



TOUT CE QUE VOUS VOULIEZ SAVOIR SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

(Sans oser le demander)



Grèves

Elections

**Nos voix,
Nos luttes,
Nos droits,
Notre Santé !**

CSE - nouveaux CHSCT

**NOS LITS, NOS VIES
VALENT PLUS QUE
LEURS PROFITS !!!**



Contacts

Rangueil: 05-61-32-25-67

Larrey: 05-67-77-14-11

Purpan: 05-61-77-77-08

Purpan plaine:

05-67-77-10-88

Hôtel-Dieu: 05-61-77-84-70

La Grave: 05-61-77-79-71,

Fontaine salée:

05-61-90-92-90, Garonne:

05.34.55.76.78

Chapitre 24336 - IUCT

Oncopôle : 05-31-15-63-77

Intranet: rubrique vie

sociale/syndicats du CHU/
syndicat, FACEBOOK :

«CGT CHU TOULOUSE»

EDITO

Le temps de travail c'est la Santé ! Nous ne devons jamais rien lâcher sur le temps de travail, le temps de pause, les congés... C'est le meilleur moyen de permettre aux directions de supprimer du personnel et des lits.

Les droits ne s'usent que si on ne s'en sert pas, les oublier c'est le burn-out assuré.

Les lois sont encore très contraignantes pour les directions ils tentent toujours de vous embobiner, leur créativité est infinie pour vous faire douter ! On le sait bien.

Ce document doit vous permettre de résister au quotidien aux embrouilles liées au temps de travail.

N'hésitez pas à nous contacter individuellement ou collectivement si vos droits ne sont pas respectés. Bon courage et ne lâchez rien !!!

Notre Santé c'est aussi celle de nos patients...



TEMPS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE



Références réglementaires

- Décret 2002-9 du 4 janvier 2002
- Décret 2002-8 du 4 janvier 2002
- Code général de la fonction publique
Et Accord local CHU de Toulouse 2002

Notez vos heures de dépassement (relève ou autre) pour pouvoir les récupérer ou vous les faire payer, aussi pour vos droits en cas d'accident de travail ou trajet...

Le travail de nuit

Il comprend, au minimum, la période comprise entre 21 heures et 6 heures, ou toute autre période de neuf heures consécutives entre 21 heures et 7 heures.

Pour les agent-e-s travaillant exclusivement la nuit, et effectuant au moins 90 % leur temps de travail de nuit la durée annuelle de travail effectif est de 1 476 heures, hors jours de congé supplémentaires (congé hors saison, jour de fractionnement, etc.).

Pour les agent-e-s alternant horaire de jour et horaire de nuit, la durée annuelle de travail effectif est réduite au prorata des périodes de travail de nuit effectuées.

Durée du temps de travail :

Elle est fixée à 35 heures par semaine. Cette durée est réduite pour les agents soumis à des sujétions spécifiques, par exemple le travail de nuit (32h30). Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de 1 607 heures maximum, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.

Pour les agent-e-s en repos variable

Pour les agent-e-s travaillant au moins dix dimanches ou jours fériés par an, la durée annuelle de travail effectif est réduite à 1 582 heures, hors jours de congé supplémentaires (congé hors saison, jours de fractionnement, etc.).

Les OAT négatives résultent d'erreurs de l'encadrement lors de l'élaboration des plannings, de fait c'est de la responsabilité de la direction. L'OAT ne peut pas être déficitaire, vous ne devez rien à la direction.

Travail effectif

La durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel l'agent-e- est à la disposition de son employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.
Souvent les directions disent que nous n'avons que 30m de pause... Ce n'est pas vrai... Lorsque l'agent-e a obligation d'être joignable 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. Donc, chez nous le temps de pause est 20m (40 en 12h) + le temps de restauration + 10m habillage !!! Lorsque le port d'une tenue de travail est rendu obligatoire, les temps d'habillage et de déshabillage sont considérés légalement comme temps de travail effectif ; cette disposition n'est pas toujours respectée par les directions. **Les 18 minutes de temps « personnel » accolées au temps de repas sont seulement à la demande de l'agent et non imposées !**



Garanties (par décrets)

