

NOTE D'INFORMATION MODIFIEE
Annule et remplace la note du 3/12/2018

**relative à la compensation des remplacements inopinés
et à bref délai de personnels aux HCC**

La présente note d'information modifiée vise à informer les professionnels sur les modifications apportées au dispositif du remplacement « au pied levé » à compter du 1^{er} janvier 2021, et en particulier :

1. L'éligibilité à l'ensemble des modalités de valorisation du dispositif du remplacement inopiné pour les remplacements effectués par les agents des services supports.
2. La précision du circuit de validation pour ces services, avec une appréciation, a priori, de l'opportunité du remplacement par le Directeur Adjoint (ou le cas échéant, le Directeur de garde) en responsabilité sur le secteur.

a. Définition du remplacement inopiné et à bref délai :

Est considéré comme inopiné ou à bref délai un **remplacement** assuré par un agent, sur sollicitation par son **supérieur hiérarchique** (exclusivement), dans les conditions suivantes :

Critère	Règles	Exemples / Exclusions
1/ Délai de sollicitation par le supérieur hiérarchique	<p>Pour un remplacement du lundi au samedi : → la veille où le jour-même</p> <p>Pour un remplacement un dimanche : → l'avant-veille, la veille ou le jour-même</p>	<p><i>Agent sollicité mardi matin pour un remplacement inopiné mardi matin, ou mardi après-midi, ou la nuit de mardi à mercredi, ou mercredi matin ou mercredi après-midi.</i></p> <p><i>Agent sollicité vendredi ou samedi ou dimanche pour un remplacement inopiné de la nuit du samedi au dimanche, du dimanche matin ou du dimanche après-midi.</i></p>
2/ Motif de la sollicitation	<p>Absence inopinée de l'agent initialement prévu au planning, en principe suite à une maladie ou un accident.</p> <p>En tout état de cause, le présent dispositif ne saurait être applicable au-delà des 48 premières heures d'absences de l'agent.</p>	<p><i>Absence d'un agent du mardi au samedi inclus. Supérieur Hiérarchique prévenu le lundi.</i> <i>Le dispositif « pied levé » :</i></p> <ul style="list-style-type: none">- <i>s'applique à la journée et à la nuit du mardi, voire à celle du mercredi si le cadre n'a pu trouver de solution dès le lundi.</i>- <i>Ne s'applique pas au-delà de la nuit du mercredi.</i>

Critère	Règles	Exemples / Exclusions
3/ Situation de l'agent assurant le remplacement	<p>Ne pas être prévu au planning le jour concerné par ledit remplacement.</p> <p>OU</p> <p>Etre inscrit au planning du jour concerné et être sollicité pour changer d'horaires de travail.</p>	<p><i>Un agent en congé, repos ou récupération est sollicité à son domicile vendredi matin pour pallier l'absence l'après-midi du même jour d'un collègue malade.</i></p> <p><i>Un agent prévu au planning le vendredi matin (5h45-14h15) est sollicité pour changer de poste (14h-21h30) <u>ou</u> pour assurer un horaire coupé (7h-11h / 14h30-18h) afin de pallier l'absence l'après-midi du même jour d'un collègue malade.</i></p> <p><i>→ Dans ce cas de figure, les heures effectuées l'après-midi entrent dans le dispositif et pourront faire l'objet d'une valorisation.</i></p>
4/ Durée du remplacement	<p>Dans la limite d'une seule prise de poste, <u>sauf</u> si le remplacement porte sur un samedi et un dimanche continus.</p>	<p><i>Un agent sollicité vendredi matin à son domicile pour un remplacement inopiné vendredi après-midi et samedi après-midi ne bénéficiera de la valorisation prévue que pour l'une des deux prises de poste.</i></p> <p><i>Pour les week-ends, un agent sollicité le vendredi matin ou vendredi après-midi pour effectuer un remplacement le samedi et le dimanche bénéficiera du remplacement inopiné pour chacune de ces deux prises de poste.</i></p>

b. Qui est concerné ? Le personnel volontaire.

Le principe du volontariat pour le remplacement est affirmé. Il ne doit cependant pas aboutir à la constitution de listes limitatives et préétablies d'agents plus facilement disponibles pour un remplacement inopiné en raison de leur âge, de leur sexe, de leur situation familiale, de leur adresse, etc.

En toutes circonstances, la continuité du service doit être assurée.

c. Quel champ d'application de la valorisation d'un remplacement inopiné ?

La compensation d'un remplacement inopiné de personnel à bref délai s'applique de manière identique à toutes les plages de travail effectif, dans la limite d'une seule prise de poste en référence à la définition du paragraphe a. ci-dessus.

Sont exclus du champ d'application :

- **les astreintes,**
 - *Un agent qui assure une astreinte en remplacement d'un autre agent absent ou empêché n'entre pas dans le champ d'application de la présente note et ne bénéficie pas d'une majoration de la compensation en astreinte.*
- **les heures supplémentaires assurées dans la continuité immédiate de la plage de travail** prévue au planning, pour quelque raison que ce soit.
 - *un agent quittant théoriquement son poste à 14h00 et qui est sollicité, en raison d'un retard annoncé ou constaté d'un collègue ou d'une absence, pour poursuivre le travail de 14h00 à 15h00 n'entre pas dans le champ d'application de la présente note et ne bénéficie pas d'une majoration de la compensation horaire.*

d. Quelles sont les modalités de valorisation du remplacement inopiné ?

