectif de référence doivent être ajoutés les postes non pourvus, au 31 Décembre 1999, dans les différentes catégories de personnel et dans les différents services de l'IGR.

Etant donné la volonté commune d'assurer un meilleur service aux usagers grâce à une amélioration du fonctionnement de l'établissement, l'effort de recrutement pour ces postes non pourvus sera poursuivi avant même la mise en œuvre effective du présent accord.

Ces 16 recrutements (cf annexe 4) portent donc le total d'équivalents temps plein de référence à 1 757 ETP.

L'avancement de ces 16 recrutements feront l'objet d'une information régulière auprès de la Commission de Suivi.

### 4.2 Nombre de postes créés

Pour compenser la réduction du temps de travail, et sous réserve de l'obtention des différentes modalités de financement envisagées, l'IGR crée 100 postes (équivalents temps plein) selon une répartition figurant en annexe 3 du présent accord.

Les recrutements, dans le cadre de ces créations d'emploi, se feront sous contrats de travail à durée indéterminée. Ces emplois seront portés à la connaissance du personnel de l'IGR par voie d'affichage ; ils donneront lieu à appel de candidatures internes et seront prioritairement pourvus par des salariés en poste à l'IGR.

Les nouveaux emplois, ainsi créés, ainsi que les postes actuellement non pourvus, porteront donc l'effectif de l'IGR à 1 857 ETP, dès que toutes les opérations de recrutement seront closes, soit au plus tard le 31 Décembre 2000.

L'IGR s'engage à maintenir ce niveau d'effectifs de 1 857 ETP jusqu'au 30 Juin 2002.

A l'issue de cette période, les représentants de la direction et ceux des organisations syndicales représentatives se rencontreront pour faire le point sur l'évolution attendue du niveau des effectifs, pour la période allant du 1<sup>er</sup> Juillet 2002 au 31 Décembre 2003.

#### 4.3 Suivi des recrutements

La liste des emplois créés et leur affectation est, à titre indicatif, annexée au présent accord (cf annexe 3). Le suivi de ces créations d'emploi ainsi que l'avancement des recrutements (poste par poste, service par service) seront régulièrement communiqués à la Commission de Suivi.

## 5 LA FORMATION

---

### 5.1 Généralités

Pendant les deux années qui suivent la mise en œuvre du présent accord, l'IGR s'engage à orienter ses efforts de formation au bénéfice de tous les salariés concernés par la réduction du temps de travail, avec deux priorités majeures :

- un effort de formation initiale ou d'adaptation à l'emploi pour les nouveaux embauchés
- un effort de formation ou d'adaptation pour les autres salariés leur permettant de faire face, dans les meilleures conditions possibles, à la réduction et à la réorganisation de leur temps de travail.

Le plan de formation de l'année 2001 prendra en compte, au titre des actions prioritaires, les besoins de ce type, exprimés par les salariés ou leur encadrement ; il prévoira les moyens pour y faire face.

### 5.2 Cas particuliers des praticiens

#### 5.2.1 Formation médicale

Afin de prendre en compte l'obligation de formation liée à leur pratique, l'IGR permettra à ses praticiens de consacrer un minimum de cinq jours ouvrés par an à leur formation professionnelle. Pour faciliter l'accès à des formations longues, le total de ces journées s'appréciera sur une durée de trois années consécutives.

#### 5.2.2 Co-investissement - formation

Les travaux réalisés pendant la phase d'état des lieux qui a précédé la négociation du présent accord démontrent que la plupart des praticiens consacrent plus de cinq jours par an à leur formation.

Sur la base du volontariat, une partie du temps libéré par la réduction du temps de travail pourra être utilisée pour suivre des actions de formation individuelle, dans la limite de sept jours par an.

Ces journées de co-investissement - formation n'entrent pas dans le décompte du temps de travail effectif et ne donnent pas lieu à rémunération supplémentaire.

Elles sont soumises à un accord préalable de la direction qui prendra alors en charge les frais pédagogiques et de déplacement afférents.

