
 Hôpitaux Civils de Colmar	Hôpitaux Civils de Colmar Document d'organisation	Réf. : ORGA-00053 Version : 003
	Règlement Intérieur Gestion du Temps de Travail (RI GTT) 2024	Application : 05/04/2024
	Page 1 sur 39	

SOMMAIRE


Fiche 1 : Temps de travail	4
A. Préambule.....	4
B. Définition du temps de travail	4
C. Durée annuelle du temps de travail	4
D. Durée quotidienne du travail.....	6
E. Temps de pause.....	7
F. Le cycle de travail.....	7
1. Composition du cycle de travail	7
2. Heures supplémentaires et gestion des compteurs	8
G. Aménagement de la réduction du temps de travail (RTT)	9
H. Tableau de service et planification	10
1. Planning projeté	10
2. Planning du mois à venir	10
3. Planning réalisé	11
I. Grève.....	11
J. Valorisation d'une journée absence dans OCTIME.....	11
Fiche 2 : Absences	12
A. Congés pour raison de santé	12
B. Congé de maternité, de paternité et d'adoption et congés pathologiques.....	14
C. Tableau récapitulatif des impacts liés aux différentes absences.....	17
D. Les autorisations spéciales d'absence (ASA)	17
1. Autorisations spéciales d'absence pour événements familiaux.....	18
2. Autorisations spéciales d'absence et congés exceptionnels pour autres événements	19
3. Autorisations d'absence pour fonctions publiques électives.....	20
4. Autorisation d'absence liées à l'activité syndicale	21
5. Autorisations d'absence liées à l'activité réserviste	22
6. Autorisations d'absences diverses.....	23
Fiches 3 : Congés	24
A. Congés annuels.....	24
B. Les congés habillage/déshabillage.....	25
C. Les congés soumis à condition	25

REDACTEUR(S)	VERIFICATEUR(S)	APPROBATEUR(S)
Eléonore BENEL	Catherine ROMMEVAUX	Catherine ROMMEVAUX

1.	Le congé hors saison.....	25
2.	Le congé de fractionnement.....	25
3.	Les repos compensateurs pour dimanches ou fériés travaillés	26
4.	Les congés bonifiés	26
D.	RTT.....	26
E.	Planification des congés.....	27
1.	Congés annuels et jours d’habillage/déshabillage.....	27
2.	RTT.....	27
3.	Report et solde	28
F.	Les jours fériés.....	30
1.	Désignation des jours fériés.....	30
2.	Planification des jours fériés.....	30
G.	CET.....	30
Fiche 4 : CET.....		31
A.	Définition du compte épargne temps (CET).....	31
1.	Personnels concernés	31
2.	Distinction entre deux CET : le CET stock et le CET pérenne.....	31
B.	Comment créer un CET ?.....	31
C.	Comment alimenter un CET ?.....	32
1.	Concernant le CET stock.....	32
2.	Concernant le CET pérenne.....	32
D.	Comment utiliser des jours de congés issus du CET ?	32
E.	Modalités de valorisation du CET dans l’outil GTT	33
1.	Alimentation.....	33
2.	Utilisation du CET	33
F.	Situations particulières.....	33
1.	Changement de population.....	33
2.	Changement d’établissement et cessation de fonction	33
Fiche 5 : Astreintes.....		34
A.	Définition.....	34
B.	Agents concernés.....	34
C.	Durée et planification.....	35
D.	Compensation.....	35

 Hôpitaux Civils de Colmar	Hôpitaux Civils de Colmar Document d'organisation	Réf. : ORGA-00053 Version : 003
	Règlement Intérieur Gestion du Temps de Travail (RI GTT) 2024	Application : 05/04/2024
		Page 3 sur 39

E. Astreintes de direction.....	35
Fiche 6 : Temps partiel et temps non complet	36
A. Définition du temps partiel.....	36
B. Agents concernés.....	36
C. Types de temps partiel	36
1. Temps partiel de droit.....	36
2. Temps partiel sur autorisation.....	37
3. Temps partiel pour raisons thérapeutiques.....	37
4. Temps partiel de congé de solidarité familiale.....	38
D. Suspension du temps partiel.....	38
E. Définition du temps non complet	38
F. Valorisation théorique du temps partiel et du temps non complet sur la base hebdomadaire réglementaire de l'accord local des Hôpitaux Civils de Colmar	39

	Hôpitaux Civils de Colmar Document d'organisation	Réf. : ORGA-00053 Version : 003
	Règlement Intérieur Gestion du Temps de Travail (RI GTT) 2024	Application : 05/04/2024
		Page 4 sur 39

Fiche 1 : Temps de travail

Références

- Décret 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 86-33 du 9 janvier 86 portant disposition statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.
 ⇒ Articles 1, 2, 3, 4, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13 et 15.
- Accord local des HCC du 21/12/2001
- Règlement du Volume Horaire Mensuel des Hôpitaux Civils de Colmar
- Note de service
- Note d'information modifiée à la compensation des remplacements inopinés et à bref délai des personnels des HCC du 27/12/2020

A. Préambule

Octime est le seul outil de gestion du temps de travail du personnel non médical aux Hôpitaux Civils de Colmar, à compter du 01/01/2020. Les instances compétentes des Hôpitaux Civils de Colmar seront consultées à l'occasion de chaque modification des règles de gestion du présent document.

Un comité de suivi relatif à la mise en œuvre d'un outil de gestion du temps de travail aux Hôpitaux Civils de Colmar est mis en place à compter du 1^{er} janvier 2020.


B. Définition du temps de travail

Est considéré comme temps de travail effectif :

- 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 ;
- le temps durant lequel 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 ;
- Lorsque le port d'une tenue de travail est rendu obligatoire par le chef d'établissement, le temps d'habillage est considéré comme temps de travail effectif.

C. Durée annuelle du temps de travail

La durée du travail est fixée à 35h par semaine [...] ; selon l'accord local, la durée hebdomadaire moyenne de travail de référence aux HCC est fixée à 36h.

 Hôpitaux Civils de Colmar	Hôpitaux Civils de Colmar Document d'organisation	Réf. : ORGA-00053 Version : 003
	Règlement Intérieur Gestion du Temps de Travail (RI GTT) 2024	Application : 05/04/2024
		Page 5 sur 39

Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1607 heures maximum, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.

Elle est proratisée en fonction de la quotité de temps de travail.

L'obligation annuelle de travail est définie par le décret n°2002-9. Elle varie selon les situations suivantes :

- Agent repos fixes :

- agent qui travaille moins de 10 dimanches ou jours fériés durant l'année civile et dont les repos hebdomadaires sont généralement fixés au samedi et au dimanche ;

⇒ **base de calcul : 1607 h/an.**

*Soit, pour les HCC en 2023 = (365 jours - 105 RH - 25 CA - nombre de fériés de l'année N tombant sur des jours ouvrés (11) + journée de solidarité) * 7 heures, soit en 2023 : 1575 heures*

- Agent repos variables :

- agent qui travaille au moins 10 dimanches ou jours fériés durant l'année civile ;
NB : Les personnels effectuant uniquement des permanences ou des astreintes les dimanches et jours fériés n'entrent pas dans la catégorie des repos variables.

⇒ **base de calcul: 1582 h/an.**

*Soit, pour les HCC en 2023 = (365 jours - 105 RH - 25 CA - 13 fériés + journée de solidarité) * 7 heures : 1561 heures*

- Agent exclusivement de nuit :

- agent qui effectue au moins 90 % de son temps de travail annuel de nuit ;
- le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 21 h et 6 h ou toutes autres périodes de 9h consécutives entre 21h et 7h ;
- l'obligation de travail hebdomadaire abaissée à 32h30


⇒ **base de calcul: 1476 h/an**

*Soit, pour les HCC en 2023 = (365 jours - 105 RH - 25 CA - 13 fériés + journée de solidarité) * 6,30 heures : 1449 heures30*

- Agent alternant jours et nuits :

- agent qui effectue moins de 90% de son temps de travail annuel de nuit
- chaque nuit réalisée est proratisée à l'obligation hebdomadaire de 32h30. L'obligation annuelle de travail est donc réduite à due concurrence.

-

 Hôpitaux Civils de Colmar	Hôpitaux Civils de Colmar Document d'organisation	Réf. : ORGA-00053
	Règlement Intérieur Gestion du Temps de Travail (RI GTT) 2024	Version : 003
		Application : 05/04/2024
		Page 6 sur 39

- Forfait jour :

- agents au forfait jour non soumis au décompte horaire : personnel de direction et personnels qui ont opté pour le décompte en jours :

⇒ base de calcul: 208 jours/an

Soit, pour les HCC en 2023 = (365 jours – 105 RH – 25 CA – 11 fériés + journée de solidarité – 20 RTT) : 205 jours

Ces calculs varieront en fonction de spécificités annuelles (année bissextile, nombre de fériés).

Durée hebdomadaire de travail

- Elle ne peut excéder 44 heures sur une période de 7 jours glissants, maximum 48 heures en incluant les heures supplémentaires.
- La durée de repos entre deux postes doit être de 12 heures consécutives minimum.
- La durée de repos hebdomadaire est de 36 heures consécutives minimum.
- Le nombre de jours de repos hebdomadaires (RH) est fixé à 4 jours pour 2 semaines, dont deux d'entre eux sont consécutifs et comprenant un dimanche.


D. Durée quotidienne du travail

La **durée quotidienne de travail de référence** est égale à 1/5^{ème} de la durée hebdomadaire soit :

- 7h pour les agents de jour
- 6h30 pour les agents exclusivement de nuit ; les agents considérés exclusivement de nuit sont les agents qui ont effectué sur l'année civile des nuits entre 90% et 100% de leur quotité de temps de travail.

