Temps de travail dans la fonction publique hospitalière

Date de création : sans objet Date de mise à jour : août 2017

Synthèse

La durée du travail effectif est fixée, en principe, à 35 heures par semaine, le décompte du temps de travail étant réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1607 heures maximum, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées. La durée du travail peut être aménagée : le travail peut en effet être organisé selon des périodes de référence dénommées cycles de travail, les horaires de travail étant alors définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre un cycle hebdomadaire et un cycle annuel, il peut également être organisé avec des horaires variables. Des garanties sont prévues en faveur des agents, en termes de durée hebdomadaire, de durée quotidienne, d'amplitude de la journée de travail, de travail de nuit, de pause quotidienne, etc. Les salariés des hôpitaux publics, très majoritairement des femmes, peuvent être soumis à de fortes contraintes en termes de rythmes de travail.

Décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002

Durée du travail

Temps de travail dans la fonction publique hospitalière

- Principe : 35 heures
- Dérogations : durée réduite
- Limitation et temps de repos

Temps de travail effectif

- Principe
- Précisions
- Régime des équivalences
- Astreintes

Organisation du travail

- Cycles de travail
- Tableau de service
- Horaires variables
- Le forfait jour
- Les heures supplémentaires

Réduction du temps de travail (RTT)

- Les jours de RTT
- Les conséquences des absences sur la réduction du temps de travail

Compte épargne temps

- Bénéficiaires
- Alimentation du CET
- Utilisation du CET
- Conditions d'indemnisation

Durée du travail

Dans les établissements publics hospitaliers, la durée du travail relève du décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans la Fonction publique hospitalière.

Principe : 35 heures

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.

Décompte du temps annuel de travail
Le décompte des 1 607 h s'établit comme suit :
Nombre de jours de l'année 365 jours
Nombre de jours non travaillés :
• repos hebdomadaire : 104 jours
• congés annuels : 25 jours
• jours fériés : 8 jours
Total : 137 jours - Reste : 228 jours travaillés
228 jours x 7 h = 1 596 h arrondi à 1 600 h OU 228 j / 5 j = 45,6 semaines x 35 h = 1 596 h arrondi à 1 600 h + journée de solidarité 7 h
Total : 1 607 h
A noter que la durée de travail ainsi définie est une durée moyenne en raison du caractère aléatoire du nombre de jours fériés qui peut varier selon les années. En 2014 le nombre de jours fériés s'établissait à 10 de sorte que les obligations de service des agents se trouvaient alors réduites de 2 jours.

Dérogations : durée réduite

La durée du travail est réduite dans les cas suivants :

Repos variable

Sont considérés comme en repos variable, les agents 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.

Travail de nuit

Sont considérés comme travaillant exclusivement de nuit, les 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 1476 heures, soit 32 H 30 par semaine, 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.

Servitude d’internat

Sont considérés comme en servitude d’internat les agents qui exercent leurs fonctions 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.

Ces agents bénéficient de 5 jours ouvrés consécutifs de repos compensateurs supplémentaires pour chaque trimestre, à l'exception du trimestre comprenant la période d'été.

Les jours de repos compensateur 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.

Les établissements concernés sont les établissements publics ou à caractère public relevant des services départementaux de l'aide sociale à l'enfance et maisons d'enfants à caractère social, les établissements publics ou à caractère public pour mineurs ou adultes handicapés ou inadaptés et les centres d'hébergement et de réadaptation sociale, publics ou à caractère public.

