

15ème législature

Question N° : 3955	De M. Loïc Prud'homme (La France insoumise - Gironde)	Question écrite
Ministère interrogé > Solidarités et santé		Ministère attributaire > Solidarités et santé
Rubrique >établissements de santé	Tête d'analyse >Compensation horaire CHU	Analyse > Compensation horaire CHU.
Question publiée au JO le : 19/12/2017 Réponse publiée au JO le : 10/07/2018 page : 6123 Date de signalement : 12/06/2018		

Texte de la question

M. Loïc Prud'homme interroge Mme la ministre des solidarités et de la santé sur la politique de compensation horaire en cas d'absences autorisées et justifiées pratiquée par certains CHU. Depuis 2002 et en vertu de l'article 9 du 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 n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, les agents peuvent être amenés à travailler par cycles de travail irréguliers. Au CHU de Bordeaux, cela se traduit pour certains agents à travailler sur des cycles bien au-delà des 35 heures hebdomadaires. Ces cycles de travail peuvent comptés 36 heures, 48 heures voire 52 heures 30 hebdomadaires organisés sur des amplitudes journalières de 9 heures 30, 10 heures, 12 heures voire 24 heures et des amplitudes de 10 heures 30 pour tous les agents travaillant de nuit. L'administration prend en compte ce temps de travail effectif quotidien dans le décompte des congés annuels et congés ARTT, mais semble l'oublier dans le cas des absences pour cause d'arrêt maladie, accident de travail, décès ou mariage et calcul l'absence sur une base d'1/5 du temps hebdomadaire d'une semaine à 35 heures. Dans ces dernier cas, l'administration applique la compensation horaire en cas d'absence et considère que toutes les heures au-delà de 7 heures pour le travail de jour et 6 heures 30 pour la travail de nuit non effectuées par l'agent doivent être rattrapées. Cela signifie très concrètement qu'à son retour de congés de 2 jours pour cause de maladie, un agent de jour en 12 heures se voit rendre 10 heures à l'administration à une date ultérieure, ou bien, l'agent peut se voir retirer des congés annuels en raison de la compensation de ces 10 heures. Pourtant l'application d'une compensation horaire en cas d'absence a été jugée comme illégale par la jurisprudence 16MA04061 du 13 juillet 2017 de la cour administrative d'appel de Marseille. En effet, il apparaît que l'employeur est responsable du cycle de travail (article 9 du décret 2002-9) et dans le cas des cycles irréguliers, l'employeur doit prendre en compte ces cycles irréguliers pour les absences et ne peut se baser sur une base de 35h hebdomadaires. Il lui demande si elle peut rendre publique la liste des établissements hospitaliers hors-la-loi à ce jour car appliquant une compensation horaire en cas d'absence et prendre les dispositions nécessaires pour que le droit y soit appliqué.

Texte de la réponse

Les dispositions relatives au temps de travail et à l'organisation du travail dans les établissements relevant de la fonction publique hospitalière sont définies par le décret no 2002-9 du 4 janvier 2002 et distinguent deux notions : - La première notion est le principe selon lequel la durée du travail est fixée à 35 heures par semaine et que 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 (article 1er). - La seconde

notion, énoncée à l'article 9, consiste à organiser le travail en périodes de référence dénommées cycles de travail, définis par service ou par fonctions, et arrêtés par le chef d'établissement. Le nombre d'heures de travail effectué au cours des semaines composant le cycle peut être irrégulier, sans toutefois qu'un agent puisse accomplir plus de 44 heures par semaine. Un agent peut ainsi, au cours d'un cycle irrégulier, être soumis à des amplitudes journalières de travail dérogatoires. Cette organisation conduit à l'attribution de jours d'aménagement et réduction du temps de travail en compensation (article 10 du décret). L'article 14 du même décret prévoit que tout agent soumis à un décompte horaire qui ne peut effectuer l'intégralité de son temps de travail quotidien en raison d'une absence autorisée ou justifiée est considéré avoir accompli le cinquième de ses obligations hebdomadaires de service prévues en moyenne sur la durée du cycle de travail. Ces dispositions s'appliquent aussi à l'agent travaillant en horaires dérogatoires et cycles de travail irréguliers. Ainsi, pour toute absence autorisée ou justifiée d'un agent travaillant sur 12 heures, le CHU de Bordeaux considère que celui-ci est réputé avoir réalisé 7 heures dans le décompte de son temps de travail. En revanche, le temps de dépassement horaire de 5 heures, que l'agent aurait normalement effectué s'il avait été présent dans l'établissement, n'est pas intégré dans le décompte de son temps de travail. Il est donc admis que les heures excédant le cinquième des obligations hebdomadaires de service prévues en moyenne sur la durée du cycle de travail soient, dans le cadre d'un réaménagement du planning de travail de l'agent, effectuées à une date ultérieure dans la mesure où celles-ci sont comptabilisées dans la durée annuelle de travail de l'agent. Enfin, l'arrêt no 16MA04061 de la Cour administrative d'appel de Marseille en date du 13 juillet 2017 confirme la lecture selon laquelle un agent en absence autorisée ou justifiée est considéré avoir accompli le cinquième de ses obligations hebdomadaires de service prévues en moyenne sur la durée du cycle de travail. Au regard de l'ensemble de ces éléments, la modalité contestée de comptabilisation des heures de travail des agents en absence autorisée ou justifiée est conforme à la réglementation en vigueur.