

ACCORD DU 25 novembre 2021
RELATIF À LA DURÉE ET À L'ORGANISATION DU TRAVAIL
DANS LES ACTIVITÉS DU TRANSPORT SANITAIRE DE LA
RÉUNION

*Inspiré de Accord du 16 juin 2016 relatif à la durée et à l'organisation du
travail dans les activités du transport sanitaire issu de Convention
collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du
transport du 21 décembre 1950 - N°3085 doc 16 et adapté aux spécificités
du département de la Réunion*

Entre :
La CSADR,
La CSAAR
La FSDA

D'une part, et
CFTC
FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le service au patient constitue l'objectif prioritaire du métier des entreprises de transport sanitaire de la Réunion, leur vocation même. Bien que constamment confrontées à des situations imprévisibles dans un contexte aléatoire, un tel engagement implique de leur part une disponibilité de tous les instants qui leur impose d'être notamment en capacité de répondre à des demandes de transport sanitaire motivées par l'urgence médicale, à toute heure du jour ou de la nuit.

Les études les plus récentes réalisées auprès d'un panel représentatif d'entreprises du transport sanitaire font apparaître un décrochage de leurs performances financières depuis plusieurs années et ce, en dépit d'une augmentation du volume d'activité.

Même s'il existe une grande hétérogénéité des situations liée à la taille des entreprises, à leur localisation, aux spécificités de leurs activités, le risque de défaillances d'entreprises s'accroît.

Cette situation s'explique principalement par des revalorisations tarifaires globalement insuffisantes, le déficit de l'assurance maladie ayant conduit les pouvoirs publics à prendre des mesures drastiques pour endiguer la croissance constatée des dépenses de santé.

Concomitamment, on observe une évolution significative non compensée des coûts salariaux suite aux modifications conventionnelles intervenues.

Parallèlement, on constate qu'une part très significative de la profession est constituée d'entreprises n'employant pas de salariés et d'entreprises employant 2 salariés au plus, cette proportion ayant tendance à augmenter et pouvant avoir des conséquences sur l'emploi et la régulation sociale.

Dans le même sens, se développent des pratiques et émergent de nouveaux statuts ayant pour conséquence un détournement des règles sociales générateur d'une concurrence déloyale.

Ce constat appelle une réforme du transport sanitaire visant :

- à améliorer la régulation des flux dans le cadre des transports intra hospitaliers ;
- à repenser la réponse à l'urgence pré hospitalière.

Au-delà de ces préoccupations, la réforme de l'organisation du transport sanitaire doit naturellement comporter une dimension sociale afin de répondre aux attentes des salariés, notamment sur la qualité de leur vie au travail.

Dans ce contexte, tout en tenant compte des spécificités du secteur, les partenaires sociaux confirment leur attachement à la clarification et à la simplification des règles conventionnelles.

Les partenaires sociaux estiment, par ailleurs, nécessaire d'adapter les durées maximales de travail, en réaffirmant que cette adaptation ne saurait être à l'origine d'une quelconque dégradation des conditions de travail des personnels ambulanciers.

Dans cette perspective, le présent accord encadre strictement la planification de l'organisation de l'activité et sa communication préalable par l'employeur aux personnels ambulanciers.

Cet accord doit également être porteur d'améliorations sociales et matérielles permettant aux personnels ambulanciers dans l'exercice de leur métier de concilier vie professionnelle, vie personnelle et vie sociale.

Le présent accord s'inscrit en effet dans la démarche plus globale des partenaires sociaux dont l'objectif est la création d'un nouveau modèle social dans les activités du transport sanitaire qui comportera également un volet « formation professionnelle » et un volet « protection sociale » dans une volonté commune des partenaires sociaux de créer les conditions d'une plus grande sécurisation professionnelle pour les salariés du secteur.

L'ensemble des dispositions prévues ci-après s'applique dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Compte tenu, d'une part, de la finalité des dispositions du présent accord et de leur portée sur l'harmonie générale, et d'autre part, conscients de la nécessité d'assurer la meilleure lisibilité aux mesures conventionnelles applicables au secteur du transport sanitaire de la Réunion, les partenaires sociaux sont convenus de réformer ledit accord-cadre par un instrument juridique pris sous la forme d'un accord portant avenant audit accord-cadre.

TITRE LIMINAIRE
NATURE DE L'ACCORD

Le présent accord a un caractère normatif.

En conséquence, il ne peut y être dérogé que par voie d'accord d'entreprise ou par voie d'accord d'établissement conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ER

TITRE I
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

er

Article 1

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux personnels des entreprises de transport sanitaire enregistrées sous le code NAF visé ci-dessous :

N A F R É V . 2		N A F R É V . 1	
Ambulances	86.9 0 A	Ambulances	85 1 J

L'entrée en application du présent accord ne saurait justifier la remise en cause par les entreprises de leurs propres accords ayant le même objet conclus antérieurement, et plus avantageux.