## 6 LA REMUNERATION

---

### 6.1 Dispositions communes

Les rémunérations sont maintenues (avec augmentation des taux horaires) et pour assurer une part du financement des besoins en emplois, les modalités suivantes sont mises en œuvre :

- gel des augmentations collectives 1999 des salariés relevant de la Convention Collective des Centres de Lutte Contre le Cancer,
- participation financière individuelle obtenue par le gel des augmentations générales (conformément à l'accord du 22 Novembre 1999) :
  - ◇ pour les praticiens nommés au concours : participation égale à 2 % d'un salaire brut annuel à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2000 et pour une durée de 2,5 ans maximum ; à l'issue de cette période, un rattrapage aura lieu au bénéfice de ces praticiens (gel non pérenne)
  - ◇ pour les autres praticiens concernés par le présent accord : participation égale à 4,3 % d'un salaire brut annuel à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2000 et pour une durée de cinq ans maximum ; à l'issue de cette période, un rattrapage aura lieu au bénéfice de ces praticiens (gel non pérenne).
- le non transfert dans les compteurs individuels, au 31 décembre 2000, du montant acquis, au titre de la progression de la Bonification Acquisée de Carrière, versé au cours de l'année 2000 (salariés relevant de la Convention Collective des Centres de Lutte Contre le Cancer).

### 6.2 Dispositions relatives aux salariés à temps partiel

Pour les personnels travaillant à temps partiel dont la durée actuelle du travail serait maintenue (cf article 3.2.1.), il sera proposé un avenant au contrat de travail avec revalorisation de la rémunération.

### 6.3 Dispositions relatives aux praticiens

Compte tenu de la relation contractuelle qui existe entre l'IGR et les praticiens, ces derniers se verront proposer, dans le mois qui suit la mise en place effective du présent accord, un avenant à leur contrat de travail.

Cet avenant type, adapté à la situation de chaque praticien (temps plein, temps partiel) reprendra les dispositions du présent accord concernant notamment :

- le forfait
- le montant et la durée de la participation financière
- les jours de formation et les jours de co-investissement - formation.

#### 6.4 Lissage des rémunérations

Afin d'éviter les variations de la rémunération d'un mois sur l'autre, la rémunération sera établie sur une base mensuelle constante (lissage).

02/11/00  
TT AIGB AB AR

IGR  
Institut Gustave-Roussy  
De la Recherche  
à la Soins

08/06/00

-21-

## 7 LE FINANCEMENT

---

Les sources de financement du présent accord sont les suivantes :

- les allègements de charges sociales prévues par la loi n° 2000-37 du 19 Janvier 2000
- les dotations de l'Agence Régionale de l'Hospitalisation d'Ile-de-France
- les modalités de gel des rémunérations des personnels (cf article 6.1 du présent accord)
- les efforts de gestion réalisés par l'IGR, du fait notamment de la renégociation d'emprunts.

Le tableau de financement figure, à titre indicatif, en annexe au présent accord (cf annexe 5).

## 8 LE COMPTE EPARGNE TEMPS (CET)

---

### 8.1 Définition

Le Compte Epargne Temps a pour but de permettre à tout salarié ayant un an d'ancienneté à l'IGR de reporter des congés non pris, afin de constituer l'indemnisation, sous forme de salaire, d'un congé de longue durée pour convenance personnelle.

Il contribue à une gestion du temps de travail dans une perspective de moyen ou long terme pour permettre au salarié, dans les limites légales, de disposer d'un capital temps afin de réaliser un projet, engager une action de formation de longue durée ou anticiper une fin de carrière.

### 8.2 Ouverture et gestion

Tout salarié remplissant la condition d'ancienneté pourra ouvrir un Compte Epargne Temps sur simple demande écrite, adressée à la Direction des Ressources Humaines.

Le mode d'alimentation du Compte Epargne Temps est choisi par le salarié pour une année civile. Le salarié qui souhaite modifier ce choix pour l'année civile suivante le notifie à la Direction des Ressources Humaines avant la fin de la période considérée.

Il sera tenu un compte individuel de Compte Epargne Temps qui sera communiqué annuellement au salarié.

### 8.3 Alimentation

Le Compte Epargne Temps peut être alimenté jusqu'à concurrence de 15 jours ouvrés par an :

- des jours de repos acquis dans le cadre de la réduction du temps de travail (maximum 6 jours)
- des jours de congés annuels légaux qui aurait dû être utilisée au cours de la période du 1<sup>er</sup> Mai au 31 Octobre (maximum 9 jours hors congé sabbatique ou congé pour création d'entreprise)
- Lorsque le salarié prévoit d'utiliser son Compte Epargne Temps à un congé sabbatique ou à un congé pour création d'entreprise, le report des jours de congés annuels légaux d'été peut se cumuler avec la cinquième semaine de congés annuels légaux d'hiver.

#### 8.4 Délais entourant l'usage du C.E.T

Le congé devra être pris dans un délai de cinq ans à compter du jour où le salarié aura accumulé dans le Compte Epargne Temps le double de la durée minimale exigée pour financer un congé, soit deux mois.

