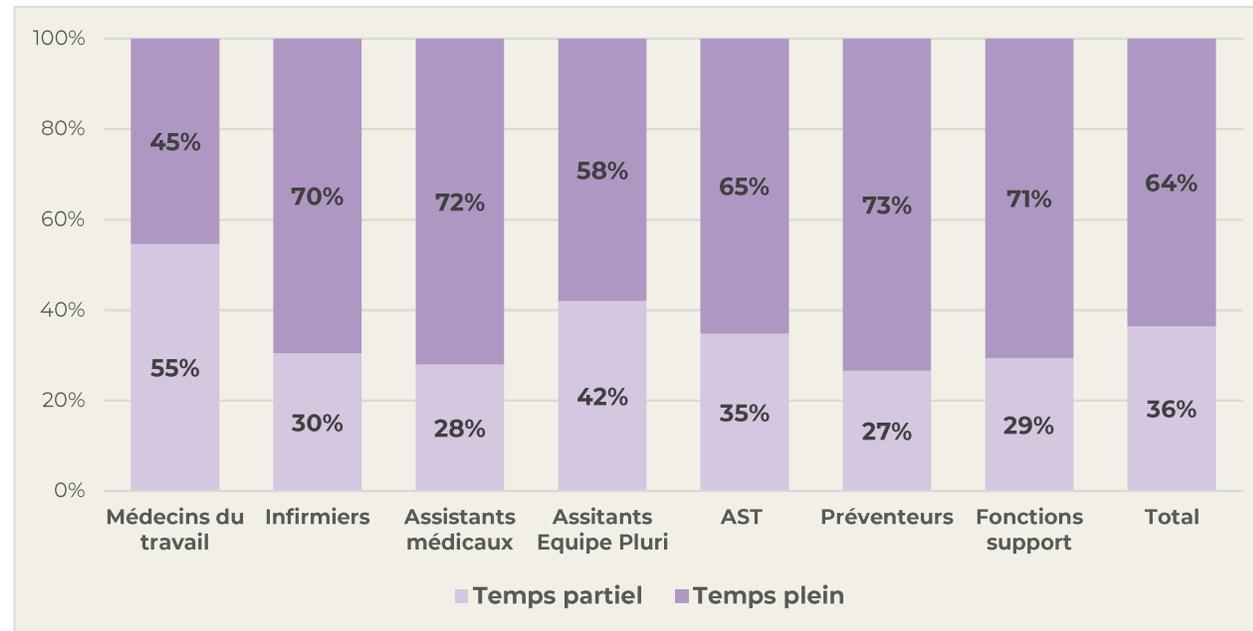




**Atelier RH – Aménagement du temps de
travail en SSTI
16 novembre 2021**

Quelques chiffres issus du rapport de branche 2021

- Répartition de l'ensemble des salariés des SSTI entre temps plein et temps partiel en 2020

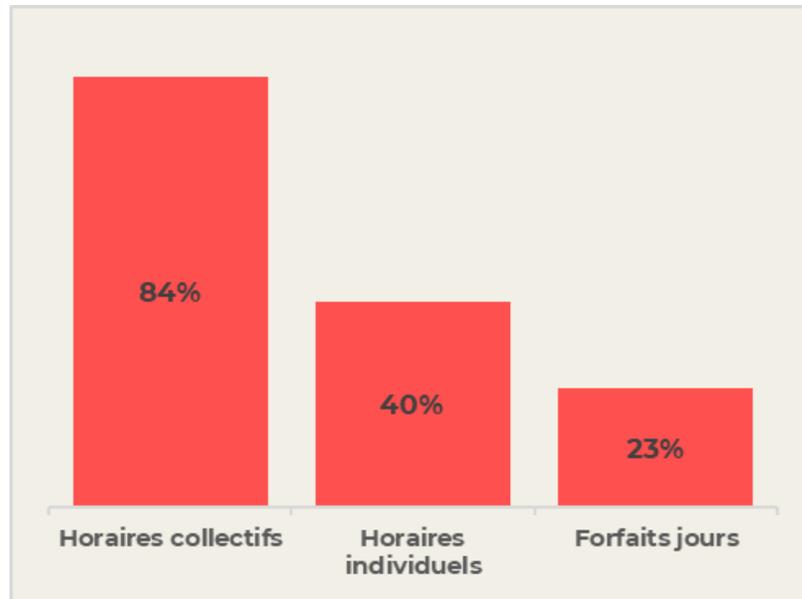


Le temps partiel concerne globalement 36 % des effectifs : 55 % des médecins du travail, et 32 % pour l'ensemble des assistants de la filière prévention.

Quelques chiffres issus du rapport de branche 2021

Les modalités d'organisation du temps de travail sont très variables d'un SSTI à l'autre. Elles peuvent être différentes selon les statuts (cadres et non cadres), selon les groupes d'emploi (modalités spécifiques pour les médecins par exemple), ou selon les centres.