Article 2

*Répartition hebdomadaire de la durée du
travail et organisation de l'activité*

Le temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire de la Réunion est réparti dans la semaine dans le respect des dispositions légales et réglementaires relatives au repos hebdomadaire et à la durée du travail.

Le planning précisant l'organisation du travail (périodes de travail / périodes de repos) doit être établi au moins par mois et affiché au moins 15 jours avant les périodes considérées.

En cas d'événements imprévisibles tels qu'absence d'un salarié – quel qu'en soit le motif, le planning peut être modifié en ayant recours de préférence au volontariat.

Tout remplacement entre salariés doit être compatible avec l'organisation générale du travail et avec la prise des repos journalier et / ou hebdomadaire et requiert l'accord préalable de l'employeur.

L'employeur fixe l'heure de prise de service la veille pour le lendemain et la communique aux personnels ambulanciers au plus tard à 19 heures.

Toutefois, en cas de nécessité de modification d'horaire et sans que cela puisse revêtir un caractère systématique ou trop fréquent, l'employeur informe le salarié dès qu'il en a connaissance.

Article 3

Amplitude

A. – Définition

L'amplitude de la journée de travail est l'intervalle existant entre deux repos journaliers successifs ou entre un repos hebdomadaire et le repos journalier immédiatement précédent ou suivant.

B– Limites

L'amplitude de la journée de travail des personnels ambulanciers est limitée à 12 heures.

L'amplitude des personnels concernés peut excéder cette durée, dans la limite maximale de 15 heures dans les cas suivants :

- soit pour accomplir une mission jusqu'à son terme, dans la limite de deux fois par semaine en moyenne sur 4 semaines ;
- soit 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. Au sens du présent alinéa est qualifié « saisonnier » le travail correspondant à des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

L'inspecteur du travail et le comité social et économique s'il existe, sont tenus informés, immédiatement, de toute prolongation d'amplitude conformément à l'art R3312-30 du code des transports

C. – Contreparties

L'amplitude effectuée à la demande de l'employeur excédant 12 heures donne lieu au versement d'une « indemnité de dépassement d'amplitude journalière » -IDAJ- correspondant à la durée du dépassement constaté multipliée par le taux horaire du salarié concerné, ou à un temps de repos équivalent.

Article 4

Temps de travail effectif

A. – Définition

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Sont assimilés à du temps de travail effectif les temps non travaillés tels que :

- la visite d’information et de prévention et les examens obligatoires ;
- les heures de délégation (CSE, DS, CHSCT, mandats conventionnels, conseillers prud’hommes...) ;
- le temps de formation sur initiative de l’employeur dans le cadre du plan de formation ; conformément à la réglementation en vigueur, ces temps de formation à l’initiative de l’employeur ne peuvent être fixés pendant les repos et les congés légaux des salariés.

B. – Calcul du temps de travail effectif

B.1. Principes liminaires

La mise en œuvre des dispositions du présent accord relatives au calcul du temps de travail effectif des personnels ambulanciers de la Réunion s’opère sans que puisse être mis en application le dispositif des astreintes visées aux articles L. 3121-5 et suivants du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent également, leur décision de maintenir les équivalences pour le calcul le temps de travail effectif des personnels ambulanciers.

Pour répondre aux exigences organisationnelles de la garde départementale, à la date de la conclusion du présent accord et en l’état de la réglementation actuelle :

- les entreprises doivent organiser des services de permanence d’une amplitude de 12 heures afin d’assurer la continuité du service pendant les périodes de nuit, les dimanches et jours fériés ;
- 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 11 heures.

Pendant ces périodes au cours desquelles les personnels ambulanciers sont à la disposition permanente de l’entreprise et doivent donc se tenir prêts à intervenir immédiatement pour effectuer un travail au service de l’entreprise (y compris pour assurer la régulation), l’intensité de leur activité varie en ce sens qu’elle comporte des temps d’inaction, de repos, de repas, ou encore de pause ou de coupure.

Dans ce contexte, les règles de calcul du temps de travail effectif des personnels ambulanciers pendant les périodes de permanences font l’objet d’un régime d’équivalences.

En conséquence, à la date de conclusion du présent accord, les règles et taux de calcul du temps de travail effectif des personnels ambulanciers sont définies en fonction du coefficient pondérateur.

Les dispositions ci-dessus relatives au régime d’équivalences ne s’appliquent pas aux personnels employés à temps partiel.

