

**REVISION DE L'ACCORD SUR LE TRAVAIL DE NUIT
DANS LES ETABLISSEMENTS ET SERVICES DE LA SAUVEGARDE DU NORD**

Entre :

La Sauvegarde du Nord (ADNSEA) dont le siège social est situé à Lille, 199/201 rue Colbert, représentée par son directeur général, Monsieur Frédéric ROUVIERE

Et :

Les organisations syndicales représentatives dans la Sauvegarde du Nord :

- **SUD Santé-Sociaux, représentée par son délégué syndical central, Monsieur Olivier PIRA**
- **CGT ADNSEA, représentée par sa déléguée syndicale centrale, Madame Nancy PRZYBYLEK**

Préambule

Les règles concernant le travail de nuit, dans la branche du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif, sont régies par l'accord de branche sur le travail de nuit signé le 17 avril 2002, puis agréé en 2003 et étendu en 2004.

Le 28 janvier 2004, les partenaires sociaux de la Sauvegarde du Nord signaient un premier accord d'entreprise sur le travail de nuit qui s'est appliqué jusqu'à sa substitution par un nouvel accord signé le 21 décembre 2010.

En 2018, il est apparu nécessaire de faire un état des lieux général de la situation des surveillants de nuit, seuls travailleurs de nuit de la Sauvegarde du Nord.

Il est ressorti de cet état des lieux réalisé sur la totalité des services concernés :

- que les dispositions de l'accord de 2010 demeuraient valides mais qu'il convenait de veiller à leur stricte application
- qu'il devait être complété d'un certain nombre de mesures relatives aux enjeux de santé-qualité de vie au travail des surveillants de nuit.

Par accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives, il a été décidé de ne pas dénoncer l'accord signé en 2010 mais de le réviser par la voie de la négociation. L'objectif des signataires a été d'aboutir à un nouvel accord composé des mesures maintenues et de nouvelles mesures destinées à réduire les effets néfastes du travail nocturne sur la santé et les conditions de vie des salariés travailleurs de nuit.

Dans l'attente de l'effectivité de la réalisation des horaires de nuit par le logiciel dédié, l'employeur s'engage dès septembre 2021 à uniformiser les grilles de modulation, à identifier les périodes « blanches/non travaillées », la récupération des 7%, la position des repos hebdomadaires permettant ainsi une meilleure lisibilité des grilles et une meilleure attention aux conditions de travail de ces salariés en horaires atypiques.

Objet de l'accord révisé

Le présent accord est conclu en respect des articles 3122-2 et suivants du Code du travail. Il se substitue à la date de sa signature à l'accord du 21 décembre 2010.

Il fixe les nouvelles dispositions relatives au travail de nuit dans les établissements et services de la Sauvegarde du Nord, en application :

- du chapitre 3 « encadrement du travail de nuit » de la loi n°2001.397 du 9 mai 2001
- de l'accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, conclu le 17 avril 2002, agréé par le Ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité par arrêté du 23 juin 2003 et étendu par arrêté du 3 février 2004
- et de son avenant n°1 du 19 avril 2007, étendu par arrêté du 7 décembre 2007

L'organisation et les conditions du travail de nuit pendant les séjours de vacances ou les transferts d'établissements sont fixées par l'accord d'entreprise du 12/10/2015.

Article 1 – définition de la plage horaire du travail de nuit

Les établissements ou services concernés par le travail de nuit sont ceux qui assurent une continuité de service incluant la période nocturne. Il peut s'agir d'un fonctionnement régulier mais également d'une période particulière limitée dans le temps.

La plage horaire du travail de nuit est définie par le présent accord. Elle est comprise entre 21h00 et 7h30 maximum.

Les horaires des travailleurs de nuit sont fixés par la direction de pôle pour chaque établissement ou service, après information du Comité Social et Economique.

Article 2- emplois concernés par le travail de nuit

Est travailleur de nuit tout travailleur qui :

- soit accomplit selon son horaire habituel, au moins deux fois par semaine, au moins trois heures de son temps de travail effectif quotidien durant la plage nocturne définie conformément à l'article 1 ci-dessus ;
- soit accomplit selon son horaire habituel, au moins 40 heures de travail effectif sur une période d'un mois calendaire durant la plage nocturne définie conformément à l'article 1 ci-dessus.

Les catégories professionnelles visées par le travail de nuit sont les suivantes :

- personnels soignants
- personnels éducatifs, d'animation
- personnels qui assurent la maintenance et la sécurité
- surveillants et veilleurs de nuit.

