

Hôpital	35 heures
Temps de travail	RTT
Calcul	Législation
Aménagement du temps de travail	Réglementation

Jean-Pierre DANOS

Consultant en management, organisation et ressources humaines
Albedo Conseil

Dominique PARIS

Directeur des ressources humaines
Centre hospitalier de Mont-de-Marsan

Durées de travail effectif et sujétions particulières

Points clés des textes

La référence annuelle est fixée à 1 600 heures de temps de travail effectif maximal.

Les nouveaux textes apportent un certain nombre de précisions et introduisent de fait plusieurs références annuelles destinées notamment à reconnaître les sujétions particulières.

Pour le personnel de jour, la RTT est applicable au 1^{er} janvier 2002; pour le personnel de nuit, elle est applicable au 1^{er} janvier 2004.

La référence annuelle pour le personnel en repos fixe se situe entre 1 589 et 1 568 heures (224 jours x 7 heures = 1 568 heures) suivant l'intégration ou non des congés annuels hors périodes et du jour de fractionnement.

Pour les personnels soumis à des sujétions, elle est inférieure.

Pour le personnel en roulement à repos variable (est considéré comme agent à repos variable tout agent qui travaille au moins dix jours les dimanches et jours fériés), il s'agit des références suivantes :

- 1 575 à 1 554 heures pour 10 à 19 jours travaillés les dimanches et jours fériés suivant l'intégration ou non des congés annuels hors périodes et du jour de fractionnement;
- 1 561 à 1 540 heures pour 20 jours travaillés au moins les dimanches et jours fériés suivant l'intégration ou non des congés annuels hors périodes et du jour de fractionnement.

Pour le personnel de nuit, la référence est fixée à 1 440 heures. Est considéré comme personnel de nuit l'agent effectuant au moins 90 % de son temps de travail la nuit (*tableau 1*).

Analyse et commentaires des textes

La référence annuelle de 1 600 heures est purement théorique et il existe une incohérence entre les références annuelles et hebdomadaires.

En fait, aucun agent ne travaillera sur une base annuelle de 1 600 heures. Au maximum, un agent en repos fixe travaillera 1 589 heures. En moyenne hebdomadaire, les agents ne travailleront pas 35 heures le jour et 32 heures 30 minutes la nuit.

Analyse de la nouvelle réglementation

Le temps de travail à l'hôpital pour le personnel non médical

Première **analyse**, près d'un an après leur **publication**, des textes d'application sur la **réduction** du **temps de travail** et le **temps de travail** pour le personnel **non médical** à l'hôpital.

Cela rapporté en moyenne hebdomadaire, les agents travailleront en se basant sur 46,5 semaines travaillées par an (52 semaines auxquelles on enlève 5,5 semaines de congés annuels [hors période et fractionnement intégré] donnant 46,5 semaines par an) :

- 1 568 heures/46,5 semaines = 33,72, soit 33 heures 43 minutes;
- 1 540 heures/46,5 semaines = 33,12, soit 33 heures 7 minutes;
- 1 440 heures/46,5 semaines = 30,97, soit 30 heures 58 minutes et non 32 heures 30 minutes.

L'incohérence entre les références annuelles et hebdomadaires peut conduire à une mauvaise gestion de la distribution des congés annuels, des journées RTT, des fériés et récupérateurs divers. Cela risque de se traduire par des heures supplémentaires constatées en fin d'année. C'est notamment le cas lorsque les cycles n'intègrent pas les journées RTT et les différents repos compensateurs.