B.2. – Règles de calcul

Principe général

Le temps de travail effectif des personnels ambulanciers est calculé sur la base de leur amplitude pondérée par un coefficient dans le respect des règles, des conditions et des limites fixées à l’article ci-dessous.

Modalité de mise en oeuvre

De jour comme de nuit, tels que définis ci-dessus, le temps de travail effectif des personnels ambulanciers est calculé sur la base de leur amplitude prise en compte pour 90 % de sa durée.

C. Limites maximales et minimales

1. Limites maximales et minimales quotidiennes

La durée maximale quotidienne du travail effectif est fixée à 11 heures, sans pouvoir être inférieure à 4 h 30 pour les personnels ambulanciers exerçant leur activité à temps complet et ne connaissant pas d'absence au travail au cours de la période journalière de travail concernée.

La durée maximale quotidienne de travail effectif peut néanmoins être dépassée à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de 12 heures.

2. Limites maximales hebdomadaires

La durée maximale hebdomadaire du travail effectif ne peut excéder 48 heures sur une même semaine de travail telle que définie par le code du travail.

Elle ne peut excéder 46 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

Article 5

Entretien des tenues

Il appartient à l'employeur d'organiser l'entretien de la tenue professionnelle des personnels ambulanciers.

Article 6

Repos quotidien et hebdomadaire

A. – Repos quotidien

Les personnels doivent respecter un repos physiologique quotidien d'un minimum de 11 heures consécutives avant et après toute période de travail, sauf dérogation prévue ci-dessous.

Conformément aux dispositions réglementaires la durée minimale du repos quotidien des personnels peut être inférieure à 11 heures, sans être inférieure à 9 heures consécutives, sous réserve que des périodes au moins équivalentes de repos compensateur leur soient accordées au plus tard avant la fin de la troisième semaine civile suivant la semaine où le repos quotidien a été réduit.

Dans les situations d'amplitude au-delà de 12 heures le repos quotidien immédiatement suivant ne peut être inférieur à 11 heures.

B. – Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de 24 heures auxquelles s'ajoute, sauf dérogations, le repos quotidien de 11 heures, soit une durée totale de 35 heures.

Au cours de 1 mois, tout salarié doit bénéficier d'au moins 2 repos hebdomadaires de 48 heures consécutives (samedi/dimanche).

Sur proposition de l'employeur et dès lors qu'elles sont acceptées par le salarié, le contrat de travail ou un avenant à celui-ci peut fixer d'autres règles de prise des repos hebdomadaires de 48 heures consécutives plus particulièrement pour les activités saisonnières.

Article 7

Heures supplémentaires

A. – Paiement majoré

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale de travail hebdomadaire ou de la durée issue de l'application d'un dispositif d'aménagement du temps de travail (notamment en application des dispositifs repris à l'article C. ci dessous) donnent lieu, à défaut d'accord d'entreprise, à une majoration de 25 % pour chacune des 8 premières heures supplémentaires ; les heures supplémentaires suivantes, donnant lieu à une majoration de 50 %.

Cette majoration normative peut être versée en numéraire ou faire l'objet, comme indiqué à l'article B ci-dessous, de l'octroi d'un repos compensateur de remplacement.

B. – Contingent

En accompagnement des modalités de calcul du temps de travail effectif développées dans l'article 4.B du présent accord, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 400 heures.

Les heures supplémentaires effectuées à l'intérieur et, le cas échéant, au-delà du contingent conventionnel d'heures supplémentaires ci-dessus ouvrent droit aux majorations ou, sur initiative de l'employeur, à l'attribution d'un repos compensateur de remplacement dans les conditions fixées ci-dessous.

Les autres conditions et les modalités d'attribution de ce repos compensateur de remplacement sont fixées par accord d'entreprise ou d'établissement.

A défaut elles sont fixées conformément à la réglementation en vigueur.

Les éventuelles contreparties obligatoires en repos sont attribuées dans les conditions réglementaires en vigueur.

C. Décompte des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont décomptées à l'issue de la période de référence telle que définie dans le présent accord.

Par défaut, cette période de référence correspond à la semaine telle que défini par les dispositions légales en la matière.

Ainsi, au terme de la période de référence, il sera fait un décompte des heures réellement travaillées durant cette période.

Soucieux des intérêts des partenaires sociaux, et des spécificités de notre activité liées à l'irrégularité et à l'imprévisibilité des transports sanitaires, les partenaires sociaux, afin de permettre une meilleure organisation du temps de travail compatible avec la période de décompte du temps de travail et l'appréciation des durées maximales moyenne des temps de travail ont convenu que la durée du travail peut être calculée selon les modalités suivantes offertes par le législateur :

C- Décompte du temps de travail en moyenne sur deux semaine, décompte dit « à la quatorzaine »

En application des dispositions de l'article D 3312-7 du Code des transports, les heures supplémentaires du personnel roulant des entreprises de transport sanitaire peuvent être déterminées sur la base d'une moyenne calculée sur deux semaines consécutives dans les conditions fixées par ledit Décret.