Le travail peut être organisé en :

- Travail continu : la durée quotidienne de travail ne peut excéder 9 heures pour les équipes de jour et 10 heures pour les équipes de nuit. Elle ne peut être inférieure à 3 heures.
- 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 deux vacations d'une durée minimum de 3 heures.
- Horaire dérogoatoire : le chef d'établissement peut, après avis du comité technique d'établissement, déroger à la durée quotidienne du travail fixée pour les agents en travail continu, sans que l'amplitude de la journée de travail ne puisse dépasser 12 heures.

 Hôpitaux Civils de Colmar	Hôpitaux Civils de Colmar Document d'organisation	Réf. : ORGA-00053 Version : 003
	Règlement Intérieur Gestion du Temps de Travail (RI GTT) 2024	Applicatio n : 05/04/2024
		Page 7 sur 39

E. Temps de pause

Le temps de pause se définit comme tel :

- Pour l'ensemble des horaires, lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à 6 heures consécutives une pause d'une durée de 20 minutes est accordée.
- Par exception, pour certains horaires dits du matin de 6 heures ou plus, un forfait de 10 minutes d'habillage/déshabillage peut être accolé aux 20 minutes de pause susmentionnées pour créer un temps de restauration de 30 minutes. Ce temps de restauration se substitue donc au temps de pause. Ils sont exclusifs l'un de l'autre. Ces 30 minutes sont comptabilisées en temps de travail. Les horaires du matin concernés par cette disposition ont été définis en Comité Technique d'Etablissement.
- Le temps de pause n'est pas comptabilisé prorata temporis pour les horaires continus au-delà de 6 heures. La seule exception concerne les horaires en 12 heures qui bénéficient de 40 minutes de pause.

Dans les cas exceptionnels où l'agent, pour des raisons impératives de service, n'aurait pu bénéficier de ce temps, soit de pause, soit de restauration, le cadre en référera à la direction concernée. L'agent pourra alors récupérer ce temps selon des modalités à définir par chaque direction.

Le personnel travaillant en horaires coupés (périodes de 6 heures ou moins) ne dispose pas de la pause de 20 minutes. En revanche, ce personnel dispose de 10 minutes de temps d'habillage-déshabillage sur la journée de travail. Ces 10 minutes sont incluses dans le temps de travail et positionnées lors de la prise de poste. Elles ne sont pas reportables.

F. Le cycle de travail

1. Composition du cycle de travail


Le cycle de travail est une période de référence dont la durée se répète à l'identique d'un cycle à l'autre :

- la durée moyenne hebdomadaire doit être égale à 36 heures ;
- le nombre d'heures de travail effectué au cours des semaines composant le roulement peut être irrégulier, dans la limite de la durée maximum hebdomadaire (cf : Fiche 1.D) ;
- lorsqu'il est déroulé, il constitue **le planning projeté.**

En fonction de comment est positionné le cycle, il peut y avoir un décalage positif ou négatif en fin d'année civile.

Le cycle comporte :

- les postes de travail (horaires, le cas échéant secteur) ;

 Hôpitaux Civils de Colmar	Hôpitaux Civils de Colmar Document d'organisation	Réf. : ORGA-00053 Version : 003
	Règlement Intérieur Gestion du Temps de Travail (RI GTT) 2024	Application : 05/04/2024
		Page 8 sur 39

- les repos hebdomadaires (RH) ;
- les jours non travaillés (JNT) correspondent à l'écart entre 36h et les heures réellement réalisées, permettant ainsi d'obtenir une moyenne de 36h travaillées par semaine. Il s'agit de jours de repos ;
- les repos temps partiel (RP) correspondant à l'ajustement entre la quotité choisie et 100% ;
- les fériés (F), à raison de 1 férié placé toutes les 4 semaines pour les roulements à repos variables, ce qui ramène la durée moyenne hebdomadaire du cycle à 34h22. Les jours fériés ne figurent pas au roulement pour les agents à repos fixe. Pour les agents de nuit à temps plein, la durée moyenne hebdomadaire du roulement est de 31h02.

Le cycle ne comporte pas :

- les RTT ;
- les congés annuels (CA, HS, FR, RC) et les jours d'habillage et déshabillage.


2. Heures supplémentaires et gestion des compteurs

A l'issue d'un cycle, des heures supplémentaires peuvent être générées par :

- un dépassement des bornes horaires prévues, pour continuité de service sur une journée ;
- un remplacement pour continuité de service sur une journée initialement non travaillée, incluant la compensation horaire pour remplacement au pied-levé ;
- les temps de réunion collective ou individuelle ou de formation prévus hors temps de travail, valorisés au temps réel (hors trajet) ;
- la visite médicale du travail, quand elle n'a pas pu être positionnée sur le temps de travail par continuité de service. Pour les personnels de nuit, elle est compensée par 2 heures de service fait. Ce forfait couvre la visite et le déplacement. Ce forfait descend à une heure pour toutes autres convocations. Les visites à l'initiative de l'agent ne sont pas comptabilisées dans le temps de travail.

Gestion des soldes d'heures :


- En préambule, 3 compteurs sont disponibles dans l'outil « gestion du temps de travail » :
 - 1) Le solde N-1 : qui correspond au solde consolidé au 31/12/de l'année N-1
 - 2) Le solde heures année en cours (SHAC) : est un compteur dynamique identifiant le solde prévisionnel au 31/12/ de l'année N exclusivement
 - 3) Le solde global : est un cumul des compteurs 1 et 2 (N-1 + SHAC)

	Hôpitaux Civils de Colmar Document d'organisation	Réf. : ORGA-00053 Version : 003
	Règlement Intérieur Gestion du Temps de Travail (RI GTT) 2024	Application : 05/04/2024
		Page 9 sur 39

- **Gestion du solde N-1** : étant le compteur des heures acquises, ce compteur n'évoluera que par le positionnement de récupération N-1 (R-1). Le cadre peut positionner à son initiative des R-1 pour faire diminuer ce solde jusqu'à 30h, puis le reste est à l'initiative de l'agent en fonction des possibilités du planning. Une fois validé, le cadre ne pourra rectifier ou modifier ces récupérations qu'en cas de nécessité de service justifiée et argumentée. Il a donc une valeur supérieure au reste des desideratas de l'équipe.
 Détails des priorités : **(1 - CA / 2 - R-1 / 3- RTT / 4 - R / 5 - JNT)**
- **Gestion du SHAC** : La grande majorité des cycles génère dès le début d'année un SHAC positif. Ce solde positif est lié à la moyenne hebdomadaire du cycle qui est régulièrement légèrement supérieure aux 36 heures préconisées. Ce solde n'est en aucun cas un acquis et il convient pour le cadre de le ramener au plus proche de 0 par des ajustements de plannings et des positionnements de récupérations (R) à répartir sur l'année dès que les congés annuels sont planifiés et validés. L'agent peut négocier avec son encadrement les périodes durant lesquelles il souhaite en bénéficier. Une fois validées, le cadre veillera à les maintenir autant que possible.
- **Gestion du solde global** : l'objectif pour les gestionnaires de planning est de faire tendre le solde global vers 0. Il est donc important de préciser que le SHAC représente la marge de manœuvre pour compenser un solde N-1 négatif. Exemple : un agent a un solde N-1 à -20 heures. L'objectif sera de générer un SHAC à + 20 heures pour obtenir un solde global à 0. **En aucun cas, des R ou R-1 ne pourront être positionnés ou validés par le cadre si le solde global est négatif.**
- **l'alimentation du CET** : les heures supplémentaires disponibles dans le compteur N-1 pourront venir abonder un CET à la demande de l'agent. Les heures seront défactuées dans les compteurs de soldes et seront créditées au compteur CET. A la seule condition que l'alimentation n'entraîne pas de solde global négatif.

G. Aménagement de la réduction du temps de travail (RTT)

Les journées de RTT permettent la récupération d'heures réalisées en sus de l'obligation hebdomadaire de 35h. Les jours de RTT ne sont pas inclus dans l'obligation annuelle de travail, sauf pour les forfaits jour. Ils sont valorisés à hauteur du temps de travail initial réalisé de la journée.

 Hôpitaux Civils de Colmar	Hôpitaux Civils de Colmar Document d'organisation	Réf. : ORGA-00053 Version : 003
	Règlement Intérieur Gestion du Temps de Travail (RI GTT) 2024	Application : 05/04/2024
		Page 10 sur 39

Nombre de jours RTT :

Agents à repos fixe et à repos variable au décompte horaire :

- 6 jours par an pour une durée de 36 heures hebdomadaires ;
- En cas de présence incomplète sur l'année (agents entrants ou sortants en cours d'année), 0.5 jour de RTT est accordé si l'agent est présent 15 jours dans le mois (à partir du 16^{ème} jour de présence) ;
- le nombre de RTT est proratisé au temps de travail réalisé;
- l'absence pour maladie ne génère pas de RTT, hormis pour les 7 premiers jours calendaires de maladie.

Agents au forfait jour :

- les personnels au forfait jour bénéficient de 20 jours de RTT ;
- le nombre de RTT est proratisé au temps de travail ;
- l'absence pour maladie ne génère pas de RTT.

Agents de nuit au décompte horaire :

- les agents exclusivement de nuit n'ouvrent pas droit à la RTT.

H. Tableau de service et planification

1. Planning projeté


Le planning projeté est constitué de la répétition des cycles de travail. Il permet de garantir la justesse des compteurs annualisés. Il est modifiable et ne tient pas lieu de planning du mois à venir.

Le planning projeté garantit les règles de planification relatives à la durée annuelle du travail (1.B.), à la durée hebdomadaire du travail (1.C) et à la durée quotidienne du travail (1.D).