Reconnaissance des sujétions

À partir de quand reconnaît-on la sujétion du repos variable? Est-ce qu'un agent qui travaille 8 dimanches et jours fériés de 12 heures (soit 96 heures) doit être considéré comme agent en repos fixe ou comme agent en repos variable (problème lié aux primes de dimanche)? Ne doit-on pas considérer le volume d'heures rapporté

1 tableau Références annuelles applicables dans la fonction publique hospitalière

	Repos fixe	Roulement à repos variables		Nuit
		10 à 20 djf	+ 20 djf	
Nombre de jours/an		365		
- repos hebdomadaires	104	104	104	104
- congés annuels	25	25	25	25
- jours de fractionnement et hors saison	3	3	3	3
- fériés	9	11	11	11
- sujétions	Néant	Néant	2	Néant
Total de jours travaillés	224	222	220	222
Durée théorique de jours travaillés	7 h	7 h	7 h	6 h 30 min
Références annuelles en temps effectif	1 568 h	1 554 h	1 540 h	1 440 h (arrondi)

en journées théoriques? Dans ce cas, on aura la reconnaissance de 13,71 jours (96 heures/7 heures) au lieu de 8 jours. Si ce raisonnement est suivi, l'agent se voit appliquer la référence annuelle concernant les personnels réalisant entre 10 et 20 dimanches et jours fériés. *A contrario*, on doit appliquer la même règle pour des horaires en 7 heures 30 minutes. On a intérêt à être cohérent avec la reconnaissance des primes de dimanche (calculées selon une base horaire).

Concernant le personnel alternant travail de jour et travail de nuit, des références annuelles proratisées doivent être définies. Elles seront donc comprises entre 1 540 et 1 440 heures. Sur ce point, la difficulté principale dans la gestion opérationnelle du temps réside dans l'inconnue du nombre d'heures de nuit effectuées. Ces références proratisées ne peuvent être connues de manière précise qu'à l'issue de l'année. Ce n'est pas sans poser problèmes aux cadres chargés de gérer les équipes.

De plus, le décalage de la mise en œuvre de la RTT (pour le 1^{er} janvier 2004) pour le personnel de nuit est un facteur de complexification (un de plus!) de la gestion du projet et de la négociation de la RTT.

Temps de travail effectif

Points clés du texte

« La durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. »

« Lorsque les critères de définition du travail effectif sont réunis, le temps nécessaire à la restauration ainsi que le temps consacré aux pauses seront considérés comme temps de travail effectif. »

« Lorsque le port d'une tenue de travail est obligatoire, le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage est considéré comme temps de travail effectif. »

Analyse et commentaires des textes

Une définition du temps de travail effectif est déterminée. Elle reprend celle du code du travail (lois Aubry) et de la directive européenne de novembre 1993.

Le temps d'habillage et de déshabillage est considéré comme du temps de travail effectif lorsque le port d'une tenue est obligatoire.

Cette nouvelle définition induit la remise à plat de toute une série de situations qui se situent à la frontière du travail et du hors-travail (ou du moins qui pourraient être perçues comme telles) dans chaque établissement et dans chaque service : temps de repas, temps de pause, astreintes, temps de trajet intersites, etc. Elle appelle une clarification de ces différentes situations au regard de la notion de temps de travail effectif.

Dans beaucoup d'établissements dans lesquels ces acquis sociaux existaient au préalable, les temps de pause, de repas et d'habillage ont été globalisés. Par contre, la reconnaissance du temps de repas (qui correspond à la notion de temps de travail effectif), d'habillage et de déshabillage dans des établissements moins bien dotés ne manquera pas de poser problème en termes de non-respect de la réglementation et donc de risque de contentieux.

Repos hebdomadaire

Points clés du texte

« Le nombre de jours de repos est fixé à 4 jours pour 2 semaines, deux d'entre eux au moins devant être consécutifs dont un dimanche. »

Analyse et commentaires des textes

Ce point de la nouvelle réglementation est probablement l'un des plus mal compris sur le terrain.

En fait, cette règle consiste à faire bénéficier d'un dimanche de repos hebdomadaire par quatorzaine.

