Les jours de RTT et le forfait jour pour les psychologues dans la FPH

Novembre 2025

Depuis avril 2022, le corps des psychologues **est soumis au forfait jour** alors qu'auparavant il bénéficiait du choix entre décompte horaire et forfait jour.

Cette note élaborée par le Collectif psychologues Ufmict CGT a pour but de répondre à certaines interrogations sur la question des jours de RTT (Réduction du Temps de Travail) et du forfait jour, de proposer des éclairages, ainsi que des pistes de négociations s'agissant des agents à temps partiel et à temps non complet, puisque à ce jour **il n'existe aucune référence juridique sur la proratisation des jours de RTT pour les agents qui ne seraient pas à temps plein (100%)**.

Il s'agira ici de comprendre les règles qui régissent les **RTT et le décompte horaire** afin de s'en inspirer dans le cadre du **forfait jour pour les agents à temps non complet et/ou partiel.** Elle peut être complétée par la note sur **« Les Congés annuels pour les psychologues dans la FPH »** dont les règles diffèrent quelque peu afin d'avoir une vision globale sur les congés.

1/Règles des RTT et décompte horaire :

a/Mode de calcul des RTT pour un temps complet :

Tout agent a droit à des jours de RTT si la durée de son cycle de travail est supérieure à 35 heures par semaine.
Le **Décret n°2002-9 du 4 janvier 2002**[1] fixe les règles en matière de jours de RTT s'agissant des agents au décompte horaire. Le nombre de RTT généré sera fonction de la proportion du nombre d'heures qui aura été arrêtée dans l'établissement, donc négociée avec les représentants du personnel et la direction. Ceci explique pourquoi l'acquisition du nombre de RTT peut varier d'un établissement à l'autre.

Le nombre de RTT sera calculé de la manière suivante pour un agent à temps plein (100%)[2] :

- 20 jours ouvrés[3] par an de RTT entre 38h20 et 39 heures hebdomadaires ;
- 18 jours ouvrés par an de RTT pour 38 heures hebdomadaires ;
- 12 jours ouvrés par an de RTT pour 37 heures hebdomadaires ;
- 6 jours ouvrés par an de RTT pour 36 heures hebdomadaires ;
- 3 jours ouvrés par an de RTT pour 35 h 30 hebdomadaires ;
- 0 jours ouvrés par an de RTT pour 35 h hebdomadaires.

[1]**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 L. 5 du code général de la fonction publique :**
https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000398298/2025-10-17
[2]**Décret n°2002-9 du 4 janvier 2002, Article 11.**
[3]**Jour ouvré :** On en compte 5 par semaine (lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi, généralement).
Jour ouvrable : On en compte 6 par semaine (lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi et samedi, généralement).
Jour ouvrable, jour ouvré, jour franc, jour calendaire : quelles différences ?
https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F35697

Document diffusable et protégé (articles L112-1 à 112-3 du Code de la propriété intellectuelle)

b/Mode de calcul des RTT pour un temps partiel :

Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, le nombre de jours de RTT est proratisé à hauteur de leur quotité de travail[4].

Exemples :

- Dans un établissement dont le cycle de travail est de 37 heures hebdomadaires un agent à temps plein (100%) bénéficiera de 12 jours ouvrés par an de RTT.

- Dans ce même établissement dont la base du cycle de travail est de 37 heures hebdomadaires un agent à temps partiel à 50% bénéficiera de 6 jours ouvrés par an de RTT.

Attention !

Les agents à temps non complet (qui ne sont pas des agents à temps partiel) sont par principe exclus de ce dispositif, compte tenu du fait que la base de leur cycle de travail n'est pas un temps plein.
Pour autant, dans de nombreux établissements les accords locaux, obtenus grâce aux négociations portées par les représentants du personnel, permettent à ces agents de bénéficier de jours de RTT qui seront alors calculés en fonction du prorata du temps non complet sur le même mode que celui du temps partiel.

c/Mode de calcul des RTT en fonction des jours d'absence :

L'acquisition de jours de RTT est liée à l'accomplissement effectif de durées de travail hebdomadaires.
Les jours non travaillés, quel qu'en soit le motif, n'étant pas considérés comme du temps de travail effectif, ils n'ouvrent pas droit à des jours de RTT.

