



**ACCORD LOCAL RELATIF A
L'ORGANISATION ET A LA
REDUCTION DU TEMPS DE
TRAVAIL**

DOCUMENT DE TRAVAIL

SOMMAIRE

	page
Préambule	4
Article 1^{er} : Texte antérieur modifié	5
Article 2 : Définition du temps de travail effectif	5
Article 3 : Durée du travail	5
Article 4 : Notion de cycle de travail, horaires de travail et jours RTT	6
Article 5 : Les heures supplémentaires	7
Article 6 : Les repos hebdomadaires	8
Article 7 : Les congés annuels	8
Article 8 : Les jours fériés	9
Article 9 : La notion de repos variable	10
Article 10 : Le travail de nuit	10
Article 11 : Les agents en servitude d'internat	11
Article 12 : Les astreintes	11
Article 13 : Les personnels d'encadrement	11
Article 14 : Les agents à temps partiel	12
Article 15 : Le compte épargne temps (CET)	12
Article 16 : Les garanties	13

Annexes

Considérant l'ensemble de la réglementation mettant en œuvre la réduction du temps de travail dans la fonction publique hospitalière dans ses versions consolidées à la date de signature du présent accord, et plus particulièrement :

- loi N° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière
- article 115 de la loi n°2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011,
- décret n°2002-9 du 4 janvier 2002 relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans les 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,
- décret n°2002-8 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
- décret n°2002-598 du 25 avril 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires
- décret n°2002-788 du 3 mai 2002 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique hospitalière
- décret n°2003-507 du 11 juin 2003 relatif à la compensation et à l'indemnisation du service d'astreinte dans les 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
- arrêté du 24 avril 2002 relatif aux personnels de la fonction publique hospitalière exerçant des fonctions d'encadrement
- décret n° 82-1003 du 23 novembre 1982 relatif aux modalités d'application du régime du travail à temps partiel des agents titulaires des établissements d'hospitalisation publics et de certains établissements à caractère social
- décret n°91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière
- circulaire DHOS/P1 n° 2002-240 du 18 avril 2002 relative à l'application du décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans les 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 et du décret n° 2002-8 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
- circulaire DHOS/P 1 n° 2003-295 du 24 juin 2003 relative aux mesures d'adaptation de la réduction du temps de travail dans la fonction publique hospitalière
- circulaire n° NOR MFPP1202031C du 18 janvier 2012 relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011
- circulaire N° DGOS/RH3/DGCS/4B/2013/121 du 20 mars 2013 relative à l'incidence des congés pour raisons de santé sur le report des congés annuels des fonctionnaires hospitaliers
- instruction N°DGOS/RH3/DGCS/2013/356 du 1er octobre 2013 relative à l'incidence du congé de maternité, du congé d'adoption, du congé de paternité et du congé parental sur le report des congés annuels des fonctionnaires hospitaliers
- circulaire N° DGOS/RH4/DGCS/2013/42 du 5 février 2013 relative à l'application du décret n° 2012-1366 du 6 décembre 2012 modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne-temps et aux congés annuels dans la fonction publique hospitalière

VU l'accord local RTT du Centre Hospitalier Interdépartemental signé le 25 février 2002,

ENTRE

Le Centre Hospitalier Interdépartemental représenté par son directeur, Monsieur Stephan MARTINO,
D'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives du CHI, représentées par leurs secrétaires respectifs :

- ❖ Le syndicat C.G.T. représentée par sa secrétaire Madame Sonia HOUZE,
- ❖ Le syndicat F.O. représentée par son secrétaire Monsieur Francis DUFOUR.

