

ARRÊTÉ

**relatif à l'organisation du travail et aux temps de repos
à l'Assistance Publique – Hôpitaux de Paris**

LE DIRECTEUR GENERAL DE L'ASSISTANCE PUBLIQUE - HÔPITAUX
DE PARIS

VU le code de la santé publique, et notamment son article L 6143-7 ;

VU le 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 ;

VU le décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature ;

VU les avis du CHSCT central en date du 29 mars 2016 et du CTE central en date du 30 mars 2016 ;

Après concertation avec le directoire en sa séance du 15 Mars 2016,

ARRÊTE

Titre I –Dispositions relatives à l'organisation du temps de travail

ARTICLE 1 : Principes

La durée du travail, en référence au temps de travail hebdomadaire, est fixée à 35 heures pour le personnel de jour et à 32 heures 30 pour le personnel de nuit.

Le nombre de jours supplémentaires de repos prévus au titre de la réduction du temps de travail est calculé en proportion du travail effectif accompli annuellement.

La durée annuelle de travail, référencée en heures, est déclinée en fonction des sujétions spécifiques à la nature des missions assumées par les agents de la F P H (repos variable/ travail de nuit).

Afin de rendre homogènes les droits en la matière au sein de l'AP-HP, un tableau de concordance entre les références en heures annuelles de travail, durée journalière de travail, nombre de jours travaillés dans l'année, décompte des jours non travaillés, est annexé au présent document.

ARTICLE 2 : Garanties réglementaires

L'organisation du temps de travail respecte les principes suivants :

- Le temps de travail est organisé selon des périodes de référence appelées cycles de travail, définis par service ou par fonction, arrêtés par le directeur de groupe hospitalier après avis du CTETL.
- La durée quotidienne de travail ne peut excéder 9 heures pour les équipes de jour, 10 heures pour les équipes de nuit. Toutefois, lorsque les contraintes de continuité du service public l'exigent en permanence, la durée quotidienne du travail peut aller jusqu'à 12 heures. Cette dérogation devra faire l'objet d'un avis circonstancié spécifique du CTE local. Elle s'entend dans le cadre d'une organisation de type structurel.
- Le nombre de jours de repos est fixé à quatre jours pour deux semaines, deux d'entre eux au moins devant être consécutifs, dont un dimanche et un samedi si cette mesure ne soulève pas de difficultés particulières. Dans le respect de cette règle, l'alternance des dimanches de repos et des dimanches travaillés peut différer sur le cycle sans jamais conduire à travailler plus de deux dimanches consécutifs. Ainsi, dans un cycle, le nombre de dimanches de repos est égal au nombre de dimanches travaillés.
- En cas de repos fractionné, le repos est de 36 heures consécutives minimum.
- La durée de repos ininterrompu entre deux journées de travail ne peut être inférieure à 12 heures.
- La durée hebdomadaire de travail, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder 48 heures au cours d'une période de 7 jours.

ARTICLE 3 : Tableau de service

Le tableau de service, élaboré par le personnel d'encadrement pour une période de 12 semaines et arrêté par le directeur de groupe hospitalier, précisant les horaires de chaque agent pour chaque mois sera porté à sa connaissance au plus tard 15 jours avant son application.

Toute modification donnera lieu à une rectification du tableau de service établi au moins 48 heures avant sa mise en vigueur, sauf contrainte impérative liée à la nécessité d'assurer la continuité des soins, et à une information immédiate des agents concernés par cette modification.

Cette organisation s'applique dans le respect de la continuité et de la sécurité des soins, selon les effectifs cibles préalablement définis et validés par la direction fonctionnelle.

ARTICLE 4 : Temps de pause, de repas, d'habillage/déshabillage

La pause réglementairement due lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à 6 heures consécutives est intégrée dans le temps de travail pour tous les personnels. Elle est fixée à 30 minutes.

