



Syndicat des Hospitaliers d'Hirson

☎ : 03 23 58 82 17

☎ : 03 23 58 82 19

✉ : cgt02@ch-hirson.fr

🌐 <http://cgt02.wifeo.com>

ACCORD LOCAL RELATIF A LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

19 février 2002

ACCORD COLLECTIF SUR LA REDUCTION DU TEMPS DU TRAVAIL, SUR L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL ET SUR L'ORGANISATION DES SERVICES AU CENTRE HOSPITALIER BRISSET 40, RUE AUX LOUPS 02500 HIRSON

Le présent accord a été conclu dans le cadre de la loi n° 2001-1246 du 21 décembre 2001 de financement de la sécurité sociale pour 2001 et notamment son article 31, du décret n° 2002-8 du 4 janvier 2002 relatif aux congés annuels des agents des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière et du décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-53 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

ENJEUX ET OBJECTIFS POUR LE CENTRE HOSPITALIER BRISSET

Par la mise en oeuvre de ces dispositifs le Centre Hospitalier BRISSET veut participer autant que faire se peut à la fois à une politique générale pour l'emploi et à une prise en compte des meilleures conditions du travail pour les agents de l'hôpital, ceci quelle que soit leur discipline devant prendre en charge les malades et leurs familles, les usagers et les consultants. Les tâches, bien au delà des gestes techniques et de l'exercice des diverses compétences, requièrent une disponibilité, une écoute, une attention à l'autre.

Dans cet esprit les partenaires sociaux en concertation avec la Direction de l'établissement ont souhaité s'engager dans une dynamique de réduction du temps de travail avec un triple objectif :

- Prendre en compte les impératifs du Centre Hospitalier d'HIRSON liés à la fois de la spécificité de son activité qui lui impose de se préoccuper sans cesse de l'amélioration de la qualité des soins et de l'accueil des patients ;
- prendre en compte les aspirations des agents visant à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie extra-professionnelle ;
- améliorer l'emploi et les conditions de travail selon les modalités compatibles avec la conservation de l'équilibre économique et financier du Centre Hospitalier.

Les parties au présent accord considèrent en effet que la réduction du temps de travail doit être un des moyens permettant à la fois de concilier les impératifs de gestion et de fonctionnement du Centre Hospitalier avant la légitime aspiration du personnel à une meilleure qualité de vie au plan social et familial.

La réduction du temps de travail prend effet conformément à la législation à compter du 1^{er} janvier 2002 ; la référence du temps de travail hebdomadaire est fixée à compter de cette date à 35 heures.

Il est à noter que les personnels de nuit la durée du temps de travail hebdomadaire passera à partir du 1^{er} janvier 2004 à 32h30.

Les dispositions du présent accord remplacent et se substituent à toute mesure antérieure. Le dispositif mis en oeuvre par cet accord concerne notamment :

DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : Champs d'applications

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel à temps partiel ou temps complet, titulaire, stagiaire, contractuel à durée déterminée ou contractuel à durée indéterminée du Centre Hospitalier BRISSET et de la Maison de Retraite.

Sont exclus de cet accord :

- Les salariés titulaires de contrat emploi solidarité pour lesquels la réglementation spécifique qui les concerne exige un temps de travail intangible de 20 heures hebdomadaires ;
- Les salariés récents au titre du dispositif « emplois-jeunes » dans la durée du travail est fixée par la législation qui les concerne et dont la durée hebdomadaire de travail avait été fixée dès l'origine à 35 heures ;
- Les contrats emplois consolidés pour lesquels la réglementation spécifique qui les concerne exige un temps de travail intangible de 30 heures hebdomadaire.

Article 2 : Réduction de la durée du travail

2.1 La nouvelle durée du travail mode de calcul de l'horaire collectif. Le décompte est établi à partir des éléments suivants :

Durée annuelle du travail pour les agents à repos fixes.

La durée annuelle pour les personnels en repos fixe a été calculée en fonction des dispositions en lien avec les jours fériés et des modes de calcul appliqués par les références annuelles des agents avec des sujétions.

- Pour tous les agents en repos fixe, la durée annuelle de référence est fixée à 1589 heures ;
- Cette référence correspond à une durée de travail effective de 1568 heures, s'ils bénéficient des 2 jours hors-saison et du jour de fractionnement institué à partir du 1^{er} janvier 2002 (cf règles relatives aux congés annuels et aux jours fériés).

