

PROTOCOLE D'ACCORD DU 11 JUIN 1982 portant accord-cadre sur les conditions de travail du personnel des organismes de Sécurité sociale et de leurs établissements¹

Entre, d'une part :

l'Union des Caisses nationales de Sécurité sociale

et d'autre part :

Les Organisations syndicales nationales soussignées

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

L'amélioration des conditions de travail revêt un caractère complexe et se présente sous des aspects nombreux et divers suivant les activités et les services.

Ce thème prend en outre une dimension particulière en considérant non plus uniquement les facteurs spécifiques affectant les conditions de travail mais également et surtout la vie au travail et les problèmes y afférent, conçus de façon globale.

Ceci appelle la recherche de solutions qui tendent à des améliorations constantes des conditions dans lesquelles les personnels des Organismes de Sécurité sociale et de leurs Etablissements accomplissent leurs tâches professionnelles. Certaines de ces solutions appellent pour aboutir, une action à moyen et à long terme.

L'UCANSS et les Fédérations syndicales nationales des Organismes de Sécurité sociale et de leurs Etablissements marquent leur résolution commune de poursuivre l'étude d'amélioration des conditions de travail, en tenant compte à la fois des impératifs du service dont les organismes sont chargés, des aspirations du personnel et de l'évolution incessante et des limites des données techniques. Les mesures prises dans ce cadre feront l'objet de préoccupations permanentes pour assurer la réalisation des objectifs.

Au cours des années précédentes, des améliorations ont déjà été apportées touchant de façon importante ou partielle aux domaines des horaires et de la durée du travail, de la formation et du perfectionnement, des conditions de travail propres à certaines catégories de personnel, du travail à temps réduit, des horaires individualisés.

Pour continuer dans cette voie, le présent accord pose des principes d'orientation propres à faciliter l'adoption de dispositions concrètes, à apporter des améliorations réelles, plutôt que pécuniaires, ces dernières n'étant pas toutefois à exclure dans certaines situations particulières.

¹ Agréé par lettre ministérielle du 16 décembre 1982

Les parties signataires sont guidées par le souci d'affirmer que l'amélioration des conditions de travail des salariés doit être réalisée, non seulement pour eux, mais avec eux et avec leurs représentants compétents au plan local et de faire en sorte qu'ils soient en conséquence informés et consultés sur les dispositions prises localement en vue d'améliorer les conditions de travail et mis en mesure dans l'organisme d'en constater la réalité et d'en suivre l'application, qui demeurera sous l'entière responsabilité de l'employeur.

Au terme du présent accord, il incombe au directeur de chaque organisme d'utiliser des moyens mis à sa disposition dans l'exercice habituel de ses fonctions pour mettre en œuvre et faire comprendre l'intérêt des applications concrètes prises en conformité avec les principes énoncés ci-dessus.

Dans cette tâche, suivant les termes mêmes de la Loi, le Directeur devra pouvoir compter sur la coopération du Comité d'Entreprise pour l'amélioration des conditions d'emploi et de travail, ainsi que les conditions de vie du personnel au sein de l'organisme.

Il est entendu que cet accord fait partie intégrante de la Convention Collective Nationale de Travail et qu'il s'applique et s'interprète dans les mêmes conditions que les dispositions conventionnelles en vigueur.

Le présent accord-cadre est prévu pour une période d'application de trois années à l'issue de laquelle un bilan sera dressé par l'UCANSS et les représentants des Fédérations syndicales nationales des Organismes de Sécurité sociale.

En tout état de cause, l'évolution de la législation qui aurait des incidences sur les questions traitées dans le présent accord et en particulier les lois qui viendront à être promulguées à la suite du rapport sur les « Droits des Travailleurs » feront l'objet d'un suivi attentif par l'UCANSS et les représentants des Fédérations syndicales nationales et d'une rencontre pour un examen paritaire.

