

Temps de travail : VOS DROITS

Règles générales statutaires sur le temps de travail et sa gestion

La notion de travail effectif

La durée du travail effectif s'entend comme 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 (**ainsi, le temps de la visite médicale obligatoire et le temps de transport pour s'y rendre sont du temps de travail effectif**).

Lorsque l'agent a obligation d'être joint à tout moment, par tout moyen approprié, pendant le temps de pause et de restauration, les critères de définition du temps de travail effectif sont réunis.

Lorsque le port d'une tenue de travail est rendu obligatoire, le temps d'habillage et de déshabillage est considéré comme temps de travail effectif. Le temps de trajet d'un agent travaillant sur plusieurs lieux de travail doit être assimilé à du temps de travail effectif.



La durée quotidienne et hebdomadaire du travail

L'organisation du travail doit respecter les garanties suivantes :

- ▶ La durée hebdomadaire de travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder 48 heures au cours d'une période de 7 jours.
- ▶ La durée quotidienne de travail ne peut excéder 9 heures pour les équipes de jour, 10 heures pour les équipes de nuit, toutefois, lorsque les contraintes de continuité du service public l'exigent en permanence, le chef d'établissement, peut, après avis du CTE, déroger à la durée quotidienne du travail fixée pour les agents en travail continu sans que l'amplitude de la journée de travail ne puisse dépasser 12 heures.



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

- ▶ Le nombre de jours de repos est fixé à 4 jours pour 2 semaines, dont 2 consécutifs, dont un dimanche.

- ▶ Une pause d'une durée de 20 minutes est accordée lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à 6

heures consécutives.

- ▶ Pour les agents soumis à un régime d'équivalence ainsi que pour les agents travaillant exclusivement de nuit, le temps de travail est décompté heure pour heure.

Les cycles et horaires de travail

Le travail est organisé selon des périodes de référence dénommées cycles de travail définis par service et arrêté par le chef d'établissement après avis du CTE.

Le cycle de travail est une période de référence dont la durée se répète à l'identique d'un cycle à l'autre et ne peut être inférieure à la semaine ni supérieure à douze semaines.

Le nombre d'heures de travail effectué au cours des semaines composant le cycle peut être irrégulier, il ne peut être accompli par un agent plus de 44 heures par semaine.

Les heures supplémentaires et repos compensateurs sont décomptés sur la durée totale du cycle. Les repos compensateurs doivent être pris dans le cadre du cycle de travail.

Le tableau de service doit être 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.

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 établi, et à une information immédiate des agents concernés par cette modification.

Tout agent soumis à un décompte horaire qui ne peut effectuer l'intégralité de son temps de travail quotidien en raison d'une absence autorisée ou justifiée est considéré avoir accompli le 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 et qui, de ce fait, ne peut être présent à son poste de travail accomplit un temps de travail effectif décompté pour la durée réellement effectuée.



Les heures supplémentaires

Les agents de la fonction publique hospitalière peuvent être amenés à effectuer des heures supplémentaires dans le cadre de leur activité professionnelle.

Ces heures sont considérées comme heures supplémentaires si elles s'effectuent, soit :

- ▶ à la demande du chef d'établissement
- ▶ en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail.

Le quota maximum mensuel est de 15 h par mois, soit 180 heures par an. Ce plafond est porté à 220 heures pour les catégories de personnels suivantes : infirmiers spécialisés, cadres de santé infirmiers, sages-femmes, sages-femmes cadres de santé, personnels d'encadrement technique et ouvrier, manipulateurs d'électroradiologie médicale.

Les heures supplémentaires font l'objet soit d'une compensation donnant lieu à une récupération au moins d'égale durée, soit d'une indemnisation.

La rémunération horaire des heures supplémentaires est déterminée sur la base du traitement brut annuel de l'agent concerné, au moment de l'exécution des travaux. La somme ainsi obtenue est divisée par 1820.

Cette rémunération est multipliée par 1,25 pour les 14 premières heures supplémentaires et par 1,27 pour les heures suivantes.

L'heure supplémentaire est majorée de 100 % en cas de travail de nuit et de 66,67 %, les dimanches et jours fériés.