2. Planning du mois à venir

Le planning du mois à venir est issu de l'ajustement du planning projeté au regard des événements qui s'y rajoutent : congés ; autorisations spéciales d'absences accordées, absences prévisionnelles, formations, modifications d'horaires, maintien de l'horaire du planning projeté, échanges entre agents.

Le planning du mois à venir garantit **autant que possible** les règles de planification relatives à la durée annuelle du travail (fiche 1.point B.), à la durée hebdomadaire du travail (fiche 1.point C) et à la durée quotidienne du travail (fiche 1.point D).

 Hôpitaux Civils de Colmar	Hôpitaux Civils de Colmar Document d'organisation	Réf. : ORGA-00053
	Règlement Intérieur Gestion du Temps de Travail (RI GTT) 2024	Version : 003
		Application : 05/04/2024
		Page 11 sur 39

Il est élaboré par l'encadrement dans les conditions suivantes :

- Diffusion 15 jours avant son application ;
- Une fois que le planning du mois à venir est validé et porté à la connaissance de l'agent, toute modification de ce planning doit recueillir l'accord de l'agent. Cette modification doit être réalisée 48h avant son application, sauf en cas de contrainte impérative de fonctionnement de service ;

Gestion des remplacements inopinés :

- Le personnel de la filière administrative ou technique (hors personnel paramédical) est géré par le dispositif RPL (cf : Procédure « Remplacements au Pied Levé » (RPL)
- Le personnel paramédical est géré par le dispositif PERMUTEO.

3. Planning réalisé

Il s'agit du planning effectivement exécuté à la fin de chaque mois.

La continuité de service doit permettre d'assurer sans interruption la sécurité de l'activité. Cette sécurité, ainsi garantie, s'applique aussi bien au public accueilli qu'aux personnels et aux infrastructures. L'application de la continuité du service doit se faire dans le respect de la réglementation.


I. Grève

L'agent en grève subit une retenue salariale pour chaque heure de grève. Il convient en conséquence de lui attribuer en service fait le total des heures prévues au planning.

L'agent en grève est considéré comme n'ayant pas travaillé. Les agents assignés se déclarant comme grévistes mais ayant travaillé ne subissent pas de retenue salariale.

J. Valorisation d'une journée absence dans OCTIME

Motifs de l'absence	Agent à 100%	Agent à 90%	Agent à 80%	Agent à 60%	Agent à 50%
CA/HS/FR/H B	7h	6h18	5h36	4h12	3h30
RTT	7h12	7h12	7h12	7h12	7h12
JNT/RH	0h	0h	0h	0h	0h

 Hôpitaux Civils de Colmar	Hôpitaux Civils de Colmar Document d'organisation	Réf. : ORGA-00053 Version : 003
	Règlement Intérieur Gestion du Temps de Travail (RI GTT) 2024	Applicatio n : 05/04/2024
		Page 12 sur 39

Fiche 2 : Absences


Références

- Décret 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 8633 du 9 janvier 86 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.
 - Articles 14
- Code du travail : Article L3142-81
- Instruction ministérielle n° 7 du 23 mars 1950 concernant l'application des dispositions des articles 86 et suivants du statut général relatives aux congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence
- Circulaire n° DH/8D N° 84-58 du 07 décembre 1984 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées au personnel des établissements mentionnés à l'article L. 792 du code de la santé publique pour soigner un enfant malade ou en assurer momentanément la garde
- Circulaire DH/FH1/DASITS 3 n° 96-152 du 29 février 1996 relative au congé de maternité ou d'adoption et aux autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires, les agents stagiaires et les agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière
- Circulaire n° NOR MFPF1202031C 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 (réduction des jours de RTT en cas de congés pour raison de santé)
- Circulaire du 24 mars 2017 relative aux autorisations d'absence dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation
- Lettre DH/FH 1 n° 24884 du 1er mars 2000 concernant la position statutaire d'un agent participant à un jury d'assises
- Arrêté du 14 janvier 2005 fixant les modalités d'intervention des personnels des établissements publics de santé à des actions de coopération internationale humanitaire à titre individuel
- Accords locaux des HCC du 21/12/2001
- Note de service

A. Congés pour raison de santé

Sont inclus les congés de maladie ordinaire, pour accident de travail, pour maladie professionnelle, les congés de longue maladie et les congés de longue durée.

Dans le cas d'une absence continue, le congé de maladie prend la valeur de la journée prévue sur le planning durant les 7 premiers jours calendaires.

 Hôpitaux Civils de Colmar	Hôpitaux Civils de Colmar Document d'organisation	Réf. : ORGA-00053 Version : 003
	Règlement Intérieur Gestion du Temps de Travail (RI GTT) 2024	Application : 05/04/2024
		Page 13 sur 39

A l'issue de cette période, les jours de congé de maladie (hors RH et jours fériés) prennent la valeur moyenne hebdomadaire d'une journée, soit :

- 7h pour un temps plein de jour
- 6h30 pour un temps plein de nuit
- 1 jour pour un temps plein forfait jour

NB : Le congé maladie ne génère ni de RTT, ni de temps de récupération.


En cas de prolongation de l'arrêt, la période est considérée comme continue.

Lorsque le congé pour raison de santé se substitue à des jours de congés annuels, de RTT ou de récupération d'heures supplémentaires, ces jours sont reportés à une date ultérieure. Les jours non travaillés intégrés au roulement, ainsi que les fériés qu'ils soient fixes ou intégrés au cycle, ne sont pas reportables.

En cas de maladie ordinaire dans le cadre d'une ALD (Affection Longue Durée), un seul jour de carence sur trois années peut être déduit, même en cas de plusieurs arrêts durant cette période.

Les conditions de prise en compte des frais de transport et du temps de déplacement dans le cadre d'une expertise médicale diligentée par l'administration sont les suivantes :

- Le coupon intégré à la convocation transmis par la DRH est à remplir par le professionnel et doit être transmis au secrétariat de la DRH.
- **Pour les frais de transport :** uniquement hors de la zone de résidence administrative (COLMAR) sur la base du tarif SNCF ou du véhicule personnel s'il n'existe pas de desserte.
- **Pour la prise en compte du temps de déplacement :** Concerne uniquement les agents n'étant pas en absence pour maladie, AT, MP au jour de l'expertise et uniquement les rendez-vous hors de la zone de résidence administrative (COLMAR) :
 - 1 heure forfaitaire si la distance entre COLMAR et la ville où se déroule l'expertise est inférieure ou égale à 45 kms.
 - 2 heures forfaitaires si la distance entre COLMAR et la ville où se déroule l'expertise est supérieure à 45 kms.
 - 1/2 heure forfaitaire pour la prise en compte du temps de consultation.

 Hôpitaux Civils de Colmar	Hôpitaux Civils de Colmar Document d'organisation	Réf. : ORGA-00053
	Règlement Intérieur Gestion du Temps de Travail (RI GTT) 2024	Version : 003
		Application : 05/04/2024
		Page 14 sur 39

B. Congé de maternité, de paternité et d'adoption et congés pathologiques

Congé maternité :

Vous devez être en position d'activité, de détachement ou de congé parental pour bénéficier du congé de maternité. Votre demande doit être accompagnée d'un certificat établi par le médecin ou la sage-femme qui suit votre grossesse et qui atteste de l'état de grossesse et précise la date présumée de l'accouchement.

Naissance d'un enfant

Durée du congé de maternité selon le nombre d'enfants déjà à charge.

Statut de l'enfant à naître	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal	Durée totale du congé maternité
1 ^{er} enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
2 ^{ème} enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
3 ^{ème} enfant ou plus	8 semaines	18 semaines	26 semaines

Naissance multiple

Durée du congé de maternité selon le nombre d'enfants à naître.

Nombre d'enfants à naître	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal	Durée totale du congé maternité
2	12 semaines	22 semaines	34 semaines
3 ou plus	24 semaines	22 semaines	46 semaines

Vous pouvez renoncer à une partie de votre congé, mais vous devez obligatoirement cesser de travailler au moins 8 semaines dont 6 après l'accouchement.


Allongement du congé postnatal

Vous pouvez demander le report d'une partie du congé prénatal après l'accouchement sous couvert d'un certificat établi par le médecin ou la sage-femme qui suit votre grossesse.

La durée du report peut être de 3 semaines maximum.

Votre demande de report ne peut pas être refusée par l'administration.

Le report n'est pas accordé en cas de grossesse multiple.

 <p>Hôpitaux Civils de Colmar</p>	<p>Hôpitaux Civils de Colmar Document d'organisation</p>	<p>Réf. : ORGA-00053 Version : 003 Application : 05/04/2024</p>
	<p>Règlement Intérieur Gestion du Temps de Travail (RI GTT) 2024</p>	<p>Page 15 sur 39</p>

Allongement du congé prénatal

Dans certains cas, vous pouvez reporter une partie de votre congé postnatal sur le congé prénatal, sur avis médical :

- À partir du 3^e enfant, vous pouvez reporter 2 semaines maximum sur votre congé prénatal. Le congé total est alors de 10 semaines avant et 16 semaines après la naissance.
- Pour la naissance de jumeaux, vous pouvez reporter 4 semaines maximum sur votre congé prénatal. Le congé total est alors de 16 semaines avant et 18 semaines après la naissance.

Congés supplémentaires en cas de grossesse pathologique

Vous pouvez demander à bénéficier de périodes supplémentaires de congé de maternité en cas d'état pathologique lié à votre grossesse (grossesse pathologique) ou à l'accouchement :

- 2 semaines avant le début du congé prénatal (ce congé supplémentaire peut être prescrit à tout moment de la grossesse, à partir de sa déclaration, et être pris en une ou plusieurs périodes)
- 4 semaines après le congé postnatal

Votre demande doit être accompagnée d'un certificat établi par le médecin ou la sage-femme qui suit votre grossesse.

Comment le congé est-il rémunéré ?