Les avantages reconnus par le présent accord ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages accordés pour le même objet dans certains Organismes ou Etablissements à la suite d'usages ou d'accords, la solution la plus favorable devant être la seule retenue.

I - HYGIENE, PREVENTION, SECURITE

Le développement de la sécurité des travailleurs, élément essentiel de l'amélioration des conditions de travail, doit être au centre de tous les problèmes d'organisation du travail.

Dès le stade de la conception et des études, la sécurité doit être intégrée et bénéficier des apports du progrès technique et scientifique compatibles avec l'ampleur des problèmes à traiter.

En tenant compte de la nature de l'activité de l'organisme ou de la vocation sociale ou sanitaire de l'établissement, le directeur doit recenser toutes les obligations qui pèsent sur ces organismes et établissements et en informer le délégué du personnel ou le Comité d'hygiène et sécurité s'il existe. Il doit veiller à appliquer les dispositions concernant tout particulièrement les mesures générales d'hygiène (locaux affectés au travail, installations sanitaires...), la prévention des accidents, la prévention des incendies,

les soins d'urgence, la médecine du travail (services médicaux et sociaux du travail), l'hygiène dans les établissements recevant du public, et en général la sécurité dans les immeubles de toute nature.

Le Comité d'hygiène et de sécurité ou les délégués du personnel, lorsqu'il ne peut en être constitué un, seront tenus informés des études ergonomiques portant sur l'utilisation généralisée de matériels dits de bureautique ou de télématique.

En raison de l'importance déterminante que peut revêtir, dans certains cas, l'intervention rapide des premiers soins aux blessés, le Directeur prendra toutes mesures en vue d'une organisation efficace des premiers secours. Une incitation à la formation au secourisme sera faite sans être prise en compte dans les dépenses obligatoires de formation professionnelle permanente.

Les membres des comités d'hygiène et de sécurité bénéficieront d'une formation appropriée.

Dès l'embauche, ou en cas de changement de poste de travail, conformément à la loi, une information adaptée sera donnée aux agents sur la sécurité.

Il appartiendra au Directeur d'organiser le fonctionnement optimum du Comité d'hygiène et de Sécurité en tenant compte des spécificités de son organisme.

L'intérêt qui s'attache au fonctionnement du C. H. S. ou des délégués du personnel dans le cadre des dispositions légales et réglementaires qui fixent leurs attributions lorsqu'il n'existe pas de C. H. S., mérite tout particulièrement d'être rappelé : commission du Comité d'Entreprise, il joue un rôle technique et consultatif. Il est obligatoire pour les établissements occupant habituellement plus de 300 salariés.

Ceci n'exclut pas que dans d'autres situations, la sécurité des personnels et du public conduise les Directeurs à organiser celle-ci en concertation avec les représentants du personnel compétents.

L'initiative des réunions du Comité revient au Président du Comité d'Hygiène et de Sécurité qui apprécie l'opportunité d'une réunion complémentaire lorsqu'elle est demandée par deux de ses membres représentants le personnel.

Le Comité d'Hygiène et de Sécurité fait des propositions concernant l'adéquation des conditions de travail des agents aux règles établies en matière d'hygiène, de prévention et de sécurité.

D'une manière générale, il est consulté sur la teneur de tous les documents se rattachant à sa mission, notamment les règlements et consignes d'hygiène, de prévention et de sécurité.

Les représentants des agents ainsi que les personnes ayant un rôle spécifique en la matière et notamment le médecin du travail, sont associés aux actions de l'organisme concernant ces questions.

Le médecin du travail est en effet à même, en raison des fonctions qui lui sont confiées par les textes réglementaires en ce qui concerne l'hygiène, la prévention et la

sécurité, d'apporter son concours au bon fonctionnement du Comité d'Hygiène et de Sécurité dont il est le conseiller.

Le Directeur consultera le médecin du travail sur les projets de construction ou aménagements nouveaux, les modifications apportées aux équipements et sur l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine.