Aussi, un agent public (titulaire ou contractuel) qui bénéficie d'un congé pour raison de santé ne générera pas de jours de RTT[5] notamment dans les situations suivantes[6] :

- Congé de maladie ordinaire (CMO) du fonctionnaire ou congé de maladie de l'agent contractuel,
- Congé de longue maladie (CLM),
- Congé de longue durée (CLD),
- Congé de grave maladie (CGM),
- Congé pour invalidité temporaire imputable au service (Citis) du fonctionnaire ou congé pour accident du travail ou maladie professionnelle de l'agent contractuel,
- Congé de maladie non rémunéré (de l'agent contractuel).

[4]**Circulaire du 18 janvier 2012 relative à la réduction des droits à RTT en cas de congé pour raison de santé dans la fonction publique, Chapitre III - 3.1 :**
https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=34843
[5]**Code général de la fonction publique, Article L822-28:**
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000044424537
[6]**Circulaire du 18 janvier 2012, Chapitre I - 1.2.**

Document diffusable et protégé (articles L112-1 à 112-3 du Code de la propriété intellectuelle)

Les congés pour raisons de santé réduisent à due proportion le nombre de jours de RTT acquis annuellement pour les agents.

Le décompte du temps de travail annuel pour un agent s'exprime en nombre de jours ouvrés[3] au nombre de 228 jours, après exclusion de 104 jours de repos hebdomadaires, de 25 jours de congés annuels et de 8 jours fériés en moyenne.

Exemples :

- **Pour un agent à temps plein (100%) à 37 heures hebdomadaires bénéficiant de 12 RTT :**

Le quotient de réduction est égal à (228 jours ÷ 12 RTT) = 19 jours de travail.
Lorsque le nombre d'absences de l'agent atteint 19 jours, 1 jour de RTT devra être décompté.
Lorsque le nombre d'absences de l'agent atteint 38 jours, 2 jours de RTT devront être décomptés etc.

- **Pour un agent à temps partiel à 80% sur la base de 37 heures hebdomadaires :**

Pour un agent à 80% on appliquera la formule suivante pour le calcul des jours ouvrés :
(228 jours x 80) ÷ 100 = 182,4 soit 182 jours ouvrés en application de la règle de l'arrondi.
L'agent devra travailler 182 jours s'il bénéficie d'un temps partiel à 80%.

Pour un agent à 80% on appliquera la formule suivante pour le calcul des jours de RTT :
(12 RTT x 80) ÷ 100 = 9,6 soit 9,5 RTT en application de la règle de l'arrondi.

Le quotient de réduction est égal à (182 jours ÷ 9,5 RTT) = 19,15 arrondi à 19 jours de travail.
Lorsque le nombre d'absence de l'agent atteint 19 jours, 1 jour de RTT devra être décompté.
Lorsque le nombre d'absence de l'agent atteint 38 jours, 2 jours de RTT devront être décomptés etc.

d/Comment poser ses RTT :

Les jours de RTT peuvent être pris dans le cadre du cycle de travail ou en dehors du cycle de travail[7].
Ils peuvent être posés en journée ou en demi-journée[8].

2/Règles des RTT et forfait jour :

a/Mode de calcul des RTT pour un temps complet :

L'**Arrêté du 22 avril 2022**[9] fixe la liste des personnels de la fonction publique hospitalière, dont les psychologues, soumis au forfait jour.

Le **Décret n°2002-9 du 4 janvier 2002**[10] fixe quant à lui les règles en matière de RTT s'agissant des agents au forfait jour.

