

Comité technique commun du 7 juillet 2022 RAPPORT (avis)

CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE DIRECTION SOLIDARITÉ SANTÉ / DIRECTION DES PERSONNES ÂGÉES/ PÔLE ETABLISSEMENT

Réorganisation du temps de travail des professionnels des établissements pour personnes âgées dépendantes

Pièces jointes: trames-roulement-horaires du pôle soins, restauration, IDE, tisanderie

Annule et remplace la version précédente : * pages 4 et 9

A. Contexte

La Direction des personnes âgées (DPAg) regroupe près de 600 agents organisés de façon schématique en :

- Un pôle domicile regroupe le service de soins infirmiers à domicile (SSIAD) et le service d'aide et d'accompagnement à domicile (SAAD) organisé en 3 secteurs géographiques. Le SSIAD accompagne environ 160 personnes par an et entre 900 et 950 usagers par an sont bénéficiaires du SAAD ;
- Un pôle établissements regroupant 6 EHPAD et 1 résidence autonomie (Résidence Le Colombier) qui offrent une capacité totale d'accueil de 515 places ;
- Les services centraux de la Direction regroupant un secrétariat, une unité ressources humaines en charge notamment de l'ensemble des questions relatives à la gestion du personnel et en charge de la gestion d'un pool de remplaçants permettant de garantir la continuité de service au domicile des personnes ou en établissement, deux chargées de mission, dont un agent de Rennes Métropole et un agent du CCAS en charge de la démarche Ville et Métropole amies des aînés qui vise à promouvoir la prise en compte de l'âge et du vieillissement de façon transversale dans l'ensemble des politiques publiques municipales et métropolitaines ;
- La Maison des aînés et des aidants (MDAA) située place du Colombier et ouverte au public fin 2019 qui constitue un lieu ressource et abrite notamment le Centre local d'information et de coordination (CLIC).

B. Rappel

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a mis fin aux accords dérogatoires au temps de travail et impose aux collectivités territoriales de redéfinir leur temps de travail en conformité avec la règle des 1607h. Cette obligation a conduit la DPAg à repenser l'organisation du travail de ses différents services.

Le cadre réglementaire a imposé, à compter du 1^{er} janvier 2022, de supprimer les congés exceptionnels. Nos collectivités ont choisi de dépasser cette contrainte pour adapter nos organisations afin qu'elles répondent mieux aux

besoins des usagers tout en améliorant les conditions de travail des agents. Cela a aussi été une opportunité d'harmoniser les règles de valorisation du travail du week-end.

Le système actuel mixant rémunération et temps de récupération, avec un forfait de 15 dimanches travaillés sera remplacé à la mise en place de la nouvelle organisation du temps de travail (OTT) par une revalorisation financière à hauteur de 100 euros bruts par dimanche (ou jour férié) travaillé, dès le premier dimanche, sans compensation en temps. Ce montant est plus de deux fois supérieur à celui prévu par la réglementation (45 euros). Le travail du samedi sera désormais aussi valorisé avec le versement d'un montant de 15 euros bruts par samedi travaillé.

Enfin, la loi du 6 août 2019 permet à titre dérogatoire de réduire la durée annuelle du temps de travail en raison de la pénibilité avérée de certains métiers. Nos collectivités ont ainsi créé un nouveau droit pour 700 agents en réduisant la durée annuelle de temps de travail pour les métiers les plus pénibles. La pénibilité de tous les métiers a été mesurée sur la base de critères nationaux (travail de nuit, en équipe successives alternantes, exposition au bruit ou aux produits chimiques, niveau et fréquence d'exposition etc.).

A la DPAg, 6 métiers sont concernés :

- Les agents et aides-soignants de nuit des EHPAD et de la Résidence autonomie ;
- Les aides-soignants (SSIAD et EHPAD, et Résidence autonomie) ;
- Les agents d'hébergement ;
- Les agents polyvalents ;
- Les aides à domicile ;
- Les agents de restauration.