- La durée hebdomadaire de travail effectif, heures supplémentaires comprises, **ne peut excéder quarante-huit heures au cours d'une période de sept jours glissants**. Le CHU de Toulouse a été condamné en 2018 par le conseil d'état à ce sujet (décision CE n°398069)
- La durée quotidienne de travail **ne peut excéder neuf heures pour les équipes de jour, dix heures pour les équipes de nuit**. Les contraintes de continuité du service permettent au ou à la chef-fe d'établissement, **après avis consultatif du comité social d'établissement, d'imposer une durée quotidienne de travail ne pouvant excéder douze heures**.
- Dans le cas de travail discontinu (coupures), l'amplitude de la journée de travail **ne peut être supérieure à dix heures trente**. Cette durée ne peut être fractionnée en plus de deux vacations (périodes) **d'une durée minimum de trois heures**.
- Les agent-e-s bénéficient d'un **repos quotidien de douze heures consécutives minimum et d'au moins un repos hebdomadaire de trente-six heures consécutives minimum**. **Par dérogation, la durée du repos quotidien peut être fixée à 11 heures consécutives minimum par décision du chef d'établissement, après accord majoritaire des organisations syndicales**.
- Le nombre de jours de repos est fixé à **quatre par quatorzaine**, au moins **deux d'entre eux devant être consécutifs, dont un dimanche**.
- **Une pause d'une durée de vingt minutes** est accordée lorsque le temps de travail quotidien est **supérieur à six heures consécutives**.



Cycles et horaires de travail

Le travail est organisé selon des périodes de référence dénommées « cycles de travail », définies par service ou par fonction et arrêtées par le chef d'établissement après avis du comité social d'établissement. La durée du cycle de travail se répète à l'identique d'un cycle à l'autre. Elle ne peut être inférieure à la semaine ni supérieure à douze semaines.

Le tableau de service (planning) doit être affiché **au moins quinze jours** avant son application et doit être consultable en permanence par l'agent.e. (**soit le 15 maximum du mois précédant sa mise en application**) pour 8 semaines.

Toute modification doit être inscrite au planning et l'agent.e immédiatement informé.e 48h minimum avant sa mise en vigueur

Un.e agent.e en formation est considéré.e en temps de travail effectif décompté pour la durée réellement effectuée.

Au CHU de Toulouse les 19 RTT sont à la disposition des agents, 7 à planifier avec les CA et 12 dans l'année. Les RT ne sont pas dans le cycle de travail depuis l'accord local de 2002

Le nombre d'heures de travail effectué au cours des semaines composant le cycle peut être irrégulier. Un.e agent.e ne peut pas accomplir plus de quarante-quatre heures par semaine.

Par dérogation, le temps de travail peut être annualisé pour s'ajuster aux variations de l'activité tout au long de l'année civile.

Cette annualisation s'effectue dans le respect 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 majoritaire des organisations syndicales.

Heureusement vous avez voté massivement pour la CGT en 2022 !!!

Le directeur ne pourra pas faire ce qu'il veut.

CONGES ANNUELS

• Pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre, **un.e agent.e à temps plein bénéficie de vingt-cinq jours ouvrés de congé annuel. Qu'un agent à temps plein travaille sur un horaire en 7h42, 9h 10h, 12H : il doit bénéficier de 25 jours de congés !**

• Les agents autorisés à travailler à temps partiel ont droit aux congés auxquels peuvent prétendre les agents accomplissant un service à temps plein, rémunérés selon la quotité autorisée.

• L'agent qui n'a pas exercé ses fonctions pendant la totalité de la période de référence indiquée précédemment a droit à un congé annuel de deux jours ouvrés par mois ou fraction de mois supérieure à quinze jours écoulés depuis l'entrée en fonction.

Sous conditions :

• Un jour supplémentaire si l'agent.e fractionne ses congés annuels en au moins trois périodes d'au moins cinq jours ouvrés.

• Un jour de « congé hors saison » supplémentaire si trois à cinq jours de congé annuel sont pris en continu ou discontinu, entre le 1er novembre au 30 avril, et deux jours hors saison si au moins six jours sont pris durant cette même période. Les agent.e-s effectuant au moins vingt dimanches ou jours fériés par an bénéficient de deux jours de repos compensateurs supplémentaires.

Vous pouvez planifier vos CA pour toute l'année, il n'y a pas d'obligation de les poser par semestres ou trimestres

• Le tableau prévisionnel des congés annuels est fixé par le ou la chef.fe d'établissement ou son délégataire, après consultation des agent.e-s intéressé.e-s et compte tenu des nécessités du service. Il doit être mis à disposition de tous les agent.e-s concerné.e-s, au plus tard le 31 mars.

