

LES CONGÉS ET LE TEMPS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

UNION SYNDICALE DÉPARTEMENTALE CGT
SANTÉ ET ACTION SOCIALE DE VAUCLUSE

1, RUE LEDRU-ROLLIN (ENTRÉE B RUE CAMPANE) - 84000 AVIGNON

TÉL. : 04 90 85 52 80 – 06 87 26 84 08

COURRIEL : USD84.CGT@HOTMAIL.FR

SITE INTERNET : [HTTPS://USD84.REFERENCE-SYNDICALE.FR/](https://USD84.REFERENCE-SYNDICALE.FR/)

QUELQUES RAPPELS ISSUS DU CODE DU TRAVAIL

DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL

- Article L3121-27

La durée légale de travail effectif des salariés
à temps complet est fixée à

trente-cinq heures par semaine.

La traduction mensuelle est

(35 heures X 52 semaines)/12 mois soit

151,67 par mois.



QUELQUES RAPPELS ISSUS DU CODE DU TRAVAIL



DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL

- Article L3121-41
- Lorsqu'est mis en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, les heures supplémentaires sont décomptées à l'issue de cette période de référence./...
- .../Si **la période de référence est annuelle**, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au delà de 1 607 heures./...

QUELQUES RAPPELS ISSUS DU CODE DU TRAVAIL



DÉTERMINATION DU NOMBRE DE 1607 HEURES ANNUELLES

- Une année compte 365 jours
- Les samedis et dimanches 104 jours
- Les fériés positionnés en semaine 8 jours*
- 5 semaines de congés payés 25 jours
- Un salarié travail en moyenne 228 jours

QUELQUES RAPPELS ISSUS DU CODE DU TRAVAIL



DÉTERMINATION DU NOMBRE DE 1607 HEURES ANNUELLES

- Sur un rythme de travail de 5 jours par semaine,
Le salarié travaille par an 228 jours /5 soit **45,6 S**
- Le nombre d'heures réalisé par le salarié
à l'année est de 45,6 semaines X 35 heures soit **1596 h**
- L'administration effectue un arrondi à **1600 h**
- S'y ajoute la journée de solidarité soit **7 h**
- La durée légale annuelle est portée à **1607 h**

CONGÉS ANNUELS

- Les **droits à congés annuels** et les **jours fériés** sont fixés par le **décret n°2002-08 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

CONGÉS ANNUELS

LES CONGÉS ANNUELS

- **Agent à temps plein : 25 jours ouvrés si présent du 1^{er} janvier au 31 décembre**, soit 5 fois ses obligations hebdomadaires de service (art. 1^{er})
- Agent à temps partiel : droit aux congés identiques au temps plein, mais **rémunérés selon la quotité autorisée.** (art. 1^{er})
- Année incomplète : **2 jours ouvrés par mois ou fraction de mois supérieure à 15 jours** depuis l'entrée en fonction.

CONGÉS ANNUELS

HORS PÉRIODE - FRACTIONNEMENT

- HORS PERIODE
- Entre période du 1^{er} novembre et 30 avril
- En continu ou discontinu
- Si 3, 4 ou 5 jours : 1 jour de congé supplémentaire
- Si ≥ 6 jours ouvrés : 2 jours de congé supplémentaires
- FRACTIONNEMENT
- Si congés fractionnés en 3 périodes ou plus, de minimum 5 jours chacune : 1 jour de congé supplémentaire

CONGÉS ANNUELS

ABSENCES AUTORISEES OU JUSTIFIEES

- Considérées **comme service accompli** pour la détermination du droit à congé
- Ce sont les congés prévus :
- **à l' article 21 bis** de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983
- **l'article 41** de la loi du 9 janvier 1986
- **quatrième alinéa de l'article 63** de la même loi

CONGÉS ANNUELS

TABLEAU PRÉVISIONNEL

- **arrêté au plus tard le 31 mars de l'année**
- **Par l'autorité investie du pouvoir de nomination**
 - AIPN - (directeur ou directeur adjoint par délégation), **après consultation des agents**
- L'AIPN peut **organiser la prise de congés sur certaines période de l'année** (art. 9 – décret 2002-9 du 4/01/2002)

CONGÉS ANNUELS

- La période de congé peut inclure :
 - Des congés annuels
 - Des jours de réduction du temps de travail (RTT)
 - Des jours épargnés sur le compte épargne temps (CET)
- L'agent a **droit à trois semaines de congés annuels consécutives** durant la période d'été, sauf contrainte impérative
- **Priorité de choix** des périodes pour les agents **chargés de famille**