Ces agents bénéficieront de « jours pénibilité » qui consistent en des jours non travaillés intégrés dans les plannings, calculés sur la base de :

- 30 minutes par semaine pour les agents de restauration ;
- 1h par semaine pour les agents polyvalents, les agents d'hébergement de jour, les aides-soignants de jour et les aides à domiciles ;
- 1h30 pour les agents de nuit de la Résidence autonomie du Colombier ;
- 2h15 pour les agents d'hébergement de nuit, les aides-soignants de nuit des EHPAD.

Le présent rapport concernant l'OTT des 6 EHPAD vient compléter la présentation des OTT du SSIAD d'une part et de la Résidence autonomie d'autre part réalisées lors du Comité technique commun du 9 juin 2022.

C. Enjeux

Les objectifs poursuivis :

- **Amélioration des conditions de travail, prévention de la fatigue professionnelle :**
 - o Garantir 2 jours de repos consécutifs au moins 3 semaines sur 4 ;
 - o Ouvrir la possibilité de prendre 3 semaines pleines de vacances l'été ;
 - o Limiter les rappels et les changements de planning ;
 - o Intégrer dans le temps de travail les temps d'habillage et de déshabillage ;
 - o Renforcer les équipes en semaine et le week-end.

- **Amélioration de la qualité de service rendu à l'utilisateur :**
 - o Proposer plus de temps individualisés aux résidents ;
 - o Augmenter le temps de présence IDE le week-end ;
 - o Augmenter les temps de transmissions du midi ;
 - o Garantir du temps pour lire et écrire les transmissions.

D. Méthodologie, concertation

Depuis septembre 2021, différents groupes de travail (GT) ont été organisés en prenant soin d'assurer la représentation de l'ensemble des métiers concernés. Ces GT ont mobilisé 36 agents répartis sur 3 GT (cf. ci-dessous). Chaque GT s'est réuni 2 à 3 fois entre octobre et décembre 2021.

Au préalable, deux réunions ont été organisées le 16 et 17 septembre 2021 permettant d'identifier les besoins des résidents et attentes des agents ;

Chaque groupe de travail a ensuite travaillé sur une thématique spécifique :

- les temps de transmissions ;
- l'équilibre semaine et week-end ;
- les règles RH.

Durant toute cette période, les réflexions autour de l'OTT ont également donné lieu à des échanges, des suggestions et des formulations de pistes de travail supplémentaires à lors de la réunion du pôle « établissements » réunissant les responsables des EHPAD, les infirmières coordinatrices ainsi que la responsable du pôle « établissements ».

Des infographies ont été remises à l'ensemble des agents en janvier 2022 pour les informer des travaux engagés sur l'OTT.

Des rencontres avec les équipes administratives, chargées de l'élaboration des plannings, et les équipes encadrantes des différents EHPAD ont également été organisées de janvier à avril 2022.

Des réunions collectives d'information ont été organisées dans chaque EHPAD sur la période du 16 au 25 mars afin de rappeler les objectifs et les enjeux de l'OTT et de présenter les différents scénarios envisagés. Les documents projetés lors des rencontres ainsi qu'une liste des questions les plus fréquentes (ou « FAQ ») posées lors de ces rencontres ont ensuite été diffusés aux agents à l'issue des rencontres.

Une consultation a été menée auprès des agents concernés afin que ces derniers puissent s'exprimer sur les deux scénarii présentés et travaillés :

- Scénario n°1 : OTT de 10 heures par jour (entre 147 et 149 jours travaillés par an) ;
- Scénario n°2 : OTT de 7h15 par jour (entre et 202 et 205,5 jours travaillés par an).

À l'issue de cette consultation menée au cours du mois d'avril 2022, à laquelle 69,7% des agents concernés ont répondu et qui les invitait à donner une note qualitative d'appréciation sur les deux scénarii, le résultat suivant a été obtenu :

- Scénario 1 : note qualitative de 3,6 sur 10 ;
- Scénario 2 : note qualitative de 6,6 sur 10.

Au regard des remarques et suggestions supplémentaires exprimées par les agents lors de cette consultation, il a ensuite été proposé de faire évoluer le scénario 2 privilégié par les agents vers une OTT de 7h30 de travail par jour afin notamment de mieux intégrer et reconnaître les temps de transmissions qui constituait un objectif important de l'OTT.

