

MORATOIRE CONTRE LA GENERALISATION DU TRAVAIL EN 12 HEURES

AU SEIN DES STRUCTURES DU CDEF

Avant d'aborder le point sur le travail en 12 heures que l'ensemble des membres du CHSCT ont demandé à plusieurs reprises du fait de l'application pernicieuse de cette organisation de travail sur les structures du C.D.E.F. et cela sans passage en instances, les membres du CHSCT FORCE OUVRIERE tiennent à faire un rappel du cadre réglementaire régissant le temps de travail dans la Fonction Publique Hospitalière.

Décret n°2002-9 du 4 janvier 2002 relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

- Tout d'abord, **l'article 1** précise que "La **durée du travail est fixée à 35 heures par semaine** dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée. Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures maximum, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées. Cette durée est réduite pour les agents soumis à des sujétions spécifiques..."
- **L'article 6** définit que "la **durée hebdomadaire de travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder 48 heures au cours d'une période de 7 jours.**
 - Les agents bénéficient d'un **repos quotidien de 12 heures consécutives minimum** et
 - d'un **repos hebdomadaire de 36 heures consécutives minimum.**
 - Le **nombre de jours de repos est fixé à 4 jours pour 2 semaines, deux d'entre eux, au moins, devant être consécutifs, dont un dimanche.**"
- **L'article 7** précise : "Les règles applicables à la durée quotidienne de travail, continue ou discontinue, sont les suivantes :
 - 1° En cas de travail continu, la durée quotidienne de travail **ne peut excéder 9 heures pour les équipes de jour, 10 heures pour les équipes de nuit.** Toutefois lorsque les contraintes de continuité du service public l'exigent en permanence, le chef d'établissement peut, après avis du comité technique d'établissement, ou du comité technique, déroger à la durée quotidienne du travail fixée pour les agents en travail continu, **sans que l'amplitude de la journée de travail ne puisse dépasser 12 heures.**
 - 2° Le travail de nuit comprend au moins la **période comprise entre 21 heures et 6 heures, ou toute autre période de 9 heures consécutives entre 21 heures et 7 heures,** sans préjudice de la protection appropriée prévue à l'article 3 et des mesures prises au titre de l'article 9. Pour les agents soumis à un régime d'équivalence ainsi que pour les agents travaillant exclusivement de nuit selon les dispositions de l'article 2, le temps de travail est décompté heure pour heure.
 - 3° Dans le cas de travail discontinu, **l'amplitude de la journée de travail ne peut être supérieure à 10 h 30. Cette durée ne peut être fractionnée en plus de deux vacations d'une durée minimum de 3 heures.**
 - 4° Une pause d'une **durée de 20 minutes est accordée lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à 6 heures consécutives.** Pour les agents soumis à un régime d'équivalence, les heures sont décomptées heure pour heure."

- **L'article 8** indique que " **l'aménagement et la répartition des horaires de travail sont fixés par le chef d'établissement, après avis du comité technique d'établissement** ou du comité technique et compte tenu de la nécessité d'assurer la continuité des soins ou de la prise en charge des usagers, les dimanches, les jours fériés et la nuit."
- **L'article 9** précise que " **le travail est organisé** selon des périodes de référence dénommées **cycles de travail définis par service ou par fonctions et arrêtés par le chef d'établissement après avis du comité technique d'établissement** ou du comité technique. Le cycle de travail est une **période de référence dont la durée se répète à l'identique d'un cycle à l'autre et ne peut être inférieure à la semaine ni supérieure à douze semaines** ; le nombre d'heures de travail effectué au cours des semaines composant le cycle peut être irrégulier.

Il ne peut être accompli par un agent plus de 44 heures par semaine.

Les heures supplémentaires et repos compensateurs sont décomptés sur la durée totale du cycle.

Les repos compensateurs doivent être pris dans le cadre du cycle de travail."

- **L'article 13** rappelle que : "dans chaque établissement, **un tableau de service élaboré par le personnel d'encadrement et arrêté par le chef d'établissement** précise les horaires de chaque agent pour chaque mois.

