Hôpital Antoine Béclère – Syndicat Sud Santé
157 rue de la Porte de Trivaux
92141 Clamart
Tél. : 01.45.37.44.64 Fax : 01.45.37.48.64 Mobile : 06.32.59.64.76
Courriel : Syndicat@sudbeclere.org ou Sud.Sante@abc.aphp.fr
Website : http://www.sudbeclere.org

Le passage aux 12 heures...
FAUX ESPOIRS, VRAIS DANGERS !

L'hôpital est devenu, par le truchement de la loi HPST (voir notre site), une usine commerciale qui vend du soin... les dindons de cette mauvaise farce sauce Bachelot sont, outre les usagers, les salarié-es non médicaux des établissements publics. À partir d'aujourd'hui, nous sommes invariablement, pour nos chères Directions :

Toujours trop
- nombreux-ses
- absent-es
- payé-es
- exigeant-es

Jamais assez :
- flexibles
- mobiles
- disponibles
- malléables

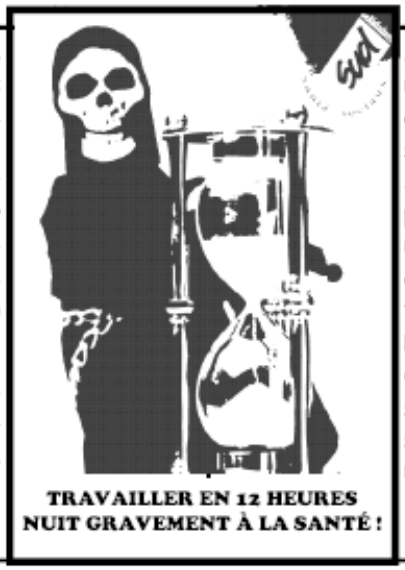
Les Directions Patronales multi-sites (puisque c'est de ça qu'il s'agit officiellement aujourd'hui) doivent faire plier les agents, les matraquer pour leur faire accepter la marchandisation et la privatisation en marche ! Comme à France Telecom par exemple, la « ressource humaine » doit être pressée au maximum au profit de la rentabilité financière et du projet de revente, pièce par pièce, de l'hôpital public.

Les mêmes méthodes de management pour un même objectif !

Dans le panel d'outils managériaux, le summum est de faire choisir par les salarié-es leurs propres outils d'exploitation...
Groupes de travail dont le résultat est connu à l'avance, auto dépannages pour gérer la pénurie, culpabilisation de celles et ceux qui veulent garder un minimum de vie privée... rien n'est trop beau dans cette manipulation.

Pousser les équipes à choisir un planning qui leur donnera l'illusion d'améliorer leur quotidien amène de + en + à proposer les 12 heures quotidiennes...

bein voyons !



TRAVAILLER EN 12 HEURES NUIT GRAVEMENT À LA SANTÉ !

À force de gérer la pénurie de personnel mise volontairement en place, nous en oublions parfois individuellement l'essentiel :
S'organiser, se mobiliser et résister pour conquérir des conditions de travail normales, des effectifs suffisants, des organisations qui respectent notre santé et notre vie privée...
Le chemin que vous propose SUD, c'est de refuser de négocier la régression sociale, de ne pas se décourager et de s'organiser et de se battre, puisqu'on nous laisse pas le choix !

SUDistez-vous !

Allonger le temps de travail quotidien : un régression sociale qui en appellera d'autres !

De la journée illimitée à la journée de 8 heures :

Le droit du travail n'existe réellement que depuis la fin du XIXème siècle, à la suite de grèves, de batailles et de révoltes sanglantes (les Canuts à Lyon, 1848, la Commune de Paris…). A force de luttes et parfois de drames, la journée de travail va peu à peu diminuer, en même temps s'imposera la législation qui va obliger les employeurs à prendre en compte les accidents du travail et la santé au travail des salariés.

Nos aïeux, nos grands-parents et nos parents n'ont cessé de se battre pour obtenir la diminution du temps de travail journalier et hebdomadaire, ce qui a permis de moins mourir d'épuisement au travail ou dans les accidents et parallèlement d'allonger l'espérance de vie en lien avec les progrès scientifiques et le niveau de vie. Aujourd'hui, les salariés ne sont plus tués par le coup de grisou comme dans les mines de charbon, mais ils se donnent délibérément la mort au travail, conduits à l'épuisement psychique par les techniques de « management » (France Telecom, Renault, APHP…).