S'agissant des infirmier(e)s :

Du fait d'objectifs différents de ceux cités ci-dessus, des groupes de travail « spécifiques » IDE ont été menés. Lors de ces groupes de travail, plusieurs scénarios ont été travaillés. À l'issue de ces GT, un scénario central à raison d'une journée de travail de 7h15 a été défini. Toutefois, compte tenu des résultats de la consultation menée auprès des autres agents (aides-soignant(e)s, agents d'hébergement, agents polyvalents etc.) lors de laquelle le scénario basé sur une journée de travail de 7h30 a recueilli un avis favorable, ce scénario a donc aussi été soumis au choix des IDE. Ci-dessous, les 2 hypothèses proposées (l'hypothèse n°2 varie selon la taille de l'établissement) :

Pour les EHPAD de 80 à 82 places (Champs-Manceaux, Gaétan Hervé, Cleunay, Raymond Thomas) :

Scénario n°1 | cycle de travail de 4 semaines :

- 7h30 de travail journalier (semaine et week-end) ;
- 1 week-end travaillé sur 2 ;
- 1 jour non travaillé par cycle soit 13 jours non travaillés par an ;
- **2 jours à la main de l'agent***

Scénario n°2 | cycle de travail mixte de 4 semaines :

- 7h15 de travail journalier du lundi au samedi ;
- 9h30 de travail le dimanche ;
- 1 samedi sur 2 travaillé et 1 dimanche sur 4 travaillé ;
- 1 jour non travaillé par cycle soit 13 jours non travaillés par an.

Pour les EHPAD de 65 à 68 places (Léon Grimault et Le Gast) :

Scénario n°1 | cycle de travail de 4 semaines :

- 7h30 de travail journalier en semaine ;
- 1 week-end travaillé sur 2 ;
- 1 jour non travaillé par cycle soit 13 jours non travaillés par an ;
- **2 jours à la main de l'agent***

Scénario n°2 | cycle de travail mixte de 4 semaines :

- 7h15 de travail journalier du lundi au vendredi ;
- 8h20 de travail le samedi et dimanche ;
- **1 samedi sur 2 travaillé et 1 dimanche sur 4 travaillé ; 1 week-end sur 4 travaillé**
- 1 jour non travaillé par cycle soit 13 jours non travaillés par an.

Suite à cette consultation (résultat détaillé de la consultation en annexe), l'ensemble des EHPAD (les EHPAD de 80 à 82 places et les EHPAD de 65 à 68 places) se sont prononcés pour le scénario 2.

Les organisations syndicales ont été informées au fur et à mesure de l'avancée des réflexions. Des réunions se sont tenues les 30 novembre 2021 et le 17 mars 2022 ainsi que le 18 mai 2022 dans le cadre de la préparation du Comité technique commun du 9 juin. Elles ont par ailleurs été destinataires de l'ensemble des documents diffusés aux agents en particulier les supports d'information et les supports de consultation.

E. Proposition de l'OTT des agent(e)s des EHPAD

1. Les professionnels de soins de jour

Au total, sur les 6 EHPAD, les équipes de soins de jour (agent(e)s d'hébergement, aides-soignant(e)s, agent(e)s polyvalent et ADP) représentent 157 agents. S'ajoute à ces équipes, un pool composé de 10 aides-soignant(e)s et géré par l'unité de remplacement.

Les propositions d'organisation reposent sur les principes suivants :

- Un temps de travail hebdomadaire de 37h30 ;
- De nouvelles bornes horaires (6h25 – 21h10).

L'organisation de la journée de travail d'une durée quotidienne de 7h30 intègre :

- les temps d'habillage et de déshabillage ;

- une pause d'une durée de 20 min, 45 min ou 1 heure selon les horaires ;
- pour les postes qui assistent aux transmissions du midi, un temps de transmissions qui passe de 15 minutes actuellement à 30 minutes dans le cadre de la nouvelle OTT proposée ;
- du temps pour écrire et lire les transmissions ;
- du temps dédié au coucher des résidents ;
- la suppression de certains horaires de coupe.