Durée annuelle du travail pour les agents avec sujétions.

Elle est réduite au titre de ces deux sujétions selon les modalités suivantes :

a) Agents en repos variables :

Pour tous les agents en repos variable, la durée annuelle de travail maximale de référence est fixée à 1575 heures.

Cette référence correspond à une durée de travail effective de 1554 heures, s'ils bénéficient des 2 jours hors-saison et du jour de fractionnement institué à partir du 1^{er} janvier 2002.

Pour tous les agents en repos variable travaillant au moins 20 dimanches ou jours fériés dans l'année, 2 jours de repos compensateurs supplémentaires sont accordés.

La durée annuelle de travail maximale de référence est fixée à 1561 heures.

Cette référence correspond à une durée de travail effective de 1540 heures, s'ils bénéficient des 2 jours hors-saison et du jour de fractionnement institué à partir du 1^{er} janvier 2002.

b) Agents travaillant exclusivement de nuit

La durée annuelle du travail effectif est passée de 1600 heures à 1560 heures depuis le 21 novembre 2001 sachant que la durée légale du travail de nuit doit être de 1459 heures maximum à compter du 1^{er} janvier 2004.

Durée des congés annuels.

Cette durée est calculée sur une base de 25 jours ouvrés pour l'exercice de fonction à temps plein.

Jours fériés.

Les jours fériés accordés sont les fêtes désignées comme telles par la loi. A ces jours, il convient de rajouter une journée exceptionnelle correspondant à la fête locale.

Durée de travail pour les temps partiels.

Sont considérés comme agent à temps partiel, les agents dont l'horaire est inférieur à 35 heures.

Les agents à temps partiel pourront :

- soit réduire leur temps de travail effectif dans les mêmes proportions que les agents à temps plein ;
- soit maintenir leur temps de travail actuel ;
- soit transformer leur emploi en emploi à temps complet.

Temps partiel	Durée journalière	Durée annuelle
90,00%	6 h 18	1386 heures
80,00%	5 h 36	1232 heures
75,00%	5 h 15	1155 heures
70,00%	4 h 54	1078 heures
60,00%	4 h 12	924 heures
50,00%	3 h 30	770 heures

2.2 Présentation des effectifs du Centre Hospitalier Brisset et de la Maison de Retraite.

EFFECTIF REMUNERE PAR CATÉGORIE EN E.T.P (juin 2000) [titulaires, stagiaires, contractuels]

SECTEURS DE GESTION	A	B	C D
Administratifs	2	12	21,3
Soignants	8,4	56,83	88,7
Médico-techniques	-	11,75	1
Techniques	-	-	27,75
TOTAL	10,4	80,58	138,75

3 . Définition et contenu de travail effectif.

La durée du travail effectif s'entend comme le temps de travail pendant lequel les agents sont à la disposition de

leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Temps de pause et repas :

Il a été convenu pour les temps de pause et temps de repas 30 minutes par poste, pour les agents dont le temps de travail quotidien est supérieur à 6 heures consécutives. Et lorsque l'agent peut être joint à tout moment, pendant le temps de restauration et le temps de pause afin d'intervenir immédiatement pour assurer son service.

Temps d'habillage et de déshabillage :

Lorsque le port d'une tenue de travail est obligatoire, le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage est considéré comme temps de travail effectif. Il a été convenu pour les agents dont le service nécessite une tenue de travail : 5 minutes pour l'habillage et 5 minutes pour le déshabillage.

4 . Aménagement du temps de travail et organisation des services

Négociation base + SIHPIC

La direction du Centre Hospitalier Brisset a mandaté le SIHPIC pour une mission d'audit dans le cadre de l'ARTT.

Ce diagnostic a eu pour but de réaliser un état des lieux des pratiques, relatives à la gestion du temps de travail en usage, et ainsi de déceler les points forts et les points à améliorer à l'occasion du passage aux 35 heures.

La protocole national du 27 septembre 2001 souligne « l'importance du dialogue social et sa place dans la réussite de la modernisation sociale des établissements ».

Nous avons donc sollicité des agents volontaires pour participer à une réflexion concernant l'ARTT. Le travail a abouti à l'organisation suivante des services.