Vous êtes rémunéré(e)s à 100% lors de votre congé maternité.


Votre traitement indiciaire, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement (SFT) (si vous avez déjà au moins 1 enfant) et les différentes primes liées à votre grade vous sont versées en intégralité.

Pour les agents fonctionnaires, il est à noter que les agents en état de grossesse ne se verront plus appliquer de jour de carence pour les arrêts de maladie ordinaire prescrits après leur déclaration de grossesse.

Congé de paternité

Que vous soyez fonctionnaire stagiaire, titulaire ou contractuel, vous avez droit à un congé de paternité et d'accueil après la naissance d'un enfant, si vous êtes le père.

Vous avez aussi droit à ce congé si vous vivez en couple : Mariage, Pacs ou Concubinage (union libre) avec la mère de l'enfant

 <p>Hôpitaux Civils de Colmar</p>	<p>Hôpitaux Civils de Colmar Document d'organisation</p>	<p>Réf. : ORGA-00053 Version : 003 Application : 05/04/2024</p>
	<p>Règlement Intérieur Gestion du Temps de Travail (RI GTT) 2024</p>	<p>Page 16 sur 39</p>

Naissance d'un enfant

La durée du congé est fixée à 25 jours calendaires

Sur ces 25 jours calendaires, 4 doivent obligatoirement être pris consécutivement et immédiatement après le congé de naissance de 3 jours.

Vous pouvez choisir de prendre la période restante de 21 jours calendaires de manière continue ou fractionnée en 2 périodes maximum d'au moins 5 jours chacune.

Ces 21 jours doivent être pris dans les 6 mois suivant la naissance.

Quand l'enfant est immédiatement hospitalisé après sa naissance dans une unité de soins spécialisée, la période de congé de 4 jours consécutifs peut être prolongée, pendant la durée de l'hospitalisation, dans la limite de 30 jours consécutifs.

Naissance multiple

La durée du congé est fixée à 32 jours calendaires : Correspond à la totalité des jours du calendrier de l'année civile, du 1er janvier au 31 décembre, y compris les jours fériés ou chômés maximum.

Sur ces 32 jours calendaires, 4 doivent obligatoirement être pris consécutivement et immédiatement après le congé de naissance de 3 jours.

La période restante de 28 jours calendaires peut être fractionnée en 2 périodes d'au moins 5 jours chacune.

Ces 28 jours doivent être pris dans les 6 mois suivant la naissance.

Vous devez en faire la demande. L'administration ne peut pas refuser cette prolongation.


Dans les 8 jours suivant l'accouchement, vous devez transmettre toute pièce justifiant la naissance de l'enfant.

Un mois avant la prise de la période des 21 ou 28 jours, vous devez confirmer à votre chef de service vos dates de congé et, en cas de fractionnement de cette période, les dates de chacune des 2 périodes. Votre traitement indiciaire, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement (SFT) (si vous avez déjà au moins 1 enfant) et les différentes primes liées à votre grade vous sont versés en intégralité.

Les congés de maternité, de paternité et d'adoption et congés pathologiques prennent la valeur d'1/5 de la durée hebdomadaire réglementaire.

Aménagement des horaires de travail pour femmes enceintes

Les femmes enceintes peuvent demander à bénéficier d'un allègement de l'horaire journalier dans la limite d'une heure par journée travaillée. Lorsque le temps partiel est appliqué à la journée de travail, la durée d'allègement journalière est proportionnée à la quotité de travail de l'agent. Ce dispositif est applicable à partir du 3^{ème} mois de grossesse, sur demande de l'agent et selon les continuités de service.

 Hôpitaux Civils de Colmar	Hôpitaux Civils de Colmar Document d'organisation	Réf. : ORGA-00053
	Règlement Intérieur Gestion du Temps de Travail (RI GTT) 2024	Version : 003
		Applicatio n : 05/04/2024
		Page 17 sur 39

Exemple : un agent qui effectue 50 % de son temps de travail en demi-journées bénéficiera de 30 minutes par jour. A contrario, un agent qui effectue 50% de son temps de travail en journée complète bénéficiera d'une heure par journée travaillée.

L'heure peut être découpée en 4 périodes de 15 minutes, 2 périodes de 30 minutes ou une période d'une heure. Elle n'est pas cumulable.

Cette heure dite « femme enceinte » est portée au planning pour information.

C. Tableau récapitulatif des impacts liés aux différentes absences


Les absences peuvent entraîner une répercussion sur le temps de travail et/ou sur la paie, à savoir :

Type d'absence	Jour de carence	Prime de service	RTT	OCTIME	Congés annuels	Avancement d'échelon
Maladie Ordinaire	1/30 ^{ème}	1/140 ^{ème} par jour d'absence	Ne génère pas de droit à RTT	Les 7 1 ^{er} jours d'absence n'impactent pas le planning de base. A compter du 8 ^{ème} jour d'absence, l'absence est valorisée à hauteur de 1/5 ^{ème} de la quotité de temps de travail de l'agent.	Acquis	Pas d'impact
CLM	Pas de carence					
CLD	Pas de carence					
AT/MP	Pas de carence	Pas d'impact sauf absence complète de l'agent sur l'année				

D. Les autorisations spéciales d'absence (ASA)

Ces autorisations d'absences sont soumises à l'accord de l'administration, sous réserve des nécessités de service et ne sont pas accordées de droit aux agents concernés.

Ces jours peuvent être accordés à tous les agents titulaires, stagiaires et contractuels.

 Hôpitaux Civils de Colmar	Hôpitaux Civils de Colmar Document d'organisation	Réf. : ORGA-00053
	Règlement Intérieur Gestion du Temps de Travail (RI GTT) 2024	Version : 003
		Application : 05/04/2024
		Page 18 sur 39

Les ASA sont valorisées à 1/5^{ème} de la durée moyenne hebdomadaire de l'agent et sont accordées sous réserve de continuité de service.

Si l'agent est en repos hebdomadaire, férié, congés annuels ou en congés maladie lorsque survient l'évènement, l'ASA ne se substitue pas et ne génère donc pas de prolongation de durée d'absence (hors naissance/décès d'un parent au 1^{er} degré).

Un délai de route d'une journée pour les agents en forfait jour et 7 heures pour les agents en décompte horaire est accordé lorsque l'évènement générateur de l'autorisation spéciale d'absence se situe à plus de 400 kilomètres. Ce délai de route est un évènement directement accolé à l'ASA qui le génère.

1. Autorisations spéciales d'absence pour événements familiaux

- Pour mariage ou PACS de l'agent

5 jours consécutifs dans les jours entourant le mariage/PACS. NB : si des jours ont été octroyés au titre du PACS, il n'en sera pas octroyé au titre d'un mariage avec la même personne.

- Pour mariage ou PACS d'un enfant

1 jour à prendre au plus proche de la date de l'évènement/PACS NB : si des jours ont été octroyés au titre du PACS d'un enfant, il n'en sera pas octroyé au titre du mariage du même enfant avec la même personne.

- Pour décès d'un parent ou allié au deuxième degré


- conjoint (marié ou PACSé), père, mère, enfant, dont la filiation est établie au moment où survient l'évènement (PACS ou mariage) → 3 jours ouvrés consécutifs comprenant obligatoirement le jour de l'enterrement (hors RH et jours fériés)
- beaux-parents, frère, sœur, grands-parents, petits-enfants, beau-frère, belle-sœur → 1 jour à prendre au plus proche de la date de l'enterrement

- Pour décès d'un enfant ou d'une personne à charge effective et permanente

- de moins de 25 ans → 7 jours ouvrés + 8 jours complémentaires de droit et fractionnables.
- de plus de 25 ans → 5 jours ouvrables

- Pour maladie très grave du conjoint père, mère ou enfants

3 jours ouvrables sous couvert d'un justificatif médical.

 Hôpitaux Civils de Colmar	Hôpitaux Civils de Colmar Document d'organisation	Réf. : ORGA-00053 Version : 003
	Règlement Intérieur Gestion du Temps de Travail (RI GTT) 2024	Application : 05/04/2024
		Page 19 sur 39

- **Pour naissance d'un enfant**

3 jours consécutifs ou non à prendre dans les 15 jours calendaires entourant la naissance (hors RH et jours fériés). Si l'agent est en congés annuels ou maladie au moment de la naissance, il peut prolonger son congé de ces trois jours.

2. Autorisations spéciales d'absence et congés exceptionnels pour autres événements

- **Pour garde d'un enfant malade**

Ils sont au nombre de 6 et sont portés à 12 si l'agent assume seul la charge de l'enfant, si le conjoint ne bénéficie, de par son emploi, d'aucune autorisation d'absence (fournir une attestation de l'employeur du conjoint) ou si le conjoint est à la recherche d'un emploi. Le décompte des jours octroyés se fait par année civile. Le nombre de jours d'ASA est accordé par famille.

Si les ASA ne sont pas fractionnées, leur nombre est porté de 6 à 8 jours, et de 12 à 15 jours.

- **Pour séance préparatoire à l'accouchement**

Lorsque ces séances ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service, des autorisations d'absence peuvent être accordées par l'autorité responsable, sur avis du médecin du travail, au vu des pièces justificatives. Le cas échéant, elles sont comptabilisées dans le temps de travail à leur durée réelle.


- **Pour allaitement**

Des facilités de service sont accordées à la mère qui souhaite allaiter son enfant ou tirer son lait selon les principes suivants :

- L'autorisation spéciale d'absence est accordée par la Direction des Ressources Humaines à raison d'une heure par jour à prendre en 2 fois maximum ;
- L'absence a lieu durant le temps de travail prévu
- Cette autorisation est accordée le temps de l'allaitement dans la limite d'une année à compter du jour de naissance de l'enfant

- **Pour PMA**

Il peut être accordé aux agentes publiques des autorisations d'absence pour trois actes médicaux nécessaires à l'assistance médicale à la procréation (PMA). L'agent public, conjoint de la femme bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation, peut, sous réserve des continuités de service, bénéficier d'une autorisation d'absence pour assister à trois au plus de ces actes médicaux obligatoires. La durée de l'absence est proportionnée à la durée de l'acte médical reçu.