1841 : limitation de la journée de travail des enfants à 8 heures pour les enfants de 8-12 ans et à 12 heures pour les 12-16 ans,

1874 : interdiction du travail des enfants de moins de 12 ans,

1900 : abaissement du travail journalier à 11 heures pour les adultes,

1905 : la journée de travail des mineurs passe à 8 heures,

1906 : instauration d'un repos hebdomadaire de 24 heures par semaine après la catastrophe de la mine de Courrière (plus de 1200 morts),

1916 : limitation à 10 h de la journée des femmes âgées de 18 à 21 ans (et interdiction du travail de nuit pour celles de moins de 18 ans),

1919 : journée de travail fixée à 8 heures, durée hebdomadaire à 48 heures,

1936 : semaine de quarante heures + 2 semaines de congés payés,

1968 : augmentation du SMIG de 25 % + 2 autres semaines de congés payés,

1982 : semaine de 39 heures et 5ème semaine de congés payés,

2002 : semaine de 35 heures avec introduction des RTT (protocole d'accord dans chaque établissement avec des durées journalières de 8 heures à 7h).

La durée de vie en bonne santé diminue, les cancers dus au stress et aux conditions de vie sont en augmentation (certains professeurs parlent d'épidémie…), 1/3 des Aides Soignant-es et 1/5 des Infirmier-es ne vont pas au bout de leur carrière, les taux d'absentéisme explosent…

Et dans les hôpitaux ?

Dans les hôpitaux, certains d'entre nous sont volontaires pour tester les 12 heures à cause du ras-le-bol d'être rappelés sans cesse pour boucher les trous sur les plannings, de travailler des matins qui débordent sur les après-midi… Certains ont l'impression d'être toujours à l'hôpital alors que les journées de 12 heures leur permettraient de revenir moins souvent. Trouver un compromis pour ajuster vie au travail et vie hors travail est un véritable jeu d'équilibriste où la moindre anicroche risque de provoquer la chute ! Mais n'oublions pas, les directions misent avant tout sur le professionnalisme des équipes qui, elles le savent, feront leur travail à tout prix, car leur premier souci est le patient.

Il n'y a qu'à voir comment la responsabilité-culpabilité est mise en œuvre à chaque fois qu'il faut modifier un planning du jour au lendemain en cas d'absence inopinée.

En encourageant ce type d'initiative, les directions cherchent à nous faire endosser la responsabilité juridique des 12 heures qui ne manqueront pas de provoquer des incidents et pire des accidents. Pour la hiérarchie c'est une aubaine car il est nettement plus facile de gérer des roulements en 12 heures avec deux équipes au lieu de trois. Et tant pis pour notre santé !

Pourquoi le syndicat SUD votera contre une organisation permanente en 12 heures dans les services de soins ?

En tant que représentants du personnel, nous veillons à l'application des textes qui, en la matière, restent encore dans un objectif de protection de la santé des salariés.

Depuis 2002, la réglementation sur l'organisation du travail dans la fonction publique hospitalière prévoit un horaire en 12 heures uniquement par dérogation lorsque la continuité du service public l'exige. Mais ce recours doit rester exceptionnel et provisoire (pandémie grippale…). Les horaires en 12 heures n'ont pas été prévus dans la loi pour la gestion quotidienne des services de soins. Au contraire, il est clairement stipulé dans un article que « la durée quotidienne du travail ne peut excéder 9 heures pour les équipes de jour et 10 heures pour les équipes de nuit ». Certes, certaines catégories de personnels (sages-femmes, IADE, IBODE) ont accepté ou ont été contraintes de travailler avec ces horaires à une époque où le sous-effectif était criant !

Pourquoi de telles restrictions dans les textes ? Tout simplement parce que cette organisation a des impacts sur la santé des salariés et génère des risques tant pour les soignants que pour les patients. La presse s'est déjà largement fait l'écho d'erreurs médicamenteuses dans ces fins de journée en 12 heures.

Avant de s'imposer ce changement d'horaires,

parlons effectifs, conditions de travail, respect de la vie privée et de la législation :

Les dangers d'une organisation du travail en 12 heures ont été recensés dans nombre d'études réalisées dans les services qui l'ont déjà expérimentés :

La perte de vigilance au-delà de 7 heures d'affilée et particulièrement à certaines heures (entre 1 h et 5 h la nuit et entre 13 h et 15 h la journée), c'est dans nos « creux biologiques » que sont observés le plus d'erreurs professionnelles et d'accidents du travail. La responsabilité juridique des soignants est engagée, de même qu'on observe une détérioration de la qualité de soins. *Et la boite à sanctions sortira, n'en doutez pas !*

La fatigue accumulée pendant 12 heures a une incidence sur l'augmentation des accidents de trajet lors du retour au domicile.