4.1 Organisation de la RTT pour les personnels administratifs.

Services économiques :

- ♦ 3 agents à 37 heures par semaine et 12 jours de RTT.

Service comptabilité dépenses :

- ♦ 2 agents à 39 heures une semaine, 31 heures la semaine suivante.

Service comptabilité recettes :

- ♦ 1 agent à 36 heures et 6 jours de RTT.

Service Ressources Humaines :

- ♦ 2 agents à 35 heures par semaine (récupération sous forme d'une matinée ou d'après-midi) et 1 agent à 39 heures une semaine, 31 heures la semaine suivante.

Service « Secrétariat de Direction » :

- ♦ 1 agent à 37 heures + 12 jours RTT ;
- ♦ 2 agents en CDD en mission rémunérés par INTERREG à 37 heures + 12 jours RTT pour l'une et 36 heures et 6 jours RTT pour la seconde.

Service « Admission » :

- ♦ 1 agent : 39 heures et forfait de 20 jours RTT ;
- ♦ 2 agents : semaine de 35 heures (un après-midi récupéré) ;
- ♦ 1 agent : une semaine de 39 heures et une semaine de 31 heures.

Amplitude d'ouverture de 8h à 17h30 sans interruption du lundi au vendredi. Samedi : ouverture

de 9h à 12h.

Secrétariats médicaux :

Service médecine et consultations de médecine :

- ♦ 3 secrétaires : une semaine à 39 heures et une semaine à 31h en alternance pour 2 secrétaires et 37 heures et 12 jours de RTT pour la 3ème.

Amplitude d'ouverture non modifiée des secrétariats et des services de médecine.

Consultations de tous les médecins assurées par les secrétaires.

Service chirurgie et consultations externes de chirurgie :

- ♦ 2 secrétaires : semaine de 37 heures et 12 jours RTT.

Consultations de tous les médecins assurées par les secrétaires.

Pharmacie :

- ♦ 1 secrétaire : 35 heures hebdomadaires (7h / jour).

Maternité :

- ♦ 2 secrétaires : une semaine de 39 heures et une semaine de 31 heures en alternance.

Couverture de toutes les consultations et du service de maternité.

Laboratoire :

- ♦ 2 secrétaires : semaine de 35 heures. Une ½ journée par semaine.

Amplitude d'ouverture non modifiée.

8h – 18h30 du lundi au vendredi

8h – 13h le samedi

D.I.M. :

- ♦ 2 secrétaires : une semaine de 39 heures et une semaine de 31 heures en alternance.

Radiologie – Urgences :

- ♦ 1 secrétaire : semaine de 37 heures et 12 jours de RTT.

Service « Standard » :

- ♦ 36 heures par semaine et 6 jours RTT.

Horaires modifiés augmentant le temps des transmissions.

06h55 – 14h07

13h55 – 21h07

21h00 – 07h00

4.2 Organisation de la RTT pour les personnels des services techniques et généraux-logistiques.

Services Ateliers :

- ♦ Une semaine de 39 heures et une semaine de 31 heures en alternance soit 70 heures par quinzaine.

Service restauration :

- ♦ Une semaine de 39 heures et une semaine de 31 heures en alternance soit 70 heures par quinzaine.

Service blanchisserie :

- ♦ Semaine de 35 heures.

7 heures par journalière Augmentation d'une heure de l'amplitude de travail journalier (fermeture à 15h au lieu de 14h).

Laboratoire :

- ◆ Une semaine de 39 heures et une semaine de 31 heures en alternance.
Ouverture du lundi au dimanche.

Radiologie :

- ◆ 39 heures hebdomadaires et 20 jours de RTT.
Amplitude d'ouverture non modifiée.
08h – 20h du lundi au vendredi
09h – 17h le samedi
8h – 12h et 14h – 18h le dimanche.

Pharmacie :

- ◆ 36 heures hebdomadaires et 6 jours de RTT.
Amplitude d'ouverture non modifiée.
08h – 17h du lundi au vendredi
08h – 12h le samedi.

4.3 Organisation de la RTT pour les personnels des services de soins.

Services Médecine :

- ◆ Une semaine de 39 heures et une semaine de 31 heures en alternance soit 70 heures par quinzaine pour tous les agents.