[7]**Décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002, Article 10.**
[8]Le texte ne le précisant pas, les établissements autorisent en général la possibilité de prise de congés annuels par demi journée. Vérifier néanmoins que ceci fasse partie des accords locaux inscrits dans la charte du Temps de travail.
[9]**Arrêté du 22 avril 2022 relatif aux personnels de la fonction publique hospitalière soumis à un régime forfaitaire du temps de travail, Article 3 :**
https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045743357
[10]**Décret n°2002-9 du 4 janvier 2002, Article 12.**

Document diffusable et protégé (articles L112-1 à 112-3 du Code de la propriété intellectuelle)

Le nombre de jours de RTT sera alors calculé de la manière suivante pour un psychologue à temps plein (100%) :
20 jours ouvrés par an de RTT pour 208 jours travaillés.

b/Mode de calcul des RTT en fonction des jours d'absence :

Tout comme les agents au décompte horaire, les agents au forfait jour sont soumis aux mêmes règles en cas d'absence impliquant un quotient de réduction[11].

Le décompte du temps de travail annuel s'exprime en nombre de jours ouvrés au nombre de 228 jours (générant 20 jours de RTT), après exclusion de 104 jours de repos hebdomadaires, de 25 jours de congés annuels et de 8 jours fériés en moyenne.

Exemple :

Pour un agent à temps plein (100%) bénéficiant de 20 RTT :

Le quotient de réduction est égal à (228 jours ÷ 20 RTT) = 11,4 jours arrondi à 11 jours de travail.
Lorsque le nombre d'absences de l'agent atteint 11 jours, 1 jour de RTT devra être décompté.
Lorsque le nombre d'absences de l'agent atteint 22 jours, 2 jours de RTT devront être décomptés etc.

c/Comment poser ses RTT :

Tout comme les règles régissant les jours de RTT et le décompte horaire, les jours de RTT au forfait jour pour un agent à temps plein (100%) peuvent être pris dans le cadre des **228 jours** ouvrés sur les journées normalement travaillées.
Ils peuvent être posés en journée ou en demi-journée.

3/Cas des RTT et forfait jour pour les temps partiel et/ou non complet :

A ce jour, **il n'existe aucune référence texte sur la proratisation des 20 jours de RTT s'agissant des agents qui sont au forfait jour à temps partiel et/ou à temps non complet**.

Aussi certaines directions profitent de ce « vide » juridique pour ne pas appliquer de ratio sur les jours de RTT pour les agents à temps partiel et/ou non complet, au prétexte que leur temps de travail se trouve en dessous du seuil des 35 heures par semaine, ayant pour conséquence de les priver de jours de RTT.

Pour la CGT, dans l'attente qu'une jurisprudence vienne un jour préciser les choses, il s'agit donc de faire une interprétation positive des textes, et de transposer aux agents à temps partiel et/ou temps non complet, les règles qui régissent les agents à temps complet, en fonction de la quotité de temps de travail.

[11] **Circulaire du 18 janvier 2012, Chapitre III - 3.2.1.4.**

Document diffusable et protégé (articles L112-1 à 112-3 du Code de la propriété intellectuelle)

a/Proposition CGT 1 :

Le **Décret °82-1003 du 23 novembre 1982** régit les règles de la durée du service à temps partiel sur autorisation et qui peut être fixée à 50%, 60%, 70%, 75%, 80% ou 90%.

Or, **il n'apparaît pas à la lecture des textes que l'agent qui a opté pour le décompte en jour ne puisse pas bénéficier des modalités du décompte horaire s'agissant de la durée du service à temps partiel**. Par extension, cette durée peut être appliquée aux agents à temps non complet. Le nombre de jours travaillés sera alors calculé au prorata du temps partiel et/ou non complet.

Exemple :

Pour un agent à temps partiel et/ou non complet à 80% :

Pour un agent à 80% on appliquera la formule suivante pour le calcul des jours de travail :
(208 jours x 80) ÷ 100 = 166,4 arrondis à 166 jours.
L'agent devra travailler 166 jours s'il bénéficie d'un temps partiel et/ou non complet à 80%.