II - MISE EN PLACE DE NOUVELLES NORMES ET METHODES D'ORGANISATION DU TRAVAIL

Le Directeur en s'entourant des conseils nécessaires doit fixer des normes de travail en prêtant la plus grande attention aux incidences de la charge physique, mentale et intellectuelle des postes de travail sur la santé des agents.

Dans le cas d'inaptitude physique médicalement constatée à l'emploi primitivement occupé, le poste de travail devra être adapté autant que possible à l'état de l'intéressé ; si cette adaptation n'est pas réalisable pour des raisons matérielles ou en fonction des incidences financières, une recherche d'un poste doit alors être faite afin que l'intéressé soit dans toute la mesure du possible reclassé avec son accord, au même niveau, sans réduction de salaire.

De même, en ce qui concerne les méthodes d'organisation du travail, qui ne sauraient être immuables, le Directeur doit s'efforcer d'apporter les améliorations tendant à diminuer les inconvénients tenant à la parcellisation de certaines tâches, à leur répétitivité, en cherchant à développer l'intérêt de chacun par l'accroissement de sa part d'initiative et de responsabilité en tenant compte des aptitudes de chacun.

Il est souhaitable qu'un effort particulier soit engagé en matière d'enrichissement des tâches afin d'aboutir à la polyvalence des aptitudes professionnelles.

Il apparaît indispensable d'engager un travail permanent de recherche, d'étude et d'expérimentation afin de réaliser, en tenant compte des volumes de travail, une bonne harmonisation entre les rythmes de travail de l'homme et ceux de la machine.

Le Comité d'Entreprise ou d'établissement et sa commission spéciale prévue par la loi du 27 décembre 1973 lorsque l'effectif est supérieur à 300, le comité d'hygiène et de sécurité et le médecin du travail sont informés et consultés sur les recherches, études et réalisations, relevant notamment de l'utilisation des techniques d'informatique dans l'organisme.

A cet effet, le Directeur indiquera au Comité d'Entreprise les conséquences prévisibles de chaque application.

Ces principes doivent guider les différentes actions de restructuration des tâches visées ci-dessus.

Les efforts relatifs aux nouvelles normes et méthodes d'organisation du travail devront concerner tout particulièrement le personnel préposé à l'accueil et à l'information des assurés sociaux et des allocataires, améliorant ainsi ses conditions de travail et la qualité du service rendu au public.

L'introduction de nouvelles méthodes d'organisation du travail doit faciliter l'évolution de la vie et de l'avenir professionnels des personnels concernés.

Un effort de formation pour mettre à jour ou accroître les connaissances de base doit être fait notamment en cas de modification des méthodes de travail.

Il appartient au Directeur de mettre en place dans son organisme des plans de formation pour faciliter la première prise de fonction.

La situation des agents aux deux premiers niveaux de la classification nationale des emplois d'exécution doit être examinée régulièrement en vue de rechercher sur leur demande la possibilité d'un changement de poste de travail avec un meilleur salaire, correspondant à la qualification dont ils peuvent justifier.

Pour l'ensemble des agents et spécialement pour les agents anciens dans les organismes de Sécurité sociale, des recyclages seront organisés périodiquement en tenant compte de leur capacité d'adaptation.

III - AMELIORATION DES RELATIONS DE TRAVAIL PAR LES STRUCTURES D'INFORMATION, DE CONCERTATION, DE DELEGATION ET DE PARTICIPATION DES DIVERS DEGRES HIERARCHIQUES

1 - CONCERTATION AVEC TOUT LE PERSONNEL

Les transformations de l'organisation du travail concernent également les personnels au sein même des organismes et de leurs établissements.

La concertation à tous les niveaux est un élément essentiel du fonctionnement des organismes locaux et de leurs établissements et en particulier celle concernant l'amélioration des conditions de travail des salariés.