Service Chirurgie :

- ◆ Une semaine de 39 heures et une semaine de 31 heures en alternance soit 70 heures par quinzaine pour tous les agents.

Bloc opératoire : IDE – IBODE – IADE

- ◆ Les horaires du personnel du bloc opératoire avant cette réorganisation était la suivante :
 - pour une équipe de 2 personnes : une semaine de travail du lundi au samedi de 08h à 18h30 et le dimanche de 09h30 à 12h, ce qui donnait 65 heures de travail pour une semaine.
 - L'astreinte commençait pour cette équipe à partir de 18h30 jusqu'au lendemain matins 08h, ce qui totalisait 103 heures d'astreintes.
 - Cette semaine était suivie d'une semaine de repos.

La nouvelle réorganisation maintient une ouverture du bloc opératoire de 08h à 17h du lundi au samedi.

- 1er cycle de 2 semaines :
 - 3 équipes de 2 IDE ou IBODE qui fonctionnent comme suit :
 - 1ère équipe effectuera 78h de travail effectif et 114h d'astreinte ;
 - 2ème équipe effectuera 74h de travail effectif et 54h d'astreinte ;
 - 3ème équipe effectuera 68h de travail effectif et 60h d'astreinte.
- 2ème cycle de 2 semaines :
 - 1ère équipe effectuera 68h de travail effectif et 60h d'astreinte ;
 - 2ème équipe effectuera 78h de travail effectif et 114h d'astreinte ;
 - 3ème équipe effectuera 74h de travail effectif et 54h d'astreinte.

ASHQ : 2 agents → une semaine de 39 heures et une semaine de 31 heures en alternance.

Ces nouveaux horaires feront l'objet d'une réflexion et d'une évaluation lors d'un conseil de bloc au mois de février 2002 afin d'aboutir à une meilleure organisation de l'activité dans l'intérêt du malade et en fonction de la nouvelle disponibilité du personnel.

Urgences :

- ◆ Semaine de 37h30 et 15 jours de RTT pour les agents du service et 36h et 6 jours de RTT pour les IDE du SMUR.

La création d'une Unité d'Hospitalisation de Courte Durée dans ce service permettra de garder les malades 24 heures et de soulager le service de médecine de certaines hospitalisations de nuit.

Consultations externes : Chirurgie

- ◆ Une IDE à 60% qui effectue 21 heures sur 5 jours.

Consultations externes : Médecine

- ◆ Une A.S. à 90% qui effectue 31h30 par semaine ;
- ◆ Une IDE à 100% qui effectue 39h par semaine et 20 jours de RTT.

Service Maternité et Gynécologie :

- ◆ Une semaine de 39 heures et une semaine de 31 heures en alternance pour tous les agents.
- ◆ Permanence de 24h sur place pour les sage-femmes.

Cure médicale et maison de retraite :

- ◆ Une semaine de 39 heures et une semaine de 31 heures en alternance pour tous les agents.

Pour les services de soins : uniformisation des temps de transmission à 30 minutes le matin, le midi et le soir.

4.4 Organisation de la RTT pour les personnels cadres. Dispositions relatives au personnel d'encadrement.

- ◆ Semaine de 39 heures et forfait de 20 jours RTT.

4.5 Organisation de la RTT pour les autres catégories de personnel.

Kinésithérapie :

- ◆ 36h30 hebdomadaire et 9 jours de RTT

Psychologue :

- ◆ 39 heures par semaine et forfait de 20 jours RTT.

IDE cellule sociale et AET à temps partiel (90%) :
31h30 par semaine et récupération en journée complète toutes les 2 semaines.

Dietéticien :

- ◆ 35 heures par semaine ;
- ◆ ½ journée par semaine suivant les consultations.

5. Modalités du renouvellement des négociations préalables à la signature de cet accord

5.1 Les dispositifs mis en place :

Un référent RTT a été nommé par le directeur.

Des négociations serrées basées sur l'audit réalisé par le SIHPIC a permis de réorganiser les services. Cette réorganisation a été obtenue avec l'aide des groupes de travail.