L'organisation du travail des agents du pôle soins se décline comme suit :

- 7h30 de temps de travail journalier ;
- 1 week-end sur 2 travaillé ;
- 202 jours de travail par an ;
- 22 jours non travaillés (JNT) par an (soit 7 jours pénibilité + 15 RTT pour une quotité de travail à 100%) dont 13 jours sont intégrés dans le cycle de travail (voir tableau infra) quelle que soit la quotité de temps travaillée. Les jours restants (9 jour pour un temps plein) sont à la main de l'agent.

La création de ce cycle de travail résulte de la combinaison de trois dispositifs :

a/ un aménagement du temps de travail permettant de générer des jours non travaillés et qui s'apparente au régime de la semaine aménagée.

Cet aménagement se traduit par 1 journée non travaillée par cycle de 4 semaines de travail. Ces journées non travaillées sont donc fixes et planifiées à l'année soit 13 JNT par an. Elles ne sont pas à la main de l'agent et ne dépendent pas de la quotité de temps travaillé.

JOURS NON TRAVAILLÉS FIXES ANNUELS À compter du 1^{er} octobre 2022	
Durée du cycle	Jours non travaillés intégrés dans le cycle
4 semaines	1 jour
Quotité de temps travaillé	Nombre de JNT intégrés dans le cycle
100 %	13 jours
90 %	13 jours
80 %	13 jours

b / des jours pénibilité intégrés dans le planning des agents

Les aides-soignant(e)s, les agents d'hébergement, les ADP et les agents polyvalents bénéficient d'une réduction annuelle de 7 jours par an pour pénibilité. Ce volume est variable selon la quotité travaillée. Ces jours pénibilité seront intégrés dans le planning et ne sont donc pas à la main de l'agent.

Quotité de temps de travail	Nombre de jours pénibilité/an
100%	7 jours
90%	6 jours
80%	5,5 jours

Conformément à l'amendement n°1 du CT en date du 11 juin 2021, 2 jours de réduction supplémentaire de temps de travail par an seront accordés pour les agents de soins (aides-soignant(e)s, les agents d'hébergement, les ADP et les agents polyvalents) âgés de 57 ans et plus. Ces jours de repos ne seront pas intégrés dans la trame mais laissés à la main de l'agent.

c/ un dispositif de RTT

Des jours de RTT s'ajoutent aux jours pénibilité et aux jours non travaillés intégrés dans le cycle. Ces jours seront pour partie laissés libres au choix de l'agent selon les mêmes règles que les congés. Le nombre de jours de RTT est calculé en fonction de la quotité du temps de travail de l'agent (cf. tableau ci-dessous).

		A	B	C	D = (A + B) - C
Quotité de temps de travail	Nombre d'heures travaillées annuellement	Rappel du nombre de jours pénibilité du 01/10/2022 au 01/10/2023	Rappel du nombre de jours RTT du 01/10/2022 au 01/10/2023	Rappel du nombre de jours non travaillés intégrés dans le cycle	Nombre de jours restant à la main de l'agent
100%	1547	7 jours	15 jours	13 jours	9 jours
90%	1392,3	6 jours	13,5 jours	13 jours	6.5 jours
80%	1237,6	5,5 jours	12 jours	13 jours	4.5 jours

2. Les professionnels de restauration

Au total, sur les 6 EHPAD, les équipes de restauration représentent 36 agents (soit 6 agents de restauration par EHPAD).

Les propositions d'organisation reposent sur les principes suivants :

- Un temps de travail hebdomadaire de 37h30 ;
- De nouvelles bornes horaires (7h00 – 21h10).

L'organisation de la journée de travail sur une durée quotidienne de 7h30 intègre :

- les temps d'habillage et de déshabillage ;
- une pause d'une durée de 20 min ou 1 heure selon les horaires ;
- pour les postes qui assistent aux transmissions du midi, un temps de transmissions qui passe de 15 minutes actuellement à 30 minutes ;
- du temps pour lire et écrire les transmissions ;
- La suppression de certains horaires de coupe.

