

DECRETS ET ARRETES RELATIFS AU TEMPS DE TRAVAIL ET A L'ORGANISATION DU TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE

TEXTES DE REFERENCE

- Décret n° 2021-1544 du 30 novembre 2021 relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans la fonction publique hospitalière ;
- Décret n°2021-1545 du 30 novembre 2021 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.
- Arrêté du 30 novembre 2021 définissant le dispositif de surmajoration des heures supplémentaires prévu à l'article 15-1 du décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière
- Arrêté du 22 avril 2022 relatif aux personnels de la fonction publique hospitalière soumis à un régime forfaitaire du temps de travail
- Arrêté du 22 avril 2022 modifiant l'arrêté du 30 novembre 2021 définissant le dispositif de surmajoration des heures supplémentaires prévu à l'article 15-1 du décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière

PREAMBULE

Ces décrets font application des mesures prévues par l'axe 2 de l'accord du Ségur de la santé signé le 13 juillet 2020, en matière d'organisation et de temps de travail. Cet axe posait le constat d'une perte d'attractivité en partie liée aux contraintes liées à la continuité de service, inhérentes à l'exercice hospitalier, et à leurs conséquences sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée.

L'instruction n°DGOS/RH4/DGCS/4b/2021/168 du 26 juillet 2021 relative à la mise en œuvre des mesures sur la sécurisation des organisations et des environnements de travail résultant de l'accord du Ségur pour la FPH précise les enjeux et les modalités de mise en œuvre des mesures dans les établissements publics de santé.

Publics concernés : fonctionnaires et agents contractuels de la FPH.

DECRET N°2021-1545 DU 30 NOVEMBRE 2021 RELATIF AUX INDEMNITES HORAIRES POUR TRAVAUX SUPPLEMENTAIRES

Ce décret a pour objet de simplifier les modalités de calcul de la rémunération des heures supplémentaires réalisées par les personnels de la fonction publique hospitalière en fixant un coefficient multiplicateur unique appliqué quel que soit le nombre d'heures supplémentaires réalisées.

Ce coefficient multiplicateur est fixé à **1,26** à compter de la première heure supplémentaire effectuée.

Entrée en vigueur : le 30 novembre 2021.

DECRET N° 2021-1544 DU 30 NOVEMBRE 2021 RELATIF AU TEMPS DE TRAVAIL ET A L'ORGANISATION DU TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE

L'abaissement de la durée de repos quotidien (article 1 du décret n°2021-1544)

Le décret octroie la possibilité au chef d'établissement, **après la conclusion d'un accord majoritaire** au sein de l'établissement, de fixer la durée du repos quotidien à un minimum de 11 heures consécutives.

Des informations relatives à l'application du repos quotidien de 11 heures notamment son impact sur la santé et la sécurité des agents sont insérées dans la base de données sociales¹ et au sein du rapport social unique dans la fonction publique et présentées au comité social d'établissement.

L'annualisation du temps de travail (article 2 du décret n°2021-1544)

Le présent décret prévoit l'annualisation du temps de travail dans le respect d'une **durée hebdomadaire comprise entre 32 heures à 40 heures**. Cette annualisation permettant de s'ajuster aux variations de l'activité tout au long de l'année civile est décidée par le chef d'établissement après la **conclusion d'un accord majoritaire**.

Les informations concernant l'application de l'annualisation du temps de travail doivent être insérées dans la base de données sociales, au rapport social unique et présentées au comité social d'établissement.

Passage au forfait jour pour le personnel de direction et certains agents (article 3 du décret n°2021-1544 et arrêté du 22 avril 2022)

La possibilité de décompte en forfait jour ne s'applique plus seulement aux personnels de direction mais également aux **agents dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités** qui leur sont confiées.