 Hôpitaux Civils de Colmar	Hôpitaux Civils de Colmar Document d'organisation	Réf. : ORGA-00053 Version : 003
	Règlement Intérieur Gestion du Temps de Travail (RI GTT) 2024	Application : 05/04/2024
		Page 20 sur 39

- Pour évènements religieux

Des autorisations d'absence peuvent être accordées dans le cadre des fêtes religieuses nommément citées par la circulaire DGFAP du 10 février 2012 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées à l'occasion des principales fêtes religieuses des différentes confessions, dans la mesure où ces absences sont compatibles avec le fonctionnement normal du service.

3. Autorisations d'absence pour fonctions publiques électives

- Pour les candidats à une élection

Sur demande du salarié, la durée des absences est imputée sur celle du congé annuel dans la limite des droits qu'il a acquis à ce titre à la date du premier tour de scrutin. Lorsqu'elles ne sont pas imputées sur le congé annuel, les absences ne sont pas rémunérées. Leur durée est égale à 7h pour un temps plein ou proportionnelle à la quotité de temps de travail de l'agent.

Nombre de jours ouvrables d'absence autorisés en fonction du type d'élections :


- Élections municipales : 10
- Elections départementales ou régionales : 10
- Élections européennes: 10
- Élections à l'Assemblée nationale: 20
- Élections au Sénat : 20

- Pour les détenteurs d'un mandat électif

ASA : séances plénière du conseil municipal, réunions de commissions instaurées par le conseil municipal, réunions des assemblées où l'agent est le représentant de la commune.

Crédit d'heures accordé : crédit trimestriel non reportable, non rémunéré et proportionnel à la quotité de travail de l'agent :

Maires des communes de :	10 000 habitants et plus	140 heures
	Moins de 10 000 habitants	105 heures
Adjoint des communes de :	30 000 habitants et plus	140 heures
	Entre 10 000 et 29 999 habitants	105 heures
Conseillers municipaux des communes de :	100 000 habitants et plus	52 heures 30
	Entre 30 000 et 99 999 habitants	35 heures
	De 10 000 à 29 999 habitants	21 heures
	Entre 3 500 et 9 999 habitants	10 heures 30
Président et Vice-Président de conseil départemental et régional		140 heures
Conseillers départementaux et régionaux		105 heures

 Hôpitaux Civils de Colmar	Hôpitaux Civils de Colmar Document d'organisation	Réf. : ORGA-00053
	Règlement Intérieur Gestion du Temps de Travail (RI GTT) 2024	Version : 003
		Application : 05/04/2024
		Page 21 sur 39

- **Pour jury de cour d'assise**

L'agent appelé à participer à un jury d'assise sera verra octroyer un nombre de jours d'ASA égal à la durée de la session.

Ces ASA sont rémunérées, néanmoins l'indemnité potentiellement perçue par l'agent par l'administration judiciaire viendra en déduction du salaire. Leur durée est égale à 7h. L'agent doit fournir un justificatif de sa participation au jury pour se voir valider l'autorisation d'absence sur le ou les jours correspondants.

- **Pour coopération internationale ou humanitaire**

L'ASA peut être accordée pour une durée de 15 jours ouvrés par période de deux ans. Elles sont rémunérées.

4. Autorisation d'absence liées à l'activité syndicale

- **Réunion d'information syndicale :**

Les organisations syndicales sont autorisées à tenir une réunion d'information mensuelle d'une durée d'une heure à laquelle peuvent participer tous les agents pendant leur heure de service. Une même organisation syndicale peut regrouper ses heures par trimestre.

Tout agent peut participer à l'une de ces réunions après en avoir fait la demande 3 jours avant au cadre du service, qui autorise l'absence sous réserve des continuités de service.


Si la réunion se tient en dehors des heures de service de l'agent, ce temps n'est pas comptabilisé dans les heures de travail.

- **Autorisations d'absence d'un représentant syndical**

Ces jours et heures autorisés pour exercice syndical sont considérés comme du temps de travail effectif. Les convocations doivent être jointes aux demandes.

Le délai de route se calcule au travers du logiciel www.mappy.com – trajet le plus rapide ; le délai s'entend aller/retour ; le total en heure est arrondi à la demi-heure la plus proche.

Le temps de réunion est comptabilisé selon les horaires définis dans l'invitation.

 Hôpitaux Civils de Colmar	Hôpitaux Civils de Colmar Document d'organisation	Réf. : ORGA-00053 Version : 003
	Règlement Intérieur Gestion du Temps de Travail (RI GTT) 2024	Application : 05/04/2024
		Page 22 sur 39

5. Autorisations d'absence liées à l'activité réserviste

- La réserve opérationnelle

En fonction des emplois tenus, les durées d'activité peuvent atteindre :

30 jours par an dans le cadre de la formation et de l'entraînement ou d'un renfort temporaire au profit des forces armées ;

60 jours par an pour l'encadrement des préparations militaires et des journées d'appel de préparation à la défense (JAPD) ;

120 jours par an dans des affectations liées à l'emploi opérationnel des forces, notamment lors d'opérations extérieures.

La procédure permettant d'effectuer des périodes dans la réserve opérationnelle durant le temps de travail prévoit deux types de préavis à respecter vis-à-vis de l'employeur :

- le premier concerne l'absence pour une durée d'activité annuelle inférieure ou égale à 5 jours : le préavis est fixé à un mois et l'employeur ne peut s'y opposer ;
- au-delà de 5 jours par an, le préavis est porté à deux mois et l'accord de l'employeur est nécessaire pour que le réserviste puisse effectuer la période prévue.

Enfin, les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle sont planifiées annuellement entre l'autorité militaire d'emploi et le réserviste.


Dans ce cadre :

- les agents conservent leur droit à traitement pendant 30 jours cumulés, nonobstant l'absence de service fait ;
- les agents ne doivent pas voir leurs périodes de réserve décomptées de leurs droits à congés annuels ;
- les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle n'entrent pas en compte dans le calcul des jours de congés octroyés, le cas échéant, au titre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail (RTT).

L'accomplissement de périodes au cours du temps libre de l'agent (week-end, congés annuels, congés RTT...) n'a aucune incidence statutaire.

Le réserviste fonctionnaire bénéficie dans le cadre de ses activités militaires annuelles :

- d'une autorisation de plein droit de s'absenter du service lorsque la durée d'activité dans la réserve est comprise entre un et cinq jours ;
- au-delà de cinq jours d'autorisations à la discrétion du chef de service ; à défaut, il peut accomplir ses activités pendant ses congés.

 Hôpitaux Civils de Colmar	Hôpitaux Civils de Colmar Document d'organisation	Réf. : ORGA-00053 Version : 003
	Règlement Intérieur Gestion du Temps de Travail (RI GTT) 2024	Applicatio n : 05/04/2024
		Page 23 sur 39

6. Autorisations d'absences diverses

Congrès syndicaux et aux réunions des organismes directeurs :

Organisations syndicales concernées	Réunions concernées	Durée de l'absence autorisée
1° Unions, fédérations, confédération de syndicats non représentées au conseil commun de la fonction publique 2° Syndicats nationaux et locaux et des unions régionales interdépartementales et départementales qui leurs sont affiliés	Congrès, réunions d'organismes directeurs (2) et de syndicats et unions affiliés	10 jours par an et par agent
1° Organisations syndicales internationales 2° Unions, fédérations, confédération de syndicats représentées au conseil commun de la fonction publique 3° Syndicats nationaux et locaux qui leurs sont affiliés	aux organismes directeurs précités	20 jours par an et par agent


Ces demandes d'ASA doivent être formulées 3 jours ouvrables au moins avant la date de l'absence.

Instances statutaires :

Ces autorisations sont accordées sur demande aux représentants syndicaux appelés à participer à ces instances. L'autorisation comprend :

- la durée prévisionnelle de la réunion,
- un temps de préparation et compte rendu qui, aux Hôpitaux Civils de Colmar, a été fixé par accord d'établissement aux durées forfaitaires suivantes :

Conseil de Surveillance	6 heures
Comité Social d'Etablissement	12 heures
F3SCT	9 heures
Commission Administrative Paritaire Locale	3 heures
Commission Administrative Paritaire Départementale	4 heures
Commission Consultative Paritaire	4 heures
Conseil Médical	5 heures
Commission Médicale d'Etablissement	8 heures
CGOS	8 heures
ANFH	8 heures

 Hôpitaux Civils de Colmar	Hôpitaux Civils de Colmar Document d'organisation	Réf. : ORGA-00053 Version : 003
	Règlement Intérieur Gestion du Temps de Travail (RI GTT) 2024	Applicatio n : 05/04/2024
		Page 24 sur 39

Fiches 3 : Congés

Références :

- Code local des professions applicable en Alsace-Moselle
 - Article 105
- Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.
 - Article 41
- Ordonnance locale du 16 août 1892
- Décret n°87-482 du 1 juillet 1987 relatif aux congés bonifiés des fonctionnaires hospitaliers en service sur le territoire européen de la France, dont la résidence habituelle est dans un département d'outre-mer
 - Articles 1 à 6
- 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
 - Articles 1 à 6
- Décret 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 8633 du 9 janvier 86 portant disposition statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.
- Circulaire DGOS/RH3/DGCS/4B no 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.
- Accords locaux des HCC du 21/12/2001

A. Congés annuels

Les droits à congés annuels se calculent sur la période de référence du 1er janvier au 31 décembre. Le nombre de congés annuels est de 25 jours ouvrés sur cette période.