Pour un agent à 80% on appliquera la formule suivante pour le calcul des jours de RTT :
(20 jours x 80) ÷ 100 = 16 jours.
L'agent à temps partiel et/ou non complet à 80% bénéficiera de 16 jours de RTT.

Exemple de prorata :

- Pour un agent à 100% (soit 208 jours travaillés) = 20 RTT.
- Pour un agent à 80% (soit 166 jours travaillés) = 16 RTT.
- Pour un agent à 50% (soit 104 jours travaillés) = 10 RTT.

Attention !

Ceci reste toutefois interprétatif dans la mesure où aucune disposition réglementaire ne le prévoit. Pour autant, dans de nombreux établissements les accords locaux, obtenus grâce aux négociations portées par les représentants du personnel, permettent à ces agents de bénéficier de jours de RTT qui seront alors calculés en fonction du prorata du temps partiel et/ou non complet.

b/Mode de calcul des RTT en fonction des jours d'absence :

Dans le cas où la Proposition CGT 1 serait adoptée et en vigueur dans l'établissement, le mode de calcul en cas d'absence se ferait sur le même mode que celui pour un agent à temps complet (100%).
Un quotient de réduction du nombre de jours de RTT sera alors calculé en fonction du :
-Nombre de jours travaillés par an.
-Nombre de jours de RTT attribué annuellement.

Exemple :

Pour un agent à temps partiel et/ou non complet à 80% bénéficiant de 16 RTT :

- Nombre de jours travaillés par an = 166.
- Nombre de jours de RTT attribué annuellement = 16 RTT.
- Nombre de jours ouvrés = 166 + 16 = 182.

Document diffusable et protégé (articles L112-1 à 112-3 du Code de la propriété intellectuelle)

Le quotient de réduction sera égal à (182 jours ÷ 16 RTT) = 11,37 jours arrondi à 11 jours de travail.
-Lorsque le nombre d'absences de l'agent atteint 11 jours, 1 jour de RTT devra être décompté.
-Lorsque le nombre d'absences de l'agent atteint 22 jours, 2 jours de RTT devront être décomptés.

Nota Bene !
Quel que soit le pourcentage des agents à temps partiel (50%, 60%, 70%, 75%, 80% ou 90%) et/ou à temps non complet (50%, 60% ou 70%) au forfait jour, le quotient de réduction sera égal à 1 RTT décomptée pour 11 jours d'absence.

Tableau récapitulatif :

Quotité de temps en pourcentage par semaine	Nombre de jours ouvrés par an	Droits Annuels de RTT	Nombre de jours travaillés par an	Nombre de jours d'absence donnant lieu à la perte d'1 RTT
100 %	228	20	208	11
90 %	205	18	187	11
80 %	182	16	166	11
75 %	171	15	156	11
70 %	160	14	146	11
60 %	137	12	125	11
50 %	114	10	104	11
40 %	91	8	83	11

c/Proposition CGT 2 :

Le **Décret n°2002-9 du 4 janvier 2002** fixant les règles en matière de RTT s'agissant des agents au forfait jour faisant silence sur les agents à temps partiel, et par extension sur les agents à temps non complet, rien n'empêche de s'appuyer sur le fait que le temps partiel et le temps non complet ne sont pas compatibles avec le forfait jour.

Aussi, il s'agira de négocier avec la direction afin de faire sortir les agents à temps partiel et/ou temps non complet du forfait jour permettant ainsi de calculer véritablement le temps de travail de ces agents et leur appliquer les règles définies au chapitre **1/Règles des RTT et décompte horaire**.