CONGÉS ANNUELS

- L'absence ne peut **excéder 31 jours consécutifs** (sauf pour DOM-TOM)
- Calculée du premier au dernier jour. Les RH et fériés sont déduits.
- Si le congé se termine la veille d'un RH, celui est du.
- Le congé du **ne peut être reporté** l'année suivante. Il peut alimenter le CET
- N'ouvre **pas droit à une indemnité compensatrice**
- Doivent **être soldés avant le départ** de l'agent quittant l'établissement

CONGÉS ANNUELS

DÉROGATION POUR LE REPORT DE CONGÉS

- **du fait d'une absence prolongée pour raison de santé, les congés non pris sont automatiquement reportés.**
- **Limité à 4 semaines de congés sur une période de 15 mois maximum.**
- **Reportés jusqu'au 31 mars de l'année N + 2**
- **Non pris au cours de cette période de 15 mois, ils sont perdus et non indemnisés**
- **La prise des congés annuels reportés est soumise, à l'accord de l'administration employeur.**

CONGÉS ANNUELS

DÉROGATION POUR LE REPORT DE CONGÉS

- Le report est accordé dans les cas suivants :
 - Congé pour raison de santé, congé de maternité, d'adoption ou congé de paternité
- Pas de demande expresse à faire. **Les services des ressources humaines doivent de les reporter automatiquement.**

CONGÉS ANNUELS

DÉROGATION POUR L'INDEMNISATION DE CONGÉS

- Si l'agent **quitte définitivement** la fonction publique **après un congé de maladie** sans avoir repris ses fonctions, il bénéficie d'une indemnité compensatrice de congé **dans la limite de 4 semaines de congés.**

JOURS FÉRIES

LES JOURS FÉRIÉS ACCORDÉS SONT LES FÊTES LÉGALES AINSI DÉSIGNÉES

- - le 1^{er} janvier
- - le lundi de Pâques
- - le 1^{er} mai
- - le 8 mai
- - l'Ascension
- - le lundi de Pentecôte
- le 14 juillet
- l'Assomption
- la Toussaint
- le 11 novembre
- le jour de Noël


JOURS FÉRIÉS

REPOS HEBDOMADAIRE ET FÉRIÉ

- Compensation des fériés pour les agents travaillant en repos variable
- Repos fixe n'incluant pas simultanément le samedi et le dimanche, compensation du férié coïncident avec le RH posé sur le jour ouvré
- Aucune compensation pour les agents en repos fixe incluant samedi et dimanche

CONGES ANNUELS ET JOURS FÉRIES


- Stagiaires : Dispositions applicables **aux agents stagiaires** de la fonction publique hospitalière
- Contractuels : **ont droit**, compte tenu de la durée de service effectuée, à un congé annuel rémunéré, **déterminé dans les mêmes conditions que celui accordé aux fonctionnaires titulaires** (art. 8 à 9-1 du décret 91-155)



TEMPS DE TRAVAIL

DÉCRET N°2002-9 DU 4 JANVIER 2002 RELATIF AU TEMPS DE TRAVAIL ET À L'ORGANISATION DU TRAVAIL DANS LES ÉTABLISSEMENTS MENTIONNÉS/...

- Ce décret détermine l'organisation du temps de travail dans les établissements



TEMPS DE TRAVAIL

DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL

- Fixée à **35 heures** par semaine
- Le décompte réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de **1 607 heures maximum**.
- **Durée réduite** pour les agents soumis à des **sujétions spécifiques**

TEMPS DE TRAVAIL

SUJÉTIONS SPÉCIFIQUES

- 1° Pour les agents en **repos variable** : agents qui travaillent au **moins 10 dimanches ou jours fériés** pendant l'année civile :
- la durée annuelle est réduite à **1 582 heures**,
- au **moins 20 dimanches ou jours fériés** dans l'année : **2 jours** de repos compensateurs supplémentaires.

TEMPS DE TRAVAIL

SUJÉTIONS SPÉCIFIQUES

- 2° Les agents travaillant **exclusivement de nuit** : agents qui effectuent au **moins 90 %** de leur temps de travail annuel en **travail de nuit**.
- la durée annuelle de travail effectif est **réduite à 1 476 heures**,
- Pas de cumul avec les deux autres sujétions.
- Si alternance des horaires de jour et des horaires de nuit, la durée annuelle de travail effectif **est réduite au prorata** des périodes de travail de nuit effectuées.

TEMPS DE TRAVAIL

SUJÉTIONS SPÉCIFIQUES

- 3° Les agents en **servitude d'internat**
 - participer de façon régulière aux servitudes nocturnes d'internat
 - effectuer au moins 10 surveillances nocturnes par trimestre.
 - **5 jours ouvrés** consécutifs de repos compensateurs supplémentaires pour chaque trimestre.
 - **Non attribués** lorsque l'agent est en congé ou en **absence autorisée ou justifiée plus de 3 semaines** au cours du trimestre civil.