Ce délai de cinq ans est porté à dix ans pour les salariés ayant des enfants âgés de moins de 16 ans à l'expiration de ce délai ou pour ceux dont l'un des parents est dépendant ou âgé de plus de 75 ans.

#### 8.5 Utilisation

Le Compte Epargne Temps est utilisé par le salarié pour indemniser en tout ou partie des congés sans solde d'une durée comprise entre un mois et un an.

Le Compte Epargne Temps peut être utilisé pour financer la cessation progressive ou totale d'activité de salariés âgés de plus de 50 ans (auxquels les délais de 5 ans et de 10 ans relatifs à la prise de congés ne seront pas opposables).

Enfin, le Compte Epargne Temps peut être utilisé pour financer partiellement ou intégralement un passage à temps partiel lorsque le salarié choisit de réduire son temps de travail pour des motifs familiaux (fin de congé parental ou d'adoption, enfant malade, parent en fin de vie, etc.).

#### 8.6 Information de l'employeur de l'utilisation du C.E.T.

La prise d'un Compte Epargne Temps pouvant perturber l'organisation d'un service, le salarié préviendra le plus tôt possible l'IGR de sa volonté de partir, et au moins trois mois à l'avance sauf exception concernant le déblocage automatique.

#### 8.7 Situation du salarié pendant la prise de congé

Lorsque le congé est indemnisé, le principe du maintien du salaire est appliqué à la date de prise de congés.

La période d'absence indemnisée dans le cadre du CET est considérée comme temps de présence au prorata du taux d'indemnisation du congé pris dans le cadre du CET.

Les sommes versées au salarié à l'occasion de la prise d'un CET sont calculées sur la base du salaire perçu au moment de son départ en congé. Les versements sont effectués mensuellement. Ils sont soumis aux mêmes cotisations qu'un salaire normal et donnent lieu à l'établissement d'un bulletin de salaire.

Pendant toute la durée du congé, les obligations contractuelles, autres que celles liées à la fourniture du travail, subsistent sauf dispositions législatives contraires.



### 8.8 Fin du congé et reprise d'activité

Sauf cessation d'activité, le salarié doit, à l'issue du congé, retrouver son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

### 8.9 Fin du congé et cessation d'activité

La rupture du contrat de travail, pour quel que motif que ce soit, entraîne la clôture du CET.

Une indemnité compensatrice d'épargne temps est versée pour les congés non encore pris. Cette indemnité est égale au produit du nombre d'heures inscrites au CET par le taux horaire du salarié en vigueur à la date de rupture.

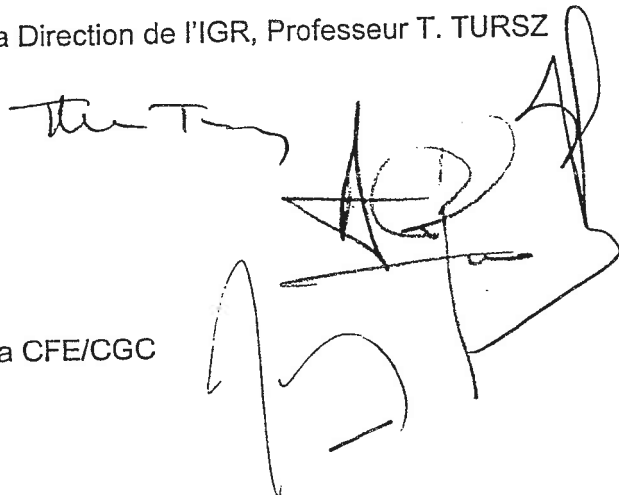
### 8.10 Déblocage automatique

La faculté de déblocage est automatique, sur demande du salarié ou de ses ayants droits, lorsqu'elle s'inscrit dans les cas suivants :

- lorsque l'intéressé demande des jours au titre des absences pour charge de famille,
- divorce, lorsque l'intéressé conserve la garde d'au moins un enfant,
- invalidité du bénéficiaire ou de son conjoint, au sens des 2° et 3° de l'article L.341-4 du Code de la Sécurité Sociale,
- décès du bénéficiaire ou de son conjoint,
- état de surendettement du ménage constaté judiciairement.

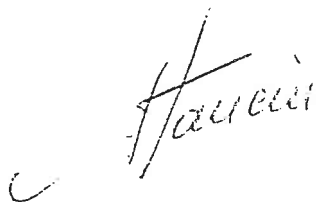
Fait à Villejuif, le 08 Juin 2000

Pour la Direction de l'IGR, Professeur T. TURSZ

A large, stylized handwritten signature in black ink, likely belonging to T. Turasz, the Director of IGR.