Il appartient au Directeur de prendre toutes dispositions pour sa mise en œuvre, en développant les fonctions de coordination, d'information et de concertation propres à adapter les spécificités de son organisme à l'évolution des techniques de production et de gestion, des conditions de travail, des niveaux culturels et des rapports humains.

A cet effet, et en application de la loi du 18 juin 1966, il appartient au Directeur de chaque organisme de fournir au Comité d'Entreprise, dans des délais suffisants pour en permettre l'examen, les documents permettant à ses membres d'être informés et consultés pour les attributions qu'il a à exercer.

Le Directeur communique une fois par trimestre, au Comité d'Entreprise des informations sur l'activité, la production, l'évolution générale du volume de travail, la situation de l'emploi dans l'organisme ou l'établissement. Il informe le Comité des mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation de l'équipement ou des méthodes de production et d'exploitation et de leurs incidences sur les conditions de travail et d'emploi.

Chaque année, dans les organismes où il est requis, un rapport spécifique dit "Bilan Social", sur l'évolution du travail et les perspectives d'évolution de l'organisme ou de l'établissement et notamment sur les projets à moyen et à long terme, est présenté au Comité d'Entreprise. En outre, le Comité d'Entreprise est consulté sur les mesures de

nature à affecter le volume et la structure des effectifs, les horaires, les règlements intérieurs, la formation professionnelle

2 - CONCERTATION AVEC L'ENCADREMENT

Le rôle de l'encadrement est déterminant pour le fonctionnement des organismes et de leurs établissements.

Le Directeur recourra le plus fréquemment et le plus largement possible à la concertation avec les cadres et leurs représentants. Le rapport sur les voies et moyens d'un développement de la concertation entre la Direction et le personnel d'encadrement prévu par la loi du 2 janvier 1978, doit être préparé dans les organismes. Le Comité d'Entreprise doit y être associé.

Le bon exercice de la fonction d'encadrement suppose :

- que les attributions et pouvoirs de ceux qui détiennent l'autorité soient notifiés aux intéressés et définis de façon claire et mis à jour, notamment à l'égard des services fonctionnels, et leur permettent d'exercer réellement l'autorité qui leur est dévolue ;

- que soient en rapport les responsabilités et les délégations de pouvoirs : que le personnel d'encadrement dispose de toute information lui permettant de conduire l'unité de travail dont il est responsable, et soit éclairé à cet effet sur la marche de l'organisme pour ce qui a trait aux activités propres de son unité de travail.

Il importe également, en vue d'assurer l'information complète du personnel, de créer les conditions propres à éviter les interférences entre les circuits hiérarchiques d'information, d'une part, et ceux des représentants du personnel, et notamment du Comité d'Entreprise, d'autre part.

Le personnel d'encadrement qui, de par ses fonctions, exerce un commandement sur d'autres salariés doit bénéficier en priorité de la formation polyvalente adéquate, notamment en ce qui concerne les aspects humains des conditions de travail, la concertation, la communication et l'animation.

Le contrat de travail définit la fonction à remplir et le niveau que recouvre cette fonction dans l'entreprise, ainsi que le coefficient hiérarchique.

L'exercice d'une fonction d'encadrement dans l'entreprise, ne peut motiver de la part de l'employeur, quelque incompatibilité ou limitation que ce soit, dans l'exercice par les cadres, des droits qui leur sont ouverts comme salariés.

Les charges et les horaires de travail du personnel cadre doivent être compatibles avec leurs aspirations et leurs responsabilités familiales, culturelles, sociales, syndicales et civiques.

Malgré les contraintes d'horaires auxquelles il peut être astreint, le personnel cadre doit bénéficier, selon des modalités appropriées, des mesures prises relatives à la durée du travail applicable aux autres catégories.

Les fonctions d'encadrement ne doivent pas avoir pour effet de priver ces personnels de l'exercice du droit syndical ni de faire systématiquement pratiquer à ce personnel des horaires autres que ceux prévus par le contrat de travail.

