

Non aux 12 heures !

Dans plusieurs services du CHU, que ce soit à Bretonneau, Trousseau ou Clocheville, le travail en 12 heures est évoqué comme possible perspective pour réorganiser les services, comme pour l'accueil sûreté aujourd'hui. Nous avons toujours exprimé notre désaccord et avancé des arguments contre cette organisation du temps de travail. L'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité), qui étudie la prévention des maladies professionnelles et des accidents du travail, vient de publier une mise au point qui est un véritable réquisitoire contre les 12 heures. Cette mise au point nous conforte donc dans notre refus d'accepter la mise en place de ces 12 heures, où que ce soit.

De la journée illimitée à la journée de 8 heures...

Le droit du travail n'existe réellement que depuis la fin du XIX^{ème} siècle, à la suite de grèves, de batailles et de révoltes sanglantes (les Canuts à Lyon, la révolution de 1848, la Commune de Paris de 1871...). A force de luttes et parfois de drames, la journée de travail va peu à peu diminuer. En même temps s'imposera la législation qui va obliger les employeurs à prendre en compte les accidents du travail et la santé au travail des salariés. Nos aïeux, nos grands-parents et nos parents n'ont cessé de se battre pour obtenir la diminution du temps de travail journalier et hebdomadaire, ce qui a permis de moins mourir d'épuisement au travail ou dans les accidents et, parallèlement, d'allonger l'espérance de vie en lien avec les progrès scientifiques et le niveau de vie.

Travailler en 12 heures nous fait reculer de plus d'un siècle !

D'autant que, si aujourd'hui les salariés-es ne sont plus tués par le coup de grisou comme dans les mines de charbon, par contre ils se donnent délibérément la mort au travail, conduits à l'épuisement psychique par les nouvelles techniques de « management », comme à France Telecom, Renault, l'APHP (hôpitaux de Paris)...

12h en Réa: le Paradoxe



Les hôpitaux, terrain d'expérimentation ?

Les employeurs ont un intérêt économique à la mise en place des 12 heures et les salariés-es y voient souvent un bénéfice pour leur vie privée et familiale.

Pas étonnant que le secteur de la santé soit donc un secteur professionnel où la mise en place des 12 heures est souvent avancée: manque d'effectif, conditions de travail qui se dégradent, travail 24h/24, tous les ingrédients sont réunis pour concrétiser le travail en 2X 12 heures.

Cela permet aux établissements de gagner de 6% à 8% de postes, et

en période de restrictions budgétaires et de réduction de la dépense publique, c'est une aubaine.

Pour l'encadrement, gérer 2 équipes en 2 X 12h, est beaucoup plus simple que 3 équipes (que ce soit en 3X 8h, ou 2 X 7h40 et une équipe de nuit en 10 h).

Par ailleurs les hospitaliers-ères confrontés-es à des conditions de travail de plus en plus difficiles, voient d'un bon œil ce travail en 12h, donnant l'illusion d'être moins au travail, et donc de pouvoir favoriser leur vie familiale.

Mais le prix à payer par l'agent, au niveau de la santé, risque d'être lourd, comme le démontre l'étude de l'INRS.

Que disent les textes sur le temps de travail ?

En tant que représentants-es du personnel, nous veillons à l'application des textes qui, en la matière, restent encore dans un objectif de protection de la santé des salariés.

Depuis 2002, la réglementation sur l'organisation du travail dans la fonction publique hospitalière prévoit un horaire en 12 heures uniquement par **dérogation** lorsque la continuité du service public l'exige. Mais ce recours doit rester exceptionnel et provisoire (pandémie grippale...).

Les horaires en 12 heures n'ont pas été prévus dans la loi pour la gestion quotidienne des services de soins. Au contraire, il est clairement stipulé dans un article de

cette loi que « la durée quotidienne du travail ne peut excéder 9 heures pour les équipes de jour et 10 heures pour les équipes de nuit ». Certes, certaines catégories de personnels (sages-femmes, IADE, IBODE) ont accepté ou ont été contraintes de travailler avec ces horaires à une époque où le sous-effectif était criant !

Pourquoi de telles restrictions dans les textes ?

Tout simplement parce que cette organisation a des impacts sur la santé des salariés et génère des risques tant pour les soignants que pour les patients.

TRAVAIL EN 12 H



Que dit l'INRS ?

(Institut National de Recherche et de Sécurité)

La mise en garde de l'INRS s'adresse particulièrement au secteur de la santé.