Pour la CFE/CGC

Pour la CGT

A handwritten signature in black ink, possibly reading "Hauvill", representing the CGT union.

Pour la CGT/FO

Pour SUD CRC

Two handwritten signatures in black ink, representing the SUD CRC union.

## ANNEXE 1

### **LISTE DES SERVICES DONT L'AMPLITUDE HORAIRE POURRAIT ETRE ELARGIE**

---

*(Liste fournie à titre indicatif, soumise à l'avis du Comité d'Entreprise)*

## Liste des services dont l'amplitude horaire pourrait être élargie

### - Projets d'horaires -

• BLOCS OPERATOIRES	7h-20h
• CONSULTATIONS : – Soins – Secrétariat médical	Amplitude à adapter suivant les spécialités après étude préalable
• SECRETARIAT MEDICAL D'HOSPITALISATION	8h-18h
• HALL D'ACCUEIL / RECEPTION	7h30-20h (fonction polyvalente à partir de 18h30)
• HOPITAL DE JOUR ADULTES	8h-20h
• SERVICE DE BRANCARDIERS	7h-20h
• DEPARTEMENT D'IMAGERIE MEDICALE	8h-20h
• DEPARTEMENT DE PHARMACIE CLINIQUE	7h-19h
• DEPARTEMENT D'ANATOMIE PATHOLOGIQUE	7h-19h
• CRECHE DU PERSONNEL	6h15-20h30
• SERVICES TECHNIQUES : – Electromécanique / Biomédical – Plomberie – Electricité – Sécurité	8h-19h avec une permanence (1 personne) à partir de 17h pour la gestion des urgences
• STANDARD	7h-24h
• HOTELLERIE UNITES DE SOINS	6h30-20h30 après mise en place distribution des repas à partir de 19h
• RESTAURATION	5h30-21h après mise en place distribution des repas à partir de 19h
• DIETETICIENNE ETAGES	8h-19h après mise en place de la Prise de Commandes de Repas Informatisée

**NB : Pour l'ensemble des autres services de l'IGR, le fonctionnement quotidien serait 8h30/9h - 17h/17h30**

## ANNEXE 2

### ORGANISATION DE L'ARTT

---

# **HORAIRES EFFECTUEES A L'IGR DANS LE CADRE DE L'AMENAGEMENT - REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL :**

⇒ **HORAIRE 1 : 12H PAR JOUR DU DIMANCHE AU SAMEDI, AVEC 2 MOIS D'ALTERNANCE AVEC L'HORAIRE 3**

Description du scénario proposé pour les personnels concernés :

- Horaire de 12h par jour l'équivalent de 10 mois par an
- Horaire de 12h par nuit l'équivalent de 2 mois par an
- Cycle de 12 semaines
- Total jours/nuit effectifs travaillés par an : 131

<b>HORAIRE QUOTIDIEN</b>	<b>12h</b>
<b>NOMBRE DE JOURS/NUITS EFFECTIFS TRAVAILLES / AN (1)</b>	<b>131</b>
<b>DECOMPOSITION DES JOURS NON TRAVAILLES</b>	
Nombre de repos hebdomadaires	104
Jours fériés	11
Autres jours de repos (dont 5 semaines de congés annuels et 15 jours ARTT)	119
<b>TOTAL NOMBRE DE JOURS NON TRAVAILLES (2)</b>	<b>234</b>
<b>NOMBRE DE JOURS CALENDAIRES (1+2)</b>	<b>365</b>

⇒ **HORAIRE 2 : 12H PAR JOUR DU DIMANCHE AU SAMEDI**

Description du scénario proposé pour les personnels concernés :

- Horaire de 12h par jour, 131 jours par an
- Cycle de 12 semaines

<b>HORAIRE QUOTIDIEN</b>	<b>12h</b>
<b>NOMBRE DE JOURS/NUITS EFFECTIFS TRAVAILLES / AN (1)</b>	<b>131</b>
<b>DECOMPOSITION DES JOURS NON TRAVAILLES</b>	
Nombre de repos hebdomadaires	104
Jours fériés	11
Autres jours de repos (dont 5 semaines de congés annuels et 15 jours ARTT)	119
<b>TOTAL NOMBRE DE JOURS NON TRAVAILLES (2)</b>	<b>234</b>
<b>NOMBRE DE JOURS CALENDAIRES (1+2)</b>	<b>365</b>

⇒ **HORAIRE 3 : 12H PAR NUIT DU DIMANCHE AU SAMEDI, AVEC 2 MOIS D'ALTERNANCE AVEC L'HORAIRE 1**

Description du scénario proposé pour les personnels concernés :