Lorsque les cadres bénéficient d'une autorisation d'absence pour formation, les directeurs d'organismes prennent, en accord avec les intéressés, et compte tenu de la durée du stage et de ses modalités, les dispositions nécessaires pour l'aménagement de leur charge de travail.

IV - ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL : AMENAGEMENT ET GESTION PERSONNALISEES DU TEMPS DE TRAVAIL

a) Dispositions générales

Ainsi qu'il a été prévu par l'article 3 du Protocole d'Accord du 3 avril 1978, l'aménagement du temps de travail doit être favorisé en tenant compte de l'évolution de la charge de travail inhérente à la diversité des missions incombant aux organismes de Sécurité sociale et à leurs Etablissements.

Afin de faciliter tout type d'aménagement du temps de travail, les signataires réaffirment leur volonté de voir les organismes recourir le plus largement possible à la pratique des horaires individualisés, dans le cadre des modalités fixées par le protocole d'accord du 31 janvier 1977 ainsi qu'en considération des dispositions de l'ordonnance du 16 janvier 1982 et des textes subséquents sans remettre en cause le protocole précité.

Le travail à temps réduit tel qu'il est défini par le protocole du 20 juillet 1976 doit être vivement encouragé et s'adresse à toutes les catégories de personnel.

L'organisation du temps de travail doit répondre aux conditions d'un fonctionnement satisfaisant du service orienté vers les bénéficiaires et les cotisants du régime.

Cette organisation du temps de travail permettra en outre un assouplissement de la répartition du temps de travail selon des dispositions particulières à prendre entre le Directeur et les agents qui l'accepteront, sous réserve des attributions normales du Comité d'Entreprise.

Il est, toutefois, pris l'engagement de ne pas favoriser l'extension du travail dit en trois huit au-delà de ses limites actuelles et de s'efforcer d'en restreindre l'application chaque fois qu'il sera possible compte tenu des contraintes de toute nature et des choix financiers et d'organisation inhérents à l'activité exercée.

En outre, sans préjudice des dispositions spécifiques au personnel des Etablissements des Organismes de Sécurité sociale ou de celles des Centres Régionaux ou Services de Traitement de l'Information, les agents qui continueront à travailler en équipes successives de façon à assurer le fonctionnement du service 24 h sur 24 h sans interruption, mais le cas échéant, avec arrêt hebdomadaire ou les jours fériés, bénéficieront des dispositions suivantes :

- le recours au travail par roulement sera limité au strict minimum compatible avec les contraintes inhérentes à la nature de l'activité exercée.

Cette limitation devra porter sur :

a) La durée hebdomadaire moyenne maximale pouvant être consacrée par un agent au travail par roulement ;

b) La durée maximale consécutive dans chaque poste.

Ces efforts de limitation devront porter en priorité sur la tranche horaire comprise entre 22 heures et 6 heures.

Lorsque le recours au travail par roulement sera indispensable à la bonne marche du service, les agents ne devront pas avoir à assurer deux postes consécutifs.

Le repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs doit être garanti conformément à l'article 26 de la Convention Collective. Ce repos doit inclure le dimanche toutes les trois semaines.

Un tableau de roulement doit être établi et porté à la connaissance des agents suffisamment à l'avance pour leur permettre de gérer leur temps personnel.

Les agents travaillant par roulement bénéficieront de deux visites médicales par an, assorties des examens complémentaires que le médecin du travail jugerait nécessaires.

Les agents ayant exercé leur activité en continu par roulement pendant 15 années consécutives auront une priorité d'emploi dans un poste vacant à horaire normal correspondant à leurs compétences sans diminution de salaire et avec maintien du coefficient.