Dans le respect de la règle ci-devant définie, une organisation de service peut définir une durée de pause supérieure, sans toutefois excéder une heure. Le temps additionnel de pause est alors pris sur le temps personnel de l'agent.

Le droit de pause s'applique dans les mêmes conditions pour les personnels travaillant sur les horaires de matin, d'après-midi et nuit, dès lors que le temps de travail quotidien prévu est supérieur à 6 heures.

Les temps d'habillage et de déshabillage sont conformément à l'article 5 du décret n°2002-9 du 4 janvier 2002 intégrés dans le temps de travail, dans la limite de 10 minutes par jour.

ARTICLE 5 : Equipe de journée

L'équipe de journée, c'est-à-dire l'alternance programmée des horaires continus de matin et d'après-midi, sera généralisée sur l'ensemble de l'Assistance Publique - Hôpitaux de Paris au plus tard le 1^{er} septembre 2016.

Des accommodements organisationnels raisonnables pourront être contractualisés par le cadre, sous réserve des nécessités de service, en raison de situations individuelles particulières. Ces accommodements feront l'objet d'une réévaluation annuelle.

ARTICLE 6 : Modalités de réduction du temps de travail

Les modalités d'organisation du temps de travail relèvent de l'autorité de chaque directeur de groupe hospitalier.

Toutefois, afin de garantir l'homogénéité des régimes horaires pratiqués entre, les groupes hospitaliers, les hôpitaux et les sites de l'AP-HP, trois formules collectives de réduction du temps de travail sont retenues :

1. Réduction du temps de travail hebdomadaire ;
2. Réduction du temps de travail dans le cadre du cycle ;
3. Réduction du temps de travail sous forme de récupération des jours RTT par période, sans que le différé de la prise de jours RTT ne modifie la durée de référence initiale du cycle. Cette formule s'entend à titre collectif pour les personnels bénéficiant d'un décompte en jours de leur temps de travail. Elle peut être ouverte à titre individuel pour les agents en décompte horaire du temps de travail, dans le cadre de la prise de jours de RTT selon un rythme mensuel, pour la fraction de droit à RTT supérieure à 12 jours.

Ces formules sont complétées par le droit de l'agent d'alimenter un compte épargne temps (CET) avec les jours dont il n'a pu bénéficier dans l'année, suivants les dispositions fixées par décret.

ARTICLE 7 : Schémas horaires

Le temps de travail s'organise suivant des schémas horaires prédéfinis .

Concernant les services fonctionnant sur 24 heures, plusieurs schémas sont possibles en référence institutionnelle:

- 7 h 36 / 7 h 36 / 10 h ;
- 7 h 30 / 7 h 30 / 10 h ;

Les variantes ouvertes seront :

- 7 h 30 / 7 h 36 / 10 h ;
- 7 h 36 / 7 h 30 / 10 h ;
- 7 h 30 / 7 h 30 / 10 h du lundi au vendredi et 12 h / 12 h samedi et dimanche.

Dans les services où un schéma en 7 h 36 / 7 h 36 / 10 h du lundi au vendredi et 12 h / 12 h samedi et dimanche préexiste, celui-ci pourra être maintenu.

Un temps de chevauchement minimum entre chaque changement d'équipe devra être organisé au sein des services afin de permettre la continuité des soins et la transmission des informations nécessaires à la qualité de la prise en charge du malade.

Concernant les services ne fonctionnant pas sur 24 heures, outre les schémas horaires ci-dessus, seront possibles notamment les schémas horaires suivants:

- 7 heures ;
- 8 heures 45 ;
- 9 heures ;
- 10 heures.

Ces schémas horaires correspondent à l'amplitude de présence journalière considérée comme temps de travail et serviront de base de décompte des droits et obligations de l'agent dans le cadre du cycle de travail.

La proposition par l'encadrement d'un schéma horaire différent de l'existant se fera sur la base d'un projet présenté devant les instances.