- Horaire de 12h par nuit l'équivalent de 10 mois par an
- Horaire de 12h par jour l'équivalent de 2 mois par an
- Cycle de 12 semaines
- Total nuits/jours effectifs travaillés par an : 126

<b>HORAIRE QUOTIDIEN</b>	<b>12h</b>
<b>NOMBRE DE NUITS/JOURS EFFECTIFS TRAVAILLES / AN (1)</b>	<b>126</b>
<b>DECOMPOSITION DES NUITS NON TRAVAILLEES</b>	
Nombre de repos hebdomadaires	104
Jours fériés	11
Autres nuits de repos (y compris congés annuels dont 3 semaines accolées et 2 semaines de 4 nuits)	124
<b>TOTAL NOMBRE DE NUITS NON TRAVAILLEES (2)</b>	<b>239</b>
<b>NOMBRE DE NUITS CALENDAIRES (1+2)</b>	<b>365</b>

⇒ **HORAIRE 4 : 12H PAR NUIT DU DIMANCHE AU SAMEDI**

Description du scénario proposé pour les personnels concernés :

- Horaire de 12h par nuit, 126 nuits par an
- Cycle de 12 semaines

<b>HORAIRE QUOTIDIEN</b>	<b>12h</b>
<b>NOMBRE DE NUITS/JOURS EFFECTIFS TRAVAILLES / AN (1)</b>	<b>126</b>
<b>DECOMPOSITION DES NUITS NON TRAVAILLEES</b>	
Nombre de repos hebdomadaires	104
Jours fériés	11
Autres nuits de repos (y compris congés annuels dont 3 semaines accolées et 2 semaines de 4 nuits)	124
<b>TOTAL NOMBRE DE NUITS NON TRAVAILLEES (2)</b>	<b>239</b>
<b>NOMBRE DE NUITS CALENDAIRES (1+2)</b>	<b>365</b>

⇒ **HORAIRE 5 : 10H PAR JOUR DU DIMANCHE AU SAMEDI**

Description du scénario proposé pour les personnels concernés :

- Horaire de 10h par jour, 157,5 jours par an
- Cycle de 4 semaines

<b>HORAIRE QUOTIDIEN</b>	<b>10h</b>
<b>NOMBRE DE JOURS EFFECTIFS TRAVAILLES / AN (1)</b>	<b>157,5*</b>
<b>DECOMPOSITION DES JOURS NON TRAVAILLES</b>	
Nombre de repos hebdomadaires	104
Jours fériés	11
Autres jours de repos (dont 5 semaines de congés annuels et 18 jours ARTT)	92,5
<b>TOTAL NOMBRE DE JOURS NON TRAVAILLES (2)</b>	<b>207,5</b>
<b>NOMBRE DE JOURS CALENDAIRES (1+2)</b>	<b>365</b>

\* 157 jours de 10 heures et une demi journée de 5 heures.

- ⇒ **HORAIRE 6 : 7,80 H (SOIT 7H48 MINUTES) PAR JOUR EN MOYENNE DU LUNDI AU VENDREDI ET 12H PAR JOUR LES SAMEDIS, DIMANCHES ET JOURS FÉRIÉS**

Description du scénario proposé pour les personnels concernés :

- Horaire de 7,80 H (soit 7h48 minutes) en moyenne par jour du lundi au vendredi (alternance de journées de 8h et de 7h)
- Horaire de 12h les samedis, dimanches et jours fériés
- Cycle de 12 semaines

- ⇒ **HORAIRE 7 : 7,80 H (SOIT 7H48 MINUTES) PAR JOUR EN MOYENNE DU DIMANCHE AU SAMEDI**

Description du scénario proposé pour les personnels concernés :

- Horaire de 7,80 H (soit 7h48 minutes) en moyenne par jour (alternance de journées de 8h et de 7h), 202 jours par an
- Cycle de 4 semaines

<b>HORAIRE QUOTIDIEN</b>	<b>8h et 7h</b>
<b>NOMBRE DE JOURS EFFECTIFS TRAVAILLES / AN</b>	
Nombre de jours effectifs travaillés / an en 8h	161
Nombre de jours effectifs travaillés / an en 7h	41
<b>TOTAL NOMBRE DE JOURS EFFECTIFS TRAVAILLES / AN (1)</b>	<b>202</b>
<b>DECOMPOSITION DES JOURS NON TRAVAILLES</b>	
Nombre de repos hebdomadaires	104
Jours fériés	11
Autres jours de repos (dont 5 semaines de congés annuels et 23 jours ARTT)	48
<b>TOTAL NOMBRE DE JOURS NON TRAVAILLES (2)</b>	<b>163</b>
<b>NOMBRE DE JOURS CALENDAIRES (1+2)</b>	<b>365</b>

