



SANTÉ TRAVAIL

ET SI ON PARLAIT DES 12 HEURES ?

*Du fantasme ...
... à la réalité*

SOMMAIRE

Pourquoi on en parle ?	P 3
Que dit la Loi ? Dans le public et dans le privé	P 4
Pour le Public.....	P 5
Pour le Privé	P 6
Quels impacts sur la santé ?	P 6
Et l'articulation vie privée/vie professionnelle ?	P 8
Et par conséquent, quel impact sur le travail ?	
Sur l'organisation du travail ?	P 8
Risque d'erreur et sentiment de culpabilité	P 8
Sens du travail ?	P 9
Et la prévention ? aux oubliettes ?.....	P 9
Et le collectif dans tout ça ?	P 10
Analyse, positionnement et démarche CGT	P 10

Pourquoi on en parle ?

Le travail en 12 heures est mis en place dans de nombreux établissements de notre champ fédéral et parfois plébiscité par les travailleurs.

La CGT est contre les 12 heures pour de nombreuses raisons que nous développons dans cette fiche mais les élus et mandatés se trouvent face à une difficulté majeure : de plus en plus de salariés demandent/exigent de travailler en 12 heures.

Cette fiche pratique permettra d'avoir différents éléments sur la législation en vigueur, sur la santé au travail, sur l'impact en termes d'organisation du travail, mais également une analyse de la CGT qui permettront d'aller au débat dans les syndicats et plus largement avec les travailleurs.

Il ne suffit pas de dire que l'on est contre, sous peine de prendre le risque de créer un fossé entre la CGT et les personnels, il nous faut pouvoir expliquer, argumenter notre positionnement.

Bien souvent les travailleurs mettent en avant l'aspect pécuniaire sur une diminution d'aller-retour pour venir travailler, le coût de l'essence, frais de garde, etc. 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 plus 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 ».

Il ne nous suffit donc pas de dire NON, nous devons accompagner nos collègues, voire les convaincre.



Que dit la Loi ?

Dans le public et dans le privé.

	PRIVÉ	PUBLIC
Textes de Référence	Code du travail Article L3121-18 Article L3121-19	Décret n°2002-9 du 4 janvier 2002 relatif au temps de travail et à l'organisation du temps de travail
Durée légale du travail	35 heures Cependant, des dispositions conventionnelles: Convention collective, accord collectif, accord de branche, d'entreprise ou d'établissement applicables en droit du travail. Elles fixent les obligations et les droits de l'employeur et du salarié. peuvent prévoir une durée de travail hebdomadaire supérieure ou inférieure à 35 heures.	35 heures sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures maximum, durée ramenée à 1 582 heures pour les agents en repos variable (agents qui travaillent au moins 10 dimanches ou jours fériés pendant l'année civile) et à 1 476 heures pour les agents travaillant exclusivement de nuit (agents qui effectuent au moins 90 % de leur temps de travail annuel en travail de nuit)
Durée maximale du travail de jour	10 heures Toutefois, une convention collective ou un accord d'entreprise peut prévoir le dépassement de la durée maximale dans la limite de 12 heures de travail effectif par jour	9 heures
Durée maximale du travail de nuit	9 heures	10 heures
Durée maximale hebdomadaire	48 heures sur une semaine 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives pour le travail de jour 40 heures sur 12 semaines consécutives pour le travail de nuit	44 heures maximum par semaine sur 1 cycle de 12 semaines consécutives 48 heures maximum sur une période de 7 jours (heures supplémentaires comprises)

	PRIVÉ	PUBLIC
Durée minimale de repos quotidien	11 heures	12 heures sauf négociations collectives suite au Ségur (11h après Accord majoritaire)
Amplitude maximale de la journée	13 heures de façon à respecter le repos quotidien de 11 heures	10 heures 30 Cette durée ne peut être fractionnée en plus de deux vacations d'une durée minimum de 3 heures
Repos hebdomadaire	35 heures Principe du repos dominical	36 heures consécutives au minimum 4 jours de repos sur 2 semaines, 2 jours au moins doivent être consécutifs et comprendre un dimanche
Pauses	Pause d'une durée de 20 minutes minimum dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures Si le salarié ne peut vaquer à ses propres occupations pendant la pause, celle-ci est considérée comme du temps de travail effectif	Pause d'une durée de 20 minutes minimum dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures consécutives.
Mises en place des horaires en 12 heures	Par accord de branche ou d'entreprise	Sur décision du chef d'établissement après avis du CSE (Comité Social d'Établissement) lorsque les contraintes de continuité du service public l'exigent en permanence

► POUR LE PUBLIC :

Suite à la Loi Transformation de la FP et la possibilité de négociation collective, des accords locaux peuvent décider de dispositions particulières (temps de repos entre deux vacations par exemple).

