



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

SYNDICAT CGT DU CENTRE HOSPITALIER D'AVIGNON

305 RUE RAOUL FOLLEREAU – 84902 AVIGNON

04 32 75 33 28 – 06 59 00 97 69

E-MAIL: SYNDICATCGT@CH-AVIGNON.FR – FACEBOOK: SYNDICAT CGTCH-AVIGNON- SITE: [HTTPS://CH-AVIGNON.REFERENCE-SYNDICALE.FR/](https://CH-AVIGNON.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 FÉRIES

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**.

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 supplémentaire (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 1er 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 1er 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

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.

CGT- CH-AVIGNON
POSTE 33-28

[HTTPS://CH-AVIGNON.REFERENCE-SYNDICALE.FR](https://ch-avignon.reference-syndicale.fr)