La "journée de solidarité"
La journée de solidarité a été instaurée en 2004 pour financer des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées. Le dispositif est applicable aux fonctionnaires et aux agents non titulaires des 3 fonctions publiques.
Elle prend la forme d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée.
Dans la fonction publique d'État, cette journée est fixée par arrêté du ministre, après avis du comité technique ministériel concerné.
Dans la fonction publique territoriale, elle est déterminée par délibération de l'assemblée territoriale, après avis du comité technique.
Dans la fonction publique hospitalière ainsi que pour les médecins, biologistes, odontologistes et pharmaciens, cette journée est fixée par le directeur d'établissement, après avis du comité technique d'établissement.
La journée de solidarité peut être accomplie selon l'une des modalités suivantes :
• travail le Lundi de Pentecôte ou un autre jour férié précédemment chômé autre que le 1er mai,
• suppression d'une journée de RTT,
• toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées, à l'exclusion de la suppression d'un jour de congé annuel (par exemple travail un jour supplémentaire hors temps scolaire pour les enseignants).
À noter que dans les départements de la Moselle, du Haut-Rhin et du Bas-Rhin, l'accord ou, à défaut la décision de l'employeur, ne peut déterminer comme date de la journée de solidarité :
• ni le 1er, ni le 2nd jour de Noël
• ni le Vendredi Saint indépendamment de la présence d'un temple protestant ou d'une église mixte dans les communes.
Pour les agents autorisés à travailler à temps partiel ou occupant un poste à temps non complet, les 7 heures de la journée de solidarité sont proratisées en fonction de la quotité de travail.
Si la journée de solidarité est fixée un lundi, tous les agents sont tenus de l'effectuer ce jour-là, y compris ceux qui ne travaillent pas le lundi sauf à prévoir des modalités différentes selon les agents pour tenir compte de leurs obligations habituelles de service.

Limitation et temps de repos

Encadrement de la durée hebdomadaire du travail

La durée hebdomadaire de travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut pas excéder 48 heures pendant 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, dont 2 au moins doivent être consécutifs et comprendre un dimanche (décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002, art. 6.- Conseil d'Etat, 6 novembre 2013, n° 359501).

Durée quotidienne du travail

En cas de travail continu, la durée quotidienne de travail ne peut pas excéder, sauf contraintes de service particulières :

- 9 heures pour les équipes de jour ;
- 10 heures pour les équipes de nuit.

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

En cas de travail discontinu, l'amplitude de la journée de travail ne peut pas dépasser 10 heures 30 et cette durée ne peut pas être fractionnée en plus de 2 vacations d'au moins 3 heures (Décret 2002-9 du 4 janvier 2002, art. 7).

Une pause de 20 minutes est accordée lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à 6 heures consécutives (Décret 2002-9 du 4 janvier 2002, art. 7 4° voir également, concernant un salarié de droit privé Cass. Soc., 20 février 2013, n° 11-28612).

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, dans tous les cas, excéder 12 heures, temps de transmission compris. Ainsi, par un jugement n° 1001964 en date du 16 février 2012, le Tribunal Administratif de Bordeaux a annulé la décision d'organisation d'un service de réanimation et de surveillance du Centre hospitalier de Libourne en raison du fait que le temps de consigne faisait dépasser la limite maximum des 12 heures.

Temps de travail effectif

Principe

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.

Précisions

Temps de trajet

Le temps de trajet d'un agent pour relier ses différents lieux de travail est assimilé à du temps de travail effectif (Conseil d'Etat, n° 331658, 13 décembre 2010, Commune de Saint-Gély-du-Fesc).

Tenue de travail obligatoire

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.

Périodes de surveillance nocturne

Les périodes de surveillance nocturne en chambre de veille, comprises entre l'heure de coucher et l'heure du lever des patients, dans la limite de 12 heures, sont prises en compte à raison :

- de 3 heures de travail effectif pour les 9 premières heures,
- et d'une 1/2 heure pour chaque heure effectuée au-delà de 9 heures.

En cas d'intervention, le temps de l'intervention est intégralement considéré comme temps de travail effectif, et la durée retenue pour chaque intervention ne peut pas être inférieure à une 1/2 heure.

L'agent soumis à ce régime d'équivalence ne peut pas travailler plus de :

- 48 heures par semaine en moyenne sur une période de 4 mois consécutifs,
- et 12 heures par nuit, sur une période quelconque de 24 heures.

(Voir ci-après : le régime des équivalences).

Régime des équivalences

La mise en place d'un régime d'équivalence permet de dissocier le temps de travail productif des périodes « d'inaction », pendant lesquelles néanmoins l'agent se trouve sur son lieu de travail et à la disposition de son employeur sans pouvoir vaquer librement à ses occupations

personnelles. Cela correspond ainsi à la situation dans laquelle sans qu'il y ait travail effectif, des obligations liées au travail sont imposées aux agents, faisant référence à la notion de temps d'inaction.

