



# FORMATION TRANSPORT SANITAIRE

## Durée et organisation du travail

# Intervention

- ✓ Présentation générale du contexte social
  
- ✓ Présentation détaillée de l'Accord du 16 juin 2016 relatif à la durée et à l'organisation du travail dans les activités du transport sanitaire par thèmes :
  - Calcul du TTE
  - Cycle et modulation
  - Enregistrement et contrôle
  - Focus permanence
  - Travail de nuit
  - Temps d'habillage...
  
- ✓ Échanges avec la salle

# Présentation de l'Union des Fédérations de Transport



# Origine et missions de l'UFT

- ✓ **Création en 1946** - Association Loi 1901
- ✓ **Négocier les accords** portant modification de la convention collective
- ✓ **Représenter** ses adhérents dans les instances paritaires
- ✓ Assurer la **veille juridique** et le **conseil** auprès de ses organisations membres
- ✓ **Promouvoir la politique sociale** dans les secteurs d'activité et métiers représentés par ses membres en **maintenant leur unité d'action.**

# Composition de l'UFT

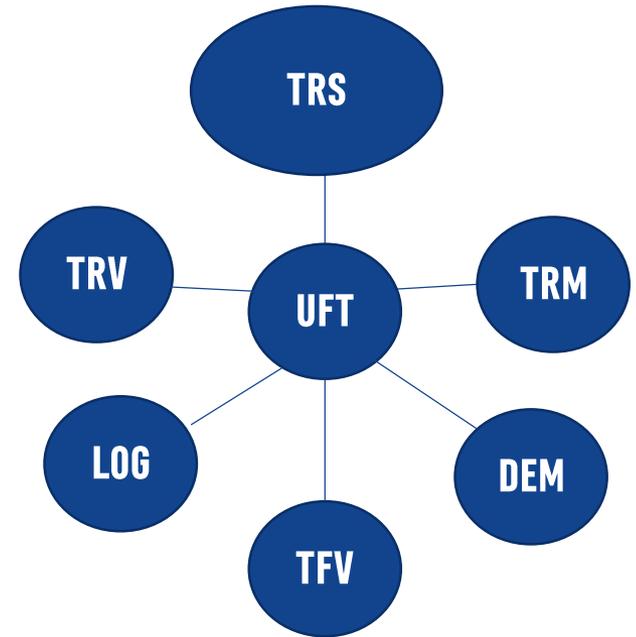
Membres actifs de l'UFT : 3 membres / 6 secteurs d'activité

✓ La Confédération Nationale de la Mobilité (CNM) regroupant :

- **Chambre syndicale nationale des services d'ambulances (CNSA)**
- Fédération des entreprises de la sécurité fiduciaire (FEDESFI)
- Fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV)

✓ La Fédération Nationale des Transports Routiers (FNTR)

✓ L'Union des entreprises de Transport et de Logistique de France (Union TLF)



CNM + FNTR + Union TLF  
= les OP qui regroupent plus  
de 50 % des salariés de la  
Branche

# Les négociations menées par l'UFT

Plusieurs types de négociation :

- ✓ Les négociations **transversales**, encadrées ou non par les négociations obligatoires périodiques au niveau de la Branche
- ✓ Les négociations **purement Transport Sanitaire** : NAO, Organisation du travail, Complémentaire Santé

<b>Négociations transversales en cours ou à venir au niveau de la Branche ayant un impact sur le transport sanitaire</b>	<b>Négociations purement Transport Sanitaire à venir</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Modernisation de la Protection sociale</li><li>• Accord formation</li><li>• Mise à jour des instances paritaires de négociation</li><li>• Réécriture de la CCNTR</li><li>• Égalité professionnelle Femmes / Hommes</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Modernisation du modèle de protection sociale : réflexion sur les besoins spécifiques</li><li>• Renforcement de la sécurisation des parcours professionnels : réflexion sur les modules de formation (initiale et / ou continue)</li><li>• Classifications</li></ul>

# Accord du 16 juin 2016 relatif à la durée et à l'organisation du travail dans les activités du transport sanitaire

## CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES TRANSPORTS ROUTIERS ET DES ACTIVITES AUXILIAIRES DU TRANSPORT

Accord du 16 juin 2016 relatif à la durée et à l'organisation du travail dans les activités du transport sanitaire s'inscrivant dans le cadre de leur nouveau modèle social et portant avenant à l'Accord-cadre du 04 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire

Conclu entre :

La Fédération nationale des transporteurs sanitaires (FNTS), représentée par Messieurs Thierry SCHIFANO et Olivier ASSIE

La Fédération nationale des artisans ambulanciers (FNAA), représentée par Monsieur Jean-Claude MAKSYMUK

La Fédération nationale des ambulanciers privés (FNAP), représentée par \_\_\_\_\_

L'Organisation des Transporteurs Routiers Européens (OTRE), représentée par Messieurs Jean Marc RIVERA et Alain TELLIER

La Chambre Nationale des Services d'Ambulances (CNSA) membre fondateur de la CNM, représentée par Monsieur Dominique HUNAULT

D'une part,

La Fédération générale des transports et de l'équipement FGTE-CFDT, représentée par *Jean-Yves BOWY*

La Fédération nationale des syndicats de transports CGT, représentée par \_\_\_\_\_

La Fédération nationale des transports et de la logistique FO-UNICL, représentée par \_\_\_\_\_

La Fédération générale CFTC des transports, représentée par Monsieur Maxime DUMONT et Madame Pascale FRUCHART