Les variantes ouvertes 7 h 30 / 7 h 30 / 10 h du lundi au vendredi et 12h / 12h samedi et dimanche et 10 heures de jour pourront être mise en œuvre lorsque les contraintes de continuité du service public l'exigent en permanence sans que l'amplitude de la journée de travail ne puisse dépasser 12 h.

ARTICLE 8 : Organisation du temps de travail

Afin de garantir l'homogénéité des règles appliquées à l'ensemble des agents de l'AP-HP, la durée hebdomadaire moyenne de référence sera :

- Durée journalière de 7 heures : 35 heures ;
- Durée journalière de 7 heures 30 : 37 heures 30 ;
- Durée journalière de 7 heures 36 : 38 heures ;
- Durée journalière de 10 heures : 35 heures (32 h 30 pour les agents de nuit) ;
- Durée journalière de 12 heures : 35 heures (32 h 30 pour les agents de nuit).

Toute autre durée journalière retenue devra respecter la durée hebdomadaire moyenne de référence de 35 heures (32 h 30 pour les agents de nuit) et être compatible avec la durée maximale possible du cycle de 12 semaines.

Les agents nouvellement recrutés en horaires de journée à l'AP-HP seront préférentiellement positionnés sur la durée journalière de 7 h 30.

A l'exclusion des mobilités internes (inter GH, intra GH, de corps, grade, échelon) sont considérés comme « nouvellement recrutés », les agents recrutés ex nihilo ou par voie de mutation (démission-recrutement), ainsi que ceux de retour de détachement, mise à disposition, congé parental et disponibilité.

Les agents qui, durant la période du 1^{er} septembre au 31 décembre 2016, feront le choix de la durée journalière de temps de travail en 7 h 30 bénéficieront annuellement du paiement de l'équivalent de 18 heures supplémentaires, permettant ainsi de prendre en compte d'éventuels dépassements du fait du changement d'organisation. Ce choix est irrévocable.

Le paiement de ces heures, proratisé en fonction de la quotité de temps de travail et éventuellement réduit de l'absentéisme, sera effectué sur une base mensuelle égale à 1 heure 30.

Cette disposition ne concerne pas les agents travaillant sur le schéma horaire 7 h 30 la semaine et 12 h 00 le week-end, ni le personnel d'encadrement.

Lorsque les contraintes de continuité du service public l'exigent en permanence, le chef d'établissement pourra, après avis du CTE local, déroger à la durée quotidienne du travail fixée pour les agents en travail continu, sans que l'amplitude de la journée de travail ne puisse dépasser 12 heures. La surveillance médicale des agents travaillant en 12 h sera renforcée.

ARTICLE 9 : Jours de RTT

Le principe est l'ouverture d'un droit à récupération du temps journalier travaillé au-delà de 7 heures (durée de référence journalière dans le cadre des 35 heures), ou au-delà de 6 heures 30 pour les agents de nuit, sous forme de jours RTT ou repos récupérateur.

Ces dispositions correspondent au précompte, au titre de la réduction du temps de travail, de jours de RTT suivant la durée journalière dans lequel s'inscrit l'agent :

- Durée journalière en 7h30 : 15 jours de RTT ;
- Durée journalière en 7h36 : 18 jours de RTT.

Ces dispositions permettent de garantir un traitement uniforme pour l'ensemble des personnels de l'AP-HP, au regard de l'ouverture des droits aux jours RTT, quel que soit le schéma horaire d'organisation du temps de travail dans lequel l'agent s'inscrit.

ARTICLE 10 : Durée des cycles, prise des jours de RTT

La durée du travail est organisée, selon des périodes de référence dénommées cycles de travail, définis par service ou par fonction et arrêtés par le directeur du groupe hospitalier après avis du CTEL.

Le cycle correspond à la période de référence d'organisation de la durée du temps de travail, qui se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

La durée du cycle de travail devra être au minimum de deux semaines, au maximum de douze.

Dans les services fonctionnant sur 24 h, la durée du cycle en 12 semaines sera privilégiée.