C'est probablement l'un des points de la réglementation les plus difficiles, pour ne pas dire impossibles, à mettre en œuvre. En effet, pour être applicable, cette règle exige – hors période de congés annuels – au moins deux agents par poste de travail. Cela signifie que pour chaque catégorie d'agent, il faut un nombre pair d'agents dans le cycle de travail. En période de congés annuels, cette règle est le plus souvent impossible à respecter. Par contre, en moyenne, sur l'année, il est tout à fait possible de bénéficier pour un agent d'un nombre proche de 26 dimanches libres.

Attention! Cette règle est souvent mal interprétée sur le terrain: un dimanche par quatorzaine n'est pas équivalent à un dimanche sur deux, encore moins à un week-end sur deux. Cela n'empêche pas, bien entendu, de tendre vers cet avantage, appréciable pour les conditions de vie des agents.

RTT prise en jours

Points clés du texte

RTT prise en jours dans l'année

Un « barème » concernant « le nombre de jours supplémentaires de repos prévus au titre de la RTT est calculé en proportion du travail effectif accompli dans le cycle de travail ».

« Il ne peut être effectué plus de 39 heures hebdomadaires en moyenne sur le cycle. »

Durée hebdomadaire du cycle	Nombre de jours RTT octroyés
35 h 30 min	3 jrs ouvrés/an
36 h	6 jrs ouvrés/an
37 h	12 jrs ouvrés/an
38 h	18 jrs ouvrés/an
38 h 20 min à 39 h	20 jrs ouvrés maximum/an

Compte épargne-temps (CET)

Le décret du 3 mai 2002 relatif au compte épargne-temps crée un droit à report de congés annuels, de jours RTT et d'heures supplémentaires avec un droit de tirage différé (à partir du moment où l'agent a accumulé 40 jours sur son compte) avec un délai d'expiration de dix ans.

Il peut être utilisé immédiatement dans certains cas particuliers: à l'issue d'un congé maternité, d'adoption ou de maternité ou lorsqu'un agent quitte définitivement la fonction publique hospitalière.

Le CET s'effectue sur la base du volontariat et ne peut en aucun cas être imposé par l'employeur.

Analyse et commentaires des textes

Mécanisme d'acquisition du droit à la RTT

Le nombre de jours RTT octroyés est mécaniquement lié à la durée du cycle de travail. En effet, lorsqu'un agent travaille 38 heures par semaine (soit 7 heures 36 minutes par journée travaillée en cas de répartition égale suivant les jours de la semaine), il fait toutes les semaines 3 heures de plus que ce qu'il aurait dû faire. Il aura donc à récupérer à un moment donné ces heures. Lorsque c'est sous la forme de journées, l'ajustement entre heures et journées n'est pas mécanique et il faut en général plusieurs semaines pour tomber sur un compte rond (voir tableau suivant pour l'exemple cité). La valeur d'une journée (à récupérer) est de 7 heures.

	Heures à récupérer (en cumul)	Jours à récupérer
Semaine 1	3	0,43
Semaine 2	6	0,86
Semaine 3	9	1,29
Semaine 4	12	1,71
Semaine 5	15	2,14
Semaine 6	18	2,57
Semaine 7	21	3

Ce tableau montre le mécanisme d'acquisition des droits aux journées RTT. C'est parce que l'on travaille, et de surcroît plus que la durée théorique, que l'on peut bénéficier de journées RTT.

En clair, lorsqu'un agent est absent, il perd une partie de ses droits à la RTT.

On notera également que le décret ne prévoit pas le cycle de 37 heures 30 minutes basé sur des journées de 7 heures 30 minutes.

Modalités d'ARTT

Dans ce cas, relativement fréquent dans les établissements, on a, pour un cycle hebdomadaire de 37 heures 30 minutes, un nombre de 15 jours de RTT par an.

Par commodité de langage, ces journées de récupération sont appelées le plus souvent « journées RTT » (JRTT). Néanmoins, rien n'interdit (sauf attentes des agents en la matière) de mettre en place la RTT sans journées de récupération et de travailler sur des semaines de 35 heures.