D'autre part,

Il est convenu et arrêté les dispositions suivantes :

Préambule

Les raisons de la renégociation

La renégociation de l'accord local RTT s'inscrit dans le cadre suivant :

- Logique de continuité par rapport à la lettre de mission du directeur
- Précédente renégociation de l'accord local en 2013/2014 arrêtée du fait de la disparition du précédent directeur,
- Contexte de mise en œuvre du projet d'établissement avec notamment l'ouverture du Foyer d'Accueil Médicalisé de Bailleul sur Thérain, de la deuxième Maison d'Accueil Spécialisée sur le site de Clermont, et le rattachement prévu des deux secteurs de psychiatrie adultes des hauts de Seine à la région Ile de France au 1^{er} janvier 2018
- Accord pour le soutien du CHI dans son plan de restructuration architecturale par le COPERMO,
- Conséquences de ces décisions sur l'EPRD et perspectives budgétaires
- Problématiques liées à un absentéisme conséquent et vœu du chs-ct de limiter ou à défaut encadrer les remplacements inter-pôles,

L'objectif général de la renégociation est, tout en restant dans le cadre des 35 heures hebdomadaires de travail en moyenne sur l'année de :

- Augmenter le nombre de journées de présence au travail sur l'année, par une réduction de l'amplitude quotidienne de travail
- Répondre aux enjeux du COPERMO et des effectifs définis pour des unités normalisées
- Améliorer la qualité de vie au travail des agents en dégageant des marges de manœuvre permettant d'élaborer un dispositif pour pallier l'absentéisme de courte durée de type "pool de remplacement".

Le présent document reprend l'ensemble des points ayant fait l'objet de la renégociation lancée par le directeur le 31 mars 2017.

Il est applicable à l'ensemble des agents hospitaliers non médicaux du CHI à compter du 1^{er} janvier 2018.

Il est soumis pour avis aux instances représentatives des personnels (CHSCT – CTE – CSIRMT), présenté pour information à la CME, au directoire et au Conseil de Surveillance puis adressé à l'Agence Régionale de Santé.

Après la mise en œuvre et en tant que de besoin, des réunions de suivi avec les mêmes participants, auxquels pourront s'adjoindre des conseillers techniques, seront organisées afin d'apprécier les éventuelles difficultés rencontrées quant à la mise en œuvre de cet accord et de proposer des mesures correctives s'il y a lieu.

Celles-ci seront arrêtées dans les mêmes conditions que citées ci-dessus.

Article 1^{er} : texte antérieur modifié

Alinéa unique : Les dispositions du présent document annulent et remplacent celles de l'accord local RTT du 25 février 2002 précité.

Article 2 : définition du temps de travail effectif

Alinéa 1 - Définition générale

Le temps de 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.*"

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

Alinéa 2 - Temps de travail, temps d'habillage et de déshabillage et temps de pause

Lorsque le port d'une tenue de travail est rendu obligatoire par le chef d'établissement, après avis du CHS-CT, le temps d'habillage et de déshabillage est considéré comme temps de travail effectif et est donc inclus dans le décompte horaire de l'agent. Le changement de tenue est égal à 5 minutes.

Si la prise d'une douche est rendue nécessaire par le type d'activité réalisée ou des conditions climatiques particulières, le temps nécessaire est également inclus dans le décompte horaire.

Une pause d'une durée de 20 minutes est accordée lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à 6 heures consécutives.

Alinéa 3 - Temps de travail et temps nécessaire à la restauration

Le temps nécessaire à la restauration est considéré comme du temps de travail effectif dès lors que la disponibilité immédiate de l'agent est rendue obligatoire par les nécessités de service, et conformément à l'article 5, 2^{ème} alinéa du décret du 4 janvier 2002 précité. La durée du temps de repas est alors limitée à 30 minutes.

Le chef d'établissement arrête la liste des fonctions et/ou des services qui nécessitent une disponibilité obligatoire. Cette liste est jointe en **annexe n°1** au présent document.

En conséquence, lorsque les fonctions exercées par un agent ne figurent pas sur cette liste, le temps nécessaire à la restauration n'est pas inclus dans le temps de travail effectif. La durée de la coupure est alors au minimum de 30 minutes et au maximum de 1 heure 30 minutes.

Article 3 : durée du travail

Alinéa 1 - La durée hebdomadaire

Depuis le 1^{er} janvier 2002, la durée hebdomadaire de référence est fixée, pour l'ensemble des agents hospitaliers non médicaux de jour, à trente-cinq heures. Cette durée s'apprécie en moyenne sur la période du cycle de travail.