A la date de signature du présent accord, les personnels de la Sauvegarde du Nord concernés sont les surveillants de nuit.

Pb
AP
2f

Article 3- durée quotidienne et hebdomadaire du travail de nuit

S'agissant d'activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des personnes, la durée maximale quotidienne du travail de nuit peut être portée de huit heures à dix heures.

En contrepartie, lorsque la durée dépasse huit heures, les salariés bénéficieront d'un repos équivalent à la durée du dépassement, qui s'ajoutera soit au repos quotidien, soit au repos hebdomadaire.

Il est possible de déroger à la limite des 10 heures pour deux raisons :

- participation aux réunions de service ou de surveillants de nuit, sans pouvoir excéder douze heures et en respectant un délai de prévenance de 7 jours
- obligation de rester à son poste de travail jusqu'à l'arrivée du personnel de jour. En cas de retard ou d'absence de son collègue, le surveillant de nuit avertit immédiatement le cadre de permanence pour que des dispositions rapides soient prises.

En dehors de ces deux circonstances, toute heure effectuée au-delà de dix heures est considérée comme heure supplémentaire.

La durée maximale hebdomadaire des travailleurs de nuit est fixée à quarante-quatre heures. Cette durée comprend les réunions obligatoires.

En contrepartie des contraintes particulières liées aux postes de nuit, la Sauvegarde du Nord étend le bénéfice de l'indemnité pour travail le dimanche et jour férié (article 10-annexe 1 de la CCN 66) du samedi à 21h00 jusqu'à la fin du poste le lundi suivant et de la veille du jour férié à 21h00 au lendemain du jour férié à la fin du poste, incluant éventuellement le temps d'attente du remplacement de collègue absent.

Article 4- conditions de travail

4.1 Pause

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée de vingt minutes

Lorsque le salarié ne peut s'éloigner de son poste de travail, la pause est rémunérée.

4.2 Moyens mis à disposition

Chaque établissement met à la disposition du personnel de nuit les moyens matériels nécessaires à la bonne tenue de son poste :

- Un siège ergonomique permettant une posture confortable
- Un vestiaire fermé à clé
- Une lampe-torche
- Un accès à internet
- Un environnement lumineux adapté au travail de nuit (capacité de variation)
- Une indemnité repas, d'un montant forfaitaire égal à la participation de l'employeur sur les titres-restaurants (5,04€ au 1^{er}/02/2021) pour chaque nuit effectuée, en remplacement des « collations » jusqu'ici organisées. Cette indemnité n'est ni chargée socialement, ni fiscalisée. Son évolution est liée à l'augmentation de la valeur faciale des titres restaurants attribués aux salariés de la Sauvegarde du Nord.

4.3 Risques professionnels spécifiques

Dans le cadre de son obligation de sécurité vis-à-vis de ses salariés, la Sauvegarde du Nord reconnaît la situation de travail isolé des surveillants de nuit et les conséquences en matière d'évaluation des risques. Les mesures suivantes sont prises :

- Communication des numéros d'urgence et des numéros de cadres de permanence à appeler en cas de besoin
- mise à disposition d'un téléphone portable permettant au salarié de nuit de signaler toute situation de détresse et être secouru dans les plus brefs délais en cas d'accident
- mise en place dans chaque service de nuit d'un système d'alarme pour travailleur isolé (DATI) qui alerte automatiquement les secours en cas de situation de danger grave
- intégration dans le DUER de l'établissement du risque de la situation en travail isolé. A ce titre, le représentant de l'employeur s'assurera que les moyens dont dispose le salarié pour être secouru lui sont connus et sont adaptés à son poste.
- recyclage bisannuel de la formation de sauveteur-secouriste-du-travail (SST).

4.4 Surveillance médicale

La liste des salariés concernés par le travail de nuit est transmise par le représentant de l'employeur au médecin du travail. Une visite médicale est organisée préalablement à la prise du service et renouvelée tous les six mois.

L'employeur transférera le salarié de nuit sur un poste de jour si son état de santé constaté par le médecin du travail l'exige.

Le médecin du travail est consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

Le CSE est associé au contrôle du travail de nuit dans le cadre du rapport annuel HSSCT.

4.5 Protection de la maternité

La salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché doit, dès lorsqu'elle en fait la demande, être affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse ou pendant la période de congé postnatal lorsqu'elle renonce à celui-ci. Cette mutation d'un poste de nuit à un poste de jour peut être prolongée pour une durée maximum d'un mois, si le médecin du travail le juge nécessaire.

La mutation sur un poste de jour ne doit entraîner pour la salariée aucune diminution de rémunération.