Un tel régime a été fixé par l'article 18 du décret n°2002-9 du 4 janvier 2002, dans les établissements sociaux et médico-sociaux pour les personnels qui assurent, en chambre de veille, une période de surveillance nocturne (voir ci-dessus) et complété par le décret n° 2002-1162 du 12 septembre 2002.

Dans ce cas, la période de présence en chambre de veille s'étend de l'heure du coucher à l'heure du lever des personnes accueillies, telles qu'elles sont fixées par le tableau de service, sans pouvoir excéder douze heures. Pour le calcul de la durée légale du travail, chacune de ces périodes est décomptée comme trois heures de travail effectif pour les neuf premières heures et comme une demi-heure pour chacune des heures au-delà de neuf heures. Toutefois lorsque des interventions se révèlent nécessaires, les temps correspondants sont décomptés intégralement comme des temps de travail effectif, sans que la durée prise en compte pour chaque intervention puisse être inférieure à une demi-heure.

Par un arrêt en date du 20 décembre 2006, le Conseil d'Etat a annulé le décret n° 2002-1162 du 12 septembre 2002 en tant qu'il ne fixe pas les limites dans lesquelles doit être mis en œuvre le régime d'équivalence qu'il définit pour garantir le respect de la directive du 23 novembre 1993 en ce qui concerne la durée maximale hebdomadaire de 48 heures en moyenne sur toute période de quatre mois consécutifs (CE, 20 décembre 2006, n° 251657).

Astreintes

Définition

Une période d'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 (Décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002, art. 20).

Le recours aux astreintes a pour objet, pour des corps, des grades ou des emplois dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé de la santé de faire face au caractère exceptionnel de certaines interventions incombant aux établissements dans le cadre de leurs missions de soins, d'accueil et de prise en charge des personnes.

Cette liste est aujourd'hui fixée par l'arrêté du 4 janvier 2002.

Les astreintes visent également à permettre toute intervention touchant à la sécurité et au fonctionnement des installations et des équipements y concourant, lorsqu'il apparaît que ces prises en charge, soins et interventions ne peuvent être effectués par les seuls personnels en situation de travail effectif dans l'établissement (Décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002, art. 20).

Lorsqu'il est fait appel à l'agent, la durée de chaque intervention, temps de trajet inclus, est considérée comme temps de travail effectif (Décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002, art. 20).

Le temps passé en astreinte donne lieu soit à compensation horaire, soit à indemnisation (Décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002, art. 25).

Constitue un travail effectif et non une astreinte le temps pendant lequel un salarié doit se tenir en permanence à la disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles (Cass., soc., 4 mai 1999, n° 96-43037).

Les dispositions des articles 20 à 25 ne sont pas applicables aux astreintes auxquelles sont soumis, en raison de leurs fonctions, les personnels de direction ainsi que les cadres, désignés par le chef d'établissement, qui bénéficient soit d'une concession de logement pour nécessité absolue de service, soit d'une indemnité compensatrice définies par décret (Décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002, art. 20).

Organisation des astreintes

Le chef d'établissement établit, après avis du Comité technique d'établissement (CTE), 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 (Décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002, art. 20).

Les astreintes sont organisées en faisant prioritairement appel à des agents volontaires. Toutefois, ce service ne peut être confié aux agents autorisés à accomplir un service à mi-temps pour raisons thérapeutiques ou aux agents exerçant un service à temps partiel (Décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002, art. 21).

Un service d'astreinte peut être commun à plusieurs établissements. Dans ce cas, une convention, passée entre les différents établissements concernés, définit les modalités d'organisation du service d'astreinte ainsi que celles relatives au remboursement entre les établissements de la compensation financière accordée aux agents (Décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002, art. 22).