La fatigue accumulée par ce rythme de travail a des impacts sur la vie sociale, la vie familiale. Les journées de repos supplémentaire seront simplement des repos à « récupérer » physiquement, mentalement **!** Que dire des répercussions sur nos enfants en bas âge…

Des troubles du sommeil ont été relatés, notamment pour ceux et celles qui seront de nuit et qui devront lutter deux heures de plus pour rester éveillés, mais aussi pour les agents de jour qui risquent de raccourcir leur temps de sommeil. 12 heures de travail + le transport = suppression de temps de décompression car les obligations familiales resteront les mêmes (repas, enfants…) et diminution du temps de sommeil.

Des troubles de l'alimentation ont été fréquemment observés : à horaires décalés, repas décalés avec un équilibre diététique non respecté. Le temps de repas ou de pause (déjà mis à mal) n'augmentera pas...

Outre ces effets sur la santé, l'allongement du temps de travail à 12 heures modifie complètement l'organisation de la journée au travail :

Où seront les temps de transmissions, les temps d'habillage/déshabillage, les temps de pause et de repas sur le temps de travail ? Le ministère évalue à minimum 6 % (d'autres études parlent de 12%) les économies d'effectifs réalisées par le passage au 12h. 6% d'effectifs en moins, c'est 6 % de travail en plus !

En cas d'arrêt maladie court, vous serez redevables de 5 heures par journée d'arrêt.

Et qu'adviendra-t-il des femmes enceintes pour qui les services de santé au travail préconisent fortement de ne pas travailler plus de 10 h par jour ?

Et les RTT, les 2 jours pour 20 dimanches travaillés… On voit poindre la suppression des équipes de nuit (en 32h 30) en faisant pratiquer l'alternance jour/nuit !

Ce serait donc tout bénéfice pour l'hôpital qui n'aurait plus que des agents à 35 heures nettes.

La mise en place des 12 h qui fleurit dans des dizaines d'établissements hospitaliers et des centaines de services n'est ni un effet du hasard, ni la volonté d'améliorer nos conditions de travail.

C'est simplement l'objectif d'augmenter la productivité du personnel hospitalier en gangrénant la culture hospitalière par les méthodes de l'industrie et du commerce, comme le met limpidement en place la loi HPST. Un nouveau pas vers la marchandisation de la santé.

La subtilité avec les 12 h, c'est que les directions s'appuient sur le ras le bol des conditions de travail et des horaires qu'elles nous imposent. Le but, nous faire avaler la pilule et mettre les syndicats en porte à faux par rapport aux équipes. Il est vital d'informer et de démonter ces manœuvres d'autosuggestion particulièrement perverses. La qualité de vie au travail comme la qualité des soins en dépendent.

Réduction des postes de 6 à 8 % à la mise en place des 12 heures,
SUD ne cautionnera pas, mais combattra !

En guise de remerciements, certaines directions hospitalières « proposent » aux équipes de travailler non pas 12h mais 12h 30 avec 30 mn de repas hors temps de travail.

D'ailleurs, cette attaque sur le temps de repas est générale… Quand on vous dit qu'ils nous aiment. A quand les 30 h par jour, payées 7h ?

À l'hôpital de St Jean d'Angely, le service des Urgences a vu son planning passer en 12 heures… et encore plus grave, avec la bénédiction du syndicat CGT.

Alors que la direction se félicite de cette nouvelle organisation (et dit qu'elle a momentanément renforcé l'équipe), les agents de l'équipe sont épuisé-es et malgré les « renfort », l'organisation du travail ne s'est pas améliorée… car la problématique du manque d'effectif reste…

1 poste AS de coupure a été remplacé par un poste IDE… et continue à servir de « pool » de remplacement en cas d'absence… et 2 AS ont dû quitter le service !

Les 12 h sont mises en place,
les difficultés restent ! La fatigue en + !

Il est urgent de prendre conscience à quel point on se fait manipuler…

Derrière les discours bien huilés des difficultés budgétaires et des nécessité de se réorganiser pour « sauver » le service public, nous sommes victimes d'une attaque idéologique qui veut au contraire tout vendre au privé et aux amis des puissants, et casser tout ce qui est statut de la fonction publique !

Rejoindre SUD,
c'est participer à construire la victoire pour les salarié-es !

SUDistez-vous !