

Edition
Spéciale.
Vos
Droits...



Langue de Vipère

SI ÇA PEUT VOUS
REMONTÉZ LE MORAL
NOTRE SERVICE AUSSI
EST DANS UN ÉTAT
CRITIQUE...



Temps de travail, Rappel de quelques règles.

Jours Fériés :

1^{er} janvier - Lundi de Pâques - 1^{er} mai - 8 mai - Ascension - «Lundi de Pentecôte»
14 juillet - 15 août - 1^{er} novembre - 11 novembre - 25 décembre
+ jour APHP Fête des mères

RTT :

Nombre de jours de RTT selon le temps de travail quotidien :

- **7h36**
 - 20 RTT/RR pour les agents en repos fixes
 - 22 RTT/RR pour les agents en repos variables
- **7h50**
 - 24 RTT/RR pour les agents en repos fixes
 - 26 RTT/RR pour les agents en repos variables
- **10h**
 - 71 RTT/RR (pour 35h hebdomadaire et 154 nuit ou jours travaillés)
 - 80 RTT/RR (en 32h30)
- **12h**
 - 97 RTT/RR (pour 35h hebdomadaire et 128 nuit ou jours travaillés)
 - 103 RTT/RR (en 32h30)

RAPPEL :

- A partir de 10 dimanches ou fériés travaillés par an, les personnels sont en repos variables.
- A partir de 20 dimanches ou fériés travaillés par an, les personnels ont droit à 2 jours supplémentaires de sujétion (sauf les personnels de nuit !)

Pour l'encadrement : choix entre décompte horaire ou forfait de 20 jours RTT.

Congés annuels (CA) :

- *25 jours ouvrés* (jours ouvrés, ce sont les jours de la semaine sauf samedi, dimanche et jour férié)
- CA supplémentaires :
 - 1 jour pour 3, 4, 5 CA pris entre le 1^{er} novembre et le 30 avril
 - 2 jours à partir de 6 CA pris entre le 1^{er} novembre et le 30 avril
 - 1 jour bonus est accordé pour une prise de congé en au moins 3 fois d'une durée d'au moins 5 jours consécutifs

Compte Epargne Temps (CET)

Devant la pression qui est mise pour imposer les CET aux agents qui ne peuvent prendre leurs RTT, il est nécessaire de rappeler quelques règles. Le CET est alimenté par des CA (5 maxi par an), des RTT (15 maxi par an) et des heures supplémentaires. Il n'est utilisable que sur une période de 10 ans et que quand il est alimenté au minimum de 20 jours.

Des délais de préavis sont imposés pour en bénéficier (1 mois pour 6 jours, 2 mois pour 6 à 20 jours, et 4 mois pour plus de 20 jours). La durée minimale utilisable est de 5 jours. Avec les 35 heures on voulait travailler moins pour travailler tous et mieux... et grâce aux signataires, on travaille autant et on se fera rembourser plus tard si tout va bien...

Congés maladie :

Au-delà de 33 jours d'absence, un demi RTT est enlevé ; puis un demi RTT de plus est enlevé tous les 8 jours d'absence supplémentaires.

Pour les agents en 10 heures, les RR sont maintenus jusqu'au 20^{ème} jour d'absence (congrés familiaux inclus !).

Pour les agents en 12 heures, les RR sont maintenus jusqu'au 6^{ème} jour d'absence (congrés familiaux inclus !).

Pause Repas :

30 minutes intégrées dans le temps de travail quand la durée quotidienne de travail est supérieure à six heures.

Temps de travail maximum :

- Hebdomadaire : 48 heures maximum
- Quotidien :
 - 9 heures pour les équipes de jour
 - 10 heures pour les équipes de nuit
 - 12 heures après avis des instances

Repos Quotidien :

12 heures minimum entre deux séquences de travail

Repos hebdomadaire (RH) :

- 38 heures consécutives
- 4 jours pour 2 semaines avec au moins 2 jours consécutifs dont un samedi et un dimanche

Temps de vestiaire :

Le temps d'habillage déshabillage est de 10 minutes quotidiennes, intégrées dans le temps de travail

Heures supplémentaires :

- 15 heures maximum par mois à partir du 1^{er} janvier 2005
- 10 heures maximum par mois à partir du 1^{er} janvier 2006

Heures d'information syndicale :

1 heure mensuelle d'information est accordé aux agents de l'hôpital sur leur temps de travail.

Ces heures peuvent être cumulées sur un trimestre (3 heures).

Chaque agent dispose de 12 heures annuelle d'information. Les agents doivent solliciter une autorisation au mois trois jours avant cette réunion

Droit d'alerte / Droit de retrait :

Art. L231-8, L231-8-1, L231-8-12, L231-9 ; R236-9, R231-12 et suivant du code du travail
Art. L452-1 du code de la Sécurité Sociale

Tout salarié dispose d'un droit d'alerte même s'il n'est pas membre du CHSCT.

Tout salarié peut se retirer de son poste de travail et signaler à son employeur un danger. Pour ce faire, il doit se trouver dans une situation dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un « danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé » (Attention : ce droit n'est pas applicable si le danger concerne un patient). Il peut aussi signaler dans le cadre de ce droit « toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection ».

PROTECTION :

Le salarié a le droit de se retirer de son poste de travail et l'employeur ne peut exiger qu'il reprenne son activité si le danger persiste. Aucune sanction ni retenue de salaire ne peuvent lui être appliquées. L'employeur est présumé avoir commis une faute inexcusable si un accident a lieu alors que le salarié avait signalé le risque à son employeur.

CONDITIONS :

Le code du travail (Art. L231-8-2) précise que la faculté ouverte par le droit de retrait « doit être exercé de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent »

CONCLUSION :

En cas de mauvaises conditions de travail, de danger ou de risques particuliers, n'hésitez pas à faire appel aux syndicats et/ou membres du CHSCT qui connaissent bien ce droit (qui a déjà été utilisé sur l'hôpital, ex : Laboratoire d'Anatomo-pathologie) et le CHSCT.