Les agents assurant leur service d'astreinte doivent pouvoir être joints par tous les moyens appropriés, à la charge de l'établissement, pendant toute la durée de cette astreinte. Ils doivent pouvoir intervenir dans un délai qui ne peut être supérieur à celui qui leur est habituellement nécessaire pour se rendre sur le lieu d'intervention (Décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002, art. 24).

Durée légale des astreintes

La durée de l'astreinte ne peut excéder 72 heures pour 15 jours.

Cette limite est portée à 120 heures pour les services organisant les activités de prélèvement et de transplantation d'organes.

Un même agent ne peut participer au fonctionnement du service d'astreinte que dans la limite d'un samedi, d'un dimanche et d'un jour férié par mois (Décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002, art. 23).

Compensation des astreintes

Le temps passé en astreinte donne lieu soit à compensation horaire, soit à indemnisation.

Les modalités générales de recours à la compensation ou à l'indemnisation sont fixées par le chef d'établissement après avis du CTE dans les conditions suivantes (Décret n°2003-507 du 11 juin 2003, art. 1) :

- La compensation horaire est fixée au quart de la durée totale de l'astreinte à domicile.
- L'indemnisation horaire correspond au quart d'une somme déterminée par la formule suivante : [1/4 x (traitement brut annuel de l'agent concerné au moment de l'astreinte + indemnité de résidence annuelle)] / 1820. La limite maximale pour ce calcul est l'indice brut 638 ou indice majoré 534. Cette indemnisation peut, à titre exceptionnel, dans un secteur d'activité et pour certaines catégories de personnels, être portée au tiers, lorsque le degré des contraintes de continuité de service est particulièrement élevé dans le secteur et pour les personnels concernés.

La suppression des astreintes à une infirmière salariée par l'employeur d'une clinique ne constitue pas une modification du contrat de travail (Cass. Soc. 13 juillet 2010, n° 08-44092).

Gardes et astreintes des médecins et du personnel médical

Les praticiens hospitaliers, médecins et internes de la fonction publique hospitalière sont soumis à un régime spécifique concernant l'organisation et la rétribution des gardes et astreintes.

Les praticiens hospitaliers perçoivent, notamment, les indemnités suivantes :

- des indemnités de sujétion correspondant au temps de travail effectué, dans le cadre des obligations de service hebdomadaires, la nuit, le samedi après-midi, le dimanche et les jours fériés ;
- des indemnités forfaitaires pour tout temps de travail additionnel accompli, sur la base du volontariat, au-delà des obligations de service hebdomadaires ;
- des indemnités correspondant aux astreintes et aux déplacements auxquels elles peuvent donner lieu.

Les indemnités mentionnées aux deux alinéas précédents sont versées lorsque, selon le choix du praticien, le temps de travail additionnel, les astreintes et les déplacements ne font pas l'objet d'une récupération (Code de la santé publique, art. D. 6152-23-1).

Organisation du travail

Cycles de travail

L'aménagement et la répartition des horaires de travail sont fixés par le chef d'établissement, après avis du comité technique d'établissement (CTE), compte tenu de la nécessité d'assurer la continuité des soins ou de la prise en charge des usagers, les dimanches, les jours fériés et la nuit.

Le travail est organisé selon des périodes de référence dénommées cycles de travail. Les cycles de travail sont définis par service ou par fonctions et arrêtés 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 12 semaines. Le nombre d'heures de travail effectué au cours des semaines composant le cycle peut être irrégulier.

Les cycles sont définis par service ou par fonctions.

Le temps de travail maximum que peut accomplir un agent soumis au cycle de travail est réduit à 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.

Les dispositions de l'article 9 du décret du 4 janvier 2002, qui confient au chef d'établissement le soin d'arrêter des cycles de travail, après avis du CTE ne l'autorisent pas à déroger aux règles édictées par ailleurs par le décret et ce, alors même que le cycle de travail arrêté par le chef d'établissement résulte d'un accord approuvé en CTE (Conseil d'État, n° 359501, 6 novembre 2013).

Tableau de service

Un 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 est porté à la connaissance de chaque agent 15 jours au moins avant son application. Il doit pouvoir être consulté à tout moment.

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 et à une information immédiate des agents concernés.