La salariée mutée sur un poste de jour est donc soumise à l'horaire collectif applicable aux activités de jour.

Dans le cas où l'employeur est dans l'impossibilité totale de proposer un emploi de jour, il doit en faire connaître les motifs par écrit à la salariée et au médecin du travail. Le contrat de travail de l'intéressée est alors suspendu jusqu'à la date du début de son congé légal de maternité. Pendant la suspension du contrat, la salariée bénéficie d'une rémunération composée d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale sans délai de carence et d'un complément à la charge de l'employeur. Ce complément est attribué selon les mêmes modalités que l'indemnisation complémentaire en cas de maladie, hormis la condition d'ancienneté qui ne s'applique pas.

4.6 Vie familiale et sociale

Dans la mesure de ses moyens, l'employeur s'efforcera de faciliter, pour les salariés travaillant la nuit, la conciliation de leur activité nocturne et de leurs responsabilités familiales et sociales. Lorsque le travail de nuit est incompatible avec les obligations familiales impérieuses, notamment la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le/la

salarié(e) sera prioritaire sur un poste de jour dans la mesure où un poste compatible avec ses qualifications professionnelles est disponible.

De même, ces obligations familiales impérieuses peuvent conduire un(e) salarié(e) à refuser un poste de nuit, sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

4.7 Priorité dans l'attribution d'un nouveau poste

Le/la salarié(e) de nuit, souhaitant occuper ou reprendre un poste de jour, sera prioritaire dans la mesure où un poste compatible avec sa qualification professionnelle est disponible.

Les postes sont portés à la connaissance du personnel sur le site internet de la Sauvegarde du Nord.

4.8 Rythmes de travail

Attentive au respect des rythmes de travail des salariés de nuit, l'employeur s'efforcera de prévoir des prises de service de 2 nuits consécutives minimum jusqu'à 4 nuits consécutives maximum. Seules, des circonstances exceptionnelles¹ peuvent justifier une organisation sur 5 nuits.

Une attention particulière sera portée aux rythmes de travail qui devront être les plus réguliers possibles. La rupture de ces rythmes, qui ne peut être qu'exceptionnelle, devra être soumise à l'avis du médecin du travail, avant mise en œuvre.

Le repos hebdomadaire du salarié de nuit devra être de deux nuits consécutives au minimum, sauf circonstances exceptionnelles.

4.9 Réunions des salariés de nuit

Dans chaque établissement ou service, seront organisées des réunions des salariés de nuit, au moins une fois par trimestre, regroupant les salariés exerçant la même mission, afin que soient évoqués les sujets liés aux organisations de nuit et aux contraintes spécifiques auxquelles ils sont confrontés. De plus, une fois par trimestre au minimum, les salariés de nuit seront invités à rejoindre la réunion de l'équipe éducative ou de soin du service auquel ils sont affectés. Ces réunions devront être organisées selon des horaires favorisant la participation des salariés de nuit.

Par ailleurs, pour faciliter la transmission d'informations entre les équipes de jour et de nuit, un temps de relai de 15 minutes sera respecté au début et à la fin de chaque service.

4.10 Prévention de l'inaptitude

La direction des ressources humaines portera une attention particulière à toute situation susceptible de conduire à l'inaptitude d'un salarié de nuit. Le traitement de cette situation, repérée par le médecin du travail, visera à accompagner ce salarié dans une évolution adaptée de sa carrière. Il sera prioritaire sur un poste de jour dans la mesure où un poste compatible avec sa qualification professionnelle est disponible.

Dans le cas où aucun poste de jour n'est disponible dans l'immédiat, le recours à un bilan professionnel et à un itinéraire spécifique de formation pour accéder à des fonctions nouvelles pourra être envisagé.

¹ Les circonstances exceptionnelles sont définies par trois caractéristiques : elles sont non répétitives, non durables et non prévisibles.

4.11 Mandats électifs ou syndicaux

L'employeur veillera à respecter et faciliter en tous points les mandats électifs et/ou syndicaux ainsi que leur exercice effectif pour les salariés de nuit, comme pour les salariés de jour.

Article 5- contreparties à la sujétion du travail de nuit

5.1 Le repos de compensation

Toutes les heures travaillées dans l'horaire de nuit identifié conformément à l'article 1 du présent accord, soit entre 21h00 et 7h30, donnent lieu à compensation en repos à hauteur de 7% pour chaque heure de travail effectif de nuit.

Le repos de compensation est identifié par journée de 7 heures assimilées à du temps de travail. Le repos de compensation ne vient pas en atténuation du repos hebdomadaire.