Bien entendu, il est précisé que la répartition du temps de travail sur les deux semaines servant à établir la moyenne peut être inégale eu égard notamment aux spécificités de notre activité de transport sanitaire.

Ainsi, au terme des deux semaines consécutives, il est fait un décompte des heures réellement travaillées sur cette période.

Seules les heures de travail effectif doivent être retenues dans le cadre de ce décompte en tenant compte des heures dû sur la période considérée .

A ce titre, sont exclues certaines périodes d'absences, rémunérées ou non, pour le décompte des heures réellement travaillées en moyenne sur deux semaines.

Ces temps d'absences, rémunérés pour certains, sont constitués par des périodes d'absences correspondant aux congés payés, maladie, maternité, congés paternité, jours fériés chômés.

En application de cette modalité spécifique de décompte du temps de travail en moyenne sur deux semaines, conformément à la législation en vigueur, les heures effectuées au-delà de 70 heures ou dû par rapport au nombre de jour travaillé (2 semaines x 35 heures) constituent des heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires issues du décompte de fin de période de référence ouvrent droit à une majoration telle que défini par le présent accord ainsi que par les dispositions légales applicables en la matière.

Article 8

Travail de nuit

L'utilité sociale et le rôle économique dévolus au transport sanitaire nécessitent des entreprises de transport sanitaire de pouvoir recourir au travail de nuit en tenant compte des spécificités d'exploitation, d'organisation et de décompte du temps du travail des personnels ambulanciers des entreprises du secteur (article L3122-1 du code du travail - R6312-19 et R6312-11 du code de la Santé Publique).

Tout travail entre 22 heures et 5 heures est considéré comme travail de nuit.

Une autre période de 7 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures englobant en tout état de cause la période 24 heures/5 heures, peut être substituée par accord d'entreprise ou d'établissement à la période ci-dessus mentionnée.

Conformément aux dispositions du code du travail, est travailleur de nuit tout personnel qui :

- soit accompli au moins 2 fois par semaine selon son horaire de travail habituel au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période nocturne définie ci-dessus ;
- soit accompli au cours de l'année au moins 270 heures d'amplitude, durant la période nocturne telle que définie ci-dessus.

La durée quotidienne du travail effectuée par un personnel ambulancier travailleur de nuit peut excéder 8 heures en moyenne par période de 24 heures sur une période de 3 mois.

Ainsi, et compte tenu de la possibilité de dérogation induite par l'article L3122-7-18 du code du travail les périodes de permanence de nuit et de jour sont d'une durée de 12 heures pour répondre aux impératifs de la garde départementale.

En contrepartie, les personnels ambulanciers concernés bénéficient de périodes équivalentes de repos compensateur attribuées dans les conditions légales en vigueur, le cas échéant accolées au repos quotidien ou hebdomadaire immédiatement suivant en fonction des impératifs de l'exploitation.

Sous réserve d'être qualifiés de travailleurs de nuit au sens des dispositions ci-dessus, les personnels ambulanciers bénéficient des contreparties suivantes :

- pour les personnels ambulanciers dont le contrat de travail ou un avenant à celui-ci prévoit leur affectation exclusive à des services de nuit, les heures d'amplitude entre 22 heures et 5 heures ouvrent droit à un repos de 15 % ;
- pour les autres personnels ambulanciers, les heures d'amplitude entre 22 heures et 5 heures ouvrent droit à un repos de 10 %.

Sur demande du personnel ambulancier, une partie de cette compensation peut être transformée en compensation pécuniaire, sans que cette transformation puisse avoir pour effet de réduire le temps de repos acquis à moins de 5 %.

Dès lors que le personnel ambulancier concerné franchit le seuil des 270 heures d'amplitude visé ci-dessus, le droit à contrepartie lui est ouvert selon des modalités à définir (paiement sur demande du personnel ambulancier et attribution des repos sur la base du régime du repos compensateur).

L'entreprise doit mettre en place une information mensuelle des heures de nuit effectuées par le personnel ambulancier permettant à ce dernier de demander le déclenchement des majorations et des repos compensateurs.

Sous réserve des règles particulières prévues par le présent article, les personnels concernés bénéficient de l'ensemble des dispositions légales et réglementaires relatives au travail de nuit dans les conditions qu'elles fixent (article L3122-15 point 4 et 5 du code du travail).