TEMPS DE TRAVAIL

DÉFINITION DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

- La durée du travail effectif : le temps 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 TRAVAIL

DÉFINITION DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

- Si obligation d'être joint à tout moment, pendant le temps de restauration et le temps de pause, afin d'intervenir immédiatement : temps de travail effectif.
- Si port d'une tenue de travail obligatoire, le temps d'habillage et de déshabillage : temps de travail effectif.

TEMPS DE TRAVAIL

GARANTIES

- La durée hebdomadaire, **ne peut excéder 48 heures au cours d'une période de 7 jours.**
- d'un repos quotidien de **12 heures** consécutives minimum
- 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.

TEMPS DE TRAVAIL

GARANTIES – DEROGATION

- La durée du repos quotidien peut être fixée à 11 heures consécutives minimum par décision du chef d'établissement, **après accord conclu** dans le cadre d'une négociation collective!

- **ATTENTION !!!!**

TEMPS DE TRAVAIL


DUREE QUOTIDIENNE DE TRAVAIL - AMPLITUDE

- *Travail continu*
 - **9 heures** pour les équipes de jour
 - **10 heures** pour les équipes de nuit
- les contraintes de continuité du service public l'exigent, après avis du CTE, le chef d'établissement peut l'augmenter sans dépasser **l'amplitude de 12 heures.**
- **20 minutes de pause** si le temps de travail quotidien est supérieur à 6 heures consécutives.

TEMPS DE TRAVAIL

DUREE QUOTIDIENNE DE TRAVAIL - AMPLITUDE

- Le **travail de nuit** comprend au moins la période comprise **entre 21 heures et 6 heures**, ou toute autre période de 9 heures consécutives entre 21 heures et 7 heures.
- Le temps de travail est décompté **heure pour heure**.

A blue rectangular area on the left side of the slide, containing white text and several translucent blue bubbles of various sizes.

TEMPS DE TRAVAIL

DURÉE QUOTIDIENNE DE TRAVAIL - AMPLITUDE

- *Travail discontinu*
 - Amplitude inférieure ou égale à 10 h 30.
 - Maximum 2 fractions d'un minimum de 3 heures

TEMPS DE TRAVAIL

ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

- L'aménagement et la répartition des horaires de travail sont fixés par le chef d'établissement, après avis du CTE.
- **Par cycles de travail** définis par service ou par fonctions, après avis du CTE.

TEMPS DE TRAVAIL

ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

- Cycle de travail : une période de référence dont la durée se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.
- Ni inférieur à la semaine ni supérieur à douze semaines.
- Pas plus de 44 heures par semaine.
- Heures supplémentaires et repos compensateurs décomptés sur la durée totale du cycle.
- Repos compensateurs pris dans le cycle de travail.

TEMPS DE TRAVAIL

DEROGATION AU CYCLE DE TRAVAIL

- Le temps de travail peut être annualisé pour s'ajuster aux variations de l'activité tout au long de l'année civile.
- d'une durée hebdomadaire de travail en moyenne comprise entre 32 heures et 40 heures sur la période considérée.
- Cette annualisation est décidée par le chef d'établissement, après **accord conclu dans le cadre de la négociation collective**

• **ATTENTION !!!**

TEMPS DE TRAVAIL

HEURES OU JOURS DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

- dans la limite de 20 jours ouvrés par an
- ramener leur durée de travail moyenne à 35 heures hebdomadaires.
- calculés en proportion du travail effectif **accompli dans le cycle de travail**
- 18 jours ouvrés par an pour 38 heures hebdomadaires
- 12 jours ouvrés par an pour 37 heures hebdomadaires
- 6 jours ouvrés par an pour 36 heures hebdomadaires
- 3 jours ouvrés par an pour 35 h 30 hebdomadaires

TEMPS DE TRAVAIL

HEURES OU JOURS DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

- Travail effectif compris entre 38 h 20 et 39 heures: limités à 20 jours ouvrés par an.
- Pas plus de 39 heures hebdomadaires en moyenne sur le cycle, hors heures supplémentaires,
- ni plus de 44 heures par semaine, hors heures supplémentaires, en cas de cycle irrégulier.

TEMPS DE TRAVAIL

TABLEAU DE SERVICE


- Elaboré par le personnel d'encadrement et **arrêté par le chef d'établissement** précise les horaires de chaque agent pour chaque mois.
- Porté à la connaissance de chaque agent **quinze jours au moins avant son application.** Il doit pouvoir être consulté à tout moment par les agents.