Ce reclassement pourra avoir lieu sur demande de l'intéressé ou sur demande du médecin du travail. Il sera accompagné d'une mise à niveau des connaissances.

b) Dispositions particulières aux agents des établissements

Les présentes dispositions s'appliquent aux agents des Etablissements à vocation sanitaire et sociale gérés par les Organismes de Sécurité sociale dont le fonctionnement est assuré par roulement d'équipes successives.

Les médecins salariés soumis à l'avenant du 30 septembre 1977, le personnel des Etablissements Vacances ainsi que le personnel tenant un emploi de veilleur de nuit ne relèvent pas des dispositions de la présente section.

Les sujétions particulières au personnel des Etablissements donnent lieu en principe à une compensation en repos.

Elles peuvent cependant donner lieu à une indemnisation pécuniaire si nécessaire.

Durée et amplitude de la journée de travail :

- la durée quotidienne du travail peut être continue ou discontinue. Elle ne peut excéder 9 heures pour les équipes de jour, 10 heures pour les équipes de nuit.

En cas de travail discontinu la durée quotidienne du travail ne peut être fractionnée en plus de deux vacations chacune d'une durée minimale de 3 heures. Pour les moniteurs éducateurs et les éducateurs spécialisés la durée quotidienne du travail ne peut être fractionnée en plus de trois vacations chacune d'une durée minimale de 2 heures.

- **Amplitude** : En aucun cas, l'organisation du travail adoptée ne peut porter à plus de 10 h 30 par jour l'amplitude de la journée de travail ni réduire à moins de 12 heures la durée de repos ininterrompu entre deux journées de travail.

Tableau de service :

Dans chaque établissement les personnels ne peuvent être occupés que conformément aux indications d'un tableau de service précisant pour chaque quinzaine, ou éventuellement pour chaque mois, la répartition des heures de travail.

Le tableau de service établi par le chef d'établissement est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage sur les lieux de travail au moins 15 jours avant son application.

Toute modification dans la répartition des heures de travail donne lieu, avant sa mise en vigueur, à une rectification du tableau de service établi.

Les règles d'établissement du tableau de service sont portées à la connaissance du Comité d'Entreprise dans le cadre normal de ses attributions.

Travail de nuit :

Les agents qui conformément aux indications du tableau de service assurent totalement ou partiellement leur service normal dans le cadre de la durée hebdomadaire de travail, entre 21 heures et 6 heures du matin, bénéficient :

- soit d'un repos supplémentaire sur la base de deux journées de congé par an, lorsque le poste de nuit est tenu de façon régulière par l'agent au cours de l'année considérée :

- soit d'une indemnité horaire équivalente à 1/26ème de la valeur du point applicable aux classifications des 17 avril 1974 et 4 mai 1976.

Ceux des agents qui effectuent des travaux intensifs de nuit bénéficient :

- de 8 jours de congés supplémentaires par an ;

- ou d'une indemnité horaire équivalente à 1/6ème de la valeur du point applicable aux classifications des 17 avril 1974 et 4 mai 1976.

Sont réputés se livrer à un travail intensif de nuit et peuvent à ce titre bénéficier des avantages énoncés ci-dessus, les agents dont la liste suit, lorsqu'ils effectuent pendant la nuit les mêmes travaux effectifs que ceux qu'ils accompliraient en service de jour.

Sont visés par ces dispositions :

- les personnels d'encadrement et d'exécution des services de pharmacie, de laboratoire et d'électroradiologie ;

- les aides-soignants, auxiliaires de puériculture, élèves aides-soignants, agents des services hospitaliers ;

- le personnel d'encadrement des services médicaux ainsi que le personnel infirmier, les sages-femmes, les puéricultrices ;

- l'ensemble des personnels concourant aux soins dans les services d'admission d'urgence et les services mobiles de secours d'urgence ;

- les agents assurant la conduite des chaudières ou des moteurs.