Le tableau de service doit être porté à la connaissance de chaque agent quinze jours au moins avant son application. Il doit pouvoir être consulté à tout moment par les agents.

Toute modification dans la répartition des heures de travail donne lieu, 48 heures avant sa mise en vigueur, et sauf contrainte impérative de fonctionnement du service, à une rectification du tableau de service établi et à une information immédiate des agents concernés par cette modification."

- **L'article 15** précise que : "Lorsque les besoins du service l'exigent, les agents peuvent être appelés à effectuer des heures supplémentaires en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail **dans la limite de 180 heures par an et par agent**...Lorsque la durée du cycle de travail est inférieure ou égale à un mois, **le nombre d'heures supplémentaires susceptibles d'être effectué par mois et par agent ne peut excéder 15 heures**... En cas de crise sanitaire, les établissements de santé sont autorisés, par décision du ministre de la santé, à titre exceptionnel, pour une durée limitée et pour les personnels nécessaires à la prise en charge des patients, à dépasser les bornes horaires fixées par le cycle de travail...

Les heures supplémentaires font l'objet soit d'une compensation horaire donnant lieu à une récupération au moins d'égale durée, soit d'une indemnisation. Les conditions de la compensation ou de l'indemnisation sont fixées par décret. **Les modalités générales de recours à la compensation ou à l'indemnisation sont fixées par le chef d'établissement après avis du comité technique d'établissement** ou du comité technique."

Censées n'être que dérogatoires, les journées de travail en 12 heures tendent à se généraliser au C.D.E.F.

Source d'économie pour la Direction, cette organisation présente pourtant des risques avérés pour les personnels et indirectement pour les jeunes accueillis au C.D.E.F.

Dans le cadre de la protection de la santé des agents du CDEF, les membres du CHSCT FORCE OUVRIERE demandent **une application plus rigoureuse de la législation de l'organisation du travail** ainsi que :

- le respect du nombre de jours de repos hebdomadaires .
- L'application de la durée de travail hebdomadaire par semaine à raison de 35h00 afin que cette organisation ne soit plus présentée comme une exception à contrario du temps de travail maximum hebdomadaire.
- Le respect des repos compensateurs en fin de cycle et non cumulés en fin d'année comme cela s'effectue depuis 3 ans au CDEF générant une fatigue cumulée et une absence de cohérence dans le travail éducatif.

- L'arrêt de la culpabilisation des agents qui refusent de travailler en 12 heures car sous couvert d'une expression majoritaire incontestable, si la majorité d'une équipe est favorable aux 12 heures, ceux qui y sont opposés n'ont plus le choix !

"On ne peut pas accorder toutes les dérives sous prétexte que cela arrange. Si on commence à appliquer le droit en fonctions des desideratas des uns et des autres, nous ne sommes plus dans une République" dicit Denis Garnier, membre titulaire du CHSCT au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Hospitalière

- L'arrêt de cette organisation délétère de travail en 12 heures qui dégradent la santé des salariés sous prétexte d'économie et à l'encontre de la qualité de prise en charge des jeunes accueillis. Comment faire croire aux salariés que l'on travaille mieux à 2 sur de grandes amplitudes de travail qu'à 4 sur des amplitudes normales et légales alors même que le groupe est à son apogée puisque cela s'effectue régulièrement durant les vacances scolaires!

- D'autant que l'agent épuisé, en maladie ou accident du travail, voit la suppression à son retour de certains de ses congés comme les jours exceptionnels, semaine trimestrielle, semaine d'hiver bien que cela ne soit pas légal !

- Par l'application des 12 heures, les agents voient l'économie de leur temps de trajet pour se rendre au travail, les diminutions des frais de garde d'enfants... mais pas l'économie de leur santé !

- Par l'application des 12 heures, certains agents voient aussi une possibilité de gagner plus d'argent en travaillant doublement malgré l'illégalité.

- La travail en 12 heures implique de grandes amplitudes de présence mais également de nombreux jours d'absence pour compenser qui induisent une irrégularité dans la prise en charge des jeunes et la cohérence du travail éducatif.

- Les personnels pensent que par l'application des 12 heures tend vers une meilleure conciliation entre leur vie professionnelle et leur vie familiale ce qui à terme devient problématique.