L'organisation de travail des agents du pôle restauration se décline comme suit :

- 7h30 de temps de travail journalier ;
- 1 week-end sur 2 travaillé ;
- 205,5 jours de travail / an ;
- 18,5 jours non travaillés/an (soit 3,5 jours pénibilité + 15 RTT en fonction de la quotité de temps de travail) dont une partie (13 jours) est intégrée dans le cycle de travail.

La création de ce cycle de travail résulte de la combinaison de trois dispositifs :

a/ un aménagement du temps de travail permettant de générer des jours non travaillés et qui s'apparente au régime de la semaine aménagée

Cet aménagement se traduit par 1 journée non travaillée par cycle de 4 semaines de travail. Ces journées non travaillées sont donc fixes et planifiées à l'année soit 13 JNT par an. Elles ne sont pas à la main de l'agent et ne dépendent pas de la quotité de temps travaillé.

JOURS NON TRAVAILLÉS FIXES ANNUELS À compter du 1 ^{er} octobre 2022	
Durée du cycle	Jours non travaillés intégrés dans le cycle
4 semaines	1 jour
Quotité de temps de travail	Nombre de JNT intégrés dans le cycle/an
100 %	13 jours
90 %	13 jours
80 %	13 jours

b / des jours pénibilité intégrés dans le planning des agents du pôle restauration

Les agents de restauration bénéficient d'une réduction annuelle de 3,5 jours/an au titre de la pénibilité. Ce volume est variable selon la quotité travaillée. Ces jours pénibilité seront intégrés dans le planning et ne seront pas à la main de l'agent.

Quotité de temps de travail	Nombre de jours pénibilité/an
100%	3,5 jours
90%	3 jours
80%	3 jours

Conformément à l'amendement n°1 du CT en date du 11 juin 2021, 2 jours de réduction supplémentaire de temps de travail par an seront accordés pour les agents de restauration âgés de 57 ans et plus. Ces jours de repos ne seront pas intégrés dans le cycle mais laissés à la main de l'agent.

c/ un dispositif de RTT

Des jours de RTT s'ajoutent aux jours pénibilité et aux jours non travaillés intégrés dans le cycle. Une partie sera laissée libre au choix de l'agent, selon les mêmes règles que les congés. Le nombre de jours de RTT est calculé en fonction de la quotité du temps de travail de l'agent.

Quotité de temps de travail	Nombre d'heures travaillées annuellement	A	B	C	D = (A + B) - C
		Rappel du nombre de jours pénibilité du 01/10/2022 au 01/10/2023	Rappel du nombre de jours RTT du 01/10/2022 au 01/10/2023	Rappel du nombre de jours non travaillés intégrés dans le cycle	Nombre de jours restant à la main de l'agent
100%	1571,5	3,5 jours	15 jours	13 jours	5,5 jours
90%	1414,35	3 jours	13,5 jours	13 jours	3,5 jours
80%	1257,2	3 jours	12 jours	13 jours	2 jours

3. Les agents de tisanerie

Sur les 6 EHPAD, les agents de tisanerie représentent 24 agents dits « de tisanerie » (soit 4 agents de tisanerie par EHPAD). Ces postes ont été créés en 2021 dans le but de renforcer les équipes, en particulier sur les moments les plus en tension que sont les débuts et fins de journée d'une part et le week-end d'autre part. Réservés à des agents en parcours de reconversion, ils permettent de prévenir les situations d'usure physique.

Les propositions d'organisation reposent sur les principes suivants :

- Un temps de travail hebdomadaire à 37h30 ;
- De nouvelles bornes horaires (horaire de matin et de soir cf. annexe).

L'organisation de la journée de travail d'une durée quotidienne de 7h30 intègre :

- Les temps d'habillage et de déshabillage ;
- Une pause méridienne d'une durée d'1 heure ;
- Un temps de transmissions qui passe de 15 minutes actuellement à 30 minutes ;
- Du temps pour écrire et lire les transmissions.

L'organisation de travail des agents de tisanerie se décline comme suit :

- 7h30 de temps de travail journalier ;
- 202 jours de travail par an ;
- 15 jours de RTT dont une partie intégrée dans le planning selon le roulement du week-end.

