



ACCORD LOCAL FORFAITISATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

| PARTIES SIGNATAIRES

- CH RIVES DE SEINE représenté par Valérie PONS-PRETRE, en sa qualité de Directeur Général

ET

- Les représentants du personnel :
- L'organisation syndicale CFDT, représentée par Monsieur BAKKALI Ali, en sa qualité de Secrétaire,
- L'organisation syndicale FO, représentée par Madame DE SA Bernadette, en sa qualité de Secrétaire,
- L'organisation syndicale CGT, représentée par Madame LECARPENTIER Vanessa, en sa qualité de Secrétaire,

| VISAS

- Ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique
- Décret d'application n°2021-904 du 7 juillet 2021 relatif aux modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique



ACCORD LOCAL.....	1
FORFAITISATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES	1
PARTIES SIGNATAIRES.....	1
VISAS.....	1
PRÉAMBULE.....	3
ARTICLES I À VIII – L’OBJET DE L’ACCORD – MESURES ET ENGAGEMENTS.....	4
ARTICLE I – LES MÉTIERS EN TENSION CONCERNÉS	4
ARTICLE II – CONDITIONS DE MISE EN OEUVRE.....	4
ARTICLE III – MODALITÉS DE PAIEMENT	6
ARTICLE IV – MÉCANISME DE RÉGULARISATION DU MONTANT DE L’INDEMNITÉ	7
ARTICLE V – LE CHAMP D’APPLICATION DE L’ACCORD	7
ARTICLE VI - LA DURÉE DE L’ACCORD.....	7
ARTICLE VII - MODALITÉS DE RÉVISION DE L’ACCORD.....	7
ARTICLE VIII - COMITÉ DE SUIVI ET MODALITÉS DE SUIVI DE L’ACCORD	8
SIGNATURES	9
CONTRÔLE DE LÉGALITÉ DE L’ARS	9



PRÉAMBULE

L'Arrêté du 30 novembre 2021 définit le dispositif de sur-majoration 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

Depuis le 1er décembre 2021 et pour une durée de 3 ans, l'indemnité horaire des heures supplémentaires peut être augmentée (sur-majorée) pour les personnels exerçant un métier en tension.

Ce dispositif concerne tous les métiers en tension décidés par le Chef de l'établissement qu'il soit contractuel, titulaire ou stagiaire de la fonction publique hospitalière.

Ce système concerne les heures supplémentaires, effectuées de jour ou de nuit dans le cadre de journées ou de demi-journées de travail supplémentaire.

Ce dispositif de sur-majoration des heures supplémentaires est instauré afin de répondre aux besoins spécifiques de renfort d'effectifs ponctuels.

Ces forfaits d'heures supplémentaires visent à générer du temps de travail supplémentaire pour soulager les services les plus en tension.

Enfin, il contribuera à la couverture des postes vacants du CHRDS dans l'attente de l'arrivée en poste de professionnels.

Le présent accord a été présenté et validé au CTE du 31/03/2022.



ARTICLES I À VIII – L’OBJET DE L’ACCORD – MESURES ET ENGAGEMENTS

ARTICLE I – LES MÉTIERS EN TENSION CONCERNÉS

Ce dispositif concernera les métiers suivants :

- Infirmier Diplômé d’Etat
- Infirmière-Puéricultrice,
- Masseur-kinésithérapeute, (pour ceux qui ont choisi le forfait heure)

La liste des métiers peut être évolutive et l’accord sera réévalué en fonction de l’analyse de l’activité et des besoins.

ARTICLE II – CONDITIONS DE MISE EN OEUVRE

L’intérêt du dispositif est double : pour les professionnels, il offre un complément de rémunération stable et lisible dans le temps. Aussi, il donne une lisibilité permettant l’élaboration de plannings sécurisés avec des ressources formées disponibles et volontaires.