Les CA ne sont jamais positionnés sur des jours fériés ou des repos hebdomadaires.


Si la période de référence est inférieure à une année civile, le calcul du nombre de jours est égal à 2 jours par mois ou fraction de mois supérieure à 15 jours écoulés depuis l'entrée dans la fonction.

- *Exemple : un agent arrivé le 15 novembre bénéficiera de 4 CA pour la période du 15 novembre au 31 décembre / un agent arrivé le 16 novembre bénéficiera de 2 CA pour la période du 16 novembre au 31 décembre.*

Dans le cas où l'agent prend des congés par anticipation, il sera redevable des congés indûment pris à partir du moment où il n'est plus en position d'activité dans l'établissement.

- *Exemple : rupture anticipée de contrat pour les contractuels ou départ en disponibilité dans l'année pour les titulaires.*

Seule une présence sur une année civile complète donne droit aux 25 jours de CA.

 Hôpitaux Civils de Colmar	Hôpitaux Civils de Colmar Document d'organisation	Réf. : ORGA-00053 Version : 003
	Règlement Intérieur Gestion du Temps de Travail (RI GTT) 2024	Application : 05/04/2024
		Page 25 sur 39

B. Les congés habillage/déshabillage

La récupération forfaitaire du temps d'habillage/déshabillage est de 2 jours.

Pour un agent qui n'exerce pas ses fonctions pendant la totalité de l'année de référence, les journées d'habillage/déshabillage sont attribuées à raison d'une demi-journée par trimestre de présence ou fraction de trimestre supérieure à 45 jours.

L'octroi des jours d'habillage déshabillage est proratisé aux temps de présence et d'absence de l'agent (hors maternité/paternité/adoption).

Exemples :

- un agent arrivant le 1^{er} juillet d'une année donnée ne bénéficiera que d'une journée d'habillage/déshabillage ;
- un agent arrivant le 1^{er} janvier mais absent pour maladie pendant 3 mois de façon continue ou discontinue perdra 1/2 journée d'habillage-déshabillage.

C. Les congés soumis à condition

1. Le congé hors saison

L'agent qui prend, en continu ou en discontinu, entre le 1er janvier et le 30 avril ou entre le 1er novembre et le 31 décembre :

3 à 5 jours de congés annuels, tels que définis dans le A.1., bénéficiera d'un jour supplémentaire de congé


6 jours ou plus, bénéficiera d'un 2^{ème} jour supplémentaire de congé

Ces congés hors saison devront être pris avant le 30 avril ou après le 1er novembre ; ils peuvent être pris jusqu'au 30 avril de l'année suivante.

2. Le congé de fractionnement

L'agent qui fractionne ses congés annuels tels que définis dans le A.1. de l'année en cours en au moins 3 périodes distinctes d'au moins 5 jours continus (RH et fériés non compris) entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année N bénéficiera d'un jour supplémentaire de congé. Ce jour de congé est à poser avant le 31 janvier de l'année N+1.

Deux périodes sont dites fractionnées lorsqu'elles sont séparées par des journées travaillées ou, le cas échéant, par des congés de maladie qui recouvriraient des journées travaillées.

 Hôpitaux Civils de Colmar	Hôpitaux Civils de Colmar Document d'organisation	Réf. : ORGA-00053 Version : 003
	Règlement Intérieur Gestion du Temps de Travail (RI GTT) 2024	Applicatio n : 05/04/2024
		Page 26 sur 39

L'agent, qui était en congés annuels lors des deux dernières semaines calendaires de l'année civile, qui, à ce titre, ouvrait droit à des congés conditionnels, et qui revient sur cette période du fait de l'administration, reporte ces congés sur le mois de janvier de l'année n+1. Dans ce cas uniquement, ces congés reportés sur l'année suivante génèrent de nouveau des congés conditionnels.

3. Les repos compensateurs pour dimanches ou fériés travaillés

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 exclusivement de nuit ne peuvent prétendre à ces jours supplémentaires.

L'agent qui aura effectué une période de travail effectif sur un dimanche ou un jour férié bénéficiera d'une journée comptabilisée pour l'octroi des repos compensateurs.

4. Les congés bonifiés

L'agent **titulaire** dont le lieu de résidence habituelle (centre des intérêts moraux et matériel de l'agent) est situé dans les départements d'outre-mer (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, St Barthélemy, St Martin ou St Pierre et Miquelon) bénéficie de congés bonifiés. Le droit à congé bonifié est acquis lorsque l'agent a effectué 24 mois de service effectif ininterrompu, cette durée comprenant celle du congé bonifié.

Les congés annuels de ces fonctionnaires ne sont pas cumulables d'une année sur l'autre.


La durée maximale du congé bonifié est fixée à 31 jours consécutifs (samedis, dimanches et jours fériés inclus)

Le congé bonifié est alimenté exclusivement par des jours issus des congés annuels, des RTT, du CET, ...et n'offre de droit à congés supplémentaires.

Pour les personnels des centres de formation ainsi que pour les agents en formation professionnelle, la période d'octroi du congé bonifié doit correspondre à la période de vacances du centre afférent.

D. RTT

Cf. Fiche n°1 chapitre H.

 Hôpitaux Civils de Colmar	Hôpitaux Civils de Colmar Document d'organisation	Réf. : ORGA-00053 Version : 003
	Règlement Intérieur Gestion du Temps de Travail (RI GTT) 2024	Application : 05/04/2024
		Page 27 sur 39

E. Planification des congés

Le tableau annuel prévisionnel de l'ensemble des congés (CA, jours d'habillage/déshabillage, congés sous conditions, RTT) résulte d'une concertation avec les agents et est arrêté au plus tard par la direction le 30 novembre de l'année N-1 pour les congés de janvier à mai de l'année N et le 31 mars de l'année en cours pour les congés de juin à décembre.

Un agent ne peut pas être absent plus de 31 jours calendaires continus.

1. Congés annuels et jours d'habillage/déshabillage

Afin de lisser la prise de congés annuels durant l'année, 5 jours de congés annuels et un jour d'habillage/déshabillage au minimum sont à programmer avant le 15 juin.

Il est permis à chaque agent de bénéficier de trois semaines de congés annuels consécutives durant la période d'été (entre le 15 juin et le 15 septembre), sauf contrainte impérative de fonctionnement du service.

Lors de la planification des congés annuels, les agents bénéficient de leurs samedis et dimanches immédiatement antérieurs et postérieurs à leur période continue de congés annuels si celle-ci est d'une ou de deux semaines.


Si la planification des congés annuels ouvre droit aux congés sous conditions, ces derniers suivent le calendrier de planification des congés.

La pose des congés annuels est à l'initiative de l'agent, dans le respect des délais impartis, en fonction de la continuité de service. A compter du 31 mars de l'année en cours, la négociation d'éventuelles modifications de congés pour la garantie de la continuité de service s'effectue sous couvert de la Direction des soins.

2. RTT

Chaque agent à temps plein de jour, au décompte horaire, présent sur l'intégralité de l'année civile à temps plein bénéficie de 6 jours de RTT. Ces journées ou demi-journées sont prises à l'initiative du personnel en fonction de la continuité de service à raison d'un tiers par trimestre, en dehors du trimestre d'été. Au 15 juin de l'année N, les agents à temps plein auront donc bénéficié de 4 jours de RTT.

Le nombre de RTT est proratisé à la quotité de travail de l'agent. Il est également modulé en fonction de son absentéisme.

 Hôpitaux Civils de Colmar	Hôpitaux Civils de Colmar Document d'organisation	Réf. : ORGA-00053
	Règlement Intérieur Gestion du Temps de Travail (RI GTT) 2024	Version : 003
		Applicatio n : 05/04/2024
		Page 28 sur 39

3. Report et solde

- Report jusqu'au 31 janvier de l'année n+1

En cas d'évènements imprévisibles ou difficilement prévisibles, les congés dus de l'année N peuvent se reporter jusqu'au 31 janvier N+1. Au-delà, ces congés non pris peuvent alimenter un CET (Cf. fiche CET) ou bien sont perdus.

Le congé de hors-saison peut être pris jusqu'au 30 avril N+1.

- Report pour raison de santé

Des dérogations exceptionnelles au-delà du 31 janvier de l'année N+1 sont accordées par le Directeur pour raisons de santé. Ces congés dérogatoires peuvent être posés jusqu'au 31 mars de l'année N+2 (15 mois) et sont limités à 20 jours. La gestion du report est assurée par la DRH qui informe l'agent de ses droits. Au-delà de cette date, ils sont considérés comme perdus.

Périmètre du report

Sont concernés par cette mesure:

- les agents stagiaires et titulaires, ainsi que les agents en CDI,
- les jours de congés annuels de l'année N uniquement,
- les congés conditionnels régulièrement acquis par la pose des congés annuels sur l'année impactée par la maladie,

Exemple : l'agent a posé 6 jours de CA en février de l'année N. Il est ensuite absent pour maladie du 1^{er} mars de l'année N au 31 janvier de l'année N+1. Les jours de hors-saison acquis sont alors bien reportables.

Sont exclus de ce dispositif :


- les agents en CDD,
- tout autre type de congé (congés de présence parentale, de formation professionnelle, de solidarité familiale, jours posés au titre du compte épargne temps),
- les journées de RTT.

Les congés des agents quittant l'établissement doivent être soldés avant leur départ.

Modalité d'octroi du report

Les congés annuels (hors congés soumis à conditions comme les congés de fractionnement, les congés hors saison, les congés habillages/déshabillage) doivent être planifiés par les agents au plus tard le 30 novembre de l'année N-1 pour les congés de janvier à mai de l'année N et le 31 mars de l'année en cours pour les congés de juin à décembre.