- ⇒ **HORAIRES 8 ET 9 : 7,50 H (SOIT 7 H30 MINUTES) PAR JOUR DU DIMANCHE AU SAMEDI**

Horaire 8 : Description du scénario proposé pour les personnels concernés :

- Horaire de 7,50 H (soit 7 H 30 minutes) par jour, 210 jours par an
- Cycle de 12 semaines

<b>HORAIRE QUOTIDIEN</b>	<b>7,50</b>
<b>NOMBRE DE JOURS EFFECTIFS TRAVAILLES / AN (1)</b>	<b>210</b>
<b>DECOMPOSITION DES JOURS NON TRAVAILLES</b>	
Nombre de repos hebdomadaires (Samedis et Dimanches)	104
Jours Fériés	11
Autres jours de repos (dont 5 semaines de congés annuels et 15 jours ARTT)	40
<b>TOTAL NOMBRE DE JOURS NON TRAVAILLES (2)</b>	<b>155</b>
<b>NOMBRE DE JOURS CALENDAIRES (1+2)</b>	<b>365</b>



### Horaire 9 : Description du scénario proposé pour les personnels concernés :

- Horaire de 7,50 H (soit 7h30 minutes) par jour, 205 jours par an.
- Cycle de 12 semaines

<b>HORAIRE QUOTIDIEN</b>	<b>7,50</b>
<b>NOMBRE DE JOURS EFFECTIFS TRAVAILLES / AN (1)</b>	<b>205</b>
<b>DECOMPOSITION DES JOURS NON TRAVAILLES</b>	
Nombre de repos hebdomadaires (Samedis et Dimanches)	104
Jours Fériés	11
Autres jours de repos (dont 5 semaines de congés annuels et 20 jours ARTT)	45
<b>TOTAL NOMBRE DE JOURS NON TRAVAILLES (2)</b>	<b>160</b>
<b>NOMBRE DE JOURS CALENDAIRES (1+2)</b>	<b>365</b>

### ⇒ **HORAIRE 10 ET 11 : 7,50 H (SOIT 7H30 MINUTES) PAR JOUR DU LUNDI AU VENDREDI**

### Horaire 10 : Description du scénario proposé pour les personnels concernés :

- Horaire de 7,50 H (soit 7h30 minutes) par jour, 210 jours par an.

<b>HORAIRE QUOTIDIEN</b>	<b>7,50</b>
<b>NOMBRE DE JOURS EFFECTIFS TRAVAILLES / AN (1)</b>	<b>210</b>
<b>DECOMPOSITION DES JOURS NON TRAVAILLES</b>	
Nombre de repos hebdomadaires (Samedis et Dimanches)	104
Jours Fériés	11
Autres jours de repos (dont 5 semaines de congés annuels et 15 jours ARTT)	40
<b>TOTAL NOMBRE DE JOURS NON TRAVAILLES (2)</b>	<b>155</b>
<b>NOMBRE DE JOURS CALENDAIRES (1+2)</b>	<b>365</b>

### Horaire 11 : Description du scénario proposé pour les personnels concernés :

- Horaire de 7,50 H (soit 7h30 minutes) par jour, 205 jours par an.

<b>HORAIRE QUOTIDIEN</b>	<b>7,50</b>
<b>NOMBRE DE JOURS EFFECTIFS TRAVAILLES / AN (1)</b>	<b>205</b>
<b>DECOMPOSITION DES JOURS NON TRAVAILLES</b>	
Nombre de repos hebdomadaires (Samedis et Dimanches)	104
Jours Fériés	11
Autres jours de repos (dont 5 semaines de congés annuels et 20 jours ARTT)	45
<b>TOTAL NOMBRE DE JOURS NON TRAVAILLES (2)</b>	<b>160</b>
<b>NOMBRE DE JOURS CALENDAIRES (1+2)</b>	<b>365</b>

⇒ **HORAIRE 12 : 10H PAR JOUR DU LUNDI AU VENDREDI**

Description du scénario proposé pour les personnels concernés :

- Horaire de 10h par jour, 157,5 jours par an.