La composition des équipes étant différente d'un EHPAD à l'autre, les besoins de renforts varient également d'un établissement à l'autre. De même, l'organisation de ces postes doit pouvoir s'adapter aux situations particulières des agents en termes de préconisations médicales. Aussi, les roulements des agents de tisanerie le week-end peuvent donc varier d'un établissement à un autre et s'établir soit à 1 week-end sur 2, soit à 1 week-end sur 4.

La création de ce cycle de travail résulte :

- **d'un aménagement du temps de travail** permettant de générer des jours non travaillés. Cet aménagement du temps de travail s'apparente au régime de la semaine aménagée. Ces journées non travaillées sont donc fixes et planifiées à l'année et dépendent du cycle de roulement sur les week-ends ;
- **d'un régime de RTT** qui dépend du roulement sur les week-ends. Le nombre de jours de RTT est également calculé en fonction de la quotité du temps de travail de l'agent.

NOMBRE DE JOURS NON TRAVAILLÉS ET RTT SELON L'ORGANISATION DU WEEK-END			
À compter du 1^{er} octobre 2022			
	Durée du cycle	Jours non travaillés intégrés dans le cycle	Nombre de RTT
Organisation du week-end	4 semaines	1 jour	
	Quotité de temps travaillé	Nombre de JNT intégrés dans le cycle/an	Jours à la main de l'agent
Roulement 1 week-end sur 2	100 %	13 jours	2 jours
	90 %	13 jours	0,5 jour
	80 %	12 jours	0 jour
Roulement 1 week-end sur 4	100 %	0 jour	15 jours
	90 %	0 jour	13,5 jours
	80 %	0 jour	12 jours

4. Les infirmier(e)s

Au total, sur les 6 EHPAD, les équipes d'infirmier(e)s diplômé(e)s d'État (IDE) représentent 24 agents soit 4 IDE par EHPAD. S'ajoute à ces équipes, un pool composé de 4 IDE et géré par l'unité de remplacement.

Deux groupes de travail spécifiques, composés d'infirmier.e.s de chacun des EHPAD, se sont réunis les 4 mars et 21 avril 2022. Les objectifs et attentes des agents exprimés ont été les suivants :

- Garantir 2 jours de repos consécutifs 3 semaines sur 4 ;
- Augmenter les temps de transmissions du midi ;
- Renforcer le temps de présence IDE le week-end ;
- Ne pas « alléger » la présence IDE en semaine et maintenir une journée par semaine avec 4 IDE au sein de l'établissement ;
- Pour la continuité de soins, garder les vendredi-samedi-dimanche-lundi consécutifs travaillés dans les trames ;
- Conserver une organisation à effectif constant ;
- Prendre en compte le temps d'habillage et de déshabillage.

Les propositions d'organisation reposent sur les principes suivants :

Pour les EHPAD de 80 à 82 places (Champs-Manceaux, Gaétan Hervé, Cleunay, Raymond Thomas) l'organisation de travail se décline comme suit :

Cycle de travail mixte de 4 semaines :

- 7h15 de travail journalier du lundi au samedi ;
- 9h30 de travail le dimanche ;
- 1 samedi sur 2 travaillé et 1 dimanche sur 4 travaillé ;
- 1 jour non travaillé par cycle soit 13 jours non travaillés par an.

Pour les EHPAD de 65 à 68 places (Léon Grimault et Le Gast) l'organisation de travail se décline comme suit :

Cycle de travail mixte de 4 semaines :

- 7h15 de travail journalier du lundi au vendredi ;
- 8h20 de travail le samedi et dimanche ;
- 1 samedi sur 2 travaillé et 1 dimanche sur 4 travaillé ; 1 week-end sur 4 travaillé ;
- 1 jour non travaillé par cycle soit 13 jours non travaillés par an.

Les principes communs aux 6 EHPAD :

- 211 jours travaillés par an ;
- De nouvelles bornes horaires (7h30 – 21h10).