• Sur cette période, l'agent peut utiliser des jours de congé annuel et/ou des jours de réduction du temps de travail. Il peut également y adjoindre des jours accumulés sur son compte épargne temps.

Le ou la Chef.fe d'établissement doit permettre à chaque agent.e.s de **bénéficier de trois semaines de congés annuels consécutifs durant la période estivale (15 Juin, 15 septembre)** il s'agit donc de **15 CA** (15 jours ouvrés) et non 21 CA comme le demande la direction. Refuser des desideratas de congés est compliqué pour la direction car la contrainte « impérative » est très très rare. Il y a toujours possibilité d'embaucher des mensualités d'été. Attention, aucun CA ne doit être posé sur des RH !

• Un agent dont le congé annuel se termine la veille de son repos hebdomadaire peut prétendre au bénéfice de ce dernier.

• Le congé dû pour une année de service accompli ne peut se reporter sur l'année suivante, sauf en cas de congé maladie ou autorisation exceptionnelle accordée par l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Temps de travail et Congé de Maladie

Tous les ans d'une manière récurrente, le sujet de la prise en compte des jours d'absence pour maladie sur le décompte du temps de travail fait l'objet de nombreuses divergences d'appréciation entre les directions hospitalières et les personnels.

- Dans la FPH, en cas d'absence autorisée et justifiée (maladie, jour d'enfants malades...) une pratique courante déloyale et illégale de décompter une journée de travail en 7 heures est appliquée dans certains établissements. Ce qui implique que les agents sont illégalement et injustement redevables d'heures, contrairement à ce que prévoient les textes applicables et les nombreuses jurisprudences de la juridiction administrative, y compris du Conseil d'État !
 - L'article 14 du Décret 2002-9 précise que « tout agent soumis à un décompte horaire, peu importe la durée de son amplitude journalière, et 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 1/5 ème de ses obligations hebdomadaires de service prévues en moyenne sur la durée du cycle de travail.** »
 - De plus, l'article 115 de la loi 2021-1657 de finances pour 2021 prévoit que les agents en maladie **ne génère pas de la RTT.**
- Ainsi, un agent en maladie n'a aucune heure de travail à rendre à son administration au regard des heures de travail qu'ils n'auraient pas effectuées en raison de son absence. Cette disposition s'applique que l'agent travaille 7 h, 9 h ou 12 h.... par jour.**
- Si l'administration demande aux agents de travailler pour compenser le temps de travail non fait, cela signifierait qu'on génère de la RTT en maladie, ce qui n'est plus le cas depuis 2011.

L'impact d'un congé maladie sur les congés annuels non pris

- Depuis 2009 plusieurs arrêts rendus par la CJUE - Cour de Justice de l'Union Européenne - et transposée par le Conseil d'Etat pour les agents de la fonction publique, et par la Cour de cassation pour les salariés du secteur privé, **les personnels qui n'ont pas pu prendre la totalité de leurs congés annuels, pour cause d'un congé de maladie, doivent bénéficier d'un report automatique des congés annuels non pris sur l'année suivante.**
- Cela peut concerner une absence pour un congé de maladie, un accident du travail, une maladie professionnelle mais aussi un congé maternité.
- Ce report des congés payés annuels s'appuie sur l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 relative à certains aspects de l'aménagement du temps de travail, qui est applicable tant aux salariés de droit privé qu'aux agents publics. Le délai de transposition de cette directive ayant expiré le 23 mars 2005, **les employeurs privés ou publics ne peuvent plus légalement refuser la demande de report des congés annuels non pris pour ces raisons.**
- Dans ce cas, les congés annuels non pris doivent être reportés de droit et automatiquement, dans la limite de 4 semaines, après la date de reprise du travail ou, en cas de rupture, être indemnisés.
- Il est possible que ce cumul des droits aux congés payés, qui n'a pu être exercés du fait d'une absence pour maladie, puisse être limité dans le temps par l'introduction d'un délai maximal de report qui s'élève à 15 mois.
- Toutefois, la fixation d'une limite de temps pour le report des congés annuels n'est qu'une faculté et non une obligation qui ne trouve aucun fondement juridique actuellement dans le Décret 2002-8 relatif aux congés annuels dans la fonction publique hospitalière.