Horaires variables

La possibilité de travailler selon un horaire variable peut être organisée, sous réserve des nécessités de service, après consultation du comité technique d'établissement dès lors qu'un décompte exact du temps de travail de chaque agent est mis en place (système de contrôle de la présence de l'agent tel qu'horodateur).

L'horaire variable comporte des plages fixes pendant lesquelles la présence d'un effectif déterminé de personnel est obligatoire et des plages mobiles à l'intérieur desquelles l'agent choisit ses heures d'arrivée et de départ.

Le forfait jour

Les personnels de la fonction publique hospitalière exerçant des fonctions d'encadrement,

dont la liste est fixée par l'arrêté du 24 avril 2002, peuvent choisir annuellement entre un régime de décompte horaire et un régime de décompte en forfaits jours de leur durée de travail.

Le forfait jour est fixé à 208 jours travaillés dans l'année. Les personnels de direction et d'encadrement ayant choisi le forfait jour ne peuvent pas récupérer les heures supplémentaires mais doivent bénéficier de 20 jours de RTT (Décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002, art. 12).

Les heures supplémentaires

Définition

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 :

- à la demande du chef de service
- en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail.

Les heures supplémentaires ne sont prises en compte que si un tableau de service a été conçu par l'encadrement, arrêté par le chef d'établissement et qu'il soit compatible avec les cycles de travail fixés par le chef d'établissement après avis du Comité Technique d'Établissement (Conseil d'Etat, 25 février 2011, n° 329841).

Plafonnement

Le quota maximum mensuel est de 15 h par mois, soit 180 heures par an. Un arrêt du Conseil d'Etat du 18 janvier 2011, n° 331068, confirme que les heures supplémentaires effectuées par les agents au-delà du plafond mensuel statutaire des 15 heures mensuelles ne peuvent pas être indemnisées.

Ce plafond est porté à 220 heures par an 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.

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.

Les conditions générales de recours à la compensation horaire ou à l'indemnisation sont fixées par le chef d'établissement après avis du Comité Technique d'Établissement (CTE). Les conditions de la compensation ou de l'indemnisation sont fixées par l'article 7 du décret 2002-598 du 25 avril 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

La rémunération horaire est déterminée en prenant pour base le traitement brut annuel de

l'agent concerné, au moment de l'exécution des travaux, augmenté, le cas échéant, de l'indemnité de résidence.

La somme ainsi obtenue est divisée par 1.820.

Le produit de cette division est ensuite multiplié par :

- 1,25 pour les 14 premières heures supplémentaires,

- 1,27 pour les heures suivantes.

L'heure supplémentaire est majorée :

- de 100 % en cas de travail de nuit,

- des 2/3 en cas de travail les dimanches et jours fériés.

Ces deux majorations ne sont pas cumulables.

Réduction du temps de travail (RTT)

Les jours de RTT

L'agent bénéficie de jours supplémentaires de repos au titre de la réduction du temps de travail (RTT) afin de ramener la durée moyenne de travail à 35 heures hebdomadaires. Le nombre de jours de RTT dépend de la durée de travail effectif accomplie au cours du cycle de travail.

Jours annuel de RTT en fonction de la durée de travail effectif	
Durée hebdomadaire de travail effectif	**Nombre annuel de jours de RTT**
Entre 38 h 20 et 39 heures	20
38 heures	18
37 heures	12
36 heures	6
35 heures 30	3

Il est rappelé qu’un agent ne peut pas effectuer, hors heures supplémentaires, plus de 39 heures hebdomadaires en moyenne sur le cycle, ni plus de 44 heures par semaine en cas de cycle irrégulier.

Les jours de RTT peuvent être pris en dehors du cycle de travail, dans la limite de 20 jours ouvrés par an.

Les conséquences des absences sur la réduction du temps 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 (Décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002, art. 14).

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 (Décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002, art. 14).