1. Champs d'application précisé par l'arrêté du 22 avril 2022 relatif aux personnels de la fonction publique hospitalière soumis à un régime forfaitaire du temps de travail

Les personnels exerçant des fonctions d'encadrement définies par l'arrêté du 22 avril 2022 **ne peuvent plus choisir annuellement entre un régime de décompte horaire et un régime de décompte en jours** de leur durée de travail. Il s'agit des **agents titulaires et contractuels** suivants :

- Des corps des cadres de santé de la fonction publique hospitalière et des cadres de santé paramédicaux, régis par le décret du 31 décembre 2001 et le décret du 26 décembre 2012 ;
- Du corps des cadres socio-éducatifs de la fonction publique hospitalière, régi par le décret du 30 janvier 2019 ;
- Des corps et emplois des ingénieurs de la fonction publique hospitalière et des ingénieurs de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris, régis par le décret du 5 septembre 1991 ;
- Du corps des attachés d'administration hospitalière, régi par le décret du 19 décembre 2001.
- Des médecins du travail relevant des dispositions des articles R. 4623-1 à R. 4623-24 du code du travail
- Des psychologues relevant des dispositions du décret du 31 janvier 1991
- Des agents mis à disposition à temps plein auprès d'une organisation syndicale au niveau national

2. Extension possible du décompte en jour au-delà des professionnels mentionnés

Il est possible d'étendre le bénéfice de ce décompte en jours au sein de l'établissement aux agents autres que ceux relevant des corps ou missions figurant à l'arrêté précité sous réserve que les conditions suivantes soient remplies :

- Agents dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée ;
- Agents disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

¹ Il s'agit de la base de données sociales mentionnée à l'article 1^{er} du décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020

Ce bénéfice est accordé à la **demande expresse de ces agents et après avis favorable du chef d'établissement.**

3. Modalités d'application

Pour ces agents, le décompte en jours est fixé à **208 jours travaillés par an**, après déduction de 20 jours de RTT et hors jours de congés supplémentaires.

L'instauration d'un dispositif de sur-majoration du montant des heures supplémentaires (article 4 du décret n°2021-1544)

1. Champs d'application du dispositif

Ce dispositif est **instauré pour une durée de trois ans et prend effet à compter du 1^{er} décembre 2021**, dans les établissements publics de santé, les centres d'accueil et de soins hospitaliers, les EHPAD et les établissements public locaux et établissements non dotés de la personnalité morale gérés par des personnes morales de droit public autres que l'état et ses établissements publics prenant en charge des mineurs ou adultes handicapés présentant des difficultés d'adaptation ou atteints de pathologie chroniques, afin de répondre à leurs besoins spécifiques en termes d'attractivité ;

Les personnes concernées sont **les fonctionnaires et agents contractuels volontaires, exerçant à temps plein**, ayant présenté une demande à leur supérieur hiérarchique.

2. Les conditions et modalités de mise en œuvre du dispositif

Ce dispositif concerne la réalisation d'heures supplémentaires, effectuées de jour ou de nuit dans le cadre de journées, ou de demi-journées de travail supplémentaires, pour une durée moyenne mensuelle comprise **entre 10 et 20 heures supplémentaires** sur une période **d'au plus 12 mois**. Les heures supplémentaires peuvent dépasser le contingent mensuel de 20 heures, sans toutefois excéder 48 heures au cours d'une période de 7 jours.

- Le dispositif est mis en œuvre sous réserve de **l'avis favorable du supérieur hiérarchique** qui précise le forfait d'heures supplémentaires applicables à l'agent et la période d'application du dispositif.
- Le dispositif doit être **présenté pour information au CSE**.

3. Modalités de calcul de rémunération des heures supplémentaires dans le cadre du dispositif de sur-majoration

Conformément aux articles 1 à 3 de l'arrêté du 30 novembre 2021, la compensation des heures supplémentaires effectuées dans de ce dispositif est réalisée uniquement **sous la forme d'une indemnisation mensuelle** calculée en prenant **en compte les heures effectivement réalisées par l'agent au cours du mois**. Cette indemnisation fait l'objet d'une régularisation au terme de la période d'application du dispositif à l'agent pour tenir compte du forfait d'heures supplémentaires.