Le calendrier des congés est fixé par le responsable de service, après consultation de tous les souhaits des agents du service.

 Hôpitaux Civils de Colmar	Hôpitaux Civils de Colmar Document d'organisation	Réf. : ORGA-00053 Version : 003
	Règlement Intérieur Gestion du Temps de Travail (RI GTT) 2024	Applicatio n : 05/04/2024
		Page 29 sur 39

Cas n°1 : l'agent n'a pas pu prendre tout ou une partie de ses congés annuels posés et validés en raison d'une absence pour raison de santé, les congés annuels non pris sont reportés selon la procédure suivante:

Ce report est limité à 20 jours de congés sur une période de 15 mois maximum.

Les congés annuels non pris en raison d'un arrêt maladie seront repositionnés par le responsable de service dès que le planning le permet et si possible avant le 31/01/de l'année N+1.

Si le positionnement des congés non pris en raison d'un arrêt maladie n'est pas possible avant le 31/01/de l'année N+1, alors le principe réglementaire s'applique à savoir, 20 jours de congés reportés sur les 15 mois suivants l'arrêt maladie.

Le reliquat des congés N-1 non pris seront toujours posés avant les congés de l'année N en cours.


Cas n°2 : L'agent n'a pas pu prendre tout ou une partie de ses congés annuels en raison d'une absence pour raison de santé avant la pose et la validation de ses congés par son responsable de service, soit entre le 01/01 et le 31/03/ de l'année N, les congés annuels non pris sont reportés selon la procédure suivante :

Ce report est limité à 20 jours de congés sur une période de 15 mois maximum.

Le reliquat des congés N-1 non pris seront toujours posés avant les congés de l'année N en cours.

- Cas particulier du congé parental :

⇒ Le report de tous les jours de congés annuels non pris est possible. Toutefois, en cohérence avec les pratiques en vigueur dans l'établissement, la possibilité de solder les congés annuels avant le départ de l'agent en congé parental devra rester l'option à privilégier.

 Hôpitaux Civils de Colmar	Hôpitaux Civils de Colmar Document d'organisation	Réf. : ORGA-00053 Version : 003
	Règlement Intérieur Gestion du Temps de Travail (RI GTT) 2024	Applicatio n : 05/04/2024
		Page 30 sur 39

F. Les jours fériés

1. Désignation des jours fériés

Les jours fériés accordés sont les fêtes légales ainsi désignées :

- le 1er janvier ;
- le lundi de Pâques ;
- le 1er mai ;
- le 8 mai ;
- l'Ascension ;
- le lundi de Pentecôte ;
- le 14 juillet ;
- l'Assomption ;
- la Toussaint ;
- le 11 novembre ;
- le jour de Noël.

Dans les départements d'Alsace et de Moselle, les agents bénéficient de 2 jours fériés supplémentaires :

- le vendredi saint
- le 26 décembre

2. Planification des jours fériés

Pour un agent en repos variable et de nuit, les jours fériés sont intégrés dans les cycles à raison d'un férié toutes les 4 semaines dans la limite des 13 jours fériés règlementaires.


Les agents à repos fixe et dont les repos hebdomadaires sont fixés aux samedis et dimanches, ne bénéficient d'aucune compensation de leurs repos hebdomadaires si le férié correspond à un samedi ou au dimanche.

Lorsque les repos hebdomadaires 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. Pour ces agents, la Direction des Ressources Humaines procède à une régularisation horaire.

Exemple : RH fixes et positionnés le dimanche et le lundi : si le férié tombe un lundi, celui-ci est reporté.

G. CET

Cf Fiche n°4.

 Hôpitaux Civils de Colmar	Hôpitaux Civils de Colmar Document d'organisation	Réf. : ORGA-00053 Version : 003
	Règlement Intérieur Gestion du Temps de Travail (RI GTT) 2024	Applicatio n : 05/04/2024
		Page 31 sur 39

Fiche 4 : CET

Références

Décret 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 8633 du 9 janvier 86 portant disposition statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

- Articles 14

Accords locaux des HCC du 21/12/2001

Règlement du Volume Horaire Mensuel des Hôpitaux Civils de Colmar

Note de service

A. Définition du compte épargne temps (CET)

1. Personnels concernés

Un fonctionnaire titulaire ou un agent contractuel peut demander l'ouverture d'un compte épargne-temps (CET) s'il remplit les 2 conditions suivantes :

- Être employé de manière continue,
- Avoir accompli au moins 1 an de service.

Un fonctionnaire stagiaire ne peut pas ouvrir de CET. S'il détenait un CET en tant que fonctionnaire titulaire ou contractuel avant sa nomination comme stagiaire, il ne peut pas utiliser les jours épargnés pendant le stage, ni en accumuler de nouveaux.

2. Distinction entre deux CET : le CET stock et le CET pérenne

Le **CET stock** (ou CET historique) est composé des jours de CET cumulés avant 2012 (au titre de la période du 1^{er} janvier 2002 au 31 décembre 2011).


Le **CET pérenne** est composé des jours portés au CET à partir de 2012.

Ces deux CET sont valables sans limitation dans le temps.

B. Comment créer un CET ?

Un agent peut créer un CET pérenne :

- L'agent intéressé doit en faire la demande auprès de la Direction des Ressources Humaines au plus tard avant le 31/03/N+1 de l'année concernée.
- La demande s'effectue via l'outil de gestion de temps de travail. Elle est validée par le cadre et transmise automatiquement à la DRH.

 Hôpitaux Civils de Colmar	Hôpitaux Civils de Colmar Document d'organisation	Réf. : ORGA-00053
	Règlement Intérieur Gestion du Temps de Travail (RI GTT) 2024	Version : 003
		Application : 05/04/2024
		Page 32 sur 39

C. Comment alimenter un CET ?

1. Concernant le CET stock

Aucun CET stock ne pourra être alimenté par des jours épargnés supplémentaires. Il peut cependant être maintenu en l'état.

2. Concernant le CET pérenne

Les jours épargnés à partir de 2012 alimentent le CET pérenne. Il peut être alimenté, au titre de l'année en cours, par :

- des jours de congés annuels, dans la limite de 5 CA par an, sous réserve d'avoir pris un minimum de 20 CA de l'année en cours (entre le 1^{er} janvier de l'année N et le 31 janvier de l'année N+1),
- des jours de RTT,
- des heures supplémentaires.

Dès lors que ce CET dépasse 15 jours, une limitation annuelle est posée au nombre de jours supplémentaires qui pourront alimenter le CET année après année. L'agent ne pourra y déposer que 10 jours supplémentaires maximum par an, sous forme de congés à prendre.

Le CET pérenne est globalement plafonné à 60 jours maximum.

D. Comment utiliser des jours de congés issus du CET ?

L'agent pourra utiliser des jours de CET stock ou de CET pérenne :

- dès le 1^{er} jour épargné sur son CET,
- par période d'un ou plusieurs jours de CET continus,
- de droit à l'issue d'un congé maternité, de paternité, d'adoption, ou de solidarité familiale.

En pratique, la demande d'utilisation de jours de CET est adressée via l'outil de gestion du temps de travail à la Direction des Ressources Humaines. Cette demande doit respecter les dispositions en matière de planification de congés annuels et RTT, telles que rappelées par le décret n°2012-1366, et être ainsi **adressée avant le 31 mars de l'année concernée.**

E. Modalités de valorisation du CET dans l'outil GTT

1. Alimentation

POPULATION	QUOTITE AU MOMENT DE L'ALIMENTATION	RTT	CA	POPULATION	QUOTITE AU MOMENT DE L'ALIMENTATION	RTT	CA
		1 RTT épargné = 7h de CET (quelle que soit la quotité)	1 CA épargné = 7h*quotité sur CET			1 RTT épargné = 1jr de CET (quelle que soit la quotité)	1 CA épargné = 1jr*quotité sur CET
DECOMPTE HORAIRE	100	7:00	7:00	FORFAIT JOUR	100	1,00	1,00
	90	7:00	6:18		90	1,00	0,90
	80	7:00	5:36		80	1,00	0,80
	75	7:00	5:15		75	1,00	0,75
	60	7:00	4:12		60	1,00	0,60
	50	7:00	3:30		50	1,00	0,50

2. Utilisation du CET

La valeur du jour de CET consommé est égale à la valeur de la journée de travail prévue dans le cycle, quelle que soit la quotité.

F. Situations particulières

1. Changement de population

L'agent qui passe du décompte horaire au forfait jour et qui détient un solde de CET en heures se voit appliquer le calcul suivant pour la consommation de ce CET :


$$\text{Nb d'heures} / 7 \text{ arrondi au } 0,5 \text{ le plus proche}$$

Pour l'agent qui passe du forfait jour au décompte horaire :

$$\text{Nb de jours} \times 7 \text{ heures}$$

2. Changement d'établissement et cessation de fonction

L'agent qui change d'établissement, qui est placé en situation de détachement, de disponibilité ou de congé parental, conserve les droits à CET qu'il avait acquis antérieurement. En cas de cessation de fonctions, le CET ne peut pas être perdu ; il aura nécessairement été soldé, à la date de départ.

	Hôpitaux Civils de Colmar Document d'organisation	Réf. : ORGA-00053 Version : 003
	Règlement Intérieur Gestion du Temps de Travail (RI GTT) 2024	Application : 05/04/2024
		Page 34 sur 39

Fiche 5 : Astreintes

Références

- Décret 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 8633 du 9 janvier 86 portant disposition statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.
 - Titre II, article 20, 21, 22, 23, 24 et 25
- 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 fixant la liste des corps, grades ou emplois autorisés à réaliser des astreintes 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
- Accords locaux des HCC du 21/12/2001
- Règlement du Volume Horaire Mensuel des Hôpitaux Civils de Colmar
- Note de service : liste des services en Astreinte sur place et astreintes à domicile du 18 mai 2010

A. 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.

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. Seuls les agents apparaissant sur le planning comme étant d'astreinte sont assujettis à ces modalités.