Le Syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC, représenté par

*SJB* *STIBORAVAZ Noël*  
D'autre part.  
*DS AR* *NSC* *NT*  
*Jhr* *↓* *↓*



# Une nouvelle organisation du travail : un décompte du temps de travail rénové

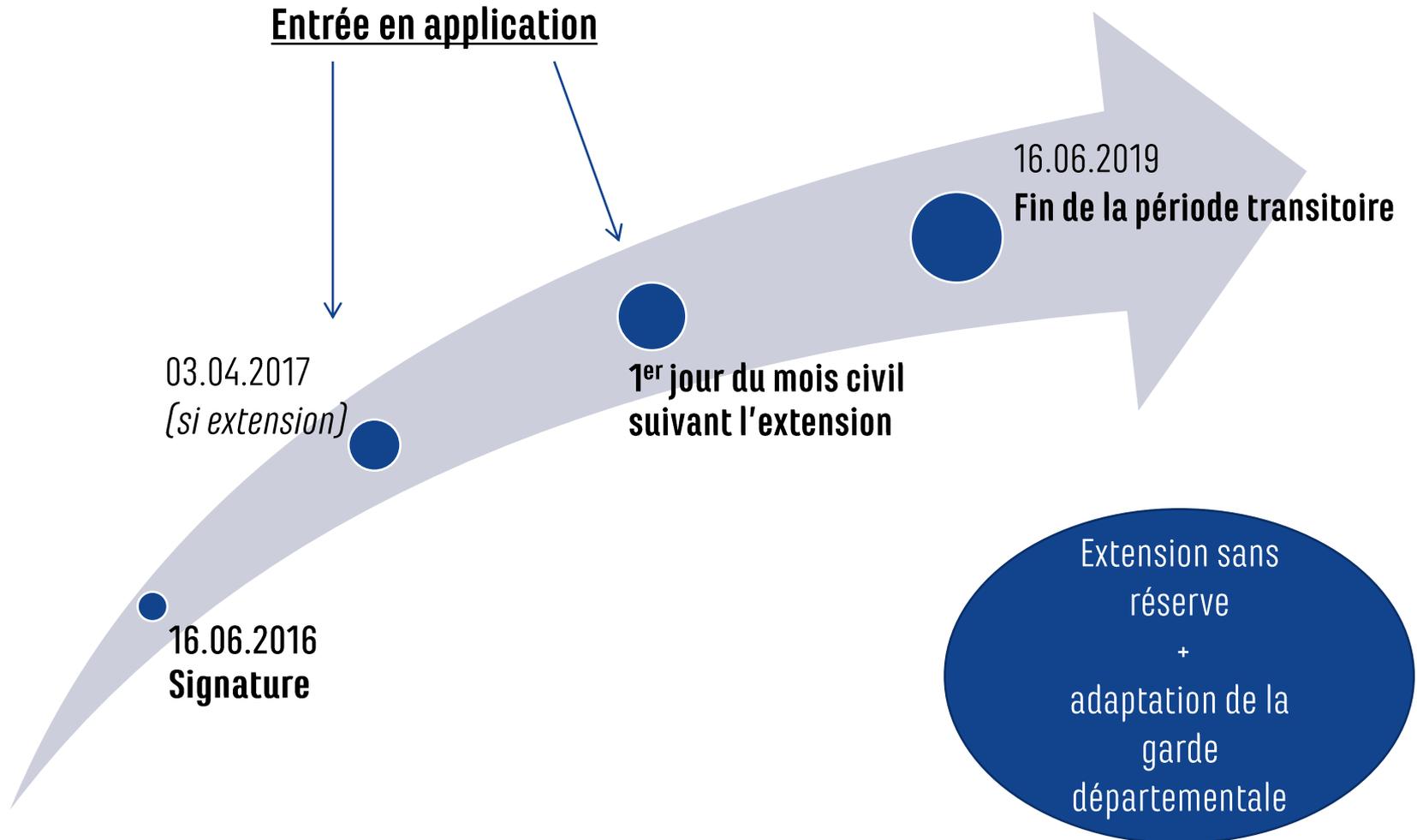
**Comment?**

- Une nouvelle formule de calcul

**Quand ?**

- Un calendrier précis
- Période transitoire

# Entrée en application de l'accord : Calendrier



# Le cycle de travail

RAPPEL

- ✓ Une organisation du travail sur **une période supérieure à la semaine et inférieure à l'année**



Les semaines > à 35 heures seront compensées par des semaines < à 35 heures

- ✓ **Mise en place**

<u>Entreprises dotées de représentants syndicaux</u>		<u>Entreprises non dotées de représentants syndicaux</u>
<b>Accord</b> d'entreprise	Durée fixée par l'accord (pas de limite)	12 semaines
<b>Absence</b> d'accord d'entreprise	8 semaines	

- ✓ **Planification** : établir un **programme indicatif** pour chaque période

# Le cycle de travail

## ✓ Heures supplémentaires

- au delà de 42 h par semaine
- au-delà de 35 heures par semaine en moyenne sur la durée du cycle

## ✓ Exemple Cycle de 4 semaines

Semaine	Temps de travail effectif
Semaine 1	41 H 50
Semaine 2	40 h
Semaine 3	44 h
Semaine 4	41 h 25

En moyenne = 41 h 25

Paiement immédiat de **2 heures** supplémentaires **au-delà de 42 heures**

**En fin de cycle** : calcul des heures supplémentaires

**TTE moyen** de 41 h 25 – 35 H = 6 h 25

6h25 - 2 heures déjà réglées = **4 h 25 à 25 %**

# Modulation du temps de travail

RAPPEL

## ✓ Variation de la durée hebdomadaire

- sur tout ou partie de l'année
- en respectant une durée moyenne (inférieure ou égale à 35 heures / semaine)

## ✓ Mise en place

- uniquement par accord d'entreprise
- **maintien des accords conclus avant la Loi de 2008**

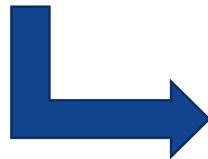
## ✓ Périodes de basse et de haute activité = 1607 heures annuelles

- max = 42 heures par semaine sans majoration (à condition que la moyenne soit de 35 hebdomadaires)
- heures supplémentaires : décomptées à la fin de la période de référence retenue dans l'entreprise
- contingent d'heures supplémentaires = **130 heures annuelles**

# Calcul du TTE : formule actuelle

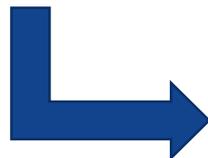
## Application d'un coefficient

✓ HORS SERVICES DE PERMANENCE



Amplitude X **90 %**

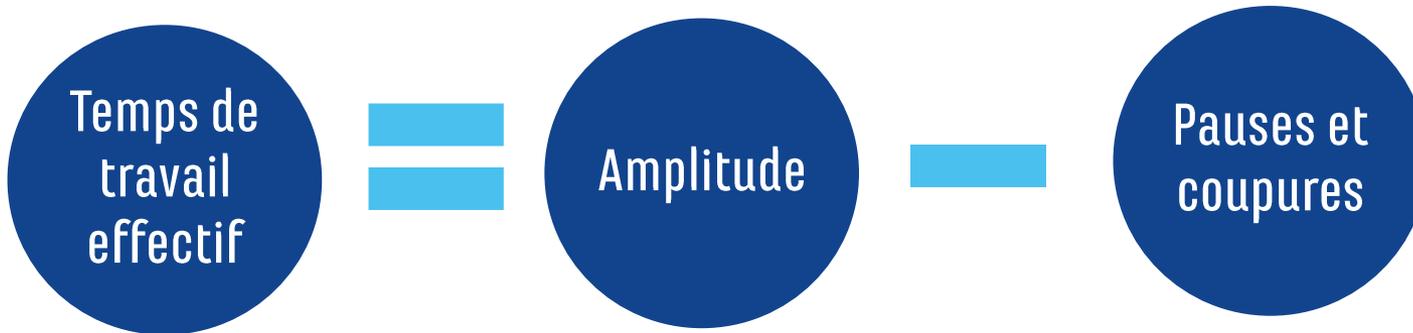
✓ SERVICES DE PERMANENCE



Amplitude X **75 %**

# Calcul du TTE : nouvelle formule à venir

NOUVEAU



✓ HORS SERVICES DE PERMANENCE : nouvelle formule

Nouvelle formule  
si accord d'entreprise  
ou d'établissement

✓ SERVICES DE PERMANENCE : période transitoire

Amplitude X 80 %



Puis nouvelle formule

# Temps de Travail Effectif (TTE)

- ✓ Cumulativement, le TTE est le Temps pendant lequel le salarié :
  - est à la disposition de l'employeur
  - se conforme aux directives de l'employeur
  - ne peut vaquer librement à des occupations personnelles