A l'intérieur du cycle, le nombre d'heures de travail effectuées par semaine le composant peut être irrégulier, sous réserve de respecter sur l'ensemble du cycle la durée moyenne hebdomadaire maximale de 44 heures hebdomadaires travaillées, hors heures supplémentaires.

La prise des jours de RTT est planifiée dans le cycle de travail de l'agent, de telle façon que l'agent ait à l'issue de l'année pu bénéficier de la totalité de ses droits. A défaut, ces jours seront pris suivant le rythme de un jour par mois, le solde pouvant être pris de façon différée, dans le respect de la nécessité de service, à la demande de l'agent.

ARTICLE 11 : Décompte de l'absence et impact sur les jours de RTT, les repos récupérateurs

L'acquisition définitive des droits à RTT est soumise à la réalisation effective des périodes de travail ; au sens de l'article 5 du décret n°2002-9 du 4 janvier 2002.

Lorsqu'un agent soumis à un décompte horaire ne peut effectuer l'intégralité du temps de travail quotidien en raison d'une absence autorisée ou justifiée, il est considéré avoir accompli le cinquième de ses obligations de services prévues en moyenne sur la durée du cycle de travail.

Il en résulte que la valorisation de l'absence d'un agent temps plein est égale à 7 heures, ou 6h30 si l'agent travaille de nuit. En conséquence, elle ne génère ni droit à RTT, ni droit à repos récupérateur (RR).

Toutefois, les autorisations d'absence motivées par une formation ou une activité syndicale sont sans impact sur le nombre de jours de RTT. Les agents avec un décompte de droit à repos récupérateur (10 h, 12 h, ...) bénéficient des mêmes droits que ceux positionnés sur l'organisation de référence de la grande équipe.

Les jours de bonification de congé annuel diminuent la base de précompte des jours de RTT. En conséquence, ceux-ci n'ouvrent pas droit à l'acquisition de jours de RTT.

Le nombre de jours de RTT dont les agents bénéficient annuellement n'est pas impacté par la prise de jours de CET.

ARTICLE 12 : Heures supplémentaires

Lorsque les besoins du service l'exigent, les agents peuvent être appelés à effectuer des heures supplémentaires en dépassement des bornes horaires définies par le tableau de service. La récupération de ces heures doit être organisée à l'intérieur du cycle de travail ou programmée sur le cycle suivant en tenant compte des nécessités de service.

Les dépassements d'horaires effectués à la demande de l'encadrement (prise en charge des patients, formation, réunion d'équipe, évaluation, situations inhabituelles...) sont validés et crédités dans Gestime.

Les dépassements d'horaires, ponctuels, effectués en dehors de la présence de l'encadrement devront être tracés et argumentés par l'agent qui informera le cadre de permanence, ainsi que son responsable par tout moyen (mail, note manuscrite,...) avant de quitter son service. Ce temps est crédité dans Gestime dès lors qu'il sera validé par le supérieur hiérarchique.

Le plafond d'heures supplémentaires autorisé, est fixé conformément à la réglementation et indépendamment du régime d'astreinte à :

- 15 heures par mois et par agent ;
- 18 heures par mois et par agent pour les catégories de personnels suivantes : infirmiers spécialisés, cadres de santé infirmiers, sages-femmes, sages-femmes coordonnateurs en maïeutique, personnels d'encadrement technique et ouvrier, manipulateurs d'électroradiologie médicale.

ARTICLE 13 : Temps partiel

Les personnels à temps partiel bénéficient de modalités de réduction du temps de travail au prorata des dispositions retenues pour les personnels à temps plein.

Les obligations de travail annuel sont déterminées au prorata des obligations définies pour les personnels à temps plein.

Les obligations de travail hebdomadaire en nombre d'heures travaillées sont déterminées sur la base des quotités possibles (90 %, 80 %, 75 %, 70 %, 60 %, 50 %) d'un service à temps plein (35 heures).