CONSEQUENCES ET IMPACT DU TRAVAIL REGULIER EN 12 HEURES

- La vigilance des personnels baisse significativement après 9h00 de travail consécutifs.

- La fatigue augmente en fin de poste avec un risque d'endormissement lors du retour au domicile et d'autant plus prononcé lors de la 3e journée de travail consécutives en 12 heures.

- Le trajet de retour après une journée de 12 heures s'avère de plus en plus difficiles et dangereux, avec une conduite en état hypnotique. Une fois rentrée au domicile, des conséquences s'avère sur la vie familiale, problème de disponibilité pour sa propre famille, irritabilité...

- L'absence de relève du collègue ne fait que rallonger les journées de l'agent déjà épuisé par sa journée ou sa nuit de travail en 12 heures dont la direction impose de rester malgré le temps maximum légal.

- L'organisation de travail en 12 heures est plus délétère pour les personnels au deçà de 45 ans que pour les plus jeunes selon l' I.N.R.S.

- L' augmentation de l'absentéisme des agents est constatée dans cette organisation du travail à terme.

- La difficulté de trouver du personnel remplaçant du fait de la grande amplitude horaire.

- Les études scientifiques montrent que des **longs horaires de travail augmentent** : les temps de réaction et les fautes d'inattention, les troubles musculo-squelettiques, l'utilisation d'alcool et de tabac, la dette de sommeil (d'autant plus avec le nombre de jours consécutifs) qui contribue à l'hypertension, au diabète, à la diminution de la

tolérance au glucose, à l'obésité et aux infarctus, à une mauvaise hygiène de vie et à la dépression. La dette de sommeil réduit la réponse immunitaire en réduisant la production d'anticorps.

- L'organisation de travail en 12 heures augmentent le nombre de jours passés en dehors du lieu de travail ce qui nécessite pour les personnels concernés de reprendre connaissance du quotidien et de ce qui s'est déroulé durant leurs absences **d'où l'importance de renforcer les transmissions en équipe.**

Pourtant la politique de la Direction du CDEF en même temps que le passage systématique en 12 heures sur les périodes de vacances, a été de réduire les temps de transmission plutôt que de les renforcer.

- Perte de cohésion entre les membres des équipes.

- L'organisation du travail en 12 heures implique un suivi médical renforcé tous les 6 mois **ce qui n'est déjà pas appliqué au CDEF pour les travailleurs de nuit.**

- Quelles sont les possibilités de mesures de reclassement pour les salariés dont la santé n'est pas ou plus compatible avec la tenue d'horaire en 12 heures hormis le départ du CDEF ?

Cette organisation du travail est avant tout une source d'économies pour les établissements hospitaliers, on évalue entre 4 et 15 % les économies de personnel gagnées grâce aux 12 heures. Selon l'Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique (EHESP), l'organisation en 12 heures permet de réduire les effectifs de 3,5% par rapport à un planning entre 7h30 et 10 heures. L'INRS l'a d'ailleurs pointé, affirmant que les employeurs ont un intérêt économique à la mise en place de telles organisations.

Il semble que le facteur économique ait pris le pas sur le facteur santé !

L'organisation de travail en 12 heures présente des risques pour la santé et la sécurité des personnels qui y sont soumis. Ce n'est certainement pas étranger au fait que les hôpitaux connaissent un taux d'absentéisme pour raison de santé très supérieur à la moyenne nationale. Les changements intempestifs de rythme de travail, les reports des congés les heures supplémentaires dues essentiellement à un manque d'effectifs conduisent à la démotivation des personnels, à des arrêts de travail et bien sûr à une organisation du travail en 12 heures qui permet de réduire le nombre de jours de présence.

Le ministère de la santé reconnaît lui-même qu'à l'hôpital "ces risques nécessitent la mise en place de mesures de prévention et de suivi des personnels et des organisations [...] pour mieux encadrer les conditions de mise en place de ce cycle de travail et prévenir les risques professionnels."

Quand il y aura un accident, ce n'est pas le travail en 12 heures qui sera attaqué mais bien le personnel lui-même responsable !