**Attention** : certains **temps non travaillés** sont assimilés à du TTE  
*(visites d'information et de prévention, les heures de délégation, les temps de formation à l'initiative de l'employeur...)*

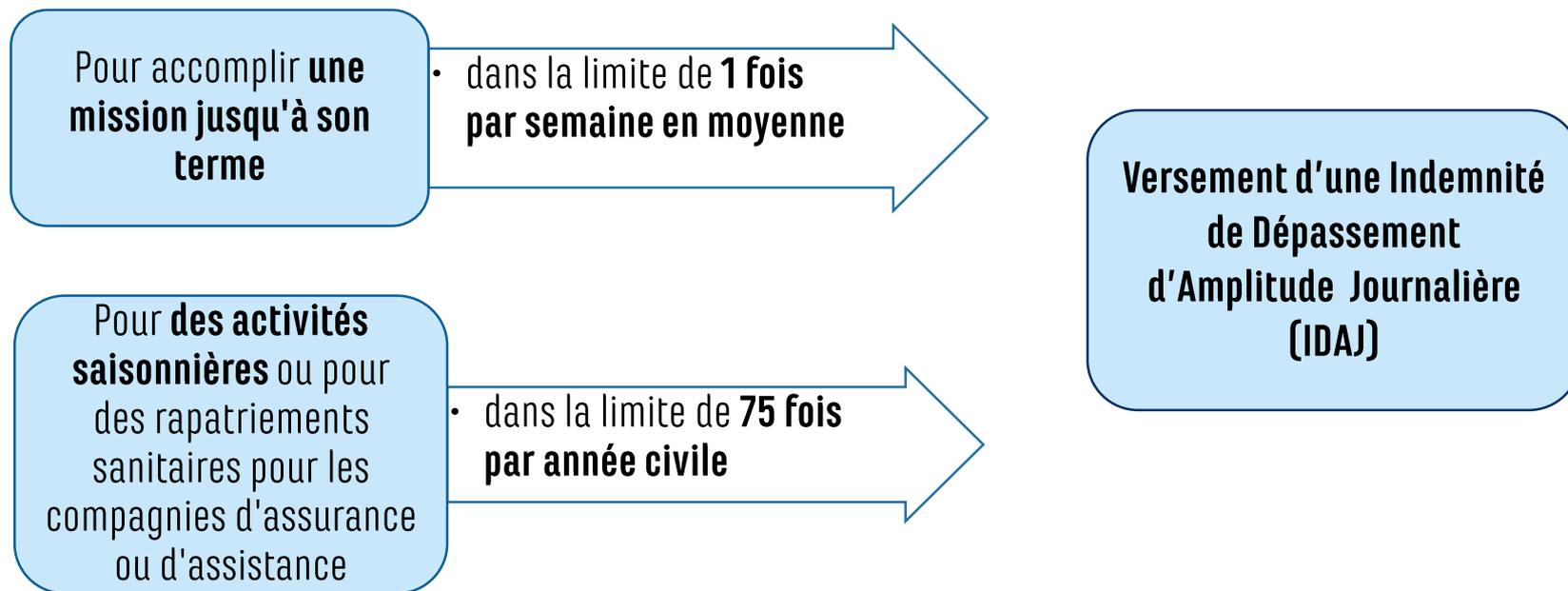
# Amplitude

L'amplitude de la journée de travail est l'intervalle existant :

- entre **deux repos quotidiens successifs**
- ou **entre un repos hebdomadaire et le repos quotidien immédiatement précédent ou suivant**

Personnel ambulancier : amplitude limitée à 12 heures

Dépassement possible : **15 heures maximum** dans les cas suivants :



# Amplitude

NOUVEAU

## Nouveauté à venir

Personnel ambulancier : amplitude limitée à 12 heures

Dépassement possible : **14 heures maximum** dans les cas suivants :

Pour accomplir **une mission jusqu'à son terme**

- dans la limite de **1 fois par semaine en moyenne sur quatre semaines**

Pour **des activités saisonnières** ou pour des rapatriements sanitaires pour les compagnies d'assurance ou d'assistance

- dans la limite de **50 fois par année civile**

Versement d'une Indemnité de Dépassement d'Amplitude Journalière (IDAJ)

# Indemnité de dépassement d'amplitude journalière (IDAJ)

- ✓ En cas de dépassement de l'amplitude (au-delà de 12 heures) : versement d'une IDAJ
- ✓ Calcul de l'IDAJ

	IDAJ versée en argent	IDAJ donnée en repos équivalent
<b>Formule actuelle</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>jusqu'à la 13<sup>ème</sup> heure</u> = taux horaire x <b>75 %</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>↳ Soit 9,76 (emploi A) X 75% = <b>7,32 €</b></li> </ul> </li> <li>• <u>au-delà de la 13<sup>ème</sup> heure</u> = taux horaire x <b>100 %</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>↳ Soit <b>9,76 €</b> (emploi A) X nombre d'heures</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>jusqu'à la 13<sup>ème</sup> heure</u> = <b>1 heure x 75 %</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>↳ Soit <b>45 minutes en repos</b></li> </ul> </li> <li>• <u>au-delà de la 13<sup>ème</sup> heure</u> = <b>heure x 100 %</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>↳ Soit <b>X heures en repos</b></li> </ul> </li> </ul>
<b>Formule nouvelle</b>	= durée du dépassement constatée × taux horaire du salarié concerné	= durée du dépassement constaté
<b>Exemple</b>	2 heures x 9,76 (emploi A) ↳ = <b>19,52 € à verser</b>	2 heures de repos <b>à attribuer</b>

# Pauses ou coupures

- ✓ **La pause ou coupure est :**
  - un arrêt de travail ou une interruption d'activité
  - dont l'heure de début et de fin sont fixées par l'employeur