Depuis le 1^{er} janvier 2004, la durée hebdomadaire des agents travaillant de nuit, est fixée à 32 heures 30 minutes.

Ces durées s'entendent, hors jours de congés supplémentaires (congés hors saison et congé de fractionnement).

Alinéa 2 - La durée annuelle

Le temps de travail se décline selon une durée annuelle maximale, hors congés supplémentaires (congés hors saison et congé de fractionnement). Cette durée est fixée à :

- **1.607** heures pour les agents en repos fixes,
- **1.582** heures pour tous les agents en repos variables,
- **1.568** heures pour les agents en repos variables travaillant au moins 20 dimanches et jours fériés au cours de l'année civile.
- **1 476** heures pour les agents de nuit

Le temps de travail annuel pour l'année 2018 pour tous les agents est fixé conformément à la note jointe en annexe 2. Celle-ci est révisée annuellement pour tenir compte du calendrier civil ainsi qu'en fonction du nombre de jours fériés pour les agents en repos fixe.

Alinéa 3 - La durée quotidienne

A partir du 1^{er} janvier 2018, l'organisation du travail est établie pour l'ensemble des agents, sur les bases suivantes :

- **7h30** quotidiennes de travail effectif sans pouvoir générer plus de 15 jours dits "RTT" par année civile pour les agents de jour avec une amplitude de présence de 8h00 pour les agents effectuant une coupure de 30 minutes.
- **8h45** pour les agents de nuit.

Sans pouvoir descendre en dessous de 7h00 et sous réserve des nécessités de service, un agent à temps plein peut être autorisé par le directeur à exercer sur une durée quotidienne inférieure à 7h30 par jour.

Les agents recrutés sur des emplois saisonniers ou sur des contrats aidés sont d'emblée placés sur une quotité journalière de 7h00.

Les remplacements pour absentéisme sont placés par le cadre ou responsable de service sur une quotité journalière de 7h00 ou 7h30 de jour et 8h45 de nuit, en fonction des nécessités du service d'affectation.

En fonction de la nature des activités réalisées et des contraintes spécifiques propres à certaines unités, des dérogations à ces bornes horaires peuvent être accordées après avis des instances représentatives du personnel. Cela concerne notamment : l'U.A.U., l'A.O.V., le standard, les équipes de nuit du C.P.H.T. et le service ambulances.

Article 4 : Notion de cycle de travail, horaires de travail et jours RTT

Alinéa 1 - Notion de cycle de travail et durée

Le travail est organisé selon des périodes de référence dénommées cycles de travail définis par service ou par fonctions et arrêtés par le chef d'établissement après avis du CTE et du CHS-CT.

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.

La durée du cycle est fixée à 12 semaines pour les agents à repos variables et 4 pour les autres.

La durée de travail hebdomadaire s'apprécie en moyenne sur la durée du cycle de travail compte tenu des jours de présence effective, des droits à absence et des jours "RTT".

Alinéa 2 - Plannings

Le tableau de service, élaboré par le personnel d'encadrement et arrêté par le chef d'établissement, précise les horaires de chaque agent pour chaque mois.

Il 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.

Alinéa 4 - La durée moyenne de travail sur le cycle

L'obligation de service sur le cycle correspond à la durée quotidienne moyenne (7 heures) multipliée par le nombre de jours ouvrés composant le cycle (c'est à dire déduction faite des repos hebdomadaires et des jours fériés).

Les heures effectuées au delà de la durée quotidienne moyenne sont compensées par des jours "RTT" dans le cours du cycle. Le nombre maximum de jours "RTT" par an est de 15 pour tous les agents.

Tout agent en position d'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.

La période pendant laquelle l'agent bénéficie d'un congé pour raison de santé ne peut générer de temps de repos lié au dépassement de la durée annuelle du travail.

La durée moyenne de travail sur le cycle est égale à 35 heures pour un agent temps plein déduction faite des jours "RTT".