Les modalités d'octroi des autorisations d'absence « d'enfant malade », des jours fériés, des congés maladie restent inchangées.

Les modalités d'octroi des congés annuels pour les agents travaillant selon une répartition hebdomadaire de la quotité du temps partiel sont déterminées sur les mêmes principes qu'antérieurement.

Le décompte des droits à jours RTT s'exerce dans les mêmes conditions que pour les personnels à temps plein, au prorata de la quotité du temps partiel.

Titre II - Dispositions spécifiques aux cadres

ARTICLE 14 : Décompte du temps de travail

Les personnels d'encadrement, tels que définis par l'arrêté du 24 avril 2002, disposent d'un droit d'option annuel entre un régime de décompte horaire et un régime de décompte en jours de leur durée de travail.

Le choix du décompte horaire n'est pas compatible avec des dépassements horaires réguliers.

Un dépassement horaire ne pourra être validé par le supérieur hiérarchique qu'à titre exceptionnel.

Sans préjudice des jours de préparation pédagogique, les personnels en mission de formation bénéficient de 20 jours de RTT. Cette mesure est exclusive de l'ouverture de droit à heures supplémentaires.

Compte tenu des contraintes propres à ces activités, les personnels d'encadrement exerçant dans un service fonctionnant en 24 heures nécessitant la présence 7 jours sur 7 d'un encadrement dédié peuvent, sous réserve d'être conforme aux dispositions du présent arrêté et au schéma d'organisation de l'encadrement de leur GH, bénéficier des schémas horaires prévus pour les services ne fonctionnant pas en 24 heures.

S'ils optent pour le régime de décompte forfaitaire en jours de leur durée de travail, les personnels d'encadrement, tout comme les cadres de direction, bénéficient de 20 jours de RTT.

ARTICLE 15 : Télétravail

Dans la mesure où leurs missions sont compatibles avec ce mode d'exercice, les personnels d'encadrement (au sens de l'arrêté du 24 avril 2002), ainsi que les faisant-fonction de cadre, bénéficient de la possibilité d'exercer, une partie de leur activité en télétravail.

La durée du télétravail est plafonnée à 12 jours par an. Ces jours ne peuvent faire l'objet d'un report l'année suivante.

L'autorisation d'exercer des fonctions en télétravail est accordée par la DRH locale, sur demande écrite du cadre et sous réserve de l'avis favorable du supérieur hiérarchique. Dans le respect du plafond défini ci-devant, le nombre de jours de télétravail est défini en fonction des activités du cadre pouvant être effectuées en télétravail et des nécessités d'organisation des missions de proximité.

Il peut être mis fin à tout moment au télétravail par le cadre ou par la DRH, sous réserve d'un délai de prévenance de 30 jours.

Les agents bénéficiaires des journées de préparation pédagogique sont exclus de cette disposition.

Les conditions d'application du présent article feront l'objet d'une évaluation régulière avant toute extension.

ARTICLE 16 : Journées de valorisation professionnelle

Les personnels exerçant des fonctions d'encadrement (au sens de l'arrêté du 24 avril 2002) qui font le choix du régime de décompte forfaitaire en jours de leur durée de travail bénéficient annuellement de deux jours de valorisation professionnelle.

Ces journées sont destinées à permettre l'actualisation des connaissances concernant l'évolution des méthodes de gestion et de management des services, mais aussi à préparer, réaliser, communiquer des travaux de recherche.

Ces jours ne peuvent faire l'objet d'un report l'année suivante.

Les agents bénéficiaires des journées de préparation pédagogique sont exclus de cette disposition.

Titre III – Convergence réglementaire

ARTICLE 17 : Jours « forfait protocoles »

Les jours additionnels dits « forfait protocole » (FP), y compris ceux institués par les protocoles locaux issus du protocole RTT de l'Assistance publique - hôpitaux de Paris du 22 janvier 2002, sont supprimés.