Le périmètre d’utilisation du forfait d’heures supplémentaires est délimité comme suit :

- Pas de dépassement horaire mais journées ou demi-journées de travail supplémentaires, dont la durée correspond à celle habituellement réalisée au sein du service d’accueil ;
- Application de la sur-majoration aux heures supplémentaires, sans distinction du moment auquel celles-ci sont réalisées (de jour, de nuit, les dimanches ou jours fériés) ;
- Nombre d’heures supplémentaires pouvant être sur-majorées doit être compris **entre 10 et 20 heures en moyenne par mois sur une période de 12 mois maximum.**

La contractualisation de ce forfait permet de dépasser le contingent mensuel de 20 heures par mois mais sans que la durée hebdomadaire de travail effectif n’excède 48 heures au cours d’une période de 7 jours glissants.

Cette forfaitisation n’est pas compatible avec du temps partiel.



Le dispositif de sur-majoration des heures supplémentaires repose sur les principes suivants :

- La présentation des métiers éligibles à la majoration des heures supplémentaires, au CTE.
- La mise en œuvre du dispositif est effectuée sous réserve de l'accord de l'agent (agents volontaires) et sur décision du chef d'établissement (détermination du nombre d'heure supplémentaires dans le forfait en lien avec le supérieur hiérarchique, contractualisation par la signature du chef d'établissement et de l'agent).

Pour bénéficier de ce dispositif, l'agent contractuel, titulaire ou stagiaire transmettra un courrier en précisant son grade, son service et le nombre d'heure souhaité mensuellement. Tout agent doit être à temps plein. Ce courrier sera ensuite transmis pour avis à l'encadrement supérieur. Des réception et accord, un courrier de réponse réalisé par la Direction des Ressources Humaines sera adressé à l'agent. Ce courrier mentionnera le forfait d'heures supplémentaires accordé et la période d'application.

Le dispositif prendra automatiquement fin dans les cas suivants :

- Période d'application du dispositif non renouvelée
- Changement de fonctions ou d'affectation
- Suspension de fonctions
- Cessation de fonctions
- Force majeure

Ce dispositif repose sur l'engagement individuel de l'agent, sur la base du volontariat, pour une période d'au plus 12 mois, renouvelable dans la limite de 3 ans à compter du 01 décembre 2021.

L'attention des cadres de santé est appelée sur le calibrage du nombre d'heures supplémentaires, au regard de la qualification des agents, des besoins prévisionnels et des congés à anticiper.

Le dispositif de sur-majoration des heures supplémentaires s'applique à compter du premier jour du mois suivant celui de l'accord exprès de l'agent, recueilli selon des modalités définies au sein de l'établissement.

La sur-majoration des heures supplémentaires peut prendre fin par courrier à la demande de l'agent après un mois de préavis.



Elle peut aussi prendre fin à tout moment, par décision motivée du chef d'établissement, un mois après que vous en ayez été informé.

ARTICLE III – MODALITÉS DE PAIEMENT

Les heures supplémentaires réalisées dans le cadre du dispositif sont compensées uniquement sous la forme d'une indemnisation mensuelle, calculée en prenant en compte les heures effectivement réalisées au cours du mois.

Pour les métiers en tension désignés à l'article 1^{er} de cet accord, le montant de l'indemnité horaire est calculé de la manière suivante :

$[(\text{Traitement brut annuel} + \text{indemnité de résidence annuelle}) / 1\,820] \times 1,63.$

Ces montants sont doublés lorsque les heures supplémentaires sont effectuées de nuit.

Ils sont majorés des 2/3 lorsque les heures supplémentaires sont effectuées un dimanche ou un jour férié.

- **Si l'agent effectue moins d'heures supplémentaires que prévu à son forfait et si cela est de son fait**, le montant de l'indemnité horaire est calculé de la manière suivante :

$[(\text{Traitement brut annuel} + \text{indemnité de résidence annuelle}) / 1\,820] \times 1,26.$

Ce montant est doublé pour les heures supplémentaires de nuit et majoré des 2/3 pour les heures supplémentaires de dimanche ou jour férié.

Ce taux de 1,26 est appliqué si l'agent effectue moins d'heures supplémentaires que prévu à son forfait pour un motif autre que les motifs entraînant la fin automatique de la majoration.

- **Si l'agent effectue moins d'heures supplémentaires que prévu à son forfait, du fait d'une demande de l'encadrement de proximité, le coefficient de son indemnité horaire ne change pas.**

L'encadrement devra informer la Direction des Ressources Humaines afin d'assurer le suivi des heures forfaitisées.