Alinéa 5 - Modalités d'attribution des jours "RTT"

Compte tenu des principes posés aux alinéas précédents du présent article et de ceux décrits dans l'article 2 :

- le nombre maximum de jours RTT par année civile est fixé à 15 pour tous les agents.
- la durée du cycle détermine le nombre moyen de jours RTT à prendre dans le cycle.
- Les jours RTT sont demandés par l'agent et validés par le cadre en fonction des nécessités de service.
- en fonction des fluctuations de l'activité, des nécessités du service et de l'effectif présent, le cadre peut proposer de placer un agent en RTT sur le planning prévisionnel dans la limite de 5 jours par an.

Article 5 : Les heures supplémentaires

Alinéa 1 - Définition

Lorsque les besoins du service l'exigent, les agents peuvent être appelés à effectuer des heures supplémentaires en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail dans les limites fixées par l'article 15 du décret du 4 janvier 2002 modifié susvisé et selon la catégorie à laquelle appartient l'agent.

Ces heures supplémentaires doivent correspondre à une demande de l'employeur d'assurer la continuité du service, ou à une situation d'urgence validée, a posteriori, par le cadre ou responsable de service.

Alinéa 2 – Modalités de compensation

Les heures supplémentaires font l'objet soit d'une compensation horaire donnant lieu à une récupération au moins d'égale durée, soit d'une indemnisation, prévue par le décret du 25 avril 2002 susvisé.

Article 6 : Les repos hebdomadaires

Alinéa 1 - Le nombre de repos hebdomadaires

Le nombre de repos hebdomadaires est de 104 pour une année civile.

Alinéa 2 - Modalités de prise des repos hebdomadaires

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.

Article 7 : Les congés annuels

Alinéa 1 - La durée des congés annuels des agents à temps plein

La durée est appréciée en nombre de jours ouvrés sur la base de 25 jours ouvrés pour l'exercice de fonctions à temps plein, pour une année.

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 2 jours ouvrés par mois ou fraction de mois supérieure à 15 jours ouvrés depuis l'entrée en fonction.

Alinéa 2 - La durée des congés annuels des agents à temps partiels

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.

Alinéa 3 - Congés annuels et Compte Epargne Temps

Les agents peuvent épargner des droits à congés annuels dans la limite de 5 jours par an.

Alinéa 4 - Congés annuels et congés Hors Saison

L'agent qui prend 3, 4 ou 5 jours ouvrés de CA entre le 1^{er} Novembre et le 30 Avril bénéficie d'un jour de congé supplémentaire. Un deuxième jour de congé supplémentaire est attribué à l'agent lorsque ce nombre est au moins égal à 6 jours ouvrés.

Les congés hors saison n'entrent pas dans le décompte de la référence annuelle maximale du temps de travail. (cf. art. 2 al. 2)

Alinéa 5 - Congés annuels et congé de fractionnement

L'agent qui fractionne ses congés annuels en au moins 3 périodes d'au moins 5 jours ouvrés chacune, bénéficie d'un jour de congé supplémentaire.

Alinéa 6 - Modalités d'attribution des congés annuels

Le Chef d'Etablissement arrête le tableau prévisionnel des congés annuels, après consultation des agents concernés et compte tenu des nécessités de service, et met ce tableau à la disposition des intéressés au plus tard le 31 mars de l'année considérée.

L'autorité mentionnée au premier alinéa permet à chaque agent de bénéficier de trois semaines de congés annuels consécutives durant la période d'été, sauf contrainte impérative de fonctionnement du service.

Les agents chargés de famille bénéficient d'une priorité pour le choix des périodes de congés annuels.

L'absence du service au titre du congé annuel ne peut excéder trente et un jours consécutifs.

La durée du congé est calculée du premier au dernier jour, déduction faite des repos hebdomadaires et des jours fériés.

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 autorisation exceptionnelle accordée par l'autorité investie du pouvoir de nomination. Les congés non pris au titre d'une année de service accompli peuvent alimenter un compte épargne temps dans les conditions réglementaires.