De ce point de vue, les entreprises devront porter une attention particulière à l'organisation des horaires des travailleurs de nuit afin de leur faciliter l'exercice de leur vie professionnelle nocturne en tenant compte de leurs obligations familiales et sociales.

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'entreprise pour embaucher ou ne pas embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit.

Ce principe s'applique également en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification et de promotion professionnelle.

Il est également rappelé que le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans.

Au cours de leur permanence de nuit, lorsque leur temps de travail effectif aura atteint 6 heures en continu, les travailleurs de nuit devront disposer d'un temps de pause légale au moins égal à 20 minutes dans le respect des principes figurant à l'article 5 ci-dessus.

Compte tenu des exigences de sécurité liées à la nature de leurs missions, cette pause pourra être interrompue en cas de demande d'intervention pendant cette période.

Dans cette hypothèse, les personnels concernés devront pouvoir bénéficier du temps de pause manquant dans les conditions prévues à l'article 5 B.1.

S'il est constaté qu'un personnel ambulancier n'a pas pu bénéficier de la totalité de sa pause au cours de son service de permanence en raison d'une ou plusieurs interruptions, l'entreprise doit fixer les conditions dans lesquelles le reliquat doit être pris.

Article 9

Modalités d'enregistrement et de contrôle du temps de travail

Les temps de travail des personnels ambulanciers doivent être enregistrés au moyen d'une feuille de route fournie par l'employeur.

Elles doivent permettre le contrôle et le décompte des informations suivantes :

- heure de prise de service ;
- heure de fin de service ;
- heures de pause ou coupure (heure de début et de fin pour chaque pause ou coupure) ;
- lieu des pauses ou coupures (entreprise, extérieur, domicile) .

TITRE II

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

Article 10

Revalorisation des taux horaires conventionnels

Dès la signature du présent accord, les partenaires sociaux s'engagent à appliquer les salaires annexés au présent accord.

Article 11

Modernisation du modèle de la protection sociale dans les activités du transport sanitaire

Dès la signature des accords portant modernisation du modèle de protection sociale du transport et de la logistique les partenaires sociaux engageront une réflexion sur les besoins spécifiques aux activités du transport sanitaire en matière de protection sociale.

Article 12

Renforcement de la sécurisation des parcours professionnels dans les activités du transport sanitaire

En complément des travaux conclus dans la branche du transport routier et des activités auxiliaires du transport, les partenaires sociaux engageront une réflexion sur les conditions et modalités du renforcement de la sécurisation des parcours professionnels dans les activités du transport sanitaire.

Dans cette perspective et en cohérence avec les orientations retenues dans la branche, les partenaires sociaux procèderont à une analyse approfondie du contenu des métiers du transport sanitaire afin de construire et développer des modules de formation (initiale et/ou continue) apportant aux personnels des entreprises la meilleure maîtrise de leurs métiers, leur assurant l'entretien de leurs connaissances et leur garantissant une réelle adaptation aux évolutions de leurs postes de travail.

Article 13

Commission de suivi de l'accord

Il est institué une commission régionale de suivi, composée des organisations professionnelles patronales et syndicales représentatives signataires du présent accord ou y adhérentes , dont

l'objet sera défini par accord supplétif .

Article 14

Mise en conformité du modèle de feuille de route

Dès l'extension du présent accord et dans le cadre de la commission de suivi, les partenaires sociaux procéderont aux aménagements qui s'imposent du modèle de feuille de route hebdomadaire modifié afin de le mettre en conformité avec les dispositions du présent accord.

Article 15

Egalité entre les femmes et les hommes et non-discrimination

Conformément aux dispositions légales et réglementaires et dans le respect du principe général de non-discrimination, les dispositions du présent accord s'appliquent sans distinction de sexe.

TITRE III

FORMALITÉS ADMINISTRATIVES ET ENTRÉE EN APPLICATION

Article 16

Entrée en application

Les dispositions du présent accord entreront en application le 1er jour du mois civil après épuration des délais légaux.

Les parties signataires prendront les initiatives qui s'imposent en vue de l'adoption et de la publication de dispositions réglementaires adaptées aux dispositions du présent accord relatives aux équivalences et à la durée maximale du temps de travail effectif et aux modalités d'enregistrement et de contrôle du temps de travail dans les activités du transport sanitaire.

Dans la perspective de la mise en œuvre des dispositions relatives à l'ensemble des temps identifiés dans le titre I, il appartient aux entreprises de prendre les mesures qui leur semblent les plus appropriées afin de se doter, au plus tard à la date d'entrée en application de l'accord, des dispositifs d'enregistrement et de contrôle les plus performants, y compris les systèmes d'informatique embarquée.