TEMPS DE TRAVAIL

TABLEAU DE SERVICE

- Modification dans la répartition **48 heures avant sa mise en vigueur**, et sauf contrainte impérative de fonctionnement du service
- **Information immédiate** des agents concernés par cette modification



TEMPS DE TRAVAIL


LES ABSENCES

- Absence autorisée ou justifiée : accomplissement du cinquième de ses obligations hebdomadaires de service prévues en moyenne sur la durée du cycle de travail.
- L'agent en formation au titre du plan de formation : travail effectif décompté pour la durée réellement effectuée.

TEMPS DE TRAVAIL

HEURES SUPPLEMENTAIRES

- Dans la limite de **240 heures par an** et par agent.
- Cycle inférieur ou égal à un mois : 20 heures par mois.
- Cycle supérieur à un mois : nombre d'heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées dans l'année divisé par 52. Résultat multiplié nombre de semaines dans le cycle de travail.



TEMPS DE TRAVAIL

HEURES SUPPLEMENTAIRES

- Soit compensées pour une durée au moins égale
- Soit rémunérées
- Modalités fixées par décret
- Recours à l'un ou l'autre après avis du CTE

TEMPS DE TRAVAIL

UN DISPOSITIF DE SURMAJORATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

- A compter du 1^{er} décembre 2021, pour 3 ans
- Métiers en tension dans l'établissement
- De jour ou de nuit, en 1/2 journée ou journée
- Durée moyenne entre 10 et 20 heures par mois
- Peuvent dépasser 20 heures/mois
- Cependant, durée hebdomadaire limitée à 48 h sur une période de 7 jours

TEMPS DE TRAVAIL

UN DISPOSITIF DE SURMAJORATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

- Sur demande expresse de l'agent
- Accord du chef d'établissement avec forfait heures autorisé et période d'application
- Un arrêté fixe les modalités de déclenchement de la surmajoration, les taux applicables et les conditions dans lesquelles il peut être mis fin à la surmajoration

L'ASTREINTE

LES ASTREINTES

- Agent qui n'est pas sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'établissement.
- **La durée de chaque intervention, temps de trajet inclus, est considérée comme temps de travail effectif.**

L'ASTREINTE

LES ASTREINTES

- Le recours aux astreintes a pour objet, de faire face au caractère exceptionnel de certaines interventions incombant aux établissements
- Le chef d'établissement établit, après avis du CTE, **la liste des activités, des services et des catégories de personnels concernés par les astreintes**, ainsi que le mode d'organisation retenu



L'ASTREINTE

LES ASTREINTES

- Prioritairement appel à des agents volontaires
- ne peuvent être confiées :
 - aux agents autorisés à accomplir un service à mi-temps pour raisons thérapeutiques
 - aux agents exerçant un service à temps partiel
- Peut être commun à plusieurs établissements.

L'ASTREINTE

LES ASTREINTES

- Pour un même agent : dans la limite d'un samedi, d'un dimanche et d'un jour férié par mois.
- La durée de l'astreinte ne peut excéder 72 heures pour 15 jours
- Doivent pouvoir être joints par tous les moyens appropriés, **à la charge de l'établissement**

L'ASTREINTE

LES ASTREINTES

- Donne lieu soit à compensation horaire, soit à indemnisation
- Les conditions de compensation ou d'indemnisation des astreintes sont fixées par décret

L'ASTREINTE

LES ASTREINTES

- Dans la limite d'un samedi, d'un dimanche et d'un jour férié par mois.
- La durée de l'astreinte ne peut excéder 72 heures pour 15 jours
- Être joint par tous les moyens appropriés, **à la charge de l'établissement**
- Donne lieu soit à compensation horaire, soit à indemnisation. Fixé par décret.



COMPTE ÉPARGNE TEMPS

OUVERTURE ET PLAFOND

- Ouvert à la demande de l'agent
- Pour les personnels titulaires et contractuels (>1 an)
- Maximum 60 jours épargnés
- Plafond 2021 : 80 jours épargnés

COMPTE ÉPARGNE TEMPS

EPARGNE

- Si + 15 jours dans le CET → 10 jours par an
- 2021: Portée à 20 jours
- Alimenté avec :
 - Des congés annuels (limite 5 CA + fractionnement et hors période)
 - Des jours RTT
 - Des heures supplémentaires non compensées non rémunérées

COMPTE ÉPARGNE TEMPS

CONSOMMATION

- Si 15 jours maximum : Pris en jours de congé
- Si plus de 15 jours
- Pris en jours de congé
- Convertis en point retraite additionnelle (RAFP)
- Payés

Catégorie	A	B	C
Montant brut par jour	135 €	90 €	75 €
Montant net par jour	122,13 €	88,43 €	73,69 €

Soumis à la CSG, CRDS

HEURES SUP.