Part des SSTI pratiquant chaque modalité d'organisation du temps de travail en 2021



Quelques chiffres issus du rapport de branche 2021

- **Part des SSTI selon les horaires collectifs pratiqués et nombre moyen de jours de RTT en 2021**

Horaire collectifs	% de SSTI	Nombre de jours moyen de RTT
36 Heures	11%	4
37 Heures	18%	11
38 Heures	6%	10
39 Heures	66%	19

Pour les SSTI qui proposent des forfaits jours, le temps plein varie de 213 à 218 jours.

Pourquoi s'intéresser à l'aménagement du temps de travail ?

Les enjeux de l'aménagement du temps de travail :

- **Attirer**
- **Fidéliser**
- **Motiver**
- **Intégrer la QVTC**

Pour les SSTI, les enjeux sont pluriels :

- Outil d'attractivité pour **recruter des ressources médicales** de plus en plus rares
- **Conserver les équipes** dont le temps d'intégration et/ou de formation est long (ex : IST, AST, ...)
- Motiver les équipes en place avec un outil de **qualité de vie au travail** dans un contexte de plus en plus difficile avec des impacts sur les conditions de travail

Les modalités d'aménagement du temps de travail

Aménagement du temps de travail – Les dispositifs

Horaires collectifs : L'horaire collectif est mis en place sur décision de l'employeur et doit toujours faire l'objet d'un affichage. (article L. 3171-1 du Code du travail)

Horaires individualisés : Un dispositif d'horaires individualisés permet au salarié qui en bénéficie de choisir ses horaires de travail. Les salariés ne sont alors pas tenus d'arriver et de quitter leur poste à la même heure. Cependant, une plage fixe peut être prévue, pendant laquelle chaque salarié doit être présent dans l'entreprise.

Forfaits jours/ heures : l'employeur peut conclure avec un salarié une convention afin de forfaitiser sa durée de travail, en prévoyant :

un nombre de jours ou d'heures de travail à accomplir sur un période donnée,
une rémunération globale correspondante incluant toutes les heures travaillées, y compris les heures supplémentaires, ou tous les jours travaillés.

La conclusion d'un accord d'entreprise est obligatoire.

Rappel : Le forfait en heures peut être hebdomadaire, mensuel ou annuel. (article L. 3121-54 du Code du Travail) Le forfait en jours ne peut être fixé que sur l'année.

Les modalités d'aménagement du temps de travail

Aménagement du temps de travail – *les horaires individualisés*

Par opposition à l'horaire de travail collectif, **un salarié peut demander** la mise en place d'un horaire individualisé à son employeur. Cet horaire consiste en un report des heures d'une semaine à l'autre suite à **un accord entre l'employeur et le salarié.**

Les heures de travail effectuées au cours d'une même semaine au-delà de 35 heures (ou de la durée conventionnelle) ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires (C. trav., L. 3121-48)

Les **limites et modalités du report d'heures d'une semaine à une autre doivent être prévues par accord d'entreprise** ou de branche ou par la convention collective (C. trav., L. 3121-51).

A défaut d'accord, le report d'heures d'une semaine sur l'autre ne peut excéder 3 heures et le cumul des reports ne peut avoir pour effet de porter le total des heures reportées à plus de 10 (C. trav., R. 3121-30).

Dispositifs d'aménagement du temps de travail : vos retours d'expériences

Horaires individualisés ? Horaire collectif ? Forfait annuel en jours ? Forfait annuel en heures ? Pour qui ?

Durée 35H en moyenne sur un cycle (maxi de 8 à 12 semaines)

Ex : 1 semaine à 5 jrs + 1 semaine à 4 jrs = 35H sur un cycle de 2 semaines

Horaire collectif

- Horaire uniforme
- Défini sur la semaine

Forfait annuel en heures (maxi 1600)

Forfait annuel en jours (maxi 217)

- Accord d'entreprise
- Avenant au contrat de travail

Durée > 35H+ RTT + CET (option)

Horaires individualisé ou variables

- Badgeuse si plage mobile
- Choix de son horaire type suivant la formule

Dispositifs d'aménagement du temps de travail : vos retours d'expériences

Horaires individualisés ? Horaire collectif ? Forfait annuel en jours ? Forfait annuel en heures ? Pour qui ?
Télétravail ?

Modalité 35 H	Avantage	Inconvénient / point de vigilance	Répond à quel Besoin
Horaire collectif			
Plage horaire mobile			
Forfait jours			

Dispositifs d'aménagement du temps de travail : retours d'expériences

- Exemple d'un mix entre un **cycle de 35H sur 2 semaines avec une plage horaire variable**

Horaire 1 = 35H sur 5 jrs dont une journée de 4h.

Horaire 2 : 70H sur un cycle de 2 semaines dont une journée non travaillées

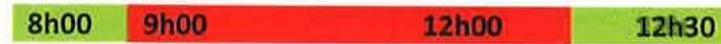
⇒ Du L au J



⇒ Du vendredi



⇒ Des journées de 4 heures



Vert = plage variable

Rouge = plage fixe

Jaune = pause déjeuner : 1H minimum