Par ailleurs, l'Instruction DGOS du 07.01.15 qui, même si elle ne peut être opposable dans une juridiction, peut être un outil dans nos établissements. Elle précise que « *la durée quotidienne de travail ne peut excéder 9 heures pour les équipes de jour, 10 heures pour les équipes de nuit. Lorsque les contraintes de continuité du service public l'exigent en permanence (difficultés prolongées de recrutement par exemple), il peut être dérogé à la durée quotidienne du travail fixée pour les agents en travail continu, sans aller au-delà de 12 heures par jour. Les temps de transmission, d'habillage et de déshabillage, de pause et de restauration sont compris dans ce décompte. Ces contraintes doivent être réelles, explicitées lors du dialogue social préalable à la mise en place de l'organisation du travail en 12 heures et reprises*

dans la décision la mettant en place ». Le comité technique d'établissement et le comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail doivent être saisis pour avis préalablement à la mise en place d'une organisation de travail en 12 heures. Les mesures spécifiques mises en œuvre pour assurer la santé et la sécurité des personnels dans ce contexte sont notamment débattues au sein de ces instances.

► POUR LE PRIVÉ :

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail effectif, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de douze heures.

Quels impacts sur la santé ?

Toutes les études ont montré les effets néfastes sur la santé. Si à court terme ces effets se montrent discrets, ils peuvent avoir de lourdes conséquences. Les instances représentatives des personnels (Les CSE et les commissions ou formations spécialisées SSCT quand elles existent) ainsi que la médecine du travail doivent avoir un rôle central.

En effet, le travail posté et le travail de nuit ont déjà de lourdes répercussions sur la santé, **les 12 heures viennent majorer ces effets.**

L'analyse des études internationales suggère que le travail posté et/ou de nuit est associé à un risque augmenté d'accidents du travail et d'arrêts de travail. Il semble associé à une baisse des performances cognitives et qui ont toutes des causes plurifactorielles, dont des erreurs humaines liées à un fonctionnement cognitif incorrect.

Les études suggèrent également un risque augmenté d'accidents et de quasi-accidents de circulation, ces risques étant plus importants lors du trajet aller avant un poste du matin et lors du trajet retour après un poste de nuit.

Outre les troubles de la vigilance aux répercussions immédiates, les études scientifiques montrent également des effets sur le long terme. Ces effets repérés chez les travailleurs postés et/ou de nuit sont dus principalement à un trouble de la synchronisation de l'horloge biologique cumulé aux effets d'un déficit chronique de sommeil.

Parmi les symptômes et pathologies associées au travail posté et/ou de nuit, l'analyse de la littérature met en évidence :

- Une diminution du temps de sommeil total de 1 à 2 heures par 24 heures aboutissant avec le temps à une privation chronique de sommeil,
- Une augmentation de la somnolence,
- Une augmentation modérée du risque d'ulcère gastrique et de symptômes digestifs,
- Une prévalence augmentée des dépressions et/ou de l'anxiété,
- Une association possible entre le travail posté et certains risques pour la grossesse (avortement spontané, accouchement prématuré, retard de croissance intra-utérin), une prévalence augmentée de certains facteurs de risque cardiovasculaire et facteurs prédisposant connus : augmentation modérée du risque de perturbations du bilan lipidique, de l'indice de masse corporelle et du risque d'hypertension artérielle,
- Un lien avec certains cancers, même si de nombreuses incertitudes persistent pour préciser les relations entre travail posté et/ou de nuit et risque de cancers (type exact de travail posté en cause : durée des postes, rapidité et sens des rotations, durée d'exposition cumulée, typologie circadienne des sujets...). Une augmentation du risque de survenue d'un cancer du sein chez les femmes en travail posté et/ou de nuit apparaît établie. Une augmentation modérée du risque de cancer de la prostate et du risque de cancer colorectal est fortement suspectée.

De plus, les 12 heures mettent en danger la santé des salariés avec des risques accrus d'accidents de travail, ou accidents de trajet, des risques de fautes professionnelles ou de maltraitements. Le travail en 12 heures augmente la pénibilité du travail. Le travail posté de nuit n'est pas physiologique. L'être humain n'est pas un animal nocturne.