Le décret interdit en principe de travailler sur des durées hebdomadaires supérieures à 39 heures. De ce fait, les anciennes journées de récupération de la 40^e heure (héritage de la première réduction du temps de travail impulsée au début des années 1980) au nombre de 6 sont exclues des journées RTT. La 40^e heure n'existant plus, les 6 journées de récupération antérieures n'ont plus de raison d'être.

Modalités du compte épargne-temps

Le CET, à l'heure où nous écrivons ces lignes, semble peu prisé par les agents. Néanmoins, la difficulté à donner les jours RTT dus au titre de la première année d'application de la réglementation induit des CET d'office par report des droits acquis. On peut considérer cela comme un véritable détournement de l'esprit du texte.

Il est fortement conseillé d'anticiper plusieurs mois à l'avance le départ en CET d'un agent qui peut aller jusqu'à 4 mois, notamment sur des métiers aux effectifs faibles et donc difficiles à remplacer rapidement.

Congés annuels et jours fériés

Points clés du texte

En ce qui concerne les congés annuels, un nouveau décompte est instauré : 25 jours ouvrés de congés annuels plus 2 jours pour congés « hors saison », plus 1 jour supplémentaire en cas de fractionnement (sur 3 périodes d'une semaine au moins).

Les agents bénéficient de 3 semaines de congés annuels consécutifs pendant la période estivale, sauf contrainte impérative de fonctionnement de service.

Les agents ont droit pour chaque année de service accompli « à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois leurs obligations hebdomadaires de service ».

Quant aux jours fériés, ils sont fixés à 9 par an pour les agents en repos fixes et à 11 pour les agents en repos variable ou de nuit au lieu des 13 du statut.

Analyse et commentaires des textes

La circulaire Veil réaffirmée en matière de calcul et de décompte de congés annuels

La confirmation du calcul en ouvré (voie ouverte par la circulaire Veil) est de nature à assurer une meilleure équité entre les agents, ceux-ci n'étant pas égaux devant les possibilités de fractionnement des congés annuels. La circulaire Veil est en quelque sorte reconduite sur ce point.

Jours fériés, la fin d'un mythe ?

Par contre, la perte de 2 jours fériés (statut) est plus ou moins bien vécue par certains agents même si elle est compensée par la journée supplémentaire pour fractionnement et par l'ampleur de la RTT (voir les durées annuelles). Il faudra donc beaucoup de pédagogie pour expliquer ces changements dans les modes de calcul.

Concernant le personnel en repos fixe se posera chaque année la question de la durée annuelle de travail effectif en fonction du positionnement calendaire des fériés. Ainsi en l'an 2002, ce nombre était de 10, certaines années, il ne sera que de 6 (par exemple en 2004). Ce paramètre fait donc varier mécaniquement à la hausse ou à la baisse la référence annuelle applicable. Ainsi, en 2004, les agents en repos fixe travailleront 3 journées de plus que la référence du texte. Il est indispensable de clarifier localement les règles applicables sur ce point.

Un nouvel avantage social difficile à appliquer

Si, *a priori*, garantir 3 semaines de congés annuels consécutifs aux agents semble un progrès social, le passage à la mise en œuvre risque de s'avérer difficile et douloureux dans bon nombre de cas, et ce en raison de la taille des équipes et de l'effectif minimal (notamment dans les petites équipes) et de la pénurie d'emploi dans certains métiers des professionnels de santé.

Cette règle, si elle est appliquée, aboutit à une concentration forte de l'absentéisme légal en période estivale.

Le texte reste très flou sur la définition de l'amplitude de la période estivale. Est-ce *a maxima* tout ce qui n'entre pas dans la période d'hiver (c'est-à-dire du 1^{er} mai au 31 octobre) ou *a minima* les mois de juillet et d'août ? Là encore, il est nécessaire de définir localement les règles. Appliquée aveuglément, cette règle peut aboutir à une dégradation plus ou moins importante du service public hospitalier. Ne faut-il pas plutôt trouver un juste milieu ? Enfin, comment interpréter la notion de « *sauf contrainte impérative de service* » ?