ARTICLE 18 : Journée « fêtes des Mères »

La loi n°50-577 du 2 mai 1950 institue la « fête des Mères » sans pour autant que ce jour soit férié ou chômé.

Le jour de congé exceptionnel accordé à l'Assistance Publique - Hôpitaux de Paris à cette occasion est supprimé et les notes n°81-113 du 02 octobre 1981 et n°92-462 du 17 juin 1992 abrogées.

ARTICLE 19 : Journées « médailles »

Le décret n°87-594 du 22 juillet 1987 portant création de la médaille d'honneur régionale, départementale et communale ne prévoit aucune disposition en vue de l'attribution d'un droit à congé supplémentaire.

Cependant, afin de témoigner son attachement à la reconnaissance du travail de ses agents, deux options sont proposées au choix de l'agent lors de son attribution :

- Un chèque-médaille dont le montant sera fonction de la nature de la médaille ;
- ou
- Un jour de congé exceptionnel quelle que soit la nature de la médaille.

Les notes n°70-35 du 2 juin 1970, n°30-94 du 20 décembre 1994 et D2004-2226 du 9 mars 2004 sont abrogées.

Une note de service détaillera les modalités de mise en application de la présente disposition.

Titre IV – Modalités de suivi

ARTICLE 20 : Information des instances

Un bilan des dépassements d'horaires effectués par service sera présenté 2 fois par an en CTEL et CHSCTL, ainsi qu'aux instances centrales.

Un bilan de la mise en œuvre de la réforme de l'organisation du temps de travail sera présenté annuellement devant les instances centrales.

ARTICLE 21 : Commission de suivi

Une commission de suivi est mise en place, composée de représentants de l'administration désignés par le Directeur Général et de représentants des organisations représentées au CTE central.

La commission a un rôle d'alerte en cas de difficultés de mise en œuvre des dispositions retenues, y compris sur un plan technique réglementaire.

Les travaux de la commission de suivi ne sont pas substitutifs aux prérogatives des instances consultatives centrales.

ARTICLE 22 : Mise à jour des références réglementaires

Les dispositions relatives à la gestion de la présence au travail et les droits divers à autorisation d'absence, détaillés dans le mémento de la DRH relatif à la présence au travail, feront l'objet d'un travail de toilettage au regard des principes nouveaux retenus.

Titre V – Mesures transitoires

ARTICLE 23 : Agents en 7 h 50

La durée journalière de temps de travail en 7 heures 50 est mise en voie d'extinction. Son accès n'est plus possible, mais son utilisation reste maintenue, y compris pour les personnels d'encadrement, jusqu'au 1^{er} septembre 2016.

La durée du cycle de cette durée journalière est comprise entre 2 et 12 semaines.

Elle ouvre droit annuellement à 20 jours de RTT.

Les agents en 7 h 50 au 1^{er} janvier 2016 bénéficieront d'une allocation dans leurs compteurs FP proportionnelle à la durée écoulée en 2016 dans cette durée journalière. Cette allocation sera calculée collectivement selon la date de bascule retenue par leur GH.

ARTICLE 24 : Abrogation

Le protocole Assistance Publique - Hôpitaux de Paris sur la réduction du temps de travail dans la fonction publique hospitalière du 22 janvier 2002 ainsi que toute note prise en application de ce protocole qui serait contraire au présent arrêté sont abrogés.

Les protocoles locaux pris en application du protocole précité sont abrogés.

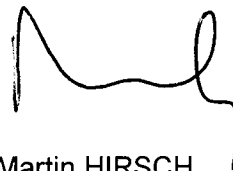
ARTICLE 25 : Date d'effet

Les dispositions du présent arrêté s'appliquent à compter du 1^{er} avril 2016.