<b>HORAIRE QUOTIDIEN</b>	<b>10h</b>
<b>NOMBRE DE JOURS EFFECTIFS TRAVAILLES / AN (1)</b>	<b>157,5*</b>
<b>DECOMPOSITION DES JOURS NON TRAVAILLES</b>	
Nombre de repos hebdomadaires	104
Jours fériés	11
Autres jours de repos (dont 5 semaines de congés annuels et <b>18 jours ARTT</b> )	92,5
<b>TOTAL NOMBRE DE JOURS NON TRAVAILLES (2)</b>	<b>207,5</b>
<b>NOMBRE DE JOURS CALENDAIRES (1+2)</b>	<b>365</b>

\* 157 jours de 10 heures et 1 jour de 5 heures.

⇒ **HORAIRE 13 : 7H PAR JOUR DU LUNDI AU VENDREDI**

Description du scénario proposé pour les personnels concernés :

- Horaire de 7h par jour, 225 jours par an.

<b>HORAIRE QUOTIDIEN</b>	<b>7h</b>
<b>NOMBRE DE JOURS EFFECTIFS TRAVAILLES / AN (1)</b>	<b>225</b>
<b>DECOMPOSITION DES JOURS NON TRAVAILLES</b>	
Nombre de repos hebdomadaires	104
Jours fériés	11
Autres jours de repos (5 semaines de congés annuels)	25
<b>TOTAL NOMBRE DE JOURS NON TRAVAILLES (2)</b>	<b>140</b>
<b>NOMBRE DE JOURS CALENDAIRES (1+2)</b>	<b>365</b>

NB : l'horaire 13 ne pourra être effectué qu'à la demande de salariés volontaires.

⇒ **HORAIRE 14 : 7,66 H (SOIT 7H40 MINUTES) PAR JOUR DU LUNDI AU VENDREDI**

Description du scénario proposé pour les personnels concernés :

- Horaire de 7,66 H (soit 7h40 minutes) par jour, 208 jours par an.

<b>HORAIRE QUOTIDIEN</b>	<b>7,66</b>
<b>NOMBRE DE JOURS TRAVAILLES / AN (1)</b>	<b>208</b>
<b>DECOMPOSITION DES JOURS NON TRAVAILLES</b>	
Nombre de repos hebdomadaires (Samedis et Dimanches)	104
Nombre de jours fériés	11
Autres jours de repos (y compris congés annuels)	42
<b>TOTAL NOMBRE DE JOURS NON TRAVAILLES (2)</b>	<b>157</b>
<b>NOMBRE DE JOURS CALENDAIRES (1+2)</b>	<b>365</b>

### ANNEXE 3

## LES CREATIONS D'EMPLOIS

---

*Liste fournie à titre indicatif*

## Répartition des postes ETP par services (établie à titre indicatif)

Département/Direction/Service	Emploi	Groupe de rémunération	Effectif cible (en ETP)	Côût moyen chargé de recrutement en KF (- de 6 ans d'ancienneté)	Total côût en KF
Département de chirurgie générale	IDE jour	4 F	7,5*	252	1 890
	AS jour	3D	1	189	189
	IDE nuit	4 F	1	252	252
	<b>Sous total Chirurgie générale</b>		<b>9,5</b>	<b>---</b>	<b>2 331</b>
Département de chirurgie ORL et Cervico-Faciale	IDE jour	4 F	6	252	1 512
	AS jour	3D	1	189	189
	IDE nuit	4 F	1,5	252	378
	<b>Sous total Chir. ORL et Cervico-Faciale</b>		<b>8,5</b>	<b>---</b>	<b>2 079</b>
Département de Médecine Adulte	IDE jour	4 F	6	252	1 512
	IDE nuit	4 F	2	252	504
	AS jour	3D	3	189	567
	<b>Sous total Médecine Adulte</b>		<b>11</b>	<b>---</b>	<b>2 583</b>
Département de Pédiatrie	IDE jour	4 F	2	252	504
	AS jour	3D	1	189	189
	<b>Sous total Pédiatrie</b>		<b>3</b>	<b>---</b>	<b>693</b>
Nuit	Brancardier	3C	1	154	154
<b>Sous-Total 1 Soins Hospitalisation</b>			<b>33</b>	<b>---</b>	<b>7 840</b>

