

Réforme de l'organisation et du temps de travail

Novembre 2015

Qu'est-ce que l'équipe de journée ou grande équipe ?

Travailler en équipe de journée, également appelée grande équipe, signifie qu'il n'y a plus d'équipe fixe du matin ou d'après-midi. Par souci d'équité, un roulement alterné est organisé entre le travail du matin et le travail de l'après-midi, dans tous les services fonctionnant en 24 heures. Aujourd'hui, les services qui travaillent ainsi ont plusieurs schémas, par exemple :

- alternance une semaine sur deux le matin, une semaine sur deux l'après midi
- ou alternance toutes les deux semaines

Comment sera généralisée l'équipe de journée ?

L'équipe de journée sera généralisée sur la base d'un projet défini par service, et au plus tard le 1er septembre 2016.

Afin de répondre au besoin de prévisibilité de chacun, le tableau de service, élaboré pour une période de 12 semaines sera porté à la connaissance des agents au plus tard 15 jours avant son application et dans toute la mesure du possible un mois à l'avance.

Cette organisation concernera l'ensemble de l'équipe. Il sera possible de tenir compte des situations individuelles particulières de façon transitoire, et le dialogue avec l'encadrement permettra de rechercher des équilibres raisonnables qui seront réévalués chaque année.

Quelles contreparties les agents auront-ils à passer en 7h30 ?

A titre individuel, les agents auront la possibilité d'opter, pendant 1 an, pour le schéma en 7h30 et de percevoir un forfait annuel de 18 heures supplémentaires payées, au titre des dépassements ponctuels non quantifiables que peut engendrer ce changement d'horaire.

Si par ailleurs des heures supplémentaires sont effectuées, à la demande de l'encadrement (prise en charge des patients, formation, réunion d'équipe, évaluation, situations inhabituelles...), celles-ci seront validées et créditées dans Gestime.

A titre d'information, le paiement de 18 heures supplémentaires annuelles représente pour un agent en milieu de carrière :

- Aide-soignant Classe supérieure ⇨ 220.44 € nets/an
- Ouvrier professionnel ⇨ 230.20 € nets/an
- AMA Classe supérieure ⇨ 236.80 € nets/an
- Adjoint administratif principal de 2^e classe ⇨ 250.40 € nets/an
- IDE Grade 3 ⇨ 323.61 € nets/an

La coexistence, au sein d'une même équipe, d'organisation de travail en 7h36 et 7h30 sera-t-elle possible ?

Oui

La gestion du planning relève de la responsabilité de l'encadrement. La coexistence d'agents ayant une organisation de travail en 7h36 et en 7h30 est possible notamment en organisant des prises de poste décalées, les transmissions, etc.

A partir du 1^{er} janvier 2016, les nouveaux agents pourront être recrutés en 7h30.

L'organisation du travail en 7h50 est-elle maintenue ?

L'organisation du travail en 7h50 disparaîtra, au plus tard, le 1^{er} septembre 2016 pour l'ensemble des personnels concernés. Ce changement s'accompagnera de garanties supplémentaires sur la régularité des plannings, sur le renforcement des équipes de suppléance et la prise régulière de jours RTT.

Pourquoi l'organisation du travail en 7h30 en semaine et 12 heures le weekend est-elle proposée ?

Certains services ont déjà fait le choix d'un horaire différencié la semaine et le weekend. Cette organisation a l'avantage de permettre aux agents de travailler moins de weekends dans l'année, soit en général 14 weekends au lieu de 26. Par ailleurs, cette organisation limite le nombre de changements d'équipes dans une période où les effectifs sont réduits en améliorant la continuité de la prise en charge des patients.

Comment l'organisation du travail en 7h30 en semaine et 12 heures le weekend end pourra être mise en place ?

Cette organisation, mise en place lorsque les contraintes de continuité du service public l'exigent en permanence, doit reposer sur un projet défini au sein du service, discuté et élaboré avec l'équipe médicale et soignante, dans lequel les conditions de travail le weekend end sont bien encadrées et définies.

Cette organisation sera réévaluée chaque année.

Comment le personnel médical est-il impacté par ces changements ?

Le personnel médical à l'hôpital est régi par des statuts spécifiques et assujetti à des règles de présence différentes de ceux du personnel non médical.

Néanmoins, les projets de changements d'organisation du travail doivent favoriser une meilleure concordance des temps médicaux et non médicaux. Ils doivent faire l'objet d'échanges au sein du service.

Pour les cadres, quels sont les avantages à opter pour le « régime au forfait » ?

- Les cadres au forfait bénéficient de 20 jours de RTT
- Ils bénéficient de 2 jours de valorisation professionnelle, journées dédiées à l'actualisation des connaissances et aux travaux de recherche
- La reconnaissance de l'autonomie de l'organisation du travail des cadres se traduit par une souplesse de positionnement des RTT et la possibilité d'opter pour des modalités d'exercice d'une partie de leurs activités en télétravail (12 jours par an)

Pour les cadres, comment se traduit l'option «décompte horaire» ?

- Les cadres au décompte horaire bénéficient de 18 jours de RTT, selon une organisation horaire en 7h36
- Ils ne bénéficient pas des 2 jours de valorisation professionnelle
- Les cadres au décompte horaire doivent positionner leurs jours de RTT dans le cycle de travail
- Aucun dépassement horaire régulier supérieur à 38 heures ne sera validé.

Le projet de nouvelle organisation du temps de travail à l'AP-HP a-t-il un impact sur la gestion des RTT et du CET ?

Ce projet n'a pas d'impact sur le mode de gestion des RTT et du CET. Les journées de RTT doivent être positionnées dans le cycle de travail. A défaut, ces jours seront pris suivant le rythme de 1 jour par mois, le solde étant pris de façon différée, dans l'année, dans le respect des nécessités de service, à la demande de l'agent. En fin d'année, les jours qui n'auront pas pu être pris, pourront être placés sur un CET.

Le temps d'habillage et de déshabillage est-il inclus dans le temps de travail ?

Oui, dans la limite de 10 minutes par jour.

Le temps de repas est-il inclus dans le temps de travail ?

Oui, dans la limite de 30 minutes. Le temps de repas peut aller jusqu'à une heure par jour, et dans ce cas, le temps pris au-delà de 30 mn est considéré comme du temps personnel.

Que signifie dans cette réforme « le retour au réglementaire » ?

Les jours de congés, non prévus par la réglementation, comme la journée fête des mères et les jours forfaits protocoles, y compris locaux, ne sont pas maintenus.

Quelle est la validité de l'accord signé le 27 octobre 2015 ?

La loi prévoit que les organisations syndicales de fonctionnaires prennent part à des négociations relatives à l'organisation du temps de travail. Cependant, en cas d'absence d'accord majoritaire, le directeur général, conformément aux dispositions de l'article L6143-7 du code de la santé publique, décide de l'organisation du travail et des temps de repos, après concertation avec le directoire et consultation des instances. L'accord signé le 27 octobre 2015 engage la direction générale.