Les périodes de congé de maladie ne génèrent pas de RTT. Ce principe a évolué, la jurisprudence a tout d'abord décidé qu'un agent en congé maladie devait être considéré comme ayant accompli ses obligations hebdomadaires de service (CAA Nantes, 31 décembre 2007, n° 07NT02287 - CAA Nantes, 30 juin 2009, n° 09NT00052 – CAA Bordeaux, 16 novembre 2009, n° 8BX02812 – Conseil d'Etat, 30 juin 2006, n° 243766) – Puis l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 (loi de finances pour 2011) a institué le principe inverse, confirmé par un arrêt du Conseil d'Etat du 27 février 2013, n° 355155 précisant que les fonctionnaires en congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée ne peuvent être regardés comme exerçant effectivement leurs fonctions, de sorte que ces congés ne donnent pas lieu à attribution de jours de réduction du temps de travail.

La circulaire DGAFP du 18 janvier 2012 précise les modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011.

Les personnels de direction et les personnels exerçant des fonctions d'encadrement, définies par arrêté, sont soumis à des dispositions particulières.

Compte épargne temps

Lorsque les contraintes de service rendent impossible leur usage, les jours de réduction du temps de travail peuvent être versés sur un compte épargne-temps.

Bénéficiaires

Le compte épargne-temps (CET) est ouvert aux fonctionnaires titulaires ainsi qu'aux contractuels employés depuis au moins un an de manière continue dans la fonction publique hospitalière.

Les personnels médicaux, pharmaceutiques et odontologiques disposent d'un régime particulier.

Alimentation du CET

Le CET peut être alimenté dans une limite totale de 60 jours par :

- des jours de congé annuel, au-delà d'un quota minimum de 20 jours de congé par an qui doivent être utilisés. Les jours de congé bonifié ne peuvent pas être épargnés.
- des heures ou des jours de réduction du temps de travail (RTT),
- des heures supplémentaires si elles n'ont pas fait l'objet d'une compensation horaire ou d'une indemnisation.

Lorsque le CET atteint 20 jours, il n'est plus possible ensuite d'épargner que 10 jours au maximum par an.

Utilisation du CET

Lorsque le nombre de jours en fin d'année sur le CET est inférieur ou égal à 20, ils ne peuvent être utilisés que sous forme de congés.

Lorsque le CET compte plus de 20 jours en fin d'année, les jours au-dessus de 20 peuvent être, en tout ou partie, à la demande du bénéficiaire :

- indemnisés,
- et/ou maintenus sur le CET dans la limite de 10 jours par an,
- et/ou, pris en compte pour la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP).

Les jours maintenus sur le CET ne peuvent être utilisés que sous forme de congés.

Le choix doit être formulé, tous les ans, avant le 1er avril. Il est irrévocable.

En l'absence de toute demande, les jours sont d'office :

- pris en compte au sein de la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) pour les fonctionnaires,
- indemnisés pour les contractuels.

Conditions d'indemnisation

Les conditions d'indemnisation sont fixées par arrêté du 28 août 2009, comme suit :

Indemnisation des jours épargnés	
Classification	**Paiement forfaitaire des jours**
Catégorie C	65 €
Catégorie B	80 €
Catégorie A	125 €

Le paiement s'effectue à hauteur de 4 jours par an jusqu'à épuisement du solde. Si la durée est supérieure à 4 ans, le versement est effectué en 4 fractions annuelles d'égal montant.

Toutefois, si l’agent cesse définitivement ses fonctions ou arrive en fin de son contrat, le solde de l’indemnisation lui est versé à cette date.

Le Ministère du Budget, des Comptes Publics, de la Fonction Publique et de la Réforme de l’Etat a établi une fiche explicative des conditions de transfert de jours CET au RAFP.

L’agent conserve les droits qu’il a acquis au titre du compte épargne-temps, en cas de changement d’établissement, de détachement, de mise à disposition et d’intégration directe dans un des corps, cadres d’emplois ou emplois régis par le statut général de la fonction publique

Lorsqu’un agent, quelle que soit sa position au regard du statut qui lui est applicable, quitte définitivement la fonction publique hospitalière, les jours ou heures accumulés sur son compte épargne temps doivent être soldés avant sa date de cessation d’activités.

En pareil cas, l’administration ne peut s’opposer à sa demande de congés.