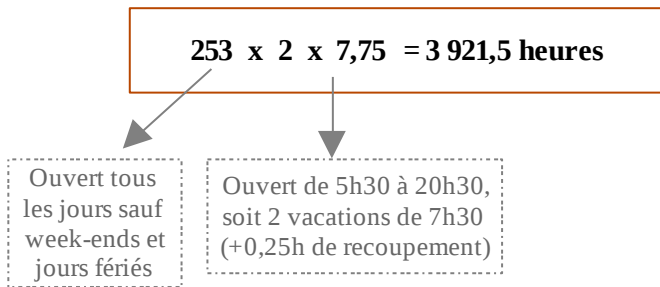


DIMENSIONNEMENT D'UN POSTE EN 2x8

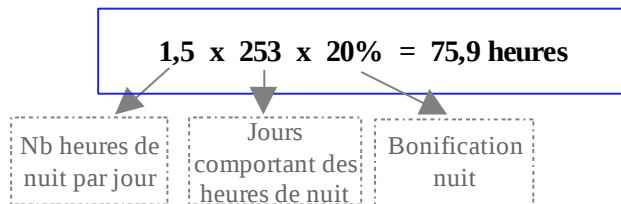
Volume d'heures à assurer sur le poste de travail (travail effectif) :



Volume d'heures total sur le poste de travail :

Le poste comporte des sujétions liées au travail en horaires décalés, à savoir 1h30 de nuit (de 5h30 à 7h). Le poste n'étant pas ouvert les week-ends et jours fériés, il n'y a pas d'autre sujétion horaire.

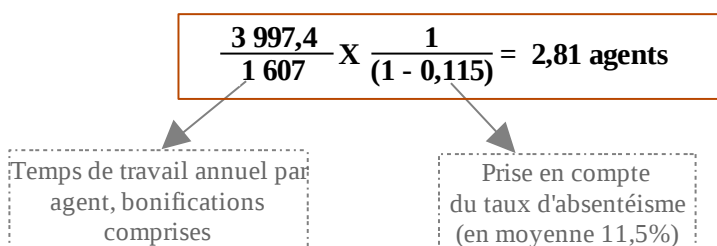
Pour tenir compte des sujétions horaires du poste de travail, l'arrêté du 3 mai 2002 fixe des taux de bonification qui réduisent le temps de travail annuel des agents en deçà de 1 607 heures. Étant donné que ces bonifications sont forfaitaires (tout comme l'ISH), c'est à dire que tous les agents à temps plein auront une durée annuelle du travail équivalente, le calcul s'effectue sur l'année en déterminant dans un premier temps la bonification totale liée au poste de travail :



Le volume d'heures total du poste est donc de :

$$3\,921,5 + 75,9 = 3\,997,4 \text{ heures}$$

Nombre d'agents nécessaire pour tenir le poste :



En tenant compte d'un taux d'absentéisme moyen de 11,5% (absences pour maladies, formations, etc.), il apparaît que 3 agents sont nécessaires au fonctionnement du poste.

Si localement les absences réelles sont supérieures au taux d'absence moyen susvisé, rien n'empêche d'effectuer des remplacements supplémentaires soit par d'autres agents effectuant des remplacements ponctuels, soit en heures supplémentaires rémunérées pour les agents pouvant y prétendre. Par contre il est alors nécessaire de prévoir un dispositif permettant de disposer de remplaçants en cas d'absence imprévue.

Vérification du temps de travail annuel des agents :

Sur l'année, le poste conduit à $253 \times 2 = 506$ vacations, soit **168,5 vacations par agent** (arrondi à la $\frac{1}{2}$ vacation).

Chaque agent réalise donc $168,5 \times 7,75 =$ **1 305,87 heures de travail effectif**.

A ce temps de travail, il faut ajouter les bonifications horaires, soit $1\,305,87 + (75,9 / 3) =$ **1 331,17 heures**.

Le total n'atteint pas 1 607 heures. Il manque **275,82 heures**, que le service pourra répartir par exemple en 35,5 journées de 7h45 de travail administratif, d'entretien, etc.

Ainsi, le temps de travail annuel pour chaque agent est :

Temps de travail effectif : $1\,305,87 + (35,5 \times 7h45) =$ **1 581 heures¹**

Temps de travail bonifié : $1\,581 + (75,9 / 3) =$ **1 606,3 heures**

Détermination des caractéristiques du cycle de travail :

Sur l'année, chaque agent travaille en moyenne $168,5 + 35,5 =$ **204 jours**.

Ces vacations sont à accomplir sur $52 - 5$ (congés annuels) - $1,6$ (fériés non travaillés)² = **45,4 semaines**.

Les agents travaillent donc en moyenne $204 / 45,4 =$ **4,49 jours par semaine**.

En fonction de ce calcul, le service peut organiser un cycle de travail moyen de 4,5 jours par semaine, ce qui induit :

Congés annuels : **22,5 jours** (5 fois les obligations hebdomadaires)

Repos hebdomadaires : **130 jours** (2,5 jours par semaine)

Repos supplémentaires à programmer : **8,5 jours** ($= 365 - 204 - 22,5 - 130$), jours fériés non travaillés inclus.

¹ Ne peut être inférieur à 1 459 heures (arrêté du 3 mai 2002)

² 8 jours fériés en moyenne tombent dans la semaine, soit $8/5=1,6$ semaines