La Secrétaire générale de l'Assistance Publique – Hôpitaux de Paris et le Directeur des ressources humaines de l'Assistance Publique – Hôpitaux de Paris, les directeurs de groupes hospitaliers, Hôpitaux hors GH et Pôles d'intérêt commun de de l'Assistance Publique – Hôpitaux de Paris, sont chargés chacun en ce qui les concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Fait à Paris, le 1^{er} avril 2016

Le Directeur général



Martin HIRSCH

Annexe

Durées journalières applicables

Les tableaux ci-après intègrent l'impact de la journée de solidarité et s'entendent hors congés conditionnels d'absence, tels que notamment les jours hors saison et la journée de fractionnement.

Glossaire :

- RR : repos récupérateur ;
- RV 1 : repos variable inférieur ou égal à 19 dimanches ou jours fériés (DJF) travaillés ;
- RV 2 : repos variable égal ou supérieur à 20 DJF travaillés ;
- SU : jours de repos compensateurs supplémentaires, dits « jours de sujétion » pour les RV2 ;
- Jours fériés : ils sont au nombre de 11, mais le constaté sur les 10 dernières années montre que les agents en repos fixe ont bénéficié en moyenne sur la période de 9 jours (suivant les aléas du calendrier ce nombre peut être ponctuellement inférieur).

1. Durée journalière : 7 heures par jour, 35 heures par semaine

	Fixe	RV 1	RV 2
RH	104	104	104
CA	25	25	25
RTT	0	0	0
SU	0	0	2
Jours fériés	9	11	11
Jours de travail	227	225	223
Journée de solidarité	7 h	7 h	7 h
Durée du travail en heures	1 596 h	1 582 h	1 568 h

NB : La journée de solidarité prend la forme de 7 heures de plus devant être exécutés dans l'année.

2. Durée journalière : 7 heures 30 par jour, 37 heures 30 par semaine

	Fixe	RV 1	RV 2
RH	104	104	104
CA	25	25	25
RTT	15	15	15
SU	0	0	2
Jours fériés	9	11	11
Journée de solidarité	1	1	1
Jours de travail	213	211	209
Durée du travail en heures	1 597 h 30	1 582 h 30	1 567 h 30

3. Durée journalière : 7 heures 36 par jour, 38 heures par semaine

	Fixe	RV 1	RV 2
RH	104	104	104
CA	25	25	25
RTT	18	18	18
SU	0	0	2
Jours fériés	9	11	11
Journée de solidarité	1	1	1
Jours de travail	210	208	206
Durée du travail en heures	1 596 h	1 580 h 48	1 565 h 36

4. Durée journalière : 10 heures de jour, 35 heures par semaine

	Fixe	RV 1	RV 2
RH	104	104	104
CA	25	25	25
RTT	0	0	0
SU	0	0	2
Jours fériés	9	11	11
Jours de travail	227	225	223
Journée de solidarité	7 h	7 h	7 h
Durée du travail en heures	1 596 h	1 582 h	1 568 h
Jours travaillés	159,6	158,2	156,8
Jours de RR	67,4	66,8	66,2

5. Durée journalière : 10 heures de nuit, 32 heures 30 par semaine

	RV 1
RH	104
CA	25
RTT	0
SU	0
Jours fériés	11
Jours de travail	225
Journée de solidarité	6 h 30
Durée du travail en heures	1 469 h
Jours travaillés	146,9
Jours de RR	78,1

6. Durée journalière : 12 heures de jour, 35 heures par semaine

	Fixe	RV 1	RV 2
RH	104	104	104
CA	25	25	25
RTT	0	0	0
SU	0	0	2
Jours fériés	9	11	11
Jours de travail	227	225	223
Journée de solidarité	7 h	7 h	7 h
Durée du travail en heures	1 596 h	1 582 h	1 568 h
Jours travaillés	133	131,8	130,7
Jours de RR	94	93,2	92,3

7. Durée journalière : 12 heures de nuit, 32 heures 30 par semaine

	RV 1
RH	104
CA	25
RTT	0
SU	0
Jours fériés	11
Jours de travail	225
Journée de solidarité	6 h30
Durée du travail en heures	1 469 h
Jours travaillés	122,4
Jours de RR	102,6