MONTANT DE LA MAJORATION

- Règle : Suppression des deux tranches à compter du 1^{er} décembre 2021
- Traitement brut annuel /1820
- Ce montant * 1,26%
- Nuit : Majoration 100%
- Dimanche, férié : Majoration des deux tiers

HEURES SUP.

REGLE GENERALE

- Titulaires, stagiaires et contractuels
- Heure supplémentaire : en dépassement des bornes horaires définies dans le cycle
- A la demande du chef d'établissement
- Entre 21 h et 7 h, heures supplémentaires de nuit
- Limitées à 20 heures par mois, sauf demande expresse du Préfet
- Soit compensées
- Soit payées



**HEURES
SUP.
LUTTE
COVID 19**

**INDEMNISATION ET MAJORATION
EXCEPTIONNELLE**

- Dans le cadre de la lutte contre le Covid 19
- Dans les établissements situés en zone de circulation active

Uniquement sous forme d'indemnisation

HEURES SUP. LUTTE COVID 19

INDEMNISATION ET MAJORATION EXCEPTIONNELLE

- **Périodes concernées :**

- 1° Du 1^{er} février au 31 mai 2021 ;
Indemnisation au plus tard le 1^{er} août 2021
- 2° Du 2 août au 31 octobre 2021 ;
Indemnisation au plus tard le 1^{er} janvier 2022
- 3° Du 1^{er} novembre 2021 au 31 janvier 2022 ;
Indemnisation au plus tard le 1^{er} avril 2022
- 4° Du 1^{er} février 2022 au 28 février 2022 ;
Indemnisation au plus tard le 1^{er} mai 2022

HEURES SUP. LUTTE COVID 19

MONTANT DE LA MAJORATION

	Du 01/02 au 30/05/2021 et Du 02/08 au 30/11/2021*	Du 01/12 Au 19/12/2021*	Du 20/12/2021 Au 28/02/2022
< = 14 heures	Majoration 1,875		
> 14 heures	Majoration 1,905		
Dès la première heure		Majoration 1,89	Majoration 2,52

Ces nouveaux taux définis sont majorés de 100 % pour la nuit et de 2/3 pour dimanche et fériés.

* Sur autorisation du préfet du département

HEURES SUP. FORFAIT

REGLE

- Titulaires, stagiaires et contractuels
- Applique le 1^{er} jour du mois suivant **l'accord
exprès de l'agent**
- Uniquement sous forme d'indemnisation mensuelle, pour les heures effectivement réalisées au cours du mois
- Régularisation au terme de la période d'application.

HEURES SUP. FORFAIT

REGLE

- Si heures réalisées **en deçà du forfait**, recalcul selon la règle et **remboursement du trop perçu**
- Si la situation relève de l'employeur, pas de remboursement.
- Exceptions

A blue rectangular area on the left side of the slide, containing white text and several translucent blue bubbles of various sizes. The text is arranged in three lines, reading 'HEURES SUP. FORFAIT'.

HEURES SUP. FORFAIT

REGLE GENERALE

- Si heures réalisées au-delà du forfait, calcul selon la règle normale pour les heures réalisées en plus

HEURES SUP. FORFAIT

INDEMNISATION

- Coefficient de **1,63** pour métiers en tension identifiés par chef d'établissement
- Coefficient de **1,88** pour corps arrêtés par décision du chef d'établissement à partir du liste déterminée par arrêté
- Ces taux majorés servent de bases aux majorations de nuit et dimanches-fériés



HEURES SUP. FORFAIT

FIN DU DISPOSITIF

- 1° De manière automatique
- a) A défaut de renouvellement, à l'échéance de la période
- b) En cas de changement de fonctions ou d'affectation
- c) En cas de suspension de fonctions
- d) En cas de cessation de fonctions de l'agent
- e) En cas de force majeure

HEURES SUP. FORFAIT

FIN DU DISPOSITIF

- 2° A l'initiative de l'agent, après application d'un délai de prévenance d'un mois à compter de la réception de sa demande par le chef d'établissement
- 3° A tout moment, après application d'un délai de prévenance d'un mois, sur décision motivée du chef d'établissement
- II. - Un entretien peut avoir lieu afin d'évoquer les motifs invoqués aux 2° et 3° du I du présent article.

**MERCI POUR
VOTRE
ATTENTION !**