4/RTT et Compte Epargne Temps (CET)[12] :

L'agent qui n'a pas pris l'intégralité de ses congés annuels et RTT est autorisé, à sa demande, à ouvrir un CET et à l'alimenter chaque année, **à la condition que l'agent ait posé au moins 20 jours de congés[13] dans l'année** (Congés annuels, Hors saison, fractionnement).
C'est un droit de l'agent, donc l'AIPN ne peut s'y opposer.
L'agent est informé annuellement des droits épargnés et consommés.

[12]**Décret n°2002-788 du 3 mai 2002 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique hospitalière :** https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000774142/
[13]**Attention !** Il s'agit bien de Congés annuels. Les jours de RTT ne peuvent donc pas être comptabilités dans ces 20 jours.

Document diffusable et protégé (articles L112-1 à 112-3 du Code de la propriété intellectuelle)

a/Quels agents sont concernés par le CET[14] :

Les agents titulaires et contractuels peuvent ouvrir un CET s'ils sont **employés de manière continue depuis au moins 1 an.**

Les agents stagiaires ne peuvent pas ouvrir un CET.

b/Quels sont les Congés qui peuvent alimenter le CET[15] :

- Les jours de Congés annuels, les Congés Hors saison et le Jour de Fractionnement.
- Les jours de réduction du temps de travail (RTT).

c/Combien de jours un agent peut-il mettre sur son CET :

Le plafond global de jours est fixé à 60 jours[16].

Lorsque le CET a atteint 15 jours[17], l'agent ne peut épargner que 10 jours maximum par an[18].

d/Comment utiliser les jours épargnés sur un CET :

- Si le CET compte 15 jours[19] :
  L'agent peut utiliser ces jours sous forme de congés, soit les laisser sur son CET.

- Si le CET compte plus de 15 jours[20] :
  - Pour les titulaires :
    Les jours épargnés au-delà de 15 jours peuvent être :
    -Indemnisés (150 € bruts[21]),
    -Et/ou convertis en points de retraite complémentaire,
    -Et/ou maintenus sur le CET dans la limite de 10 jours par an et du plafond de 60 jours.

    Une répartition avec les 3 options est possible.

  - Pour les contractuels :
    Les jours épargnés au-delà de 15 jours peuvent être indemnisés (150 € bruts) et/ou maintenus sur le CET dans la limite de 10 jours par an et du plafond de 60 jours.
    En l'absence de choix d'option de l'agent ces jours sont indemnisés.

[14] **Décret n°2002-788 du 3 mai 2002, Article 2.**
[15] **Décret n°2002-788 du 3 mai 2002, Article 3.**
[16] **Arrêté du 6 décembre 2012 pris en application des articles 4 à 8 du décret n° 2002-788 du 3 mai 2002 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique hospitalière, Article 3 :**
https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000026736804
Nota Bene : En 2020 le plafond de jours a été exceptionnellement porté à 70 jours et en 2024 à 80 jours, uniquement pour les agents qui en 2020 et 2024 totalisés déjà 60 jours sur leur CET.
[17] **Arrêté du 6 décembre 2012, Article 1.**
[18] **Arrêté du 6 décembre 2012, Article 2.**
[19] **Décret n°2002-788 du 3 mai 2002, Article 4.**
[20] **Décret n°2002-788 du 3 mai 2002, Article 5.**
[21] **Arrêté du 6 décembre 2012, Article 4.**

Document diffusable et protégé (articles L112-1 à 112-3 du Code de la propriété intellectuelle)

Nota Bene[22] :

- L'agent exerce son droit d'option au plus tard le 31 mars de l'année suivante.
- Les jours de congés que l'agent souhaite consommer sur son CET sont accordés par l'AIPN, sous réserve des nécessités du service. En cas de refus, celui-ci doit être motivé à l'agent qui peut par la suite faire un recours auprès de l'AIPN.
- L'agent bénéficie de plein droit de congés sollicités au titre du CET à la fin des congés suivants :
  - Congé de maternité ou d'adoption.
  - Congé de paternité et d'accueil de l'enfant.
  - Congé de proche aidant.
  - Congé de solidarité familiale.