Droit à fériés pour un agent entré en cours d'année en repos variable

Quel est le droit à fériés d'un agent en CDD dont le contrat couvre la période du 1^{er} mai au 31 août ? Faut-il raisonner en calendrier ? Dans ce cas, l'agent travaillera sur une durée annuelle inférieure aux autres agents (rapporté à la durée du contrat) ?

Faut-il proratiser le droit à fériés ? Dans certains cas, l'établissement sera gagnant en présentéisme de l'agent (notamment sur les périodes de mai à août) et l'agent perdant. Dans d'autres cas (exemple de janvier à mars), c'est le contraire qui va se produire.

Sur ce point, une règle doit être définie localement et être constante dans le temps.

Cycles de travail

Points clés du texte

Le travail est organisé selon des périodes de références dénommées « cycles de travail », définies par service ou par fonction. Le cycle de travail est une période de référence dont la durée se répète à l'identique d'un cycle sur l'autre. La durée du cycle ne peut être supérieure à 12 semaines. Il ne peut être accompli par un agent plus de 44 heures par semaine.

Analyse et commentaires des textes

Le terme « cycle de travail » provient du code du travail. Il correspond *grosso modo* à ce que les hospitaliers connaissent sous l'appellation « roulement » (ne pas confondre avec « planning » ou « tableau de service »). Le maximum de 12 semaines est difficile à appliquer lorsque le nombre d'agents par catégorie est au-delà de 12, et ce pour des raisons techniques qui font que la durée du cycle est liée au nombre d'agents de l'équipe concernée. L'intérêt de la notion de cycle est de garantir une prévisibilité des journées de travail et des journées de repos aux agents. En matière de mise en œuvre de la notion de cycle, un certain nombre de questions doivent être résolues, et ce pour chaque service et chaque fonction :

- faut-il intégrer dans les cycles les JRTT, voire les fériés et les repos, pour sujétions particulières? Cette solution a l'avantage de donner une meilleure prévisibilité et une plus grande régularité dans les temps de travail et les temps de repos;
- faut-il prévoir un cycle pour la période normale et un cycle pour la période estivale de congés annuels?

On notera que dans certains cas, la notion de cycle est quasiment inapplicable sauf à aller à l'encontre de la qualité des conditions de travail et de vie des agents: c'est le cas de services dans lesquels il y a peu de polyvalence, des postes aménagés, des variabilités de temps travaillé suivant les périodes de l'année (service pédiatrique en hiver, service d'urgences en zone touristique par exemple).

Décompte du temps

Le suivi, et donc le décompte, des durées de travail s'avère particulièrement difficile du fait du grand nombre des positions que peut occuper un agent au regard de sa présence ou de son absence, mais aussi du fait de la variabilité induite par des situations telles que les cycles, l'alternance travail de jour et travail de nuit, le travail à temps partiel et donc, d'une manière générale, l'aménagement du temps. Il est difficile aussi du fait que le décompte doit prévoir à la fois certains droits (par exemple, les congés annuels) mais aussi la prise ou le bénéfice réel de ces droits. Il n'existe pas d'article spécifique sur le décompte du temps mais plusieurs éléments dans les articles des décrets et dans la circulaire du 18 avril 2002. Que dit la nouvelle réglementation à ce sujet?