8 groupes ont été constitués :

- ✓ un groupe « technique » avec des représentants des services de l'entretien, de la lingerie et de la restauration ;
- ✓ un groupe « médico-technique » avec des représentants du laboratoire, de la radiologie et de la pharmacie ;
- ✓ un groupe « administration » avec des représentants des admissions, de l'économat, de la comptabilité, des ressources humaines, du secrétariat de direction et du standard ;
- ✓ un groupe « secrétariats médicaux » ;
- ✓ un groupe « personnel de soins » avec des représentants infirmiers, aides soignants, ASH ;
- ✓ un groupe de travail avec le kinésithérapeute, le diététicien et la psychologue ;
- ✓ un groupe de cadres infirmiers.

Les réunions avec ces groupes de travail ont débuté début octobre 2001.

La première réunion avec chacun de ces groupes a permis de faire un état des lieux de leurs services respectifs, et de présenter le protocole national du 27 septembre 2001.

Une réflexion s'est alors engagée sur les pratiques professionnelles, leurs horaires, l'organisation de leur travail et les améliorations souhaitables.

Ce travail de réflexion et l'audit SIHPIC ont permis au cours d'une seconde réunion d'approcher la réalisation des scénarios.

Ceux-ci ont ensuite été étudiés individuellement avec le référent RTT afin de juger de leur faisabilité tout en respectant au mieux le choix des agents.

Ces scénarios ont été réalisés sur la base d'une unité de mesure des activités, des absences et des congés en heures, minutes.

Cela a permis de diffuser dès le 1er janvier 2002 à tous les services y compris les services qui jusqu'alors ne présentaient pas de planning à la DRH un nouveau modèle de tableau de service.

Celui-ci a donc pour objectif de :

- préserver une équité totale entre agents ;
- permettre un suivi de consommation par débit/crédit sur le capital heures annuelles ;
- constituer un instrument de gestion nouveau à l'hôpital.

Ce tableau de service sera porté à la connaissance de chaque agent quinze jours avant son application. Toute modification dans la répartition des heures de travail donne lieu, 48 heures avant sa mise en vigueur, et sauf contrainte impérative de fonctionnement du service, à une rectification du tableau de service et à une information immédiate des agents concernés par cette modification.

La durée hebdomadaire de travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder 48 heures au cours d'une période de 7 jours.

Les agents bénéficient d'un repos quotidien de 12 heures consécutives minimum et d'un repos hebdomadaire de 36 heures consécutives minimum.

Le nombre de jours de repos est fixé à 4 jours pour 2 semaines, deux d'entre eux, au moins, devant être consécutifs, dont un dimanche.

Cycle de travail.

Le décompte du temps de travail se fait sur un cycle de 2 semaines, sur une base mensuelle auxquels

sont déduits les repos hebdomadaires et jours fériés.

5.2 Déroulement de la négociation.

Ces différentes organisations de travail ont été soumises à l'avis d'un comité de pilotage.

Les membres de ce comité de pilotage sont des représentants de CTE, du CHSCT, du corps médical, du directeur, du référent RTT, d'un cadre infirmier et d'un adjoint des services économiques et d'un adjoint des cadres des ressources humaines.

6 comités de pilotage ont eu lieu :

- Le 12 décembre 2001
- Le 20 décembre 2001
- Le 03 janvier 2002
- Le 22 janvier 2002
- Le 28 janvier 2002
- Le 06 février 2002

Les membres de ce comité de pilotage ont statué sur les scénarios les plus pertinents et ont permis de valider des propositions de réorganisation de certains secteurs ou d'amélioration des conditions de travail.

C'est ainsi que les horaires des services ont fait l'objet de leur attention afin d'uniformiser les temps de transmission dans une journée.

Pour les services de médecine, chirurgie, maternité et cure médicale, maison de retraite, les horaires seront :

- 6h15 – 14h
- 13h30 – 21h15
- 20h45 – 6h45

soit 30 minutes de transmission le matin, le midi et le soir.

Les astreintes

Ce comité de pilotage a également examiné les astreintes.

Une période d'astreinte à domicile s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'établissement.

La durée de cette intervention, temps de trajet inclus, est considérée comme temps de travail effectif.

La fréquence de ces astreintes ne peut excéder 72 heures pour 15 jours, ou 144 heures par mois ainsi qu'un dimanche et un jour férié.

La programmation des périodes d'astreinte établie par période d'un mois est affichée 15 jours à l'avance.