Article 17

Cette accord est a durée indéterminée, il est évolutif et pourra faire l'objet de modifications.

Conformément à l'article L. 2261-10, lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Les signataires ont convenus de porter la durée des effets de l'accord dénoncé à 4 ans maximum.

Article 18

Publicité et dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à la Réunion, le 25 novembre 2021.

(Suivent les signatures.)

La CSADR

La CSAAR

La FSDA

CFTC

FO

Annexe 1

Classification et nomenclature des emplois et des tâches spécifiques aux personnels des entreprises de transport sanitaire.

Les personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise des entreprises exerçant des activités de transports sanitaires sont classés dans les emplois définis dans la présente nomenclature.

Compte tenu de la diversité des structures des unités d'exploitation des entreprises de transport sanitaire, les opérations définies dans les différentes filières d'emploi de la présente nomenclature peuvent, selon les cas, être effectuées par des personnels spécifiquement affectés à celles-ci ou par tout ou partie des personnels.

Les emplois s'exercent dans le respect des directives du chef d'entreprise ou de son représentant, des conditions d'hygiène et de sécurité fixées réglementairement et des règles de déontologie de la profession.

Personnel Ambulancier

ouvrier

L'ambulancier effectue le transport de malades, blessés ou parturientes avec des véhicules sanitaires

conformément aux dispositions réglementaires et/ou assure la surveillance de la personne pendant

le

transport,

L'emploi comporte des opérations telles que :

La conduite des véhicules sanitaires,

Le relevage, brancardage, le portage, l'assistance et la mise en condition des patients, l'accompagnement de personne(s) à mobilité réduite,

La facturation et l'encaissement et/ou l'établissement des dossiers administratifs dans le cadre de la subrogation (et notamment facture ou annexe, prescription médicale ou "bons économats"),

qui, par ailleurs, peut comporter l'établissement des formalités administratives hospitalières nécessaires à l'établissement de factures et au remboursement du transport,

Le maintien en ordre de marche et l'entretien du matériel de la cellule sanitaire, dont la literie, au moyen des produits et matériels adéquats fournis par l'entreprise,

Les nettoyages intérieur et extérieur ainsi que la désinfection du véhicule et du matériel,

La vérification et le maintien en ordre de fonctionnement des moyens de communication mis à sa disposition,

La vérification de la présence dans le véhicule, des documents et équipement réglementaires et/ou spécifiques,

La vérification du bon état de marche du véhicule et du matériel sanitaire en signalant au responsable les anomalies constatées, les dépannages courants de ces matériels,

La rédaction de la feuille de route,

L'entretien courant des véhicules (la vérification et la pression des pneus et les différents niveaux des véhicules, le contrôle des graissages et des vidanges afin qu'ils soient faits en temps utiles, les dépannages courants tels que le changement des fusibles ou des ampoules...),

D'autre part, en fonction des nécessités du service et en liaison avec le secrétariat, la régulation, ou le chef d'entreprise, la prise et la réception des appels téléphoniques pour enregistrer les demandes de transport afin de les satisfaire.

Dans le cadre de ses missions, l'ambulancier doit signaler par écrit à l'employeur ou au régulateur, ou tout responsable désigné par l'employeur, toute anomalie ou incident constaté sur le véhicule ou les matériels ainsi que toute difficulté rencontrée avec la personne transportée, sa famille ou le personnel des établissements de soins.

Il doit avoir un comportement adapté aux besoins de la clientèle dans le respect des conditions d'exercice normal du métier et des règles de déontologie de la profession.

Il doit en toute circonstance prendre toute mesure pour assurer la sécurité des personnes transportées et la bonne exécution de la mission. Les opérations (missions) exécutées dans le cadre de l'emploi doivent faire l'objet d'un compte rendu, tout particulièrement en cas de difficultés ou incidents rencontrés au cours de l'exécution des missions.

Lorsque l'ambulancier fait partie d'une équipe médicale, il exécute toutes les tâches qui lui sont demandées par les membres de l'équipe médicale et doit se conformer à ses directives sans, toutefois, accomplir d'actes médicaux qui sont du seul ressort de l'infirmier(e) ou du médecin. L'emploi d'ambulancier nécessite la possession du permis de conduire conformément aux dispositions réglementaires.

Dans le cadre de ses fonctions, l'ambulancier peut être amené, à titre accessoire et non habituel, à effectuer d'autres opérations que celles du transport sanitaire telles que les transports d'enfants, les missions d'Assistance ou d'Assurance, les missions de "patrouilleurs" ou la mise à disposition de personnel ambulancier (manifestations sportives ou culturelles, notamment).