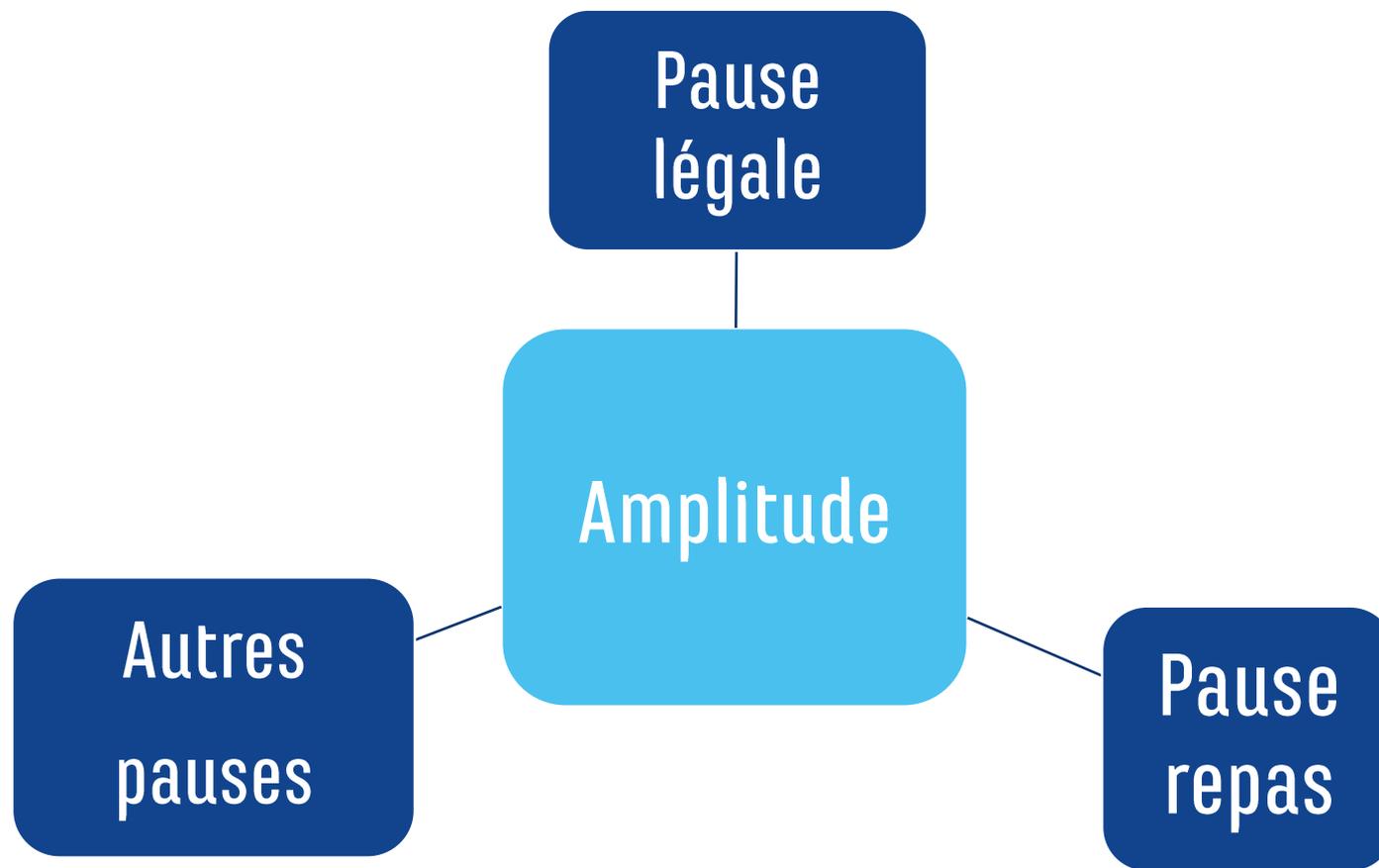
Le salarié peut **vaquer** à des **occupations personnelles**

- ✓ **La pause ou coupure peut être interrompue pour :**
  - des motifs de sécurité
  - ou des motifs de santé publique
  - imposant l'intervention immédiate des personnels ambulanciers



**Requalification potentielle** en TTE

# Les différents types de pauses / coupures



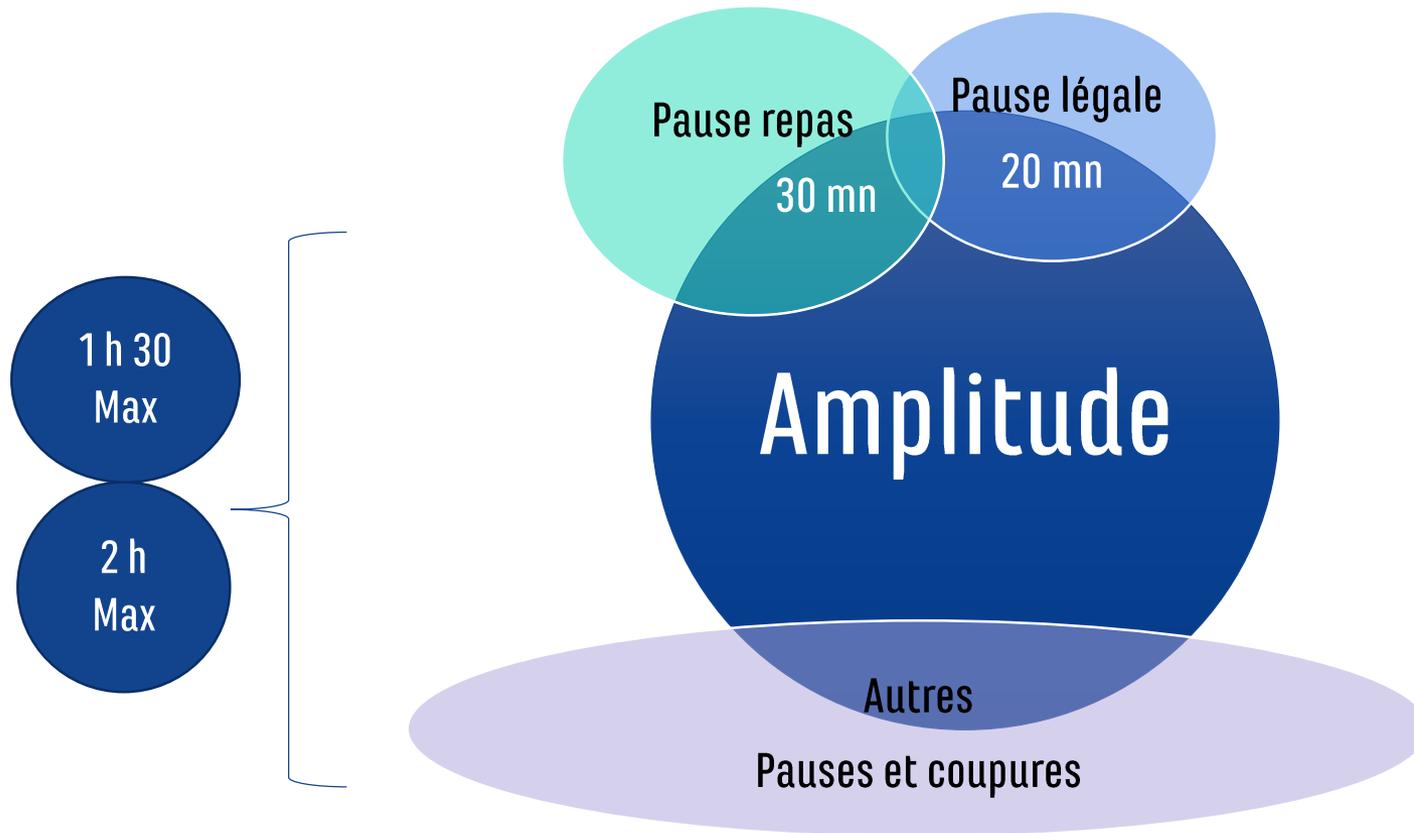
**Vers une modernisation de l'activité**