En cas d'évènement imprévisible compromettant la possibilité pour l'agent d'astreinte d'effectuer le trajet entre son domicile et l'établissement, il est proposé à titre gracieux et exceptionnel un hébergement dans les locaux de l'établissement.

La durée de chaque intervention, temps de trajet inclus, est considérée comme du temps de travail.

B. Agents concernés

Les corps et grades de personnels concernés font l'objet d'une liste citée en référence (arrêté du 24 avril 2002).

Les astreintes sont réalisées en priorité par les agents volontaires.

 Hôpitaux Civils de Colmar	Hôpitaux Civils de Colmar Document d'organisation	Réf. : ORGA-00053 Version : 003
	Règlement Intérieur Gestion du Temps de Travail (RI GTT) 2024	Applicatio n : 05/04/2024
		Page 35 sur 39

C. Durée et planification

Un même agent peut participer au fonctionnement des astreintes à raison de :

- 1 samedi, 1 dimanche, 1 férié par mois,
- 72 heures d'astreinte maximum sur 15 jours, portées à 120 heures pour l'équipe de prélèvement d'organes.

La planification des astreintes figure dans le planning du mois à venir.


D. Compensation

Le temps passé en astreinte dans les conditions prévues donne droit :

- soit à une compensation horaire égale au quart de la durée totale de l'astreinte à domicile,
- soit à une indemnisation horaire égale à la formule suivante : traitement brut indiciaire annuel + indemnité de résidence annuelle (dans la limite de l'indice brut 638)/4/1820

E. Astreintes de direction

Les personnels de direction ainsi que les cadres qui bénéficient soit d'une concession de logement pour nécessité absolue de service, soit d'une indemnité compensatrice définie par décret ne sont pas concernés par les modalités décrites ci-dessus.

 <p>Hôpitaux Civils de Colmar</p>	Hôpitaux Civils de Colmar Document d'organisation	Réf. : ORGA-00053 Version : 003
	Règlement Intérieur Gestion du Temps de Travail (RI GTT) 2024	Application : 05/04/2024
		Page 36 sur 39

Fiche 6 : Temps partiel et temps non complet

Références

- Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière
 - Articles 46, 46.1, et 47
- 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.
 - Titre IX
- Décret 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 8633 du 9 janvier 86 portant disposition statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.
 - Titre II, article 20, 21, 22, 23, 24 et 25
- Accords locaux des HCC du 21/12/2001
- Règlement du Volume Horaire Mensuel des Hôpitaux Civils de Colmar

A. Définition du temps partiel

Un agent à temps partiel est un agent dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure à celle d'un agent à temps complet. Seul un agent occupant un emploi à temps complet, c'est-à-dire à 100%, peut bénéficier d'un temps partiel.

Le temps partiel ne peut être inférieur à 50%.

L'obligation annuelle de travail est strictement proratisée à la quotité de travail moyenne annuelle.

B. Agents concernés

Les fonctionnaires et contractuels sont autorisés à accomplir un travail à temps partiel.


C. Types de temps partiel

Il existe 4 types de temps partiel.

1. Temps partiel de droit

Il est accordé sur des quotités de 50 %, 60 %, 70 % et 80 % dans les situations suivantes :

- à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ;
- pour donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant, atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave ;

 Hôpitaux Civils de Colmar	Hôpitaux Civils de Colmar Document d'organisation	Réf. : ORGA-00053 Version : 003
	Règlement Intérieur Gestion du Temps de Travail (RI GTT) 2024	Applicatio n : 05/04/2024
		Page 37 sur 39

- lorsque l'agent relève des catégories visées aux 1^o, 2^o, 3^o, 4^o, 9^o, 10^o et 11^o de l'article L. 5212-13 du code du travail, après avis du médecin du travail.

2. Temps partiel sur autorisation

Il est demandé par l'agent et est accordé sur des quotités de 50 %, 60%, 70%, 75%, 80% et 90 % du temps complet.

3. Temps partiel pour raisons thérapeutiques

Le service en temps partiel thérapeutique (TPT) du fonctionnaire est une modalité d'organisation du travail lui permettant de continuer à travailler, malgré une incapacité temporaire et partielle de travail, due à son état de santé.

Le TPT peut être prescrit avec ou sans arrêt de travail préalable.

L'autorisation d'exercer en TPT est délivrée à réception de la demande par période de un à trois mois dans la limite d'une année. Le TPT devient rechargeable après un délai d'un an si l'agent a repris le travail.

Le droit à TPT est portable en cas de mobilité intra et inter-versant de la fonction publique.

Le TPT passe d'un régime de contrôle à priori à un régime de contrôle à postériori.

La demande d'autorisation de travailler à temps partiel pour raison thérapeutique est présentée par l'agent accompagnée d'un certificat médical établi par son médecin traitant. Le SST est consulté pour la reprise en TPT afin de déterminer les horaires et les éventuelles restrictions. Cette consultation n'interfère pas sur la reprise de l'agent à la date donnée.

En cas de renouvellement un médecin agréé sera saisi. Lorsque les avis du médecin traitant et du médecin agréé ne sont pas concordants, le conseil médical est saisi.

Le temps partiel thérapeutique peut être accordé :


- Soit le maintien ou le retour à l'emploi de l'intéressé et est reconnu comme étant de nature à favoriser l'amélioration de son état de santé ;
- Soit à l'intéressé de bénéficier d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

Durant cette période, l'agent est rémunéré à plein traitement.

L'autorité peut faire procéder à tout moment par un médecin agréé à l'examen du fonctionnaire intéressé, qui est tenu de s'y soumettre sous peine d'interruption de l'autorisation dont il bénéficie.

Ce temps partiel thérapeutique ne peut, en aucun cas, être inférieur à un mi-temps. Le médecin traitant est invité à se prononcer sur la quotité de travail compatible avec l'état de santé de l'agent : cette quotité peut être de 50%, 60%, 70%, 80% ou 90%.

Le temps de référence pour le calcul du temps journalier en temps partiel thérapeutique est de 1/5 de 36 h (temps hebdomadaire de travail aux HCC) soit 3h36 par jour pour un 50%.

 Hôpitaux Civils de Colmar	Hôpitaux Civils de Colmar Document d'organisation	Réf. : ORGA-00053 Version : 003
	Règlement Intérieur Gestion du Temps de Travail (RI GTT) 2024	Applicatio n : 05/04/2024
		Page 38 sur 39

Néanmoins le médecin du travail pourra organiser ce temps partiel thérapeutique d'une autre manière si l'état de santé de l'agent le nécessite (exemple : temps de trajet, temps de repos...).

Les droits à congé annuel et des jours accordés au titre de la réduction du temps de travail d'un fonctionnaire en service à temps partiel thérapeutique sont assimilables à ceux d'un agent effectuant un service à temps partiel de droit commun.

Durant la période d'un temps partiel thérapeutique, l'agent peut bénéficier de ses congés annuels (reliquat de congés non pris n-1 et congé de l'année) et ne peut effectuer d'heures supplémentaires.

A l'issue du temps partiel thérapeutique, l'agent stagiaire ou titulaire est rétabli de droit dans ses fonctions à temps plein. Si l'agent souhaite bénéficier à nouveau d'un temps partiel « classique », il devra faire une demande écrite à l'administration deux mois avant l'échéance de son temps partiel thérapeutique. Les agents contractuels ayant bénéficié d'un temps partiel thérapeutique reprendront leur activité sur le temps de travail définit dans leur contrat de travail.

4. Temps partiel de congé de solidarité familiale

Il est attribué sous forme d'un temps partiel à 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % du temps complet pour une durée maximale de 3 mois, renouvelable 1 fois.

D. Suspension du temps partiel


Le fonctionnaire ou l'agent contractuel à temps partiel est rétabli dans les droits de l'agent à temps plein (notamment en matière de rémunération) pendant un congé de maternité, de paternité ou d'adoption, ou en cas de formation professionnelle comportant un enseignement incompatible avec un exercice à temps partiel.

E. Définition du temps non complet

Un agent à temps non complet effectue une durée hebdomadaire inférieure à 35 heures sur un emploi qui ne nécessite pas un temps complet. À la différence du temps partiel, ce n'est donc pas l'agent qui a choisi le temps non complet, il s'agit d'une caractéristique du poste.

Il peut être variable de 10% à 90% pour les agents contractuels et de 50% à 70% pour les agents stagiaires ou titulaires.

Les agents à temps non complet ne peuvent pas bénéficier de la suspension de temps partiel.

 Hôpitaux Civils de Colmar	Hôpitaux Civils de Colmar Document d'organisation	Réf. : ORGA-00053
	Règlement Intérieur Gestion du Temps de Travail (RI GTT) 2024	Version : 003
		Application : 05/04/2024
		Page 39 sur 39

F. Valorisation théorique du temps partiel et du temps non complet sur la base hebdomadaire réglementaire de l'accord local des Hôpitaux Civils de Colmar

	100%	90%	80%	75%	70%	60%	50%	40%	30%	20%	10%
Fixe jour	36:00	32:24	28:48	27:00	25:12	21:36	18:00	14:24	10:48	7:12	3:36
Variable jour	34:22	30:48	27:22	25:40	23:57	20:32	17:06	13:41	10:16	6:50	3:25
Fixe nuit	32:30	29:15	26:00	24:22	22:45	19:30	16:15	12:55	9:45	6:30	3:15
Variable nuit	31:02	27:55	24:49	23:16	21:43	18:37	15:31	12:24	9:18	6:12	3:06

Objet de la révision		Révision
----------------------	--	----------