



TRAVAIL EN 12 HEURES : LE MINISTÈRE « NAVIGUE » ENTRE RECOMMANDATIONS ET MISES EN GARDE

La Direction générale de l'offre de soins (DGOS) va diffuser un guide, alternant recommandations et mises en garde, à destination des nombreux établissements de la Fonction publique hospitalière qui sont tentés par cette organisation du temps de travail.

Longtemps l'apanage de la réanimation, des urgences et des maternités, les 12 heures gagnent du terrain. Face à cette « tendance », la direction générale de l'offre de soins (DGOS) a mis en place un groupe de travail chargé d'élaborer des recommandations.

Ni pour, ni contre, bien au contraire !

Le document pratique présenté il y a quelques jours au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Hospitalière comporte un grand nombre de mises en garde à destinations des établissements tentés par la mise en place de cette organisation du temps de travail.

Et pour cause : la littérature scientifique montre que le travail en poste d'amplitude en 12 heures a des effets sur la santé des personnels (fatigue, troubles du sommeil, troubles de l'attention, conduites addictives, prise de poids, risques de cancer du sein...) et sur la sécurité des soins (risques d'erreurs et d'événements indésirables).

Conditions

Dérogatoire, la mise en place des 12 heures est conditionnée par le respect de deux critères réglementaires :

- Les contraintes de continuité du service public doivent l'exiger en permanence ;
- Le CTE doit rendre un avis.

Si les services de grands brûlés, les urgences, la réanimation, les maternités et la gériatrie semblent bénéficier « d'une sorte de présomption de contrainte de continuité du service public », notent les membres du groupe de travail, **la justice administrative a pu invalider la mise en place des 12 heures dans d'autres services.**

L'attractivité de cette organisation auprès des personnels, même dans un contexte de pénurie, n'est pas toujours une raison suffisante pour les tribunaux.

« Si cette difficulté n'est pas identifiée et réglée pour elle-même, l'organisation du travail en postes d'amplitude 12h a peu de chance de la résoudre », pointent les auteurs du document.

Il convient donc au préalable d'identifier les besoins et « d'étudier les alternatives ».

Autres pré-requis : informer les personnels des risques encourus, rechercher le volontariat des agents et prévoir une autre modalité horaire -voire une « mobilité vers un autre service- pour ceux qui ne le seraient pas ou pour lesquels cette organisation est contre-indiquée (âge, état de santé, grossesse).

« *Le travail en 12 heures n'est pas recommandé pour les personnes effectuant des tâches nécessitant une vigilance importante ou pour celles exposées à des efforts physiques importants* », précise le groupe de travail. Quid des soignants ?

Les transmissions incluses

La durée de travail hebdomadaire ne doit pas excéder 44 heures pendant une période de 7 jours glissants (48h avec les heures supplémentaires), rappelle la DGOS. « *Il en résulte qu'il ne peut être planifié plus de 3 jours de travail en 12 heures par 7 jours glissants* ».

La fatigue étant plus prononcée la 3e journée, le rythme 2 jours de travail/2 jours de repos est à privilégier.

Le personnel doit impérativement bénéficier d'un repos quotidien de 12h consécutives minimum et d'un repos hebdomadaire de 36 heures consécutives, ce qui « empêche tout dépassement de la durée maximum de 12 heures de travail ».

Les temps de pause réglementaires, de transmissions sont donc nécessairement inclus... L'encadrement est appelé à opter pour une arrivée échelonnée des personnels ou pour la mise en place d'une « équipe mixte » (personnels en 12 heures et personnels travaillant en horaires classiques).

Pas de rappel sur les jours de repos

Le passage en 12 heures exclut « *a priori une politique de remplacement qui ferait appel aux personnel en repos, même fondé sur la base du volontariat* », souligne la DGOS.

Autres préconisations : « éviter, pour un même agent, les plannings alternant les horaires en 12 heures avec d'autres modalités horaires », les alternances jours/nuits et, s'agissant les équipes de nuit, supprimer les tâches trop complexes et/ou instaurer un travail en binôme ou des temps de repos.

La mise en place du travail en 12 heures doit s'inscrire dans une démarche d'expérimentation et donner lieu à une évaluation, donnant lieu à une comparaison avant/après et entre services d'indicateurs RH : absentéisme, turn-over, accident de travail ou de trajet, nombre de repos journaliers inférieurs à 12 heures ou de semaines supérieures à 48 heures, recensement des événements ou « presque-événements » indésirables...

L'état physique et mental de chaque agent doit, enfin, être surveillé par le service de santé au travail.

CéGéTez vous et mêlez vous de votre hosto !

Permanence le mardi de 9 h à 16 h. tél. : 05 63 83 30 38 ou 3038 Mail : cgt.chlavour@wanadoo.fr

Retrouvez de nombreuses infos sur notre site internet : www.cgt-chlavour.fr