Avec la remise en cause des protocoles de réduction du temps de travail (RTT) dans divers établissements, le travail en 12 heures est un sujet de crispation vif à l'hôpital. Outre l'opposition classique direction/syndicats, des désaccords peuvent voir le jour entre syndicats et personnels, mais aussi entre anciens et jeunes générations. La polémique ne date pas d'hier et ressurgit à chaque projet de bascule en 12 heures de travail quotidien dans un service hospitalier. Pour nourrir le débat, l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) a diffusé ce printemps une mise au point sur les risques de ces plannings pour la santé et la sécurité du personnel, en secteur privé comme en public. Synthèse des remontées de terrain des acteurs de la santé et de la sécurité au travail, point réglementaire sur les textes encadrant la durée du travail, rappel des risques liés aux travaux de nuit ou postés, revue de la littérature sur les écrits publiés en anglais et français entre 1980 et 2012 et comparant les 8 heures aux 12 heures... De cette compilation de sources, l'INRS, association créée en 1947 à direction paritaire patronat/syndicats et liée à l'Assurance maladie, livre un constat très critique des 12 heures. Cette réglementation dérogatoire "devrait être réservée aux situations d'absolue nécessité".

Les risques pour la santé et la sécurité liés aux 12 heures:

- *Prise de poids,*
- *Augmentation des erreurs, des accidents du travail (accidents d'exposition au sang...) et de trajet,*
- *Augmentation des conduites addictives, des troubles*

bles musculo-squelettiques et des pathologies du dos,

- *salariés-es exposés-es à un arbitrage délicat entre leur état de santé et leur disponibilité familiale,*
- *ânés dépossédés de leur expertise s'ils sont obligés de changer de service, perte de sens du travail...*

Tels sont les effets secondaires les plus conséquents des plannings en 12 heures, rappelle l'INRS.

L'équivalent d'un taux d'alcoolémie de 0,5 g/l !

Et de citer entre autres un risque doublé d'endormissement au travail lorsque la durée en poste excède 8 heures :

"Les postes de travail de 12 heures induisent des éveils prolongés. Rester éveillé 17 à 19 heures consécutives ralentit les fonctions cognitives et le temps de réaction selon un niveau équivalent à celui associé à une alcoolémie de 0,5 grammes/litre (1 grammes/litre pour 20 à 24 heures d'éveil)".

Quant aux bénéfices familiaux avancés par les personnels soucieux de passer aux 12 heures, ils **"ne sont pas certains"**, note l'INRS, avec en outre **"un bénéfice économique (...) qui n'est que passager"**. Et s'ils sont majorés pour les seniors, les risques le sont tout autant

pour les parents de jeunes enfants : *"La préservation de la santé nécessite qu'ils donnent la priorité au repos et à la récupération pendant les jours non travaillés. Les salariés se retrouvent ainsi à devoir arbitrer entre préservation de leur santé et amélioration de leur disponibilité sociale et familiale, le plus souvent en faveur de cette dernière"*.

Intégrer tous les temps de transmission

Pour autant, si les 12 heures s'avèrent une *"absolue nécessité"*, il s'agit dès lors au moins de respecter douze préconisations pour en limiter les effets négatifs, argue l'INRS. D'une part, il convient de *"contre-indiquer"*



La mise au point de l'INRS: la confirmation de ce que nous dénonçons depuis toujours !

Dès janvier 2011 nous avons diffusé un document qui pointait les risques liés à la santé, dus à la mise en place des 12 heures.

Outre les points soulevés par l'INRS, que nous avons déjà mis en avant, nous posons d'autres questions, liées à la modification de l'organisation de la journée:

- Où seront les temps de transmissions, les temps d'habillage/déshabillage, les temps de pause et de repas sur le temps de travail ? Sur le temps personnel ? Cela ne sera pas 12h de travail mais plutôt 13 heures !
- En cas d'arrêt maladie court, vous serez redevables de 5 heures par journée d'arrêt.

ces postes longs sur des emplois à contraintes physiques ou mentales élevées, nécessitant une présence régulière ou un suivi relationnel. D'autre part, l'association insiste pour *"respecter strictement les jours de repos"* et *"proscrire"* tout remplacement faisant appel aux personnels justement en repos. Il s'agit aussi d'intégrer tous les temps de transmission dans le temps de travail, d'instaurer de vraies pauses en cours de poste, de veiller à l'hypovigilance par le travail en binôme et de tenir compte des temps de trajet dans le choix de l'horaire de prise de poste. Une réflexion anticipée sur les possibilités de reclassement des personnels inaptes aux 12 heures comme des seniors est également primordiale, insiste l'INRS. Enfin, l'association rappelle combien sont cruciales l'évaluation de la fatigue comme risque professionnel, la mise en œuvre de mesures collectives et individuelles de prévention des facteurs de pénibilité, la prise en compte des postes longs dans l'évaluation des risques professionnels voire même, au sens large, dans la négociation collective.