▶ Ainsi le travail en 12 heures, c'est de façon synthétique :

- Des effets négatifs sur la vigilance avec une augmentation du risque de s'endormir au travail et une augmentation du risque d'erreur ;
- Une augmentation importante du risque d'accident du travail à partir de la neuvième heure avec un doublement de ce risque à la douzième heure ;
- Une augmentation des conduites addictives ;
- Une augmentation du risque de Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) et de pathologie lombaire
- Une augmentation du risque de prise de poids.

Et l'articulation vie privée/vie professionnelle ?

L'un des arguments pour les 12 heures serait que l'articulation vie privée/vie professionnelle serait plus « simple ». Qu'en est-il quand les trames de planning alléchantes avec lesquelles on a attiré les travailleurs ne sont plus respectés ? Et c'est malheureusement trop souvent le cas. Les 12 heures peuvent devenir un véritable calvaire : week-end coupé, dimanche de travail supprimé (et donc perte de la prime), changement au pied levé des trames, suppressions des repos... Difficile alors de concilier vie privée/vie professionnelle.

Et par conséquent, quel impact sur le travail ? Sur l'organisation du travail ?

► RISQUES D'ERREURS ET SENTIMENT DE CULPABILITÉ :

L'amplitude horaire rend d'autant plus difficiles les conditions de travail.

Nous l'avons vu, le risque d'erreur est accru dans les soins (baisse de la concentration), il y a une augmentation des risques psychosociaux (stress, dépression, tension dans les équipes...), et des conflits entre professionnels et parfois même avec les patients ou leur famille. Il est beaucoup plus difficile de supporter ses collègues, et de prendre soin des patients de manière humaine et empathique pendant 12 heures que pendant 8 heures... Naît alors un sentiment de « mal travailler », de ne pas être un « bon » professionnel.

En jouant sur le professionnalisme et la culpabilité, on contraint les professionnels à des semaines de travail infernales pour combler les absences des collègues malades ou épuisés.

Les rythmes de travail de plus en plus dégradés imposent aux travailleurs d'arriver 20 minutes plus tôt et partir le soir un peu plus tard, d'écourter, voire supprimer les pauses déjeuner. Et les temps de déshabillage qui n'existent plus... Tout cela, c'est du travail gratuit !!!

Dans la FPH, en cas d'absence autorisée et justifiée (maladie, jour d'enfants malades...), une pratique courante, déloyale et illégale de décompter une journée de travail en 7 heures est appliquée dans certains établissements. Ce qui implique que les agents sont illégalement et injustement redevables de 5 heures, contrairement à ce que prévoient les textes applicables et les nombreuses jurisprudences de la juridiction administrative, y compris du Conseil d'État. Réf. : *flash info LDAJ n°8 avril 2023*.



*Flash info LDAJ
n°8 avril 2023*

Pour l'agent en formation il est considéré avoir accompli un temps de travail effectif décompté pour la durée réellement effectuée.

Les professionnels que nous sommes devraient refuser ces organisations de travail délétères.

► **SENS DU TRAVAIL ?**

La question de la « reprise en main » du travail après plusieurs jours d'absence est fondamentale. Assurer la qualité du travail peut s'avérer impossible quand cette activité exige une certaine continuité des tâches. Le bénéfice attendu en termes d'amélioration de la continuité du service du fait de la diminution du nombre de relèves peut se trouver anéanti par la perte d'information que représente l'éloignement du travail pendant plusieurs jours de façon habituelle. L'établissement d'une relation suivie avec les patients est un élément fondamental de la satisfaction professionnelle du personnel dans certains services. La mise en place de postes longs peut être contre-indiquée pour éviter une perte de son sens et de sa qualité du travail.

Dans le choix en faveur des postes longs, le fait de pouvoir venir moins souvent au travail peut être aussi perçu comme une amélioration possible de la qualité de vie, le travail n'étant plus vécu comme une source de satisfaction suffisante pour justifier que l'on s'y rende quotidiennement. Mais si le sens et le contenu du travail ne sont pas pris en compte dans ce choix d'organisation par les employeurs et les salariés, le travail en postes longs peut générer ou aggraver une souffrance tant mentale que physique pour les salariés.

► **ET LA PRÉVENTION ? AUX OUBLIETTES ?**

La médecine du travail peut décider de faire un suivi spécifique pour les professionnels en 12 heures, mais pour cela, il faut un service de santé au travail existant !

