

PARIS, le 20/11/07

**DIRECTION DU PERSONNEL  
ET DES RELATIONS SOCIALES**

4, rue Saint-Martin  
75184 PARIS Cedex 04  
Standard : 01 40 27 30 00  
Télex : AP PARIS 214 314 F

**Note**

à l'attention

de Mesdames et Messieurs les Directeurs d'établissement

D 2007 - 8828

**Objet :** Recommandations en matière de gestion du temps de travail

LA DIRECTRICE

Dans le cadre du contrôle de gestion permanent que la DPRS a mis en place fin 2006, le Service Emploi et Prévision a reçu, début octobre, 18 directions hospitalières représentant 70% des effectifs et 79% du volume total de repos dus de l'AP-HP. Ces sites sont ceux pour lesquels la problématique des jours dus est la plus aigüe mais tous les sites de l'AP-HP sont, à des degrés divers, concernés.

Des plans d'actions à court terme sont mis en œuvre pour tenter d'atteindre à la fin de l'année les objectifs fixés en juin 2007. Comme cela a été expliqué à vos équipes, ces plans doivent demeurer compatibles avec les objectifs d'activité de votre établissement.

Je tiens à vous rappeler ici quelques règles à mettre en place ou à consolider dans vos sites respectifs.

**A/ Concernant les congés**

Pour tout agent, les congés, de quelque nature qu'ils soient, doivent être contrôlés et validés par l'échelon supérieur.

Hormis pour les cadres au forfait, la RTT doit être planifiée et prise dans les cycles de 7 semaines (visibles dans Gestime).

Les RS doivent être pris, si possible, le jour férié concerné. Pour les agents en repos variables, les RS doivent là encore être planifiés dans le cycle.

Les congés d'été doivent être planifiés au plus tard le 31 mars dans Gestime.

A partir de fin octobre, les congés restant dus de l'année doivent être planifiés ou portés dans un CET. Je rappelle à cet égard, que le CET est le seul outil de comptabilisation de placement de jours non pris doté d'une valeur juridique, et réglementairement opposable.

Plus généralement, il convient d'inciter l'encadrement à planifier des jours de congés sur le premier semestre, et particulièrement le premier trimestre, jusqu'à présent déficitaire en congés planifiés et pris.

### ***B/ Concernant les organisations de travail et les heures supplémentaires***

Dans le cadre de la réglementation AP-HP, les organisations du travail et les roulements qui en découlent sont du ressort des directions de sites.

Pour autant, il me semble utile de préciser certains points. L'esprit du protocole central RTT veut que :

- les agents du matin soient en 7h36
- les agents d'après-midi soient en 7h50, et bénéficient ainsi de 2 RTT de plus
- les agents de nuit soient en 10h00.
- Exceptionnellement, la complexité de certaines activités hospitalières nécessitent des organisations particulières (Blocs, Réas...). Pour répondre à ces besoins, le protocole AP-HP a prévu 8 organisations fixes et 11 alternées après une large consultation des acteurs de terrain.

- S'agissant de l'encadrement, les dispositions réglementaires prévoient que les personnels d'encadrement peuvent opter entre décompte forfaitaire (donc en jour) ou décompte horaire.

Il est utile de rappeler que les cadres au forfait bénéficient :

- D'une grande latitude dans l'organisation de leur travail
- de 20 jours de RTT cumulables (voir plus dans certains sites) et pouvant par définition être posés en dehors de la notion de cycle.

Les cadres ayant opté pour le décompte horaire ne peuvent décider de façon unilatérale de leur organisation de travail, et il ne peut y avoir d'auto-validation par les cadres des heures supplémentaires réalisées.

- Toutes les heures supplémentaires doivent être validées par le supérieur hiérarchique, y compris donc celles réalisées par l'encadrement en décompte horaire. Il existe juridiquement une possibilité pour les établissements de rémunérer une partie de ces heures, mais ce volume est plafonné, et doit en tout état de cause toujours s'analyser dans le cadre de la maîtrise de la masse salariale de chaque hôpital.

Ce dispositif général doit demeurer votre objectif. Toute dérive entraîne des surenchères difficilement maîtrisables et aux conséquences financières et sociales incertaines.

Ces quelques règles, appliquées par tous, doivent contribuer à assainir ce domaine de gestion particulièrement sensible, et à terme, ramener l'enveloppe de repos dus dans des limites raisonnables et contrôlées. Les éventualités de paiement, telles qu'elles ressortent notamment des annonces gouvernementales récentes, ne nous dispensent nullement de veiller au respect de ces règles de bonnes pratiques.

  
Monique RICHOMES .