Attention !

Un agent **ayant un CET comptant déjà plus de 15 jours,** et qui au cours d'une année n'a pas pris l'intégralité de ses congés annuels et de ses RTT, dont le **total est de 20 jours à déposer, sera limité à 10 jours maintenus sur le CET**.

Les **10 jours restants** devront être :
-Soit indemnisés (titulaires et contractuels).
-Soit convertis en points de retraite complémentaire (titulaires).
-Soit répartis entre indemnité et points de retraite complémentaire (titulaires).

e/Que devient le CET en cas de changement d'employeur[23] **:**

L'agent conserve ses jours épargnés sur son CET dans les cas suivants :

- Changement d'établissement (mutation),
- Détachement dans la fonction publique hospitalière,
- Disponibilité,
- Congé parental,
- Mise à disposition dans la fonction publique,
- Placement en recherche d'affectation auprès du Centre national de gestion,
- Congé de réserviste,
- Intégration directe.

En cas de changement d'établissement dans l'une des 3 fonctions publiques, l'agent conserve le bénéfice des droits[24] des jours épargnés ; le CET est alors transféré au nouvel établissement d'affectation[25].

[22] **Décret n°2002-788 du 3 mai 2002, Article 9.**
[23] **Décret n°2002-788 du 3 mai 2002, Article 11.**
[24] **Code général de la fonction publique, Article L621-4.**
[25] **Décret n°2002-788 du 3 mai 2002, Article 11-1.**

Document diffusable et protégé (articles L112-1 à 112-3 du Code de la propriété intellectuelle)

f/Quand liquider son CET[26] **:**

L'agent qui quitte définitivement la fonction publique hospitalière (exceptés les cas listés au chapitre **e/**) quel qu'en soit le motif (démission, fin de contrat, licenciement, retraite...), doit solder son CET avant de partir, sinon les jours sont perdus.

Seuls les jours épargnés au-delà de 15 jours peuvent être indemnisés si l'agent a exercé son droit d'option au plus tard le 31 mars de son année de départ ou de l'année précédent son départ. Les autres jours épargnés ne peuvent être pris que sous forme de congés.

Nota Bene :

Aucune disposition légale ou réglementaire ne permet à l'agent public hospitalier de bénéficier d'une indemnité compensatrice des jours de RTT en cas de cessation d'activité, sauf si ils ont été convertis sur un CET, mais alors uniquement les jours épargnés au-delà de 15 jours.

[26] **Décret n°2002-788 du 3 mai 2002, Article 12.**

Document diffusable et protégé (articles L112-1 à 112-3 du Code de la propriété intellectuelle)

Références textes

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 L. 5 du code général de la fonction publique :
https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000398298/2025-10-17
En particulier les Articles 10, 11 et 12.

Décret n°2002-788 du 3 mai 2002 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique hospitalière :
https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000774142/
En particulier les Articles 2, 3, 4, 5, 9, 11, 11-1 et 12.

Circulaire du 18 janvier 2012 relative à la réduction des droits à RTT en cas de congé pour raison de santé dans la fonction publique :
https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=34843
En particulier le Chapitre I - 1.2, le Chapitre III - 3.1 et le Chapitre III - 3.2.1.4.

Arrêté du 6 décembre 2012 pris en application des articles 4 à 8 du décret n° 2002-788 du 3 mai 2002 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique hospitalière :
https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000026736804
En particulier les Articles 1, 2, 3 et 4.

Arrêté du 22 avril 2022 relatif aux personnels de la fonction publique hospitalière soumis à un régime forfaitaire du temps de travail :
https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045743357
Notamment l'Article 3.

Code général de la fonction publique :
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000044424537
En particulier les Articles L621-4 et L822-28

Note :
Jour ouvrable, jour ouvré, jour franc, jour calendaire : quelles différences ?
https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F35697

Document diffusable et protégé (articles L112-1 à 112-3 du Code de la propriété intellectuelle)