



Conditions encadrant la mise en place d'une organisation du travail en ***douze heures***.

Cette forme d'organisation du travail en 12 heures, même si elle est partiellement plébiscitée par certains, présente des risques pour la santé et la sécurité des personnels qui y sont soumis. (*de gré ou de force*)

La ministre de la santé a reconnu par courrier que « *Ces risques identifiés 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.* »

Lundi 26 octobre, les organisations syndicales, le ministère et les médecins experts vont donc en débattre en vue de travailler sur le document qui encadrera la mise en place d'une organisation du travail en 12 heures dans les établissements hospitaliers.

Le projet de document qui encadrera les 12 heures est arrivé !

Nous avons reçu le projet de guide qui reprend l'essentiel du travail d'observation du groupe de travail en l'enrichissant.

Il est composé en plusieurs parties.

La première partie expose les conditions préalables à remplir avant d'engager une organisation du travail en 12 heures. Etudier les alternatives aux 12 heures, vérifier les pré requis réglementaires pour apprécier les contraintes de continuité de service public, informer les agents et vérifier leur volontariat, observer les contre indications du médecin du travail, et vérifier la capacité de l'établissement pour suivre et accompagner les agents.

La seconde partie porte sur les conditions de la mise en place des 12 heures. Identifier au sein du service concerné, les personnels qui

passeront en 12h et ceux qui seront sur un autre rythme de travail. Impliquer les personnels dans l'élaboration du projet de service et opter pour la mise en place d'une phase d'expérimentation de la démarche. Rappeler la réglementation relative au temps de travail et s'assurer de son application. Elaborer un protocole de suivi des personnels et du service qui sera présenté en CHSCT et en CTE.

La troisième partie porte sur l'évaluation du travail mise en place et les possibilités de l'adapter.

Pour FO il convient d'ajouter une 4ème partie, pour informer des principales mesures de préventions à mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des personnels.

Des points de vigilances identifiés

Des leviers d'actions et des points de vigilance ont été identifiés par la commission « hygiène, sécurité et conditions de travail » du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Hospitalière. Ils doivent orienter la construction du projet de service :

- La vigilance des personnels baisse significativement après 9h de travail consécutif. Cette baisse de la vigilance s'accompagne d'une augmentation du nombre d'erreurs réalisées et du nombre d'accidents d'exposition au sang. Ce phénomène est accentué dans le cadre du travail de nuit ou du travail en horaires alternants ;
- La fatigue augmente en fin de poste avec un risque d'endormissement lors du retour au domicile. Elle est également plus prononcée lors de la 3^{ème} journée consécutive de travail en 12h ;
- Passé 45 – 50 ans, les personnels rapportent une plus grande difficulté à gérer une

organisation du travail en 12h par rapport à un public plus jeune ;

- L'organisation du travail en postes d'amplitudes 12h augmente le nombre de jours passés en dehors du lieu de travail par rapport aux autres modalités d'organisation du travail. Pour les personnels concernés, cela nécessite lors de chaque retour en poste de reprendre connaissance des patients et de la vie du service. Aussi est-il donc utile de renforcer les transmissions entre les équipes ;
- Les soins peuvent être étalés sur une plage de travail étendue, ce qui permet de mieux répartir la charge de travail et l'activité dans le temps, de retrouver des marges de manœuvre pour les soins (soins relationnels par exemple) et d'améliorer la prise en charge des patients ;
- Les temps médicaux et les temps paramédicaux se recoupent de manière plus importante, ce qui peut être utilisé pour renforcer les échanges et la collaboration entre ces catégories de personnels.

FO soutiendra les mesures de prévention préconisées ci-dessous :

4.1. Sur l'organisation et la mise en place des 12h :

- Contre-indiquer l'instauration des postes longs quand le travail présente des contraintes physiques importantes, une charge mentale soutenue ou nécessite une présence régulière ou un suivi relationnel. (INRS)
- Respecter strictement les jours de repos et proscrire une politique de remplacement qui fait appel au personnel en repos même fondée sur le volontariat. (INRS)
- Rechercher les plannings les plus satisfaisants pour les personnels par tests et par évaluation ensuite. (ANMTH)
- En aucun cas cette forme d'organisation du travail ne peut conduire les agents à rester à la

disposition de leur employeur au-delà de 12 heures.