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

Les directions promettent que les 12 heures seront mises en place de manière expérimentale, mais il est très difficile de revenir en arrière. Et lorsqu'un travailleur manifeste un refus ou des difficultés pour ce rythme de travail, les directions invitent « cordialement » à changer de service...

Que faire pour les personnes qui ne veulent pas faire les 12 heures ou qui sont inaptes aux 12 heures ?

En général très peu de réponses sont apportés par les établissements. La mise en œuvre des organisations en 12 heures ne devrait pas entraîner l'obligation de changer de service ou d'activité pour les salariés dont l'état de santé nécessite le maintien sur un poste de 8 heures. En milieu de soins, les agents ayant acquis une expérience et une compétence dans un service peuvent se trouver dépossédés de leur expertise et en grande difficulté s'ils sont obligés d'en changer du fait de la modification d'horaire.

► ET LE COLLECTIF DANS TOUT ÇA ?

Le travail en 12 heures montre qu'il existe un lien avec le désinvestissement vis-à-vis de l'institution. Les temps d'échanges sont redéfinis et modifient la dynamique d'équipe. On assiste à une véritable casse du collectif.

Les transmissions sont devenues des transmissions ciblées, qui ne laissent pas de place aux échanges. Nous sommes d'ailleurs poussés à ne pas échanger.

Il n'existe plus aucun espace d'échange sur le travail réel, alors qu'il est indispensable dans notre champ.

Analyse, positionnement et démarche CGT

Les élus et mandatés ont un rôle à jouer dans les établissements de santé sur la mise en place des 12 heures, avec tout d'abord en interne au sein du syndicat, en s'appropriant les arguments et en analysant collectivement ce que propose la direction ; en allant échanger avec les professionnels, approfondir l'analyse de leurs conditions de travail (travail réel...)...

Les représentants du personnel peuvent demander une expertise indépendante pour évaluer, avant sa mise en place, les impacts sur la santé, sécurité et conditions de travail des professionnels concernés.

Par ailleurs, le syndicat peut, après avis d'un avocat spécialisé en droit du travail (public ou privé) saisir la juridiction adéquate, en cas de mise en place irrégulière ou non motivée d'une organisation de travail en 12 heures.

Mais c'est tout d'abord la bataille des idées que nous devons gagner.

Depuis sa création, la CGT se bat pour la réduction du temps de travail et de la durée de la journée de travail. Le combat pour l'amélioration des conditions de travail n'a jamais cessé et il est orienté autour d'un objectif majeur : « On ne doit pas perdre sa vie à la gagner ». Dans le contexte actuel où l'austérité pour le public ou la course aux profits pour le privé, n'épargnent aucun de nos établissements, les directions se saisissent des 12 heures pour « économiser » du personnel en faisant miroiter des prétendues améliorations des conditions de travail et de vie.

Les enjeux du travail en 12 heures ne se réduisent pas à un débat pour ou contre, mais touchent l'organisation du travail, les conditions de travail et à la prévention de la santé des travailleurs. Les conséquences du travail en 12 heures sont lourdes pour leur santé mentale, physique et sociale.

Ne nous berçons pas d'illusions, si les directions veulent étendre les 12 heures, c'est pour économiser sur les emplois. Un service en 12 heures 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.

Ce ne sont pas les heures de travail qu'il faut augmenter, mais les salaires. Le travail en 12 heures détruit de l'emploi et facilite le « double emploi » qui permet d'améliorer ses fins de mois (attention à la législation encadrant le double emploi). À l'heure où les chiffres du chômage explosent, c'est d'emplois supplémentaires dont nous avons besoin. La mise en place des 12 heures est un vrai recul social et législatif.

Il nous faut aller au débat avec les salariés et les agents pour gagner sur les revendications



TRAVAILLER MOINS, POUR TRAVAILLER TOUTES ET TOUS ET VIVRE MIEUX ET EN BONNE SANTÉ : 32H / 8H PAR JOUR.

Sources :

- Fiche INRS : Organisation du travail en 2 x 12h00 : les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs
- Instruction DGOS du 07 janvier 2015
- Guide pratique DGOS : Les organisations du travail en postes d'amplitude 12 heures dans les établissements de la Fonction publique hospitalière : réglementation, recommandations et démarches de prévention associées - Mars 2016.

Fédération CGT de la Santé et de l'Action Sociale - Secteur santé travail
Juillet 2023