- **Si l'agent effectue plus d'heures supplémentaires que prévu à son forfait, le montant de l'indemnité versée pour chaque heure supplémentaire effectuée au-delà du forfait est calculé de la manière suivante :**

$$[(\text{Traitement brut annuel} + \text{indemnité de résidence annuelle}) / 1\ 820] \times 1.63$$

ARTICLE IV – MÉCANISME DE RÉGULARISATION DU MONTANT DE L'INDEMNITÉ

Il sera demandé à l'encadrement supérieur d'informer la Direction des Ressources Humaines en cas de non-respect du contrat de forfaitisation des heures supplémentaires.

En cas de non réalisation des heures contractualisées, une régularisation devra être réalisée dans le courant de l'année afin que la balance horaire des heures supplémentaires forfaitisées soit à jour au 31/12/N.

Les régularisations pourront être réalisées du mois M sur M+1, mais devront être évitées autant que possible. Le dispositif appelle donc une vigilance de l'encadrement dans le suivi de ces heures.

Au 01/01/N+1, le CHRDS demandera à l'agent de rembourser le trop-perçu mis en paie si nous constatons un écart entre le versement du forfait et les heures réellement effectuées.

ARTICLE V – LE CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord est applicable aux métiers cités à l'article I.

ARTICLE VI - LA DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans et s'applique à compter du 15/04/2022.

ARTICLE VII - MODALITÉS DE RÉVISION DE L'ACCORD

L'accord peut être révisé dans les conditions prévues par l'article 8 du décret n°2021-904, à l'initiative soit de l'autorité administrative soit des organisations syndicales signataires.



ARTICLE VIII - COMITÉ DE SUIVI ET MODALITÉS DE SUIVI DE L'ACCORD

Le présent protocole d'accord prévoit la mise en place d'un comité de suivi et précise les conditions d'examen par ce comité des mesures prévues.

Composition du comité de suivi :

Ce comité est composé de membres désignés par les organisations syndicales signataires de l'accord et de représentants de l'autorité administrative compétente. Le comité peut également prévoir des invités permanents.

Le comité de suivi est composé des organisations signataires du présent accord et du Chef d'établissement, qui préside le comité. Chacune des organisations signataires désigne deux représentants pour siéger aux réunions du comité de suivi. Le Chef d'établissement peut être représenté par un autre membre de l'équipe de direction qui assure alors la présidence du comité. Le président du comité de suivi peut inviter à participer les personnes dont les compétences sont requises pour présenter l'avancée de la mise en œuvre de l'accord.

Périodicité de réunion :

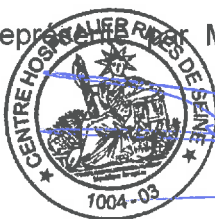
Le comité se réunit au moins une fois par semestre et autant que de besoin pour la bonne mise en œuvre de l'accord selon un calendrier semestriel. À titre exceptionnel, le comité de suivi peut être réuni à la demande de l'ensemble des organisations syndicales signataires.



SIGNATURES

Courbevoie, le 15/04/2022

CH RIVES DE SEINE représenté par Madame Valérie PONS-PRETRE, en sa qualité de
Directeur Général



ET

Les représentants du personnel :

L'organisation syndicale CFDT, représentée par Monsieur BAKKALI Ali, en sa qualité de
Secrétaire,

Signature

L'organisation syndicale FO, représentée par Madame DE SA Bernadette, en sa qualité de
Secrétaire,

Signature

L'organisation syndicale CGT, représentée par Madame LECARPENTIER Vanessa, en sa qualité
de Secrétaire,

Signature

CONTRÔLE DE LÉGALITÉ DE L'ARS

Le présent accord ne deviendra applicable qu'à la suite du contrôle de légalité de l'accord prévu
à l'article 4 du décret n°2021-904.

Le décret n°2021-904 dispose que les accords locaux majoritaires des EPS et ESMS publics sont
transmis par voie électronique à l'agence régionale de santé dont dépend l'établissement. L'ARS
dispose d'un délai de deux mois à compter de la réception de l'accord pour en vérifier la
conformité aux normes de niveau supérieur.