Alinéa 7 – Report des congés annuels pour raisons de santé

Le report du congé annuel restant dû au titre de l'année écoulée concerne le fonctionnaire qui, du fait d'un des congés pour raisons de santé prévus par l'article 41 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, n'a pu prendre tout ou partie dudit congé annuel au terme de la période de référence. Ainsi, les congés concernés sont :

- *les congés de maladie*
- *les congés de longue maladie*
- *les congés de longue durée.*
- *le congé de maternité,*
- *le congé de paternité*
- *le congé d'adoption, et à l'issue du congé parental pour ce dernier cas.*
- *les accidents de travail.*

Les agents qui souhaitent obtenir le report de leurs congés n'ont pas à en effectuer la demande expresse. Il revient en effet aux services gestionnaires de les reporter sur l'année N+1.

Le report sur l'année N+1 ne pourra concerner que les congés non pris de l'année précédente et non d'années antérieures à l'année N.

Article 8 : Les jours fériés

Alinéa 1 - Définition

Les jours fériés accordés sont les fêtes désignées comme telles par le décret 2008-8 du 4 janvier 2002 susvisé et définies conformément au calendrier civil de l'année considérée.

Alinéa 2 - Modalités de compensation

Lorsque le jour férié coïncide avec un RH, une compensation du jour férié est accordée aux agents travaillant en repos variable. Aucune compensation n'est accordée lorsque les RH interviennent à dates fixes incluant le samedi et le dimanche. Lorsque les RH interviennent à dates fixes, mais ne comprennent pas simultanément le samedi et le dimanche, la compensation est accordée quand le jour férié coïncide avec le jour ouvré.

Alinéa 2 – Autres jours de congés et autorisations d'absence

Les agents peuvent, le cas échéant et s'ils y sont éligibles bénéficier de jours de congés spécifiques ainsi que d'autorisations d'absence, notamment pour événements familiaux, tels qu'ils sont prévus par la réglementation.

Article 9 : La notion de repos variable

Alinéa 1 - Définition

Sont des agents en repos variable les agents qui travaillent au moins 10 dimanches ou jours fériés pendant l'année civile. En conséquence, les agents qui ne remplissent pas cette condition sont en repos fixes

Alinéa 2 - Durée annuelle de travail des agents en repos variables

Les agents en repos variable ont une durée annuelle de travail effectif réduite à 1582 heures, hors jours de congés supplémentaires (congés hors saison et congé de fractionnement).

Alinéa 2 bis - Repos compensateurs pour les agents travaillant au moins 20 dimanches et jours fériés dans l'année civile

Les agents en repos variable qui effectuent au moins 20 dimanches ou jours fériés dans l'année civile bénéficient de deux jours de repos compensateurs supplémentaires.

Dans ce cas, la référence annuelle du temps de travail effectif est réduite à 1568 heures, hors jours de congés supplémentaires (congés hors saison et congé de fractionnement).

Article 10 : Le travail de nuit

Alinéa 1 - Définition

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.

Sont considérés comme travaillant exclusivement de nuit, les agents qui effectuent au moins 90% de leur temps de travail annuel dans ce cadre horaire.

Alinéa 2 - Durée du travail des agents de nuit

La durée hebdomadaire des agents travaillant de nuit reste fixée à 32 heures 30 minutes, et à 1476 heures annuelles hors jours de congés supplémentaires.

Alinéa 3 - Droits à congés

La durée annuelle de travail précisée à l'alinéa 2 intègre les repos hebdomadaires, les congés annuels ainsi que les jours fériés.

Article 11 : Les agents en servitude d'internat

Alinéa 1 – Définition générale

Sont des agents en servitude d'internat les agents qui exercent leurs fonctions dans les établissements énumérés aux 4°, 5° et 6° de l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 () susvisée, fonctionnant en internat toute l'année, sont appelés à participer de façon régulière aux servitudes nocturnes d'internat auprès des personnes accueillies, et y effectuent au moins 10 surveillances nocturnes par trimestre.*

4° Etablissements publics ou à caractère public relevant des services départementaux de l'aide sociale à l'enfance et maisons d'enfants à caractère social ;

- (*) 5° Etablissements publics ou à caractère public pour mineurs ou adultes handicapés ou inadaptés, à l'exception des établissements nationaux et des établissements d'enseignement ou d'éducation surveillée ;
6° Centres d'hébergement et de réadaptation sociale, publics ou à caractère public, mentionnés à l'article L. 345-1 du code de l'action sociale et des familles ;

