



Les 12 heures : entre théorie et réalité ...

Rappelons que d'un point de vue réglementaire, les postes de travail en 12 heures sont une modalité **dérégatoire** d'organisation du travail. Leur mise en place est conditionnée au respect de deux critères :

- Les contraintes de continuité du service public ;
- Un avis du Comité Technique d'Établissement puis du CHSCT sur le principe de la mise en place de ce mode d'organisation.

Face à de nombreux week-ends de travail, à des plannings déséquilibrés, à des repos aléatoires imposés, à des congés annulés, à un rythme de travail infernal, le travail en 12 heures apparaît comme la solution miracle. Venir moins, disposer de temps libre, payer moins de frais de transport ou de garde d'enfants, sont des arguments qui incitent les personnels à accueillir les 12 heures « à bras ouverts » voire même de les réclamer.

Mais la réalité sur le terrain la voilà :

- On vous attire avec une trame de planning alléchante qui n'est plus respectée au bout de quelques mois. Elle pourrait devenir alors un véritable calvaire : week-ends coupés, changements au pied levé, suppressions de vos repos, rappels intempestifs, heures supplémentaires générées...
- En jouant sur votre professionnalisme, on vous contraint à des semaines de travail infernales pour combler les absences des collègues malades ou épuisés.e.s.
- Puis vous êtes contraints de refuser de revenir sur vos repos pour combler. Parce que vous aussi vous êtes épuisé.e.s et méritez votre repos ! Avec un fort sentiment de culpabilité à la clé...

- L'amplitude horaire rend d'autant plus difficile les conditions de travail. Des études scientifiques démontrent une fatigue plus importante, une augmentation des TMS (troubles musculo-squelettiques), une dette de sommeil qui contribue à différents dérèglements hormonaux, des troubles cardiaques. Le travail en 12h impacte directement la santé avec une augmentation accrue des AT, des accidents de trajet.

- Egalement des risques d'erreur accrus dans les soins (baisse de la concentration), une augmentation des risques psychosociaux (stress, dépression, tension dans les équipes...) et des conflits entre professionnels, parfois même avec les patients ou leur famille. Pour certains agents, il se peut que ce soit plus difficile de supporter ses collègues et de prendre soin de ses patients de manière humaine et empathique pendant 12 h plutôt que pendant 8h... Nait alors un sentiment de « *mal travailler* », de ne pas être un « *bon* » professionnel.

- Parce que vous êtes un.e professionnel.le et pour ne pas laisser votre service dans la panade, vous écoutez votre pause déjeuner voir la supprimez. Parce que pour bien travailler il vous faut une relève digne de ce nom.

Une enquête menée par la Médecine du travail a démontré les méfaits du travail en 12h, mais aucune mesure n'est par la suite prise pour autant. S'installe un déni complet de la direction face aux difficultés rencontrées par les équipes de soin travaillant en 12H. Aucune mesure de prévention des risques n'est mise en place.

On vous promet que les 12h seront mises en place de manière expérimentale mais il est difficilement possible de revenir en arrière. Lorsque vous manifestez vos difficultés pour ce rythme de travail, on vous invite cordialement à changer de service...

Ne vous bercez pas d'illusions, si les directions veulent étendre les 12 heures, c'est pour économiser sur les emplois.

Un service en 12h nécessite moins de personnels.

S'il y avait les effectifs nécessaires pour répondre à la charge de travail, la question des 12 heures ne se poserait même pas.



Le travail en 12 heures, sujet qui fait l'objet de polémiques, de débats utiles remettant en question le Code du travail.

Aujourd'hui, le maître mot est d'allonger sa durée de travail quotidienne afin de générer plus de temps de récupération mais aussi, travailler plus pour gagner plus, voilà ce qui inspire les travailleurs face à un manque de reconnaissance de nos métiers face à des conditions de travail de plus en plus difficiles, face à un niveau de vie de plus en plus élevé ; les agents cherchent par tous les moyens à réorganiser leur travail afin qu'il s'adapte au mieux à leur vie privée.

La valeur du travail a changé et les priorités ont changé.

La crise sanitaire que nous avons traversée aura permis à la fois à la Direction mais aussi aux agents de se convaincre de l'utilité de la mise en place de ces nouvelles organisations.

Aujourd'hui, la CGT se questionne. Comment accompagner au mieux les agents afin qu'ils ne soient pas malmenés et qu'il y ait une cohérence avec le Code du travail ?... il existe et il est là pour éviter les dérives.

La CGT-GHPP a décidé localement d'être à l'écoute à la fois des agents mais aussi des cadres de santé afin de permettre la mise en place de cycles de 12 heures, qu'ils soient à la fois le moins délétères pour les agents mais aussi pour la prise en charge des patients.

Les horaires en 12 heures ont rapidement montré leurs limites dans l'organisation du travail et montré qu'il s'agit de tout un ensemble qu'il fallait revoir afin de prendre en charge au mieux les patients. Il est nécessaire de revoir toutes les organisations concernant les relèves des patients, les prises de sang, les soins de nursing, les soins techniques, sans oublier qu'il s'agit de personnes que l'on soigne et non de numéros sur des portes.