Agents concernés par les astreintes

Service techniques :

Emploi : 1 contremaître principales
 3 ouvriers qualifiés

Type d'astreinte : à domicile

Le travail effectif correspond à la durée de l'intervention, temps de trajet inclus est rémunéré en heures supplémentaires jusqu'à 20 heures.

Services administratifs :

Emploi : Directeur
 1 chef de bureau
 2 adjoints des cadres
 1 adjoint administratif
 1 cadre infirmier

Type d'astreinte : à domicile

Le travail effectif correspond à la durée de l'intervention, temps de trajet inclus est rémunéré en heures supplémentaires jusqu'à 20 heures.

Service du bloc opératoire :

Emploi : 1 IBODE
 2 IADE
 4 IDE

Type d'astreinte : à domicile

Le travail effectif correspond à la durée de l'intervention, temps de trajet inclus est récupéré en heures pour certains et rémunéré en heures supplémentaires pour d'autres.

Service radiologie :

Emploi : 4 manipulateurs radiologie

Type d'astreinte : à domicile

Le travail effectif correspond à la durée de l'intervention, temps de trajet inclus est rémunéré en heures supplémentaires jusqu'à 20 heures.

Passage des agents en horaire variable : leur temps de présence le dimanche était au moins égal à 8 heures de temps de présence effective. Ce qui a permis de diminuer les heures d'astreinte.

Service laboratoire :

Emploi : 4 techniciens laboratoire

Type d'astreinte : à domicile

Le travail effectif correspond à la durée de l'intervention, temps de trajet inclus est rémunéré en heures supplémentaires jusqu'à 20 heures.

Passage des agents en horaire variable : leur temps de présence le dimanche était au moins égal à 8 heures de temps de présence effective. Ce qui a permis de diminuer les heures d'astreinte.

6. Volet social : principes de recrutement des nouveaux personnels.

Le directeur du Centre Hospitalier recrute les personnels mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires prévues à cet effet.

Dans le cadre des embauches compensatrices réalisées en contre partie de la mise en place de la réduction du temps de travail, il sera apporté une particulière attention à la résorption de l'emploi précaire.

Sont considérés comme bénéficiant d'un emploi précaire les personnes qui sont dans les situations suivantes :

- contractuels à durée déterminée présents dans l'établissement depuis plus d'un an ;
- contrats emplois solidarité et contrats emplois consolidés ;
- emplois jeunes

Chaque vacance d'emploi fera l'objet d'une note de service qui permettra aux agents intéressés d'en être informés pour éventuellement faire acte de candidature.

Le directeur se réserve le droit conformément à la législation, la possibilité de retenir en finalité parmi les candidatures tant intérieures, qu'extérieures celle qui lui paraît la plus appropriée à l'emploi proposé.

La politique de résorption de l'emploi précaire doit s'accompagner d'un effort dans le domaine de la formation en matière d'adaptation à l'emploi et de promotion professionnelle permettant aux personnes disposant d'un emploi précaire de leur accorder certains emplois offerts dans le cadre de la compensation de la réduction du temps de travail, ou de vacance de poste résultant d'un départ en retraite.

7 Evaluation et suivi de l'accord

L'application du présent accord sera suivie par les membres du groupe de pilotage qui a été constitué pour négocier le présent accord sans modification de sa constitution.

Le groupe de pilotage pourra s'adjoindre en fonction de l'ordre du jour d'un accord commun entre ses membres, des représentants des différents services chargés de mettre en œuvre la réduction du temps de travail dans la mesure où une difficulté apparaîtrait dans le cadre de la mise en place d'une nouvelle organisation.

7.1 Missions du groupe de pilotage

Le groupe de pilotage sera chargé de suivre l'état d'avancement de la mise en œuvre du présent accord et notamment :

- de la mise en œuvre des nouveaux horaires ;
- du suivi de la nouvelle organisation du travail ;
- du suivi de l'octroi des jours RTT ;
- de proposer des mesures d'ajustement au regard des difficultés éventuelles rencontrées.

7.2 Réunions

Les réunions seront présidées par le Directeur en présence du référent des 35 heures de l'établissement. Ces réunions seront programmées tous les 2 mois pour l'année 2002 à compter de la date de signature de cet accord; et de la mise en application des nouvelles mesures d'organisation à compter du 1^{er} mars 2002.

Fait à Hirson, le

Signataires :