L'organisation de la journée de travail intègre :

- Les temps d'habillage et de déshabillage ;
- Une pause d'une durée de 20 min, 45 min ou 1 heure selon les horaires ;
- Pour les postes qui assistent aux transmissions du midi : un temps de transmissions qui passe de 15 minutes actuellement à 30 minutes ;
- Du temps pour lire et écrire les transmissions.

La création de ce cycle de travail résulte d'un aménagement du temps de travail permettant de générer des jours non travaillés et qui s'apparente au régime de la semaine aménagée. Ces journées non travaillées sont donc fixes et planifiées à l'année.

Durée du cycle	Jours non travaillés intégrés dans le cycle
4 semaines	1 jour
Quotité de temps de travail	Nombre de JNT intégrés dans le cycle/an
100 %	13 jours
90 %	11,7 jours
80 %	10,5 jours

5. Les agents de nuit

Au total, sur les 6 EHPAD, les équipes de nuit représentent 24 agents (soit 2 aides soignant(e)s et 2 agents d'hébergement par EHPAD). S'ajoute à ces équipes une équipe mobile de nuit composée de 2 aides-soignant(e)s et gérée par l'unité de remplacement.

Les propositions d'organisation reposent sur les principes suivants :

- Un temps de travail hebdomadaire de 35 heures ;
- 10 heures de travail effectif (nuit continue) ;
- 149 nuits travaillées/an ;
- Intégration du temps d'habillage et de déshabillage dans le temps de travail ;
- 1 week-end travaillé sur 2.

La création d'un cycle de travail résulte de la combinaison de deux dispositifs :

a/ Un aménagement du temps de travail permettant de générer des jours non travaillés avec un régime de semaine aménagée

Cet aménagement se traduira par 3 nuits non travaillées sur chaque cycle de 2 semaines de travail. Ces nuits non travaillées sont donc fixes et planifiées à l'année. Elles ne sont pas à la main de l'agent.

JOURS NON TRAVAILLÉS FIXES ANNUELS		
À compter du 1^{er} octobre 2022		
Durée du cycle	Jours non travaillés par cycle	Jours non travaillés par an
2 semaines	3	78

b/ Des « nuits » pénibilité à la main des agents

Les agent(e)s de nuit des EHPAD bénéficient d'une réduction annuelle de 15 nuits par an soit 2h15 de réduction de temps de travail hebdomadaire en remplacement des nuits non travaillées (NNT). Ces nuits « pénibilité » seront à la main de l'agent.

Quotité de temps de travail	Nombre de « nuits » pénibilité par an
100%	15 nuits
90%	13,5 nuits
80%	12 nuits

Conformément à l'amendement n°1 du CT en date du 11 juin 2021, 2 « jours » de réduction supplémentaire de temps de travail par an seront accordés pour les agents de nuit âgés de 57 ans et plus. Ces jours de repos ne seront pas intégrés dans la trame mais laissés à la main de l'agent.

6. Les « autres » professionnels : responsables d'établissement, infirmière coordinatrice, ergothérapeute, psychologue, lingère, animatrice, agent de maintenance et médecin coordonnateur.

À ce jour, l'OTT des professionnels citée ci-dessus n'a pas fait l'objet d'une réactualisation.

C. Mise en œuvre, suivi et évaluation :

Il est proposé que ces nouvelles organisations de travail prennent effet à compter du 1^{er} octobre 2022 et d'expérimenter ces nouvelles organisations du 1^{er} octobre 2022 au 31 décembre 2023 afin de couvrir un cycle annuel de travail mais aussi de pouvoir mesurer cette nouvelle organisation sur une année civile complète.

À compter de la rentrée 2022, des groupes de travail associant les professionnels et les organisations syndicales vont être organisés afin de rédiger les nouvelles règles de gestion.

Un comité de suivi sera mis en place associant les professionnels et les organisations syndicales en vue de réaliser et partager les retours formulés par les agents, d'évaluer les effets de ces nouvelles organisations du temps de travail sur le fonctionnement des EHPAD, d'évaluer les conditions de travail et définir les points de vigilance.

Les représentants du personnel du Comité technique commun sont invités à émettre un avis sur les propositions contenues dans ce rapport.