Alinéa 2 - Précisions

La circulaire du 18 avril 2002 susvisée précise la précédente définition :

"2.13. Servitudes d'internat dans les établissements sociaux de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986

Les agents en servitude d'internat qui, à l'occasion de surveillances nocturnes, effectuent soit des veilles couchées soit des couchers et/ou des levers d'usagers, sous réserve que leur nombre soit égal ou supérieur à 10 dans le trimestre et que les conditions énoncées à l'article 2 du décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 soient remplies, bénéficient des repos compensateurs prévus par l'article 3 dudit décret. La surveillance nocturne mentionnée à l'article 2 du décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 peut être définie, outre les nuits de veille couchée, comme toute période de travail en service décalé comprenant au moins 2 heures en continu entre 20 et 23 heures à l'occasion d'un coucher ou entre 6 heures et 9 heures à l'occasion d'un lever."

Alinéa 3 – Jours de repos compensateurs supplémentaires

Les agents en servitude d'internat bénéficient de 5 jours ouvrés consécutifs de repos compensateurs supplémentaires pour chaque trimestre, à l'exception du trimestre comprenant la période d'été. Ces jours sont exclusifs de toute compensation des jours fériés coïncidant avec ces repos compensateurs. Ils ne sont pas attribués lorsque l'agent en servitude d'internat est en congé ou en absence autorisée ou justifiée plus de 3 semaines au cours du trimestre civil à l'exception des périodes de formation en cours d'emploi.

Article 12 : Les astreintes

Alinéa 1 - Définition

"L'astreinte" s'entend comme une période pendant laquelle l'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.

*La liste des activités, des services et des catégories de personnels concernés par les astreintes, ainsi que le mode d'organisation retenu, compte tenu de l'évaluation des besoins, notamment du degré de réponse à l'urgence, des délais de route et de la périodicité des appels, est arrêtée par le chef d'établissement après avis du CTE et du CHS-CT, (cf. décision du directeur et avis CTE joints en **annexe 3**).*

Alinéa 2 - Modalités de compensation

Le temps passé en astreinte donne lieu soit à compensation horaire, soit à indemnisation, dans les conditions prévues par le décret du 11 juin 2003 susvisé.

Les modalités générales de recours à la compensation ou à l'indemnisation sont fixées par le chef d'établissement après avis du comité technique d'établissement.

Article 13 : Les personnels d'encadrement

Alinéa 1 - Principe

Les personnels exerçant des fonctions d'encadrement définies par l'Arrêté du 24 avril 2002, peuvent choisir annuellement entre un régime de décompte horaire et un régime de décompte en jours de leur durée de travail. Dans ce dernier cas, ils bénéficient de 20 jours de réduction du temps de travail.

Alinéa 2 - Modalités d'exercice du droit d'option

Le droit d'option des cadres entre le régime de décompte horaire et le régime de décompte en jours de la durée de travail, est formulé par écrit auprès du chef d'établissement.

Il est valable pour une année civile et reconductible par tacite reconduction.

Le régime forfaitaire en jours est exclusif de toute réduction horaire.

Article 14 : Les agents à temps partiel

Préambule

Les dispositions du présent accord ne remettent pas en cause les modalités actuelles de la gestion des demandes d'autorisation de travail à temps partiel qui restent soumises aux règles définies dans l'établissement sur la base des textes législatifs et réglementaires applicables.

Alinéa 1 – Quotités de temps

La durée du service à temps partiel sur autorisation que les fonctionnaires titulaires des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière peuvent accomplir est fixée à 50 %, 60 %, 70 %, 75 %, 80 % ou 90 % de la durée de service que les agents de même grade exerçant à temps plein les mêmes fonctions doivent effectuer en application des dispositions de l'article 1er du décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 modifié relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans les 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.

Alinéa 2 – Quotité journalière des agents à temps partiel

Le principe d'une quotité journalière de 7h30 peut être maintenu, si l'agent le souhaite, dans le cas d'un temps partiel de droit ou thérapeutique sous réserve de l'avis de la médecine du travail.