Modalités particulières du service de nuit :

Pour le personnel socio-éducatif des établissements sociaux qui est appelé à assumer la responsabilité de la surveillance nocturne des enfants, le service est assimilé du coucher au lever des enfants à 2 heures normales de travail éducatif.

Travail les dimanches et jours fériés :

Les agents assurant dans le cadre de la durée hebdomadaire de travail leur service pendant les dimanches et jours fériés bénéficient :

- soit d'un repos compensateur égal à 3 heures normales par dimanche ou jour férié travaillé ;

- soit d'une indemnité équivalente au paiement de 3 heures de travail au tarif majoré par dimanche ou jour férié travaillé.

Astreintes :

Les agents tenus par l'organisation du service, selon un tour de garde préétabli, d'être disponibles à leur domicile en dehors de leur horaire journalier ou hebdomadaire de travail bénéficient :

- soit d'un repos compensateur égal, au maximum, à 2 heures par période d'une durée maximum de 12 heures d'astreinte, les interventions effectives, y compris les sujétions tenant à l'éloignement, donnant lieu à paiement en heures supplémentaires ;

- soit d'une indemnité équivalente à la valeur d'un demi point servant de base au paiement des salaires, pour une période d'une durée maximum de 12 heures d'astreinte, les interventions effectives, y compris les sujétions tenant à l'éloignement, donnant lieu à rémunération en heures supplémentaires.

Avantages supplémentaires attribués au personnel amené à suivre des enfants ou adultes en séjour de plus de 24 heures continu avec découcher obligatoire :

Le personnel travaillant dans ces conditions particulières bénéficiera d'un forfait de 4 heures de repos par journée de transfert.

Modalités particulières destinées à assurer le remplacement des agents des Etablissements des Organismes de Sécurité sociale en cas d'absence prolongée.

Afin de permettre dans les Etablissements, le remplacement d'agents titulaires absents, par du personnel qualifié, les parties conviennent que les contrats conclus à cet effet sont, le cas échéant, à durée déterminée, le terme étant constitué impérativement par le retour de l'agent titulaire absent.

La survenance de ce terme entraîne l'extinction de plein droit du contrat.

En tout état de cause, si l'absence du titulaire comporte un délai maximum résultant d'un texte législatif ou conventionnel, le contrat doit préciser impérativement cette durée.

Les agents recrutés au titre des alinéas précédents bénéficient, sans pouvoir prétendre à la qualité de titulaires de tous les avantages conventionnels.

c) Travail des femmes

En aucun cas, l'état de grossesse d'un agent ne peut s'opposer à son recrutement.

Le Directeur s'efforcera, après avis du médecin du travail, d'affecter les femmes enceintes qui travailleraient dans des conditions de pénibilité à des postes compatibles avec leur état.

Il sera accordé par le Directeur aux agents féminins, à l'occasion de leur grossesse, un crédit de 35 heures à utiliser entre la déclaration de grossesse et le départ en congé de maternité, ce crédit pouvant correspondre à un temps de travail journalier réduit ou être employé suivant toutes autres modalités à établir en accord entre l'organisme et l'agent concerné à l'exclusion toutefois de l'utilisation de ce crédit en une seule fois.

Dès la reprise de travail, après un congé suivant une maternité, l'agent participera à un recyclage pouvant lui permettre de remplir pleinement ses fonctions et de reprendre une carrière normale.

d) Emplois pénibles

Il est convenu de mettre à l'étude, pour en dresser la liste, les nuisances particulières pouvant être constatées à l'occasion du travail et concourant à rendre extrêmement pénible la tenue de certains postes de travail ou de certains emplois.

Le Directeur examinera les conditions dans lesquelles pourront être supprimées ou atténuées les nuisances dans le cadre d'un calendrier à établir compte tenu des nécessités de service.

Pourront être recherchées des compensations individuelles compte tenu de la nature des inconvénients signalés, tout et autant que ces inconvénients n'auront pu être supprimés ou éventuellement atténués.