Le calcul de l'indemnisation des heures supplémentaires fait application :

- **Soit du coefficient de 1,63** aux heures supplémentaires effectuées par les agents appartenant aux métiers en tension, identifiés par **décision du chef d'établissement** ;
- **Soit du coefficient de 1,88** aux heures supplémentaires effectuées par les agents, titulaires ou contractuels, relevant de l'un des **corps déterminés par décision du DG ARS**, à partir de la liste déterminée par l'arrêté du 22 avril 2022 (modifiant l'article 3 de l'arrêté du 30 novembre 2021) en adéquation avec les difficultés d'attractivité sur les métiers en tension de l'établissement
 - Le corps des infirmiers anesthésistes, régi par le décret n° 2017-984 du 10 mai 2017 ;
 - Le corps des auxiliaires médicaux exerçant en pratique avancée, régi par le décret n° 2020-244 du 12 mars 2020

- Le corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés, régi par le décret n° 2010-1139 du 29 septembre 2010 ;
- Le corps des infirmiers anesthésistes et le corps des infirmiers, régis par le décret n° 88-1077 du 30 novembre 1988 ;
- Le corps des masseurs-kinésithérapeutes, le corps des orthophonistes et le corps des orthoptistes, régis par le décret n° 2015-1048 du 21 août 2015 ;
- Le corps des masseurs-kinésithérapeutes, le corps des orthophonistes et le corps des orthoptistes, régis par le décret n° 2011-746 du 27 juin 2011 ;
- Le corps des manipulateurs d'électroradiologie médicale, régi par le décret n° 2017-1260 du 9 août 2017 ;
- Le corps des manipulateurs d'électroradiologie médicale, régi par le décret n° 2011-748 du 27 juin 2011.

Ces coefficients sont pris en compte pour le calcul de la majoration prévue à l'article 8 du décret du 25 avril 2002².

4. Le cas d'heures supplémentaires effectuées en-deçà du forfait

Deux situations différentes sont à prendre en compte pour le calcul de la rémunération des heures supplémentaires :

- **Lorsque cette situation relève du fait de l'agent** et ne constitue pas un cas de fin automatique du dispositif de surmajoration listé à l'article 4 du décret n°2021-1544, **le taux de 1,26 est appliqué** pour la période considérée à compter de la première heure supplémentaire effectuée.
 - L'établissement procède à la récupération du trop-perçu.
 - La durée des congés³ n'est pas prise en compte pour le calcul de la durée moyenne mensuelle comprise entre 10h et 20h supplémentaires sur une période d'au plus 12 mois
- **Lorsque cette situation relève du fait du supérieur hiérarchique** compte tenu de l'évolution des besoins du service, il n'est procédé à aucune régularisation.

5. Le cas des heures supplémentaires effectuées au-delà du forfait

Pour le calcul de l'indemnisation des heures supplémentaires excédentaires, **le taux unifié de 1,26** est appliqué pour la période considérée à compter de la première heure supplémentaire effectuée.

6. La fin du dispositif de surmajoration des heures supplémentaires

L'article 4 de l'arrêté du 30 novembre 2021 relatif au dispositif de surmajoration des heures supplémentaires prévoit que le dispositif peut prendre fin dans les conditions suivantes :

- **De manière automatique** : à défaut de renouvellement à échéance de la période ; en cas de changement de fonctions ou d'affectation de l'agent au sein de l'établissement ; en cas de suspension de fonctions de l'agent ; en cas de force majeure
- **A l'initiative de l'agent** : dans ce cas un délai de prévenance d'un mois à compter de la réception de sa demande par le chef d'établissement doit être respecté
- **À tout moment** après application d'un délai de prévenance d'un mois sur décision motivée du chef d'établissement

Lorsque le dispositif a pris fin à l'initiative de l'agent ou sur décision du chef d'établissement, un entretien peut avoir lieu avec l'agent.

Entrée en vigueur : Le décret est entré en vigueur depuis 1^{er} décembre 2021.

² L'heure supplémentaire est majorée de 100 % lorsqu'elle est effectuée de nuit et des deux tiers lorsqu'elle est effectuée un dimanche ou un jour férié.

³ Il s'agit des congés listés à l'article 41 de la loi du 9 janvier 1986 du 2° au 6 ter : congé de maladie (CLM, CLD, CMO), congé maternité et liés aux charges parentales, congé de formation professionnelle (VAE, bilans de compétence...).