

Le passage aux 12 heures... Faux espoirs, vrais dangers !



**TRAVAILLER EN 12 H NUIT
GRAVEMENT A LA SANTE**

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, 1848, la Commune de Paris...). A force de lutttes 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.

- 1841 : limitation de la journée de travail des enfants à 8 heures pour les enfants de 8-12 ans et à 12 heures pour les 12-16 ans,
- 1874 : interdiction du travail des enfants de moins de 12 ans,
- 1900 : abaissement du travail journalier à 11 heures pour les adultes,
- 1905 : la journée de travail des mineurs passe à 8 heures,
- 1906 : instauration d'un repos hebdomadaire de 24 heures par semaine après la catastrophe de la mine de Courrière (plus de 1200 morts),
- 1916 : limitation à 10 h de la journée des femmes âgées de 18 à 21 ans (et interdiction du travail de nuit pour celles de moins de 18 ans),
- 1919 : journée de travail fixée à 8 heures, durée hebdomadaire à 48 heures,
- 1936 : semaine de quarante heures + 2 semaines de congés payés,
- 1968 : augmentation du SMIG de 25 % + 2 autres semaines de congés payés,
- 1982 : semaine de 39 heures et 5^{ème} semaine de congés payés,
- 2002 : semaine de 35 heures avec introduction des RTT (protocole d'accord dans chaque établissement avec des durées journalières de 8 heures à 7h).

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. Aujourd'hui, les salariés ne sont plus tués par le coup de grisou comme dans les mines de charbon, mais ils se donnent délibérément la mort au travail, conduits à l'épuisement psychique par les techniques de « management » (France Telecom, Renault, APHP...).



Et dans les hôpitaux ?

Dans les hôpitaux, certains d'entre nous sont volontaires pour tester les 12 heures à cause du ras-le-bol d'être rappelés sans cesse pour boucher les trous sur les plannings, de travailler des matins qui débordent sur les après-midi... Certains ont l'impression d'être toujours à l'hôpital alors que les journées de 12 heures leur permettraient de revenir moins souvent. Trouver un compromis pour ajuster vie au travail et vie hors travail est un véritable jeu d'équilibriste où la moindre anicroche risque de provoquer la chute ! Mais n'oublions pas, les directions misent avant tout sur le professionnalisme des équipes qui, elles le savent, feront leur travail à tout prix, car leur premier souci est le patient.

Il n'y a qu'à voir comment la responsabilité-culpabilité est mise en œuvre à chaque fois qu'il faut modifier un planning du jour au lendemain en cas d'absence inopinée.

En encourageant ce type d'initiative, les directions cherchent à nous faire endosser la responsabilité juridique des 12 heures qui ne manqueront pas de provoquer des incidents et pire des accidents. Pour les cadres c'est une aubaine car il est nettement plus facile de gérer un roulement en 12 heures avec deux équipes au lieu de trois.

Pourquoi le syndicat SUD votera contre une organisation permanente en 12 heures dans les services de soins ?

En tant que représentants 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 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. La presse s'est déjà largement fait l'écho d'erreurs médicamenteuses dans ces fins de journée en 12 heures.

Avant de proposer ce changement d'horaires, une étude sérieuse a-t-elle été faite par la direction pour :

- Analyser les motivations de ceux et celles qui sont volontaires,
- Analyser la charge de travail et la pénibilité qu'elle génère,
- Etudier les impacts sur notre santé physique et psychique ainsi que sur les risques professionnels avec la participation de la médecine de santé au travail et des membres du CHSCT.

Ce choix éclairé a-t-il été proposé à tous les agents concernés ? Ce qui convient à un service (réa etc...) ne s'adapte pas forcément à un autre service. Et que deviennent les agents qui refusent le passage aux 12 heures ou qui ne s'y adapteront pas ?

Les dangers d'une organisation du travail en 12 heures ont été recensés dans nombre d'études réalisées dans les services qui l'ont déjà expérimentés :

- La perte de vigilance au-delà de 7 heures d'affilée et particulièrement à certaines heures (entre 1 h et 5 h la nuit et entre 13 h et 15 h la journée), c'est dans nos « creux biologiques » que sont observés le plus d'erreurs professionnelles et d'accidents du travail. La responsabilité juridique des soignants est engagée, de même qu'on observe une détérioration de la qualité de soins.
- La fatigue accumulée pendant 12 heures a une incidence sur l'augmentation des accidents de trajet lors du retour au domicile. L'hôpital étant son propre assureur, il est opportun d'envisager dès maintenant la prise en charge de ces accidents hors des horaires légaux.
- La fatigue accumulée par ce rythme de travail a des impacts sur la vie sociale, la vie familiale. Est-ce que les journées de repos supplémentaire ne seront pas simplement des repos à « récupérer » physiquement, mentalement ? Est-ce que les bébés supporteront la crèche pendant 12 heures ?
- Des troubles du sommeil ont été relatés, notamment pour ceux et celles qui seront de nuit et qui devront lutter deux heures de plus pour rester éveillés, mais aussi pour les agents de jour qui risquent de raccourcir leur temps de sommeil. 12 heures de travail + 1 heure de transport = suppression de temps de décompression car les obligations familiales resteront les mêmes (repas, enfants...) et diminution du temps de sommeil.
- Des troubles de l'alimentation ont été fréquemment observés, à horaires décalés, repas décalés avec un équilibre diététique non respecté. Quand il n'y aura plus qu'une seule équipe, où sera le moment idéal pour un vrai repas ? Qui prendra en charge votre secteur ? (une heure entre 12 h et 14 h est absolument nécessaire pour pouvoir assurer sereinement la 2^{ème} partie de la journée). Et que dire pour les équipes de nuit !

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.

Réduction des postes de 6 à 8 % à la mise en place des 12 heures, **SUD ne cautionnera pas !**

Outre ces effets sur la santé, l'allongement du temps de travail à 12 heures modifie complètement 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 ? Le ministère évalue à 6 % au moins les économies d'effectifs réalisées par le passage au 12h. 6% d'effectifs en moins, c'est 6 % de travail en plus !
- En cas d'arrêt maladie court, vous serez redevables de 5 heures par journée d'arrêt.
- 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 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 ?



En guise de remerciements, certaines directions hospitalières « proposent » aux équipes de travailler non pas 12h mais 12h 30 avec 30 mn de repas hors temps de travail. Quand on vous dit qu'ils nous aiment. A quand les 30 h par jour.

Ce serait donc tout bénéfique pour l'hôpital qui n'aurait plus que des agents à 35 heures.

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, 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 gangrénant 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.

TRAVAIL EN 12 H

