

## COMMENTAIRES SUR LE PROJET D'INSTRUCTION RELATIVE AUX 12 H

### Eléments de contexte :

C'est à l'occasion de la commission spécifique CHSCT du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière que le principe d'un examen approfondi des conditions de mise en place d'une durée de travail en 12 H a émergé.

En effet, c'est notre organisation qui a maintes fois soulevé cette problématique car de nombreux établissements s'affranchissant de la réglementation, décident d'instaurer ce mode d'organisation sans contrôles ni retours d'expériences.

Les motifs évoqués pour justifier cette mesure sont multiples, allant de la recherche d'une organisation des soins plus efficiente, à la nécessité de continuité de service public en passant par la demande des personnels.

Dès les premières réunions où est évoqué ce sujet, FO est intervenue pour préciser qu'elle réfute l'organisation du travail en 12 heures car elle ne répond pas à la notion de qualité de vie au travail telle que nous la revendiquons.

Nous avons alors dénoncé le fait que les 12 heures sont mises en place au détriment des agents uniquement pour répondre à des exigences économiques, dans un contexte où la rigueur budgétaire impose aux établissements de réduire leurs effectifs et de s'exonérer des recrutements nécessaires au bon fonctionnement des services.

Devant cette levée de boucliers, le ministère a proposé la mise en place d'un groupe de travail qui aurait vocation à dresser un état des lieux et à mesurer l'impact des 12 heures sur l'organisation du travail, sur la santé et la sécurité des soins.

L'instruction qui vous a été fournie précise les conditions de mise en place de cette réflexion.

### Nos commentaires :

La première partie de l'instruction est un rappel des termes du décret n° 2002-9 du 4/02/2002 relatif au temps de travail et à son organisation dans les EPS.

Si les termes du texte ne relèvent pas d'une interprétation de la loi par le ministère, nous allons exiger des explications précises sur ce que signifient pour le ministère les termes "difficultés prolongées de recrutement" comme éléments justifiant cette organisation.

Si pour FO, la notion de continuité de service public est incontournable, elle ne doit pas être un prétexte à dérèglementation.

Ainsi, comme figurées dans la première partie de l'instruction, les difficultés prolongées de recrutement imposent une organisation différenciée pour répondre à l'obligation de continuité de service public, elles ne doivent être considérées que de manière transitoire et non pérenne.

Par conséquent, les administrations ne doivent, ni ne peuvent se réfugier derrière ces difficultés de recrutement sans faire la preuve qu'elles mettent tout en œuvre pour y palier.

Nous constatons ici les premières limites de ce texte qui offre la possibilité aux établissements de mettre en place une organisation atypique au motif de difficultés de recrutement, difficultés non précisées qui peuvent aller du défaut de main d'œuvre aux problèmes budgétaires, ce qui est quasi systématiquement le cas.

A de nombreuses reprises nous avons dénoncé cet état de fait et démontré que pour répondre aux exigences de qualité de soins sans pour autant faire la démonstration qu'elles mobilisaient des moyens pour pallier aux difficultés de recrutement, les administrations imposaient les 12h et pouvaient alors déréglementer sans contraintes.

D'autre part, s'appuyant sur l'adhésion de certains personnels qui estiment pour des motifs variés que les 12 h sont une réponse à leurs exigences d'allier vie familiale, vie professionnelle et à d'autres contraintes, les directions ont progressivement organisé le temps de travail sous cette forme et l'ont étendue à d'autres services qui n'étaient pas exposés à des difficultés de recrutement.

En clair, les 12 h, nonobstant les avantages immédiats qu'elles peuvent procurer à certains, sont un outil de déréglementation, de flexibilité du temps de travail et d'adaptation de l'organisation des soins aux moyens.

D'autre part, l'impact sur la santé des personnels n'est pas négligeable et nombreux sont les témoignages de personnels qui confrontés aux 12 heures en mesurent précisément l'impact en ce domaine.

Par conséquent, conformément aux termes de l'instruction, nous exigeons que le choix des 12 heures doit être justifié et que preuves doivent être fournies qu'en dehors de certains services spécifiques ou l'organisation des soins l'impose, cette organisation ne peut être que transitoire dans l'attente du règlement des difficultés liées au recrutement (comme il l'est indiqué dans le texte).

Nous refusons que ce temps de travail devienne la règle aux seules fins de pallier à une absence de moyens humains pour faire face à la charge de travail.

Nous demandons expressément que les instances CTE et CHSCT soient saisies de ces nouvelles organisations transitoires ainsi que des mesures mises en place pour assurer la santé et la sécurité des personnels et que celles-ci fassent l'objet de relevés de conclusions écrits.

Pour FORCE OUVRIERE, nous continuerons d'avoir ce niveau d'exigences dans les prochains groupes de travail et revendiquerons un bilan exhaustif de cette organisation du travail, tant en ce qui concerne la qualité des soins, la plus-value sur la prise en charge, que sur la santé des personnels.

Nous refusons que pour des raisons économiques, (diminution des budgets et des effectifs), de la volonté d'abaissement du coût du travail, les personnels se voient exposés à une flexibilité accrue et confrontés à une déréglementation totale.

Il est clair que les pouvoirs publics profitent des difficultés des établissements, dans lesquels ils les ont conduit, pour initier un mouvement visant à limiter la portée du cadre réglementaire protecteur pour les salariés et ainsi rendre les règles et cadres d'emplois adaptables aux situations locales.

Force ouvrière défend le statut pour tous, les règles professionnelles pour tous et une réglementation en matière de temps de travail contraignante pour les administrations, garantes de la qualité des soins et protectrice pour la santé des personnels et leur qualité de vie au travail.

Parallèlement, FO revendique le retrait du pacte de responsabilité et des 50 milliards d'économies dans les dépenses publiques qui aboutissent à une réduction drastique des moyens budgétaires dédiés aux hôpitaux.

Ce sont sur ces bases que nous nous nous inscrirons lors des prochains groupes de travail.