



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. De plus, il est nettement plus facile de gérer un roulement en 12 heures avec deux équipes au lieu de trois.

## ***Pourquoi le syndicat SUD a voté 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 » et « il ne peut être accompli par un agent plus de 44 heures par semaine ».

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.

Les **conséquences et dangers** d'une organisation du travail en 12 heures ont été recensés dans de nombreuses études réalisées dans les services qui l'ont déjà expérimentée :

- La perte de vigilance au-delà de 7 heures** (reconnu par l'Organisation Mondiale de la Santé)  
De plus, une détérioration de la qualité de soins a été observée.
  - La fatigue accumulée pendant 12 heures a une incidence sur **l'augmentation des accidents de trajet lors du retour au domicile**.
  - 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 sont pas simplement des repos à récupérer physiquement, mentalement ?
- Des troubles du sommeil, des troubles de l'alimentation, ...**
  - 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 ?

## Réduction des postes de 6 à 8 % à la mise en place des 12 heures,

### SUD NE CAUTIONNE PAS !

- 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 !**
- Où sont les temps de transmissions, les temps d'habillage/déshabillage, les temps de pause et de repas sur le temps de travail, heures supplémentaires illégales ? Il est clairement stipulé dans un article que l'amplitude de la journée de travail ne peut dépasser 12 heures.
- En cas d'arrêt maladie court, vous serez **redevables de 5 heures par journée d'arrêt.**
- Alternance jour/nuit**, le travail de nuit a son statut !
- Que vont devenir les agents qui ne pourront plus travailler avec cette amplitude ?
- Une **prime de service au rabais** : le passage en 12 heures fait baisser la masse salariale. La prime est liée à hauteur de 7.5% des crédits utilisés pour les salaires.

**Le CTE et le CHS-CT de l'hôpital de Bayeux ont voté contre, en intersyndicale et unanimement. La direction sera pénalement responsable de tout incident lié aux 12 heures.**  
**Article L 4121-1 du Code du Travail.**

La mise en place des 12 h, qui fleurit dans les établissements hospitaliers et les 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



### De la journée illimitée à la journée de 8 heures :

Le droit du travail n'existe réellement que depuis la fin du XIXème siècle, à la suite de grèves, de batailles et de révoltes sanglantes (les Canuts à Lyon, 1848, la Commune de Paris...). 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.

Voici quelques exemples :

- 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,
- 1900 : abaissement du travail journalier à 11 heures pour les adultes,
- 1906 : instauration d'un repos hebdomadaire de 24 heures par semaine après la catastrophe de la mine de Courrières (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,