Consultation Médecine	IDE	4 F	2	252	504
Consultation ORL	AS	3D	1	189	189
	Orthophoniste	4 F	0,5	252	126
	Technicien prothésiste	4 F	0,25	252	63
Hôpital de jour adultes	IDE	4 F	1	252	252
Analgésie	IDE	4 F	1	252	252
	Praticiens à temps partiel (heures complémentaires)		1	---	290
Brancardiers	Brancardier	2B	1	143	143
Blocs opératoires	IADE	4G	2	264	528
	IBODE	4 F	2	252	504
Radiodiagnostic	Manipulateur	4 F	2	252	504
Radiothérapie	Manipulateur	4 F	2	252	504
	Physicien junior	C3	1	464	464
Radiologie Interventionnelle	Manipulateur ou IDE	4 F	1	252	252
Echographie et RI	AS	3D	1	189	189
Service Biomédical	Technicien hautement qualifié	4G	1	264	264
Oncopsychologie	Psychologue	C2	1	384	384
Service Social des malades	Assistante sociale	4 F	1	252	252
Biologie clinique	Technicien biologiste	4 F	0,5	252	126
Anatomo pathologie	Technicien biologiste	4 F	2	252	504
	Aide de laboratoire	2B	0,25	143	36
Pharmacie	Préparateur qualifié	3E	3	214	642
	Equipier	3C	1	154	154
	Assistante médicale	4E	7**	214	1 498
Secrétariat médical / RDV	Assistante de gestion	4E	1	214	214
	Employé de secr. médic.	3D	2	189	378
	Cadre	C2	1	384	384
DSI	Assistante de gestion	4E	2	214	428
DAF	Employé de réception	3C	0,5	154	77
	Technicien qualifié	4 F	1	252	252
DTST	Aide d'alimentation/diététique	2B	6	143	858
Restauration	Aide hôtelière	2B	15	143	2 145
Hôtellerie	Standardiste	3C	2	154	308
Standard	Employé au Funérarium	3D	1	189	189
Funérarium					
<b>Sous total 2</b>			<b>67</b>	<b>---</b>	<b>13 857</b>

<b>TOTAL</b>			<b>100</b>	<b>---</b>	<b>21 697</b>
					<b>Soit 21,7 MF</b>

\* dont 2 IDE affectées au service court séjour

\*\* dont 1 Assistante médicale affectée en consultation de génétique

ANNEXE 4

POSTES VACANTS ACTUELLEMENT EN COURS DE  
RECRUTEMENT

---

**POSTES NON COUVERTS PAR L'EFFECTIF MOYEN REMUNERE 1999, POURVUS DEPUIS LE 1/1/2000**

SECTEUR	SERVICE/DIRECTION	EMPLOI	ETP
Administration	Direction des Affaires Financières	Chef Comptable	1
	Direction des Systèmes d'Information	Chef de Projet	1
Total			2

**POSTES NON COUVERTS PAR L'EFFECTIF MOYEN REMUNERE 1999, ET QUI NE SERONT PAS POURVUS PAR DES SALAIRES EN CDD PRESENTS AVANT LE 31/12/1999**

SECTEUR	SERVICE/DIRECTION	EMPLOI	ETP
Soins	Réanimation	IDE	1
	Blocs opératoires	IBODE	4
		Brancardier	1
	Nuit	IDE	7
Logistique	Direction des Travaux et des services technique	Technicien qualité de l'air	1
Total			14
Total ETP supplémentaires par rapport à l'effectif moyen rémunéré 1999			16

ANNEXE 5

PLAN DE FINANCEMENT

---

## Dotations annuelles de financement

DOTATION PAR AN EN MF			
	2000	2001	2002
AIDES AUBRY (Y COMPRIS PERSONNEL DE RECHERCHE = 137 KF Y COMPRIS CDD = 1 MF)	3,9	7,8	7,8
GEL DES AUGMENTATIONS GENERALES 1999 DES PERSONNELS CCN			
- Base budgétaire (1 <sup>ère</sup> utilisation en 2001)	---	2,5	2,5
- Utilisation des crédits 1999 et 2000 sur 2001 et 2002	---	3,7	1,3
NON INTEGRATION DE LA PROGRESSION DE LA BAC 2000 DANS LES COMPTEURS INDIVIDUELS DES PERSONNELS CCN	---	2,0	2,0
<b>SOUS-TOTAL 1</b>	<b>3,9</b>	<b>16,0</b>	<b>13,6</b>
GEL DES AUGMENTATIONS GENERALES DES PRATICIENS			
- Gel de 1% en 2000	1,2	---	---
- Gel de 1% en 2001	---	1,2	---
- Rattrapage de 2% en 2002	---	---	- 2,4
<b>SOUS-TOTAL 2</b>	<b>1,2</b>	<b>1,2</b>	<b>- 2,4</b>
EMPRUNTS 99 ET 50% DES EMPRUNTS ANTERIEURS (3)	1,8	4,8	0,9
<b>TOTAL FINANCEMENT (1+2+3)</b>	<b>6,9</b>	<b>22,0</b>	<b>12,1</b>