L'emploi défini ci-dessus comporte 2 niveaux.

- Emploi référence A : ambulancier, 1er degré

Fin de scolarité obligatoire niveau 6 ou 5 bis de l'Education Nationale

- Emploi référence B : ambulancier, 2ème degré

Fin de scolarité obligatoire niveau 5 bis de l'Education Nationale, titulaire du Diplôme d'Etat d'Ambulancier (DEA).

Les personnels ambulanciers peuvent, par ailleurs, être amenés à effectuer, à titre habituel, une ou plusieurs des tâches énumérées dans la nomenclature des tâches ci-dessous, sous réserve que leur contrat de travail, ou un avenant à celui-ci, le prévoit et qu'ils remplissent les conditions indispensables à l'exercice de ces dernières (possession des titres ou diplômes ou suivi des formations requises notamment).

Nomenclature des tâches liées aux activités annexes des entreprises.

Régulation, c'est-à-dire :

- Coordonner l'ensemble des mouvements des véhicules et des personnels en fonction de l'organisation du planning et des impératifs de l'exploitation (service à la demande, anomalies),
- Apporter toute information ou précision nécessaire à la compréhension et à la bonne exécution des missions,
- Assurer la liaison permanente avec les équipages en concertation avec le chef de bord,
- Assurer la liaison permanente avec la clientèle et informer la hiérarchie des éventuelles difficultés rencontrées au cours des prestations,
- Optimiser les trajets et itinéraires des véhicules,
- Centraliser et transmettre les éléments de facturation (dont en particulier, factures et/ou annexes, prescriptions médicales, "bons économats").

Autres tâches liées aux activités annexes :

Conduite de tous véhicules non sanitaires de moins de 10 places, Matériel médical : transport, livraison, installation et entretien, Taxi (titulaire du Certificat de Capacité de Taxi), Funéraire : tâches d'exécution (transport de corps, porteurs),

Autres activités funéraires, Mécanique, réparation automobile.

L'accomplissement des tâches susvisées dans les conditions fixées au précédent alinéa donne lieu à un complément salarial.

Personnel employé

Les emplois de la catégorie "employé" des entreprises de transport sanitaire sont classés conformément à la nomenclature des emplois annexée à l'accord.

Le personnel employé peut, à titre accessoire et non habituel, être amené à effectuer d'autres opérations que celles visées dans ladite nomenclature dès lors qu'elles sont liées à l'activité habituelle de l'entreprise et que le contrat de travail, ou un avenant à celui-ci, le prévoit.

Les personnels employés peuvent, par ailleurs, être amenés à effectuer, à titre habituel, une ou plusieurs des tâches énumérées dans la nomenclature des tâches ci-dessous, sous réserve que leur contrat de travail, ou un avenant à celui-ci, le prévoit et qu'ils remplissent les conditions indispensables à l'exercice de ces dernières (possession des titres ou diplômes ou suivi des formations requises notamment).

Nomenclature des tâches liées aux activités annexes des entreprises.

Missions effectuées dans le cadre de l'activité de l'entreprise ne relevant pas habituellement des tâches de secrétariat.

Régulation, c'est-à-dire :

- Coordonner l'ensemble des mouvements des véhicules et des personnels en fonction de l'organisation du planning et des impératifs de l'exploitation (service à la demande, anomalies et autres informations),
- Apporter toute information ou précision nécessaire à la compréhension et à la bonne exécution des missions,
- Assurer la liaison permanente avec les équipages en concertation avec le chef de bord,
- Assurer la liaison permanente avec la clientèle et informer la hiérarchie des éventuelles difficultés rencontrées au cours des prestations,
- Optimiser les trajets et itinéraires des véhicules,
- Centraliser et transmettre les éléments de facturation (dont, en particulier, factures et/ou annexes, prescriptions médicales, "bons économats").

L'accomplissement des tâches susvisées dans les conditions fixées au précédent alinéa donne lieu à un complément salarial.

Agent de maîtrise

Les emplois de la catégorie "techniciens et agents de maîtrise" des entreprises de transport sanitaire sont classés conformément à la nomenclature des emplois annexés "Dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise ».

Dans les entreprises où l'organisation du travail le nécessite, la régulation est assurée par un responsable d'exploitation dont l'emploi est défini comme suit.