- Les services concernés doivent proposer un horaire alternatif autre que les 12 heures pour les agents qui ne sont pas volontaires ou qui se sont vu opposer une contre indication par le médecin du travail. (ANMTH)
- Prendre en considération dans l'organisation du travail des équipes de nuit la question de l'hypovigilance en supprimant des tâches trop complexes et/ou en instaurant un travail en binôme ;(INRS)

4.2. Pour les tableaux de service :

- Ne pas mettre en œuvre des périodes horaires en 12 heures alternées jour/nuit sauf si ces périodes sont au minimum de 15 jours. (*chronobiologistes*)
- Maximum 2 jours de travail suivi de 2 repos. (ANMTH)
- Maximum 3 nuits par périodes de 7 jours. (*article 11 décret 2002-9 du 4 janvier 2002 - 44 heures par semaine maximum*)
- La régularité des horaires, des rythmes de travail et des jours de repos doit être recherchée (ANMTH)
- des pauses réelles doivent s'organiser dans des lieux confortables, adaptés permettant d'organiser de courtes siestes. (ANMTH et *Société Française de Médecine du Travail - HAS - INRS*)
- Deux pauses d'au moins 20 minutes, intégrées dans le temps de travail, doivent être organisées sur l'amplitude de 12 heures. (*extension décret n°2002-9 et travaux INRS*)
- Les temps de transmissions d'un minimum de 15 minutes sont indispensables et doivent obligatoirement se réaliser sur le temps de travail. (ANMTH)
- Les temps de transmission, d'habillage et de déshabillage, de pause et de restauration sont compris dans les 12 heures et décomptés comme temps de travail, les agents restant à la disposition de l'employeur durant ces périodes. (*décret n°2002-9*)
- Choisir l'horaire de prise de poste de telle façon qu'une plage de sommeil de minuit à 5 heures puisse être respectée pour les salariés en poste de jour. Il faut pour cela éviter les prises de poste avant 6 heures et tenir compte des temps de trajet des salariés ;
- Prévoir la possibilité pour les salariés vieillissants qui en font la demande d'intégrer un horaire de travail mieux adapté (poste de jour en 8 heures) ;

4.3. pour l'environnement du travail

- Il est recommandé d'informer les travailleurs postés et/ou de nuit de l'importance de conserver 3 repas par 24 heures. (*Société Française de Médecine du Travail - HAS*)
- La distribution de repas (*payant*) devrait être organisée notamment la nuit. (ANMTH)
- Cette forme d'organisation impose l'organisation régulière de réunions de service pour échanger sur les pratiques et retours d'expériences. . (ANMTH)

4.4. pour un suivi médical :

- Le retrait ou l'affectation des agents sur un poste en 12 heures doit être précédé de l'avis du médecin du travail. . (ANMTH)
- Une visite au médecin du travail est recommandée tous les 6 mois (*INRS*)
- Un bilan des arrêts de travail pour raison de santé ainsi que des CLM et CLD dans les services concernés devra être présenté en CHSCT chaque année en même temps que le bilan social. (ANMTH)
- Il est recommandé d'informer les femmes des éventuels risques au cours de la grossesse (avortements spontanés, accouchements prématurés, RCIU) pouvant être liés au travail posté et/ou de nuit (*Société Française de Médecine du Travail - HAS*)
- Il est recommandé d'éviter le travail posté et/ou le travail de nuit chez la femme enceinte à partir de 12 semaines d'aménorrhée. (*Société Française de Médecine du Travail - HAS*)

- Anticiper les possibilités de reclassement pour les salariés dont l'état de santé n'est pas ou n'est plus compatible avec la tenue d'horaires de 12 heures ;(INRS)
- Evaluer la fatigue comme un risque professionnel susceptible, à court, moyen et long termes d'avoir des effets négatifs sur la sécurité et la santé ; (INRS)
- Mettre en œuvre les mesures collectives et individuelles de prévention des facteurs de risque définis à l'article D.4121-5 du code du travail en prenant avis auprès du médecin du travail ; (INRS)
- Prendre en compte les contraintes liées aux postes longs dans l'évaluation des risques professionnels, la gestion prévisionnelle des ressources humaines, les réflexions sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ; (INRS)

Le travail posté présente des risques pour la santé :

Il ressort de l'ensemble de ces recommandations que toutes les formes de travail posté présentent des risques pour les personnels qui y sont soumis. Ce n'est certainement pas étranger au fait que les hôpitaux connaissent un des taux d'absences au travail pour raison de santé très supérieur à la moyenne nationale.

Les changements intempestifs de rythmes de travail, les reports de 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 à l'hôpital.

Cette fuite en avant est en totale contradiction avec tous les discours lénifiants sur la qualité de vie au travail, le dialogue social ou bien encore la prévention des risques psychosociaux.

Les 12 heures, si elles sont mises en place, ne doivent pas porter atteinte à la santé et à la sécurité des agents qui les pratiquent.



<http://fo-sante.org/>