Points clés du texte, analyse et commentaires

Absences justifiées et autorisées

L'article 14 du décret du 4 janvier 2002 fournit les précisions suivantes: « *Tout agent soumis à un décompte horaire qui ne peut effectuer l'intégralité de son temps de travail quotidien en raison d'une absence autorisée ou justifiée est considéré avoir accompli le cinquième de ses obligations hebdomadaires de service prévues en moyenne sur la durée du cycle de travail.*

L'agent en formation au titre du plan de formation et qui, de ce fait, ne peut être présent à son poste de travail accomplit un temps de travail effectif décompté pour la durée réellement effectuée. »

Sur la base de ce texte, on voit que l'iniquité en matière de décompte des absences autorisées ou justifiées est acceptée. En effet, un agent en cycle faisant en moyenne 39 heures qui sera absent un jour pour maladie ordinaire se verra décompter pour son

absence 7 heures 48 minutes, l'agent du service voisin en cycle de 40 heures se verra décompter pour la même absence 8 heures et enfin pour leur collègue d'un troisième service en cycle de 37 heures 30 minutes, 7 heures 30 minutes lui seront décomptées pour la même absence.

Absences légales: les congés annuels

Rappelons ce que nous avons déjà signalé à propos des congés annuels. L'article 2-3 de la circulaire DHOS/P1 n°2002-240 du 18 avril 2002 indique « *qu'un agent peut bénéficier de ses droits à congés annuels à l'issue d'une période de maladie, de maternité ou de paternité sans que l'on puisse lui imposer une reprise effective de son service à partir du moment où il a été déclaré apte à reprendre le service.* ».

Absences justifiées ou autorisées tombant un jour de RTT

L'article 2-3 de la circulaire DHOS/P1 n°2002-240 du 18 avril 2002 indique que « *lorsqu'un agent est en absence justifiée ou autorisée alors que son tableau de service fait apparaître un jour de RTT, il convient de reporter le bénéfice de ce jour de RTT. Ce jour de RTT n'est donc pas perdu.* ».

Cette réglementation ne manque pas de poser certaines questions ou d'appeler certains commentaires.

Lorsqu'un agent est absent 3 mois (par exemple de janvier à mars avec un cycle de 37 heures et 12 jours RTT par an) et que son tableau de service était prévu seulement pour janvier avec 1 jour RTT planifié, conserve-t-il tous ses droits aux journées RTT ou seulement ceux prévus en janvier? Doit-on lui diminuer ses droits à RTT de 2 jours?

Allons plus loin et imaginons la situation extrême suivante: pour le même cycle que dans l'exemple cité, si un agent est absent du 1^{er} janvier au 30 novembre, soit 11 mois sur 12, doit-on lui garder le bénéfice des droits à ses journées RTT qui, dans ce cas, se cumulerait avec celui des congés annuels? Ainsi, l'agent en question pourrait bénéficier d'un droit cumulé entre les journées RTT et les congés annuels de 37 jours ouvrés (25 CA + 12 JRTT). Il reprendrait alors son travail près de 2 mois après la fin de son arrêt maladie! La réglementation est loin d'être complètement claire sur ce sujet.

Décompte des congés annuels des agents à temps partiel

Concernant les congés annuels des agents à temps partiel, rappelons que la circulaire du 18 avril 2002 précise que le droit à congés annuels est le même que pour les agents à temps plein. Néanmoins, la circulaire apporte les précisions suivantes: « *Si la quotité de travail s'effectue sur 5 jours de durée réduite, mais constante,*

l'agent à temps partiel a droit aux 25 jours de congés annuels. » C'est le cas par exemple d'un mi-temps en réduction journalière qui travaille tous les matins de 9 h 00 à 12 h 30 que l'on qualifiera de « temps partiel non aménagé ».

Passons maintenant au temps partiel aménagé (le cas le plus fréquent). La circulaire nous dit ceci : « *Si l'agent travaille selon une répartition irrégulière, les droits à congés peuvent être exprimés en capital d'heures correspondant à cinq fois la durée hebdomadaire que doit effectuer l'agent. Dans ce cas, chaque jour de congé est décompté de ce capital pour la durée de service que l'agent aurait dû effectuer ce jour-là.* »

Traduction à travers un exemple : pour un agent à mi-temps qui travaille sur des vacations de 7 heures 30 minutes (ou de 8 heures, ou dès lors qu'elles sont différentes de 3 heures 30 minutes) et donc un nombre de jours irrégulier d'une semaine sur l'autre, les droits à congés vont être calculés de la manière suivante : $17 \text{ h } 30 \times 5 = 87 \text{ h } 30 \text{ min}$.