Le repos de compensation n'est pas calculé en déduction du nombre d'heures à réaliser.

Les modalités de prise des repos de compensation sont fixées par l'établissement après consultation des salariés concernés.

Ces repos sont identifiés en fin de période de modulation et figurent en annexe du bulletin de paie.

Le CSE est destinataire, une fois par an, d'un rapport sur la prise des repos de compensation.

5.2 Exposition à la pénibilité

Le travail de nuit est considéré comme un facteur de risque professionnel susceptible de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé des travailleurs (C.trav., art. L.4161-1). A ce titre, l'employeur est tenu de déclarer le travail de nuit de ses salariés aux caisses de retraite par l'intermédiaire de la DSN.

Le travail de nuit permet aux salariés d'acquérir des points sur leur compte professionnel de pénibilité (C2P) dès lors qu'ils atteignent un certain seuil.

Les périodes d'absences –exercice de mandats représentatifs ou électifs - formation ; -maladie- sont prises en compte pour apprécier l'exposition à la pénibilité lorsqu'elles remettent en cause cette exposition au-delà des seuils caractérisant le poste occupé.

Article 6- formation et carrière des surveillants de nuit

6.1 Accès à la formation

L'employeur garantit l'accès au plan d'adaptation des compétences pour les salariés de nuit comme pour les salariés de jour.

Il est précisé, à cet égard, que la formation qui permet l'adaptation au poste de travail doit aussi pouvoir favoriser pour les travailleurs de nuit une éventuelle évolution, voire une reconversion vers un autre emploi.

Les difficultés inhérentes aux postes de nuit (remplacement) ne sauraient constituer des obstacles aux départs en formation des salariés concernés.

Il appartient à chaque établissement de prendre les moyens permettant de satisfaire les besoins et demandes de formation des travailleurs de nuit comme des travailleurs de jour.

6.2 Egalité entre les femmes et les hommes

Les établissements et services assureront une égalité de traitement entre les femmes et les hommes travaillant la nuit notamment quant à l'accès à la formation.

S'agissant d'un emploi reconnu au titre des facteurs de pénibilité, et en application de l'accord de GPEC, des accompagnements spécifiques sont mis en place :

6.3 Un entretien professionnel tous les trois ans

Chaque surveillant de nuit bénéficiera d'un entretien assuré par la direction des ressources humaines qui aura pour objet :

- d'établir un bilan récapitulatif du parcours professionnel
- de mettre en perspective la poursuite de la carrière
- voire de faire émerger un nouveau projet professionnel

6.4 Formation pour maintenir une bonne qualité de vie au travail de nuit

Chaque année, une formation financée dans le cadre du volet associatif du plan sera organisée sur des thématiques communes à l'ensemble des surveillants de nuit :

- gestion du sommeil et de l'hygiène alimentaire en horaires décalés
- activité professionnelle de nuit et vie personnelle
- problématiques spécifiques de la nuit
- transmission des événements
- protection contre les risques d'épuisement professionnel

Article 7- durée de l'accord - date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le lendemain du jour de son dépôt auprès de la Dreets.

Les signataires conviennent toutefois d'en réexaminer les dispositions en cas d'évolution des règlementations relatives à la durée du travail.

Article 8 – révision – dénonciation de l'accord

Le présent accord est révisable au gré des parties.

Toute demande de révision par l'une des parties signataires sera obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception et accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les article(s) soumis à révision.

Au plus tard dans le délai de trois mois, les parties devront s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. L'ancien texte reste en vigueur jusqu'à la conclusion de la nouvelle rédaction.

En l'absence d'accord unanime de tous les signataires, la demande de révision sera sans effet et les clauses anciennes maintenues, sauf accord unanime pour leur suppression.

La dénonciation du présent accord ne peut être que totale au regard du principe d'indivisibilité retenu par les parties.

En cas de dénonciation par l'une ou l'autre des parties, le présent accord continuera de s'appliquer jusqu'à ce qu'un nouvel accord lui soit substitué et au plus tard pendant un an à compter de l'expiration du délai de préavis de trois mois.

A effet de conclure un nouvel accord, l'employeur devra alors convoquer les organisations syndicales représentatives à une nouvelle négociation dans le délai maximum d'un trimestre.

Article 9- publicité de l'accord

Le présent accord est déposé auprès de la Dreets et du Conseil de Prud'hommes de Lille.

Fait à Lille, le 8 juin 2021

Pour la Sauvegarde du Nord
Frédéric ROUVIERE



Pour les organisations syndicales
Olivier PIRA – SUD



Nancy PRZYBYLEK - CGT