# Les différents types de pauses / coupures

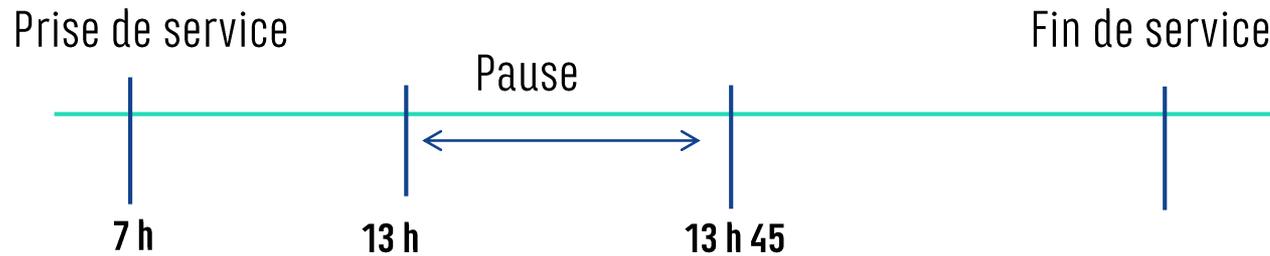
- ✓ **Pause légale** : 20 min dès que le temps de travail quotidien **atteint 6 heures**
- ✓ **Pause repas** : au moins **30 minutes** si l'amplitude couvre entièrement les plages horaires comprises :
  - soit entre 11h00 et 14h30
  - soit entre 18h30 et 22h00
- ✓ **Autre pause** : arrêt de travail ou interruption décidée par l'employeur qui en fixe l'heure de début et l'heure de fin.

**Ne sont pas à prendre en compte dans le TTE**

# Les différents types de pauses / coupures



# Pause / coupure : mise en pratique

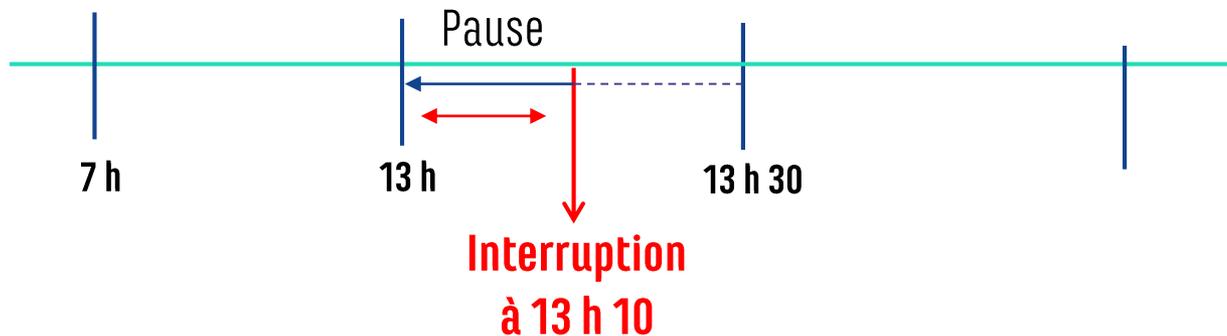


Le salarié a eu une pause repas de 45 minutes couvrant les 20 min de pause légale

# Pause / coupure : mise en pratique

Prise de service

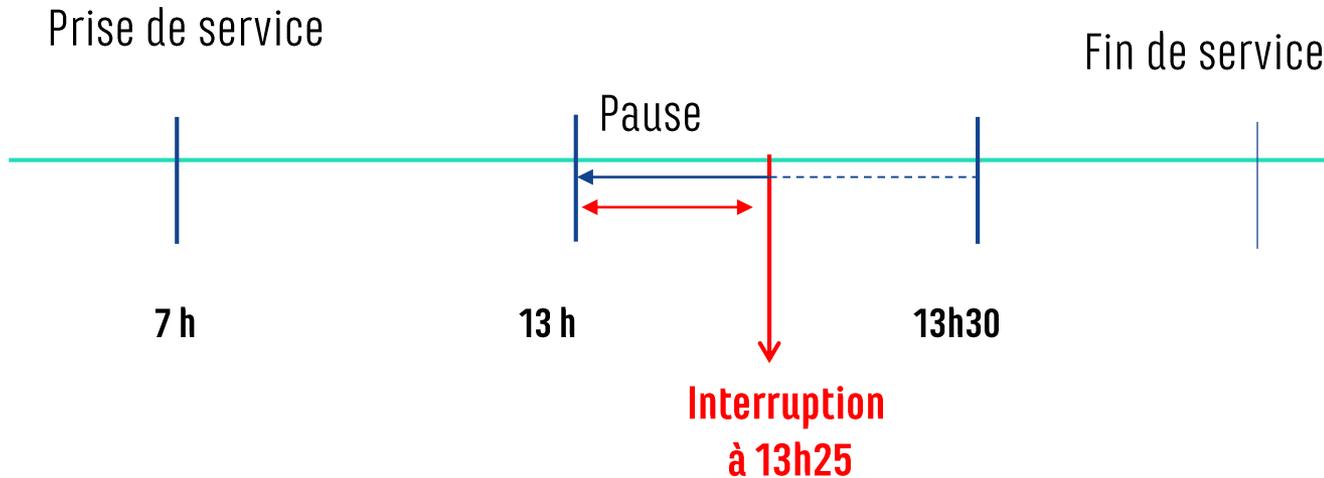
Fin de service



La pause est interrompue au bout de 10 min. Elle est requalifiée en temps de travail effectif pour sa durée effective, soit 10 min