Au choix de l'agent :

- soit la récupération en temps de travail des heures effectuées, valorisée par un coefficient de majoration,
- soit l'indemnisation en heures supplémentaires du remplacement effectué **dans la limite d'une enveloppe disponible arrêtée par le chef d'établissement.**

NB : Pour une occurrence de remplacement, il n'est pas possible de combiner les deux modalités de valorisation (ex : pour un remplacement d'une durée de 7h, l'agent ne peut pas demander à valoriser 3h sous forme d'indemnisation et 4h sous forme de repos compensateur).

e. Qui est concerné par le dispositif ?

Le dispositif de remplacement au pied levé a pour objet principal de garantir la continuité des soins. Il est donc prioritairement applicable aux personnels des secteurs de soins et médicotechniques.

A compter du 1^{er} janvier 2021, le dispositif est ouvert aux remplacements effectués dans les conditions susmentionnées par les agents des services supports. **L'opportunité d'effectuer le remplacement dans de telles conditions est alors appréciée, en amont de la sollicitation de l'agent, par le Directeur Adjoint en responsabilité sur le secteur (ou le cas échéant par le Directeur de garde) qui en informe la Direction des Ressources Humaines.**

f. Quelles sont les conditions applicables à chacune de ces modalités ?

f.1. La récupération majorée.

Cette modalité consiste à valoriser les heures effectuées par une compensation en temps de travail (repos compensateur). Le calcul de la compensation se fait en appliquant systématiquement le coefficient 1,5 à la durée horaire du remplacement.

Ainsi, par exemple :

- *un remplacement d'une durée de sept heures et trente minutes sur une plage de jour est compensé par une récupération de onze heures et quinze minutes,*
- *un remplacement d'une durée de dix heures sur une plage de nuit est compensé par une récupération de quinze heures,*

f.2. L'indemnisation en heures supplémentaires

La rémunération horaire des heures supplémentaires est encadrée par la réglementation, dont le tableau ci-dessous reprend en synthèse les dispositions :

Période concernée		Base de calcul	Coefficient de majoration	Plafond
JOUR	Semaine	Traitement brut annuel + indemnité de résidence	• 14 premières heures : 1,25 • Heures suivantes : 1,27	<u>20h/mois</u>
	Week-end /férié		1,66*	
NUIT	2*			

* Ces deux majorations ne peuvent se cumuler.

f.3. Comment l'agent exprime-t-il son choix ?

Secteurs de soins et médicotechniques	Autres services supports
<p>Lorsque le cadre de santé sollicite un agent en vue d'assurer un remplacement inopiné, il l'interroge quant à la modalité de valorisation souhaitée.</p> <p>En cas de demande d'indemnisation en heures supplémentaires, le cadre de santé s'assure du respect du plafond horaire mensuel réglementaire (voir tableau en e.2.).</p> <p>Cette vérification effectuée le cadre valide et organise le remplacement.</p> <p>Pour le suivi du dispositif et la mise en œuvre de l'indemnisation le cas échéant, le cadre renseigne le choix de l'agent dans le formulaire prévu à cet effet.</p> <p>Le formulaire, visé par le Cadre Supérieur de Santé (visa non requis le week-end), puis à la Direction de la Coordination des soins. Il est ensuite adressé à la Direction des Ressources Humaines.</p>	<p>L'opportunité du remplacement est validée, en amont du déclenchement de la procédure de sollicitation de l'agent, par le directeur adjoint en charge du secteur (ou, le cas échéant, le Directeur de garde). Il en informe la Direction des Ressources Humaines.</p> <p>Une fois l'opportunité du remplacement attestée, le supérieur hiérarchique qui sollicite un agent en vue d'assurer un remplacement inopiné l'interroge quant à la modalité de valorisation souhaitée.</p> <p>En cas de demande d'indemnisation en heures supplémentaires, le supérieur hiérarchique s'assure du respect du plafond horaire mensuel réglementaire (voir tableau en f.2.).</p> <p>Pour le suivi du dispositif et la mise en œuvre de l'indemnisation le cas échéant, le choix de l'agent est inscrit dans le formulaire prévu à cet effet. Il est ensuite adressé à la Direction des Ressources Humaines.</p>

La non-conformité aux règles ainsi établies rend inapplicable le dispositif de récupération ou d'indemnisation.

g. Quelle date d'effet ?

La présente note s'applique à compter du **1^{er} janvier 2021**.

h. Quel suivi ?

Un suivi de l'utilisation du dispositif est effectué par la Direction des Ressources Humaines pour s'assurer du respect des règles et de sa soutenabilité financière.

Le Directeur des Hôpitaux Civils,

Signé

Christine FIAT