



Poste 7323
Portable 06 58 96 23 19
cgt@ch-morlaix.fr

TEMPS DE TRAVAIL OU PASSER LES BORNES IL N'Y A PLUS DE LIMITE.



Dans les établissements de la fonction publique hospitalière, la durée du travail des agents est de 35 heures par semaine, soit une durée annuelle de 1607 heures maximum, sans les heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.

La durée du temps de travail est réduite à 32 h 30 par semaine, soit 1476 heures par an, pour les agents travaillant exclusivement de nuit, au moins 90 % de leur temps de travail annuel.

La durée légale du travail de 1607 heures est réduite pour :

-les agents en repos variable, qui travaillent au moins 10 dimanches ou jours fériés pendant l'année civile.

La durée annuelle de travail effectif est réduite à 1582 heures, hors jours de congés supplémentaires. Les agents en repos variable qui effectuent au moins 20 dimanches ou jours fériés dans l'année civile bénéficient de 2 jours de repos compensateurs supplémentaires.

-Les agents travaillant exclusivement de nuit, qui effectuent au moins 90 % de leur temps de travail annuel en travail de nuit.

La durée annuelle de travail effectif est réduite à 1476 heures, hors jours de congés supplémentaires. Pour les agents qui alternent 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.

La notion de travail effectif

Le 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.

Lorsque le port d'une tenue de travail est rendu obligatoire par le chef d'établissement après avis du CHSCT, le temps d'habillage et de déshabillage est considéré comme temps de travail effectif

L'organisation du travail

Le travail est organisé selon des périodes de cycles de travail, 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 12 semaines, qui sont définis par service. Un agent ne peut pas accomplir plus de 44 heures par semaine.

L'organisation du travail des agents de la fonction publique hospitalière doit respecter les principes suivants :

- **La durée hebdomadaire de travail effectif**, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder 48 heures au cours d'une période de 7 jours
- **Les agents bénéficient d'un repos quotidien de 12 heures consécutives** minimum et d'un repos hebdomadaire de 36 heures consécutives minimum.
- **Le nombre de jours de repos est fixé à 4 jours pour 2 semaines**, 2 d'entre eux, au moins, devant être consécutifs, dont un dimanche.



La durée quotidienne du travail

L'aménagement et la répartition des horaires de travail sont fixés par le chef d'établissement, après avis du CTE.

En cas de travail continu, la durée quotidienne de travail ne peut excéder 9 heures pour les équipes de jour, 10 heures pour les équipes de nuit.

En cas de travail discontinu, l'amplitude de la journée de travail ne peut être supérieure à 10 h 30. Cette durée ne peut être fractionnée en plus de 2 vacations d'une durée minimum de 3 heures.

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 sans que **l'amplitude de la journée de travail ne puisse dépasser 12 heures, temps de transmission compris.**

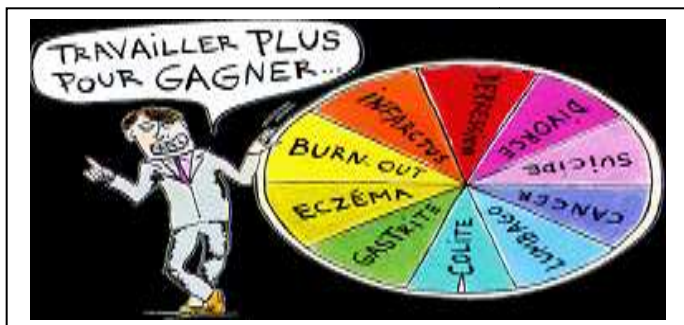
Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 21 heures et 6 heures, ou toute autre période de 9 heures consécutives entre 21 heures et 7 heures.

Les agents bénéficient d'heures ou de jours supplémentaires de repos au titre de la RTT – réduction du temps de travail – qui doit ramener leur durée de travail moyenne à 35 heures hebdomadaires. Le nombre de jours supplémentaires de RTT est calculé en proportion du travail effectif accompli dans le cycle de travail.

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

Tableau de service.

Il doit être porté à la connaissance de chaque agent quinze jours avant son application. Il doit être consultable à tout moment par l'agent. Toute modification de la répartition des heures de travail, donne lieu 48 heures avant sa mise en vigueur à une rectification du tableau de service ainsi qu'à une information immédiate du personnel concerné par cette modification



La décision N°96PA02305 de la Cour Administrative d'Appel de Paris du 1er décembre 1998 a précisé qu'un employeur public ne peut pas mettre en demeure et sanctionner un agent qui refuse de revenir travailler pendant un congé annuel qui lui a régulièrement été accordé.

Un agent de la fonction publique a le droit de disposer de son droit au repos, congés annuels ou RTT, quand ils ont été validés et accordés par l'administration.

Ainsi, il n'existe aucune obligation pour un agent en congés annuels, en repos ou en RTT de revenir travailler dans son établissement.

informations contractuels IDE ET SF!

Le 28 juillet 2015 la direction invitait les trois syndicats a une réunion concernant les primes attribuées aux contractuels, leur suppression étant exigée par la cour des comptes. Lors de cette rencontre la CGT a rappelé le contenu de la circulaire qui stipule que les dispositions prises par les directions ne doivent en aucun cas amener a une baisse de rémunération.

Le lendemain par email la direction nous faisait part de sa décision : **à compter du 1^{er} septembre 2015 tous les IDE et SF contractuels seront recrutés au 2^{ème} échelon, sans condition d'ancienneté.** Pour la CGT le compte n'y est pas, de l'aveu de la direction il y aura une perte de 19,86 € brut /mois. Alors même que la circulaire ministérielle offrait à la direction la possibilité d'instaurer des dispositifs indemnitaires spécifiques, celle-ci décide de passer outre révélant ainsi son manque de courage ou sa pingrerie (instruction N°DGOS/RH4/2015/108 du 2avril 2015.)