**Restent dues :**  
la pause légale  
et la pause repas

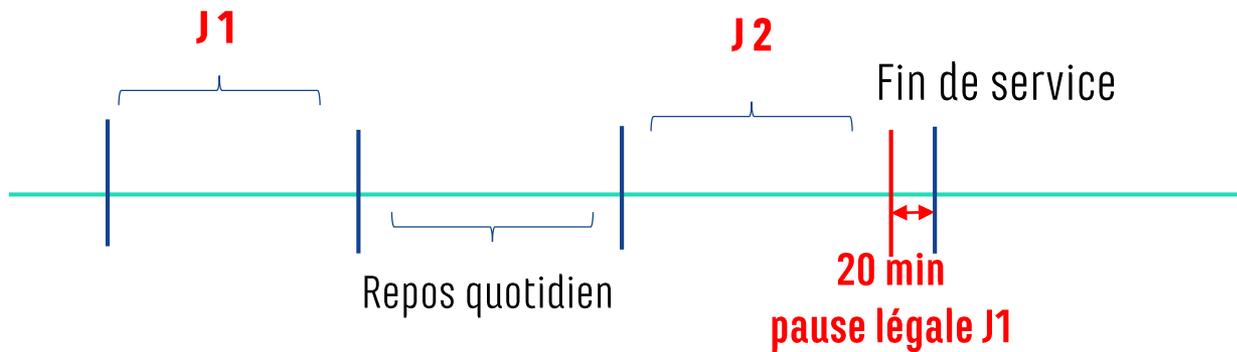
# Pause / coupure : mise en pratique



La pause est interrompue au bout de 25 minutes. Ayant eu une durée d'au moins 25 minutes, le salarié a eu sa pause légale.

Reste due : la pause repas

Report de la pause légale sous la forme d'un repos équivalent



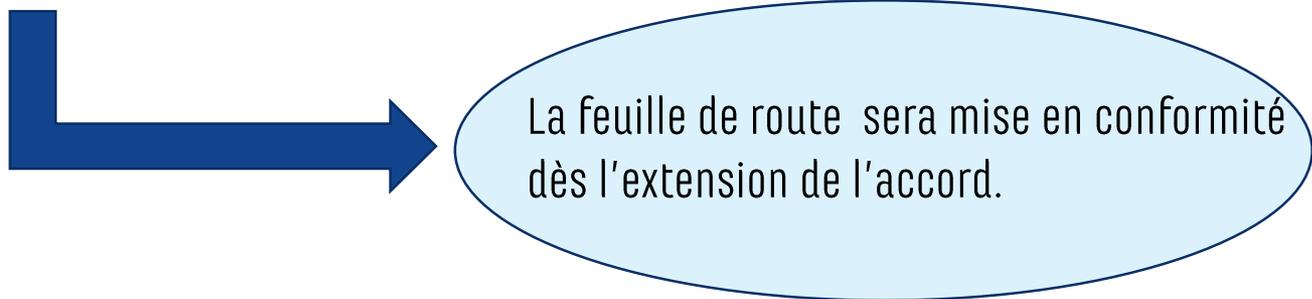
# Modalités d'attribution et enregistrement des pauses

## ✓ Les modalités d'attribution :

- relève de l'**employeur**
- l'employeur organise la prise des pauses **par tout moyen** (humain, électrique ou informatique) et les conditions dans lesquelles les pauses sont reportées (en cas d'interruption)

## ✓ Les modalités d'enregistrement :

- les heures et lieux de pause doivent être enregistrés **par tout moyen**

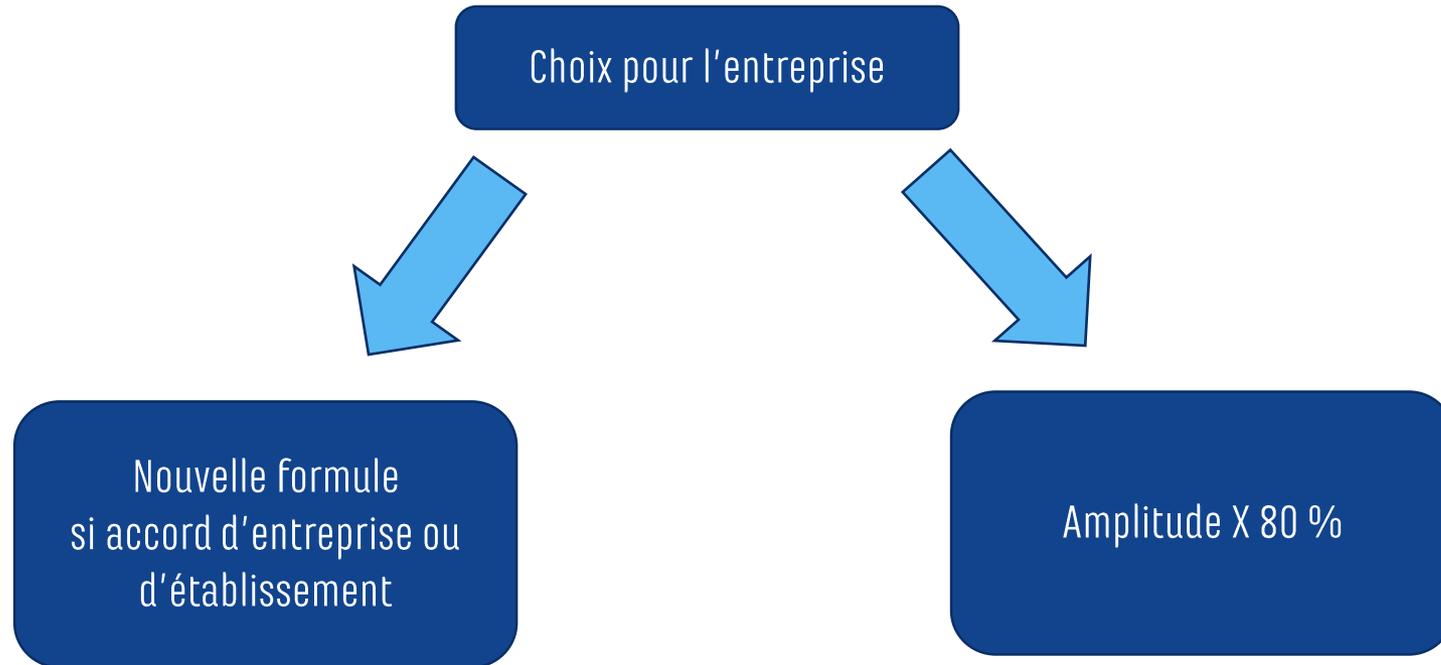


# Services de permanence

- ✓ **Services d'une amplitude d'une durée minimale de 10 heures pendant :**
  - les périodes de nuit (entre 18h et 10h)
  - les dimanches (entre 6h et 22h)
  - et jours fériés (entre 6h et 22h)
  - le samedi constitue un service de permanence à condition qu'il ait été **planifié par l'employeur** et que sa durée **soit égale ou supérieure à 10 heures**
  