Responsable d'exploitation

L'emploi comporte des opérations telles que :

Prendre, recevoir et gérer les appels téléphoniques pour enregistrer les demandes de mission afin de satisfaire à l'intégralité des demandes, Coordonner l'ensemble des mouvements des véhicules et des personnels en fonction de l'organisation du planning et des impératifs de l'exploitation (service à la demande anomalies...), Apporter toute information ou précision nécessaire à la compréhension et à la bonne exécution des missions,

Etablir les plannings des équipages en respectant les dispositions légales et conventionnelles en matière de durée de travail, Assurer la liaison permanente avec les équipages, Assurer la liaison permanente avec la clientèle et régler les litiges, informer la hiérarchie des éventuelles difficultés rencontrées au cours des prestations, répondre aux "services à la demande", proposer toute modification de l'organisation du planning de régulation visant à son optimisation et à l'amélioration de la qualité de la prestation.

Optimiser les trajets et itinéraires des véhicules, Etablir les plannings des astreintes et/ou des services de garde -ou permanence-, Contrôler les feuilles de route ou tout autre moyen, permettant d'analyser l'activité, de contrôler les temps d'intervention et signaler toute anomalie constatée à la direction ou au responsable désigné par elle, Assurer le suivi des matériels et équipements, le suivi de leur maintenance (entretien courant réparations, visites obligatoires...), Centraliser et transmettre les éléments de facturation (dont en particulier, factures et/ou annexes, prescriptions médicales, "bons économats") Appliquer et faire appliquer les procédures internes (y compris les "procédures qualité" si elles existent),

Développer l'esprit sécurité par des actions auprès des personnels de l'entreprise en particulier en s'assurant du respect des règles de sécurité et en proposant toute amélioration en la matière, Préparer les éléments de paie, Analyser la productivité, améliorer la performance par l'optimisation des ressources en personnel et des moyens de production en liaison avec le chef d'entreprise, Gérer les incidents et valoriser l'image de marque de l'entreprise dans le cadre des contacts avec la clientèle.

Le responsable d'exploitation peut être amené à assurer des missions ainsi que des services de garde - ou permanence - les nuits, samedis, dimanches ou jours fériés. Les opérations effectuées doivent faire l'objet d'une information immédiate et systématique à la hiérarchie en cas d'anomalie constatée.

L'emploi s'exerce en liaison avec le responsable hiérarchique. L'exercice de l'emploi requiert des connaissances d'un niveau 4 de l'Education Nationale ou une expérience donnant un niveau de connaissances professionnelles équivalent.

Annexe 2

Ancienneté

L'ancienneté acquise par le salarié dans l'entreprise à partir de la date d'embauche donne lieu à une prime mensuelle brute indépendante du taux horaire garantie dans les conditions suivantes :

3 ans : 30 €
6 ans : 45 €
9 ans : 60 €

Cette prime est attribuée à l'ensemble du personnel nonobstant la catégorie professionnelle
Les parties ont convenu de ne pas appliquer de période transitoire pour l'octroi de la prime d'ancienneté.

Annexe 3

Jours fériés

Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires. Sans condition d'ancienneté

Le 1er Mai est indemnisé sans condition et payé double lorsqu'il est travaillé.

Les partenaires ont convenu d'attribuer le double de l'indemnité spéciale lorsque le 20 décembre est travaillé.

Une indemnité spéciale est attribuée à chaque jour fériés listés ci-dessous :

Le Lundi de Pâques, Le lundi de Pentecôte, Le 14 Juillet, Toussaint, Noel.

L'indemnité spéciale pour le travail d'un jour férié listé ci-dessus est d'un montant de 21 € brut.

LE TAUX HORAIRE BRUT DES AMBULANCIERS A COMPTER DE L'ENTRÉE EN
APPLICATION.

Emploi A (AA) : 10,65 €

Emploi B (DEA) : 11 €

Personnel employé C (secrétaire, standardiste) : 10,50 €

Personnel employé D (facturière, régulateur) : 12 €

Feuille de route

Entreprise Nom du Salarié Semaine N°		Du		Au		Emploi occupé Mois / Année				
AMPLITUDE										
Jour Férié	Heure de prise du service déterminée par l'employeur, sauf impossibilité de fait	Pause(s) réglementaire(s) et/ou repas			Heure de fin de service	Amplitude journalière (en heures)	Permanence	Tâches complémentaires ou activités annexes Type 1 / 2 / 3	Signatures	
		Début	Fin	Lieu (1)					Employeur * (2)	Salarié
Lundi										
Mardi										
Mercredi										
Jeudi										
Vendredi										
Samedi										
Dimanche										
Cumul Hebdo.										

(1) Mettre <ENT> pour repas pris à l'entreprise, <DOM> pour repas pris au domicile, <EXT> pour repas pris hors de l'entreprise et du domicile
 (2) La signature doit être apposée chaque jour, ou en cas d'impossibilité dans les meilleurs délais. En tout état de casue, la feuille de route doit être signée chaque semaine.

Observations éventuelles	Signatures	
	Employeur * (*) ou son représentant	Salarié