Pour les autres cas de temps partiel, à la demande motivée de l'agent et après avis motivé du cadre en fonction des nécessités du service, le principe d'une quotité journalière de 7h30 peut également être maintenu par le directeur des Ressources Humaines.

Article 15 : Le compte épargne temps (CET)

Alinéa 1 - Définition du CET

Les agents en activité et comptant au moins une année de service peuvent solliciter l'ouverture d'un CET et être informés annuellement de leurs droits épargnés et consommés. Ce droit est réservé aux agents titulaires et non titulaires, à l'exception des stagiaires.

Alinéa 2 - Alimentation du CET

Il est alimenté au choix de l'agent par une partie des jours de CA non pris, ainsi qu'une partie des jours RTT non pris et des heures supplémentaires non récupérées et non indemnisées.

Alinéa 3 - Principes généraux relatifs à l'ouverture du CET et aux modalités d'utilisation de droits épargnés

Les Principes généraux relatifs à l'ouverture du CET et aux modalités d'utilisation de droits épargnés sont détaillés notamment dans :

- le décret n°2012-788 du 3 mai 2002 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique hospitalière
- l'arrêté du 6 décembre 2012 pris en application du décret susvisé
- la circulaire N° DGOS/RH4/DGCS/2013/42 du 5 février 2013 relative à l'application du décret n° 2012-1366 du 6 décembre 2012 modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne-temps et aux congés annuels dans la fonction publique hospitalière
- les notes d'application diffusées dans l'établissement.

Article 16 : Les garanties

Alinéa 1 - Garantie relative à la durée quotidienne de travail

Pour le travail en continu, la durée quotidienne de travail ne peut excéder 9 heures pour les équipes de jour, 10 heures pour les équipes de nuit. Dans le cas de travail discontinu, l'amplitude de travail ne peut-être supérieure à 10 heures.

Dérogation : *compte tenu des nécessités de service, le directeur peut, après avis du CTE, déroger à ces principes pour certaines unités ou fonctions sans pouvoir dépasser une amplitude de 12 heures.*

Alinéa 2 - Garantie relative au repos entre deux postes de travail

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

Dérogation : Il est possible de déroger à ce principe selon les deux modalités suivantes :

- dérogation à la demande du cadre motivée par la nécessité d'assurer la continuité du service dûment constatée
- dérogation à la demande de l'agent motivée par des raisons personnelles et familiales dûment constatées.

Alinéa 2 - Garantie relative aux repos hebdomadaires

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.

Alinéa 3 - Garantie relative à la durée hebdomadaire de travail

La durée hebdomadaire de travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder 48 heures au cours d'une période de 7 jours.

Dérogation : il peut être dérogé à ce principe en cas de nécessité d'assurer la continuité du service dûment constatée

Clermont, le XX XXXXXX 2017

Le Directeur,

Pour le syndicat CGT,
La Secrétaire,

Pour le syndicat FO,
Le Secrétaire,

S. MARTINO

S. HOUZE

F. DUFOUR

ANNEXE n°1

au dispositif relatif à la réduction du temps de travail sur la base de 35 heures hebdomadaires et à l'organisation du travail au centre hospitalier interdépartemental soumis par le directeur aux instances représentatives du personnel

La liste des fonctions nécessitant une disponibilité obligatoire, prévue au 2^{ème} paragraphe de l'alinéa 3 de l'article 2 est arrêtée ainsi qu'il suit.

1 – temps nécessaire à la restauration inclus dans le temps de travail effectif dans la limite maximale de 30 minutes

Structures extra hospitalières : hôpitaux de jour, CMP et CATTTP.	- Ensemble des agents présents
Services médico-techniques	- technicien de laboratoire présent, les samedi, dimanche et fériés et sur le poste d'après-midi
Services logistiques et techniques	- ambulanciers et personnels roulage en mission - standardistes et agents de la conciergerie - équipe A.O.V.
Tous services	- agents de nuit - personnels en astreinte

2 – temps nécessaire à la restauration inclus dans le temps de travail effectif pour l'intégralité du temps ou de la durée de l'activité

Services de soins	- agents autorisés à prendre un repas thérapeutique - agents en séjour thérapeutique
-------------------	---