- ✓ **Méthode de calcul du TTE :** au choix de l'entreprise pendant la période transitoire

# Services de permanence : période transitoire

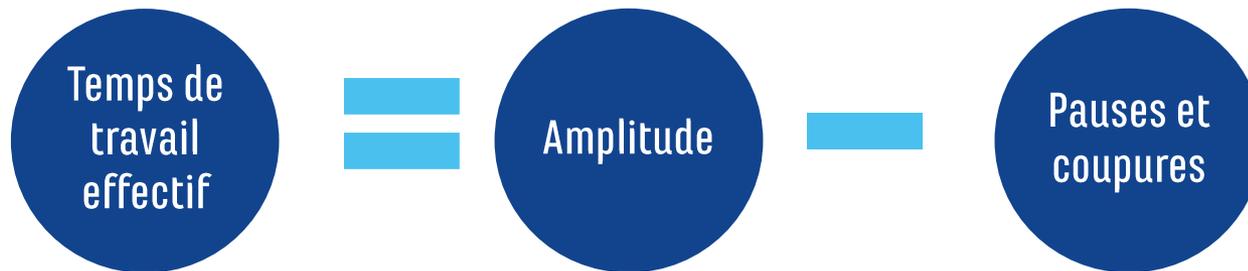
- ✓ Entre la date de l'extension de l'accord et le 15 juin 2019 : période transitoire



# Services de permanence : à l'issue de la période transitoire

✓ Au 16 juin 2019 :

- nouvelle formule



- suppression des coefficients

# Durée maximale du travail

✓ Droit français = TTE

	Durée quotidienne du travail effectif		Durée hebdomadaire du travail effectif	
Maximum	10 heures	Dépassement possible à condition de ne pas dépasser 12 heures	48 heures sur une même semaine de travail	44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

À venir avec l'accord du 16 juin 2016 : **dépassement** possible de la durée hebdomadaire de travail de **44 heures**



Ne doit pas porter la durée à plus de **46 heures** sur une période de **12 semaines**.



# Repos quotidien et hebdomadaire

## ✓ La règle du repos quotidien

- **11 heures minimum consécutives** avant et après toute période de travail
- **Réduction possible** sans que le repos ne soit **inférieur à 9 heures consécutives**.



**Impossible si amplitude portée au-delà de 12 heures**

**Contreparties** : périodes équivalentes en repos compensateur

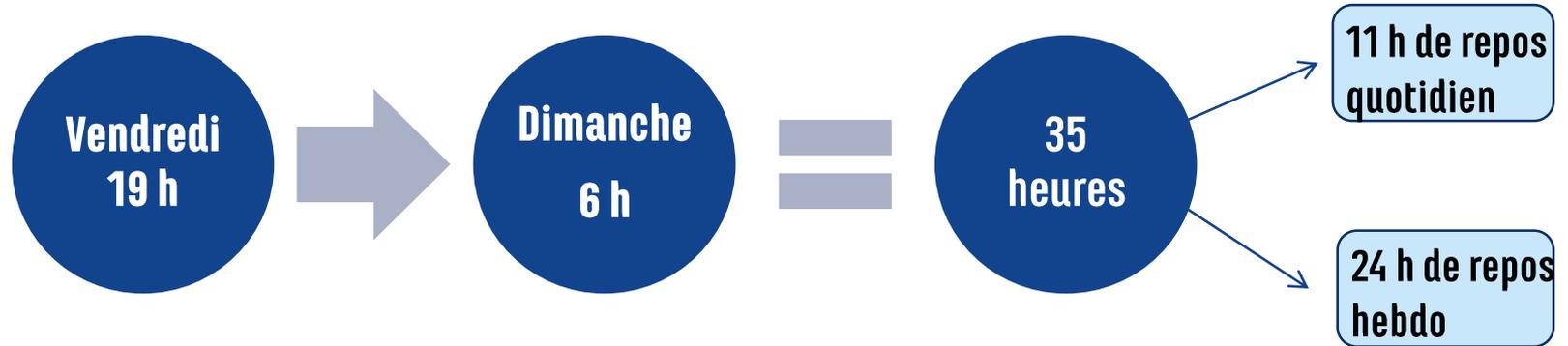
## ✓ La règle du repos hebdomadaire

- Durée minimale de 24 heures + 11 heures de repos quotidien = **35 heures**
- **Au moins 2 repos hebdomadaires de 48 heures** (samedi/dimanche) au **cours d'un mois** sauf règles différentes avec acceptation du salarié (exemple des activités saisonnières)

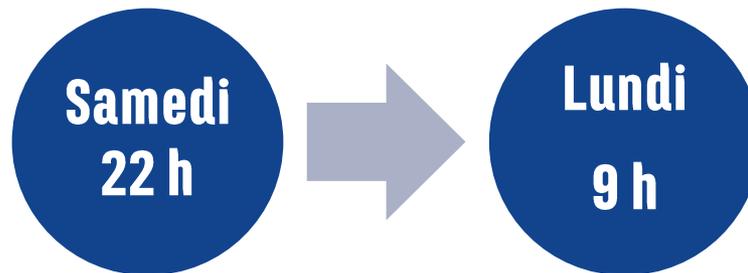
# Repos quotidien et hebdomadaire

## Mise en pratique

- **Fin de service** : vendredi à 19 heures — **reprise possible de l'activité dimanche à 6h**



- **Fin de service** : samedi à 22 heures — **reprise possible de l'activité lundi à 9 h**



# Temps d'habillage et de déshabillage

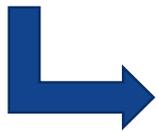
✓ Lorsque l'employeur **impose** au personnel ambulancier de **se vêtir** dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, alors le temps nécessaire :

- fait l'objet de **contrepartie** sous forme de **temps rémunéré**
- **entre dans l'amplitude mais pas dans le TTE**

NOUVEAU



✓ Par principe, l'employeur assure l'**entretien** de la **tenue professionnelle**.



À défaut, l'employeur doit allouer une **indemnité d'entretien** (montant fixé par l'entreprise)

# Temps d'habillage et de déshabillage



- ✓ **Calcul de la contrepartie** en fonction :
  - du **taux horaire conventionnel moyen** des emplois A et B
  - et du **temps à rémunérer**
  
- ✓ **Calcul du taux horaire conventionnel moyen au 1<sup>er</sup> janvier 2017**

$$= \frac{9,76 (\text{emploi A}) + 10,3130 (\text{emploi B})}{2} = 10,0365\text{€}$$

# Temps d'habillage et de déshabillage

✓ **Exemple** : un personnel ambulancier a travaillé **22 Périodes Journalières** au cours d'un mois.