Lorsque l'agent pose un jour de congé, on retranche à chaque fois à ce capital d'heures de 87 heures 30 minutes une durée de 3 heures 30 minutes. On notera qu'en divisant $87 \text{ h } 30 \text{ min} \times 3 \text{ h } 30 \text{ min}$, on obtient 25 jours de congés annuels. Ce mécanisme est destiné à éviter que les agents qui se trouvent dans ces situations ne posent leurs congés que les jours où ils travaillent. Ils bénéficieraient dans le cas extrême du double des congés annuels auxquels ils auraient droit.

On voit donc, et on pourra l'observer, que la réglementation est loin d'être cohérente, voire dans certains cas contradictoire, floue et incomplète sur le décompte du temps de travail : il est donc nécessaire de rechercher cette cohérence et cette clarté au niveau local (en élaborant notamment des procédures et des règles internes).

note

(1) J. Roché,
Rapport de la mission
interministérielle sur
le temps de travail
dans les trois fonctions
publiques, janvier 1999.

Conclusion

Avant la mise en œuvre de la RTT dans la fonction publique, le rapport Roché⁽¹⁾ avait mis en lumière les contradictions et l'incomplétude de la réglementation applicable sur le temps de travail à l'hôpital? Avons-nous vraiment évolué dans le bon sens depuis?

À l'actif de la nouvelle réglementation

- L'instauration de références annuelles impliquant une logique de présentisme et la reconnaissance des sujétions particulières.
- Au niveau social, les durées annuelles sont parmi les plus favorables pour les agents, ceci en comparaison avec les autres fonctions publiques et le secteur privé.
- Des amorces de règles sur le décompte du temps favorisant le présentisme sont esquissées.
- L'introduction de la notion de cycle garanti aux agents un rythme entre le temps de travail et les temps de repos.
- La définition du temps de travail effectif apporte des clarifications, même si elle soulève la question de l'intégration ou non des acquis sociaux antérieurs.

Au passif de la nouvelle réglementation

- Il apparaît des incohérences entre les différentes parties des textes concernant les règles de décompte, en particulier sur les absences et sur les durées (du fait que l'on prend parfois des unités de décompte en jours, d'autres fois en heures, le tout n'étant pas logique).
- Les textes sont incomplets ou imprécis sur un certain nombre de domaines, par exemple les astreintes mais aussi la gestion du CET, le régime des heures supplémentaires, etc.
- Des points s'avèrent extrêmement difficiles à appliquer. C'est notamment le cas d'1 dimanche par quatorzaine, 3 semaines de congés annuels pendant la période estivale, 12 heures de repos ininterrompu entre 2 journées de travail, etc. •

Bibliographie

- J.-P. Danos, M. Garcia-Gil et L. Raoust, Guide pratique de la gestion du temps et des plannings à l'hôpital, *Les Études hospitalières*, mai 2003.
- J.-P. Danos, D. Paris, Négocier la RTT à l'hôpital, Berger-Levrault, janvier 2002.
La réglementation relative au temps de travail se résume à un petit nombre de textes que nous n'avons pas systématiquement rappelé dans cet article.
Il s'agit des textes suivants :
 - Décret du 4 janvier 2002 n° 2002-8
 - Décret du 4 janvier 2002 n° 2002-9
 - Décret du 3 mai 2002 n° 2002-788
 - Circulaire DHOS/PI n° 2002-240 du 18 avril 2002
 - Décret n° 2002-598 du 25 avril 2002
 - Arrêté du 24/04/2002, JO n° 103 du 3 avril 2002