Il ya là de quoi remettre en cause les récents et nombreux passages de services hospitaliers en 12 heures, ainsi que les projets, justifiés non pas par des obligations de service, mais par des raisons économiques.



- Et qu'advient-il des femmes enceintes pour qui les services de santé au travail préconisent fortement de ne pas travailler plus de 10 h par jour ? Et comment pourront-elles prendre leur « heure de grossesse » ?
- Et les RTT, les 2 jours pour 20 dimanches travaillés... ne voit-on pas poindre la suppression des équipes de nuit (en 32h 30) en faisant pratiquer l'alternance jour-nuit ? Nos jeunes collègues fraîchement diplômées qui, d'après les directions, ne veulent travailler qu'en 12 heures, sont-elles prêtes, en plus, à cette alternance ?
- Et comment seront gérés les remplacements, puisque les SICS sont en 7h40 ?
- Et en cas d'imposition des 12 heures, que deviendraient les agents qui refuseraient ou ne s'y adapteraient pas ?

Autant de questions restées sans réponse...

Interrogé sur la fatigue accumulée lors du 3^{ème} jour de travail consécutif en 12 heures, un soignant de réanimation de l'hôpital Beaujon indique que : *« le fait d'être éreinté le 3^{ème} jour, on est tous agressifs car tellement fatigués...on est même agressifs entre nous »*. Rapport CHSCT Beaujon, 4 décembre 2008.

AP-HM (hôpitaux de Marseille):

Première victoire !

Le tribunal administratif annule la mise en place des 12 heures !

Dans une décision rendue le 6 mars, le TA a en effet décidé d'annuler "la décision d'organiser le régime horaire du service des urgences de l'hôpital de la Conception selon un rythme de douze heures de jour ou de nuit". Cette décision fait suite à un recours de Sud Santé-sociaux des Bouches-du-Rhône contre cette décision de la direction générale, imposant cette organisation dans le service à compter du 31 mai 2010. SUD soutenait notamment que la décision n'était pas justifiée par le « critère légal de l'existence de contraintes de continuité du service public ».

Le TA, se référant au décret du 4 janvier 2002 sur le temps de travail dans les établissements de santé, a considéré notamment qu'il ne ressortait pas des pièces du dossier qu'une contrainte de continuité du service public exigeait cette organisation dans ce cas précis.

"En particulier, le problème de recrutement de personnels infirmiers au sein du service des urgences n'est pas documenté et ne peut être regardé dès lors ni comme mettant en danger la continuité des soins ni comme pouvant être résolu par l'instauration de l'organisation du travail contestée, indique le jugement. Par ailleurs, il n'est pas justifié de ce que l'absence d'homogénéité du temps de travail entre les services d'urgences porterait atteinte à la continuité du service public."

Le TA a donc jugé la décision illégale.

La direction des Hôpitaux de Marseille a donc du revoir sa copie et a décidé dans un premier temps un moratoire sur la mise en place de ces 12 heures, jusqu'à la fin de l'année.

Ce jugement est bien sûr un point d'appui, il fait jurisprudence, et nous saurons nous en servir au CHU de Tours le moment venu.

Réduction des postes de 6 à 8%:

la vraie raison de la volonté de mettre en place les 2 x 12 heures !

6% minimum d'économies réalisées sur les effectifs grâce aux 12h, c'est le chiffre avancé par le ministère lui-même. **6% d'effectifs en moins, c'est 6% de travail en plus !**

Mais si le CTE et le CHSCT s'expriment contre, la direction sera pénalement responsable de tout incident lié aux 12 heures. Article L 4121-1 du Code du Travail : "**L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés**".

De même, la mise à jour annuelle du document unique d'évaluation des risques doit être faite « lors de toute décision d'aménagement modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail », or ce document, au pire n'existe pas dans les établissements malgré l'obligation légale et au mieux s'il existe, il n'est jamais mis à jour.

La mise en place des 12 h qui fleurit dans des dizaines d'établissements hospitaliers et des centaines de services n'est ni un effet du hasard, ni la volonté d'améliorer nos conditions de travail.

C'est simplement l'objectif d'augmenter la productivité du personnel hospitalier en gangrenant la culture hospitalière par les méthodes de l'industrie et du commerce. Un nouveau pas vers la marchandisation de la santé.

La subtilité avec les 12 h, c'est que les directions s'appuient sur le ras le bol des conditions de travail et des horaires qu'elles nous imposent. Le but, nous faire avaler la pilule et mettre les syndicats en porte à faux par rapport aux équipes. Il est vital d'informer et de démonter ces manœuvres d'autosuggestion particulièrement perverses. La qualité de vie au travail comme la qualité des soins en dépendent.

SUD ne cautionnera jamais cette organisation du travail
et s'y opposera systématiquement !