La contrepartie à verser est la suivante :

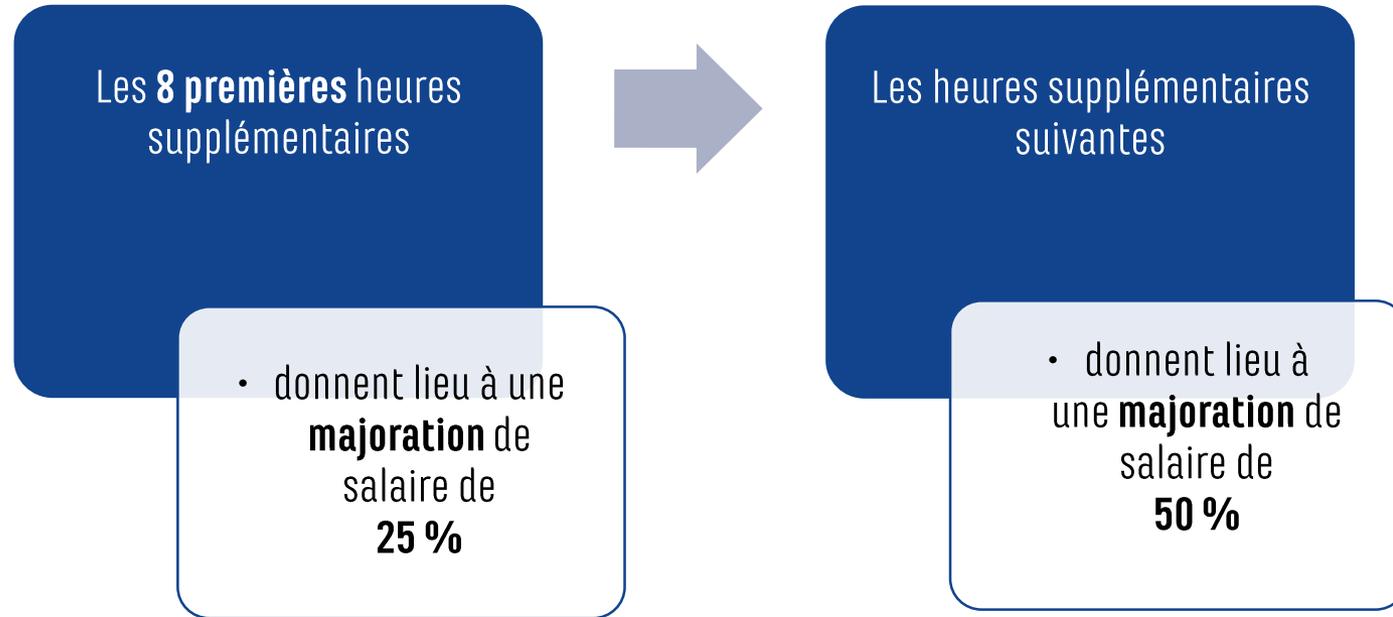
NOUVEAU

$$\left( \frac{\text{Périodes Journalières} \times \text{minutes} \times \text{Taux horaire conventionnel moyen}}{60} \right)$$


$$\left( \frac{22 \times 10 \times 10,0365}{60} \right) = 36,86\text{€}$$

# Heures supplémentaires

- ✓ **Heures supplémentaires** = heures au-delà de la durée légale



- ✓ **Possibilité de remplacement des majorations des heures supplémentaires par un repos compensateur de remplacement**
  - en tout ou partie
  - modalités d'attribution fixées par accord d'entreprise ou d'établissement

# Heures supplémentaires et contingent

- ✓ **Contingent d'heures supplémentaires (hors modulation du temps de travail)**
  - **volume d'heures supplémentaires** qui peut être **effectué sans contrepartie obligatoire en repos**
  - **Seule la majoration de salaire est à verser**



- ✓ **Au-delà du contingent d'heures supplémentaires**



# Le travail de nuit

## ✓ Travail de nuit



## ✓ Travailleur de nuit

accomplit au cours de l'année au moins **270 heures d'amplitude**, durant la période nocturne telle que définie ci-dessus.

OU

accomplit, au moins **deux fois par semaine**, selon son horaire de travail habituel, **au moins trois heures de son temps de travail quotidien** durant la période définie ci-dessus

Si la **durée quotidienne** d'un **travailleur de nuit excède 8 heures**



période de **repos compensateur équivalent**

# Travailleurs de nuit : contreparties

## ✓ Contreparties au travail de nuit

Affectation exclusive à des services de nuit	Autre personnel ambulancier
Les heures d'amplitude entre 22 heures et 5 heures ouvrent droit à un repos de 15 %.	Les heures d'amplitude entre 22 heures et 5 heures ouvrent droit à un repos de 5%.
	Les heures d'amplitude entre 22 heures et 5 heures ouvrent droit à un repos de 10 %.



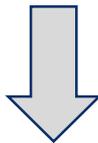
## ✓ Sur demande du personnel ambulancier :

- Transformation possible en compensation pécuniaire
- Ne doit pas avoir pour effet de réduire le temps de repos acquis à moins de 5 %

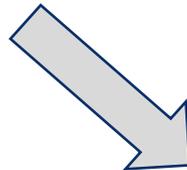
# Le travail de nuit : mise en pratique

Exemple : salarié effectuant **300 heures de travail de nuit**

Salarié **non affecté exclusivement**



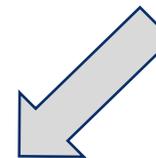
$$10 \% \times 300 = 30 \text{ h}$$



Salarié **affecté exclusivement**



$$15 \% \times 300 = 45 \text{ h}$$



**5 % obligatoirement en repos**  
+  
**95 % en repos ou en argent**

# Travail de nuit : obligations à respecter



**OBLIGATION**

- ✓ Mise en place d'un information mensuelle des heures de nuit
- ✓ Respecter la pause légale
- ✓ Faciliter la vie privée et vie professionnelle

# Modalité d'enregistrement et de contrôle du temps de travail



- ✓ **Établir le planning au moins par mois**
  - Affichage au moins **15 jours** avant les périodes considérées
  - Si évènements imprévisibles : le planning peut être modifié
  
- ✓ **Fixer l'heure de prise de service**
  - La veille pour le lendemain
  - Communication au plus tard à **19 heures**
  - En cas de nécessité : communication dès qu'il en a connaissance
  
- ✓ **Contrôler l'enregistrement du temps de travail via la feuille de route notamment**

**L'ensemble de la présentation et documents annexes sont disponibles sur l'espace adhérent de la CNSA**

**Merci de votre attention**

**Herveline GILBERT PERRON**, Déléguée Générale de l'UFT  
**Marion BERNON**, Juriste de l'UFT