

Horaires atypiques

Journée technique de l'INRS

Paris, 22 novembre 2016

EN
RÉSUMÉ

Les horaires atypiques recouvrent de multiples réalités (travail de nuit, travail posté, travail en horaires décalés...) et concernent près de deux salariés sur trois dans de nombreux secteurs d'activité. Organisée par l'INRS, cette journée, destinée aux acteurs des services de santé au travail et aux préventeurs d'entreprises, a permis de présenter l'état des connaissances sur les effets sur la santé des horaires atypiques. Les recommandations en matière de prévention et de surveillance médicale sur ce sujet ont été illustrées par des exemples d'actions de prévention.

AUTEURS :

C. Arondel¹, N. Bourgeois², L. Dufayet²

1. Collaborateur médecin en santé au travail

2. Internes en médecine du travail, département Études et assistance médicales, INRS

MOTS CLÉS

Horaire de travail / Travail posté / Horaire atypique / Travail de nuit / Surveillance médicale / Sommeil / Suivi médical

INTRODUCTION

S. Pimbert, directeur général de l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), Paris.

Les acteurs en santé au travail sont fréquemment confrontés à la problématique des horaires de travail atypiques qui concernent environ deux tiers des actifs, à différents degrés et dans différents secteurs. De plus, le nombre de salariés concernés est en augmentation depuis 20 ans. Le terme « horaires atypiques » regroupe toutes les catégories d'horaires de travail qui ne correspondent pas à ceux de la semaine de travail standard. Celle-ci est classiquement définie comme comprenant cinq jours de travail consécutifs, du lundi au vendredi, avec des horaires journaliers compris entre 7h et 20h, et qui restent réguliers, semaines après semaines. Les horaires atypiques concernent donc toutes les autres configurations d'horaires de travail : le travail de nuit, de week-end et les jours fériés, le travail posté (3x8, 2x12...), en horaires décalés et les journées fragmentées. Cette

journée, à destination des acteurs en santé au travail, permet de réaliser une synthèse des connaissances actuelles sur les horaires atypiques, en ce qui concerne la réglementation ainsi que les effets sur la santé. Les démarches de prévention collective et individuelle sont également abordées, notamment par le biais d'exemples concrets d'actions de prévention réalisées en entreprises.

ÉTAT DES LIEUX

DONNÉES STATISTIQUES SUR LES HORAIRES ATYPIQUES À PARTIR DE L'ENQUÊTE SUMER (SURVEILLANCE MÉDICALE DES EXPOSITIONS AUX RISQUES PROFESSIONNELS)

S. Morand, médecin inspecteur régional du travail, DIRECCTE Bourgogne (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi).

L'enquête SUMER est une enquête transversale et nationale, itérative, pilotée par le ministère chargé

Horaires atypiques

Journée technique
de l'INRS

du Travail (conjointement par la DARES – Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques – et l'Inspection médicale du travail). Elle est réalisée par des médecins du travail enquêteurs, volontaires, de manière qualitative et quantitative. Les données recueillies permettent à la fois la description des expositions professionnelles de plus de 50 000 salariés et leur suivi, car l'enquête est régulièrement renouvelée depuis 1994. Les réponses aux différents questionnaires permettent, entre autres, d'identifier les différents types d'horaires atypiques qui sont pratiqués (le travail posté, le travail de fin de semaine ou jour férié, le travail de nuit, la variabilité des horaires, les horaires « coupés » lors d'une même journée de travail ainsi que la réalisation d'astreinte), les contraintes organisationnelles qu'ils génèrent, et aussi d'affiner les connaissances de leurs effets sur la santé. Un premier constat, réalisé en 2010, a permis de montrer qu'un salarié sur 4 travaille selon des horaires variables d'un jour à l'autre et le samedi au moins 20 fois par an. Seize pour cent des salariés sont concernés par le travail posté quel que soit son organisation (3x8, 4x8, 2x12) et 10 % des salariés réalisent des astreintes. L'enquête de 2010 permet de mettre en évidence une certaine stabilité entre 2003 et 2010 des horaires atypiques pratiqués, hormis pour le travail de nuit qui a augmenté de 5 % à 14,5 %. Le travail de nuit concerne 20 % des hommes contre 8 % des femmes, mais, les femmes sont plus concernées par le travail en horaires fragmentés (12 % vs 9 %). L'enquête permet de faire ressortir les catégories professionnelles les plus concernées par le travail posté : ce

sont les employés de commerce et de service, puis les ouvriers qualifiés. Pour le travail en horaires fragmentés, ce sont les secteurs de l'hébergement et de la restauration qui sont les plus concernés. Enfin, les établissements de grande taille emploient plus de salariés en horaires atypiques. Les données de l'enquête SUMER ont fait l'objet d'une exploitation dans le cadre du rapport de l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) sur « *L'Évaluation des risques sanitaires liés au travail de nuit* ». Cette exploitation a permis de mettre en évidence une surexposition des salariés en horaires atypiques à d'autres facteurs de risques, tel qu'un cadre de travail rigide (contrainte temporelle, procédure stricte...), ou encore des situations de tension avec le public (agressions verbales ou physiques plus fréquentes). Au total, on constate qu'il existe, en plus de l'exposition aux horaires de travail atypiques, une surexposition à d'autres risques professionnels qui représente des axes d'actions supplémentaires pour la prévention.

HORAIRES ATYPIQUES : QUE PRÉVOIT LA RÉGLEMENTATION ?

J. Shettle, juriste, département Études, veille et assistance documentaires, INRS, Paris.

L'année 2016 est une période de transition avec une importante évolution de la réglementation au travers de la loi Travail d'août 2016, dont les décrets d'application devraient être publiés d'ici janvier 2017¹. Concernant les horaires atypiques, la réglementation concerne principalement le travail de nuit et le travail posté. Du fait de son obligation de sécurité et de résultat,

l'employeur est tenu de prendre en compte tous les facteurs de risques professionnels dont les horaires atypiques. Concernant le travail de nuit, la réglementation a beaucoup évolué au cours du temps. Actuellement, elle répond à deux règles principales qui sont le caractère exceptionnel du travail de nuit et le fait de devoir se justifier par la nécessité de continuité de l'activité économique ou pour les services d'utilité sociale. Un traitement particulier est également réservé aux travailleurs mineurs. Le travail de nuit correspond à un travail effectué au moins 9h consécutives, comprenant l'intervalle entre minuit et 5h, commençant au plus tôt à 21h, et s'achevant au plus tard à 7h. Est considéré comme travailleur de nuit, celui qui effectue au moins 2 jours par semaine au moins 3h de travail de nuit quotidiennes ; ou celui qui accomplit au cours d'une période de référence un nombre minimal d'heures de travail de nuit. Il existe des contreparties à ces horaires : compensation salariale, repos, possibilité de refus de passage en horaires de nuit s'il existe une obligation familiale impérieuse (garde d'enfant ou prise en charge d'une personne dépendante). La réforme de 2016 remplace les dispositions de suivis médicaux existantes, par un suivi individuel adapté de l'état de santé du salarié, soumis aux dispositions du décret à venir¹. Pour le travail de nuit et le travail en équipes successives alternantes, leur prise en compte est faite dans le cadre des dispositifs sur la pénibilité qui permettent l'accès, pour le salarié, à la formation et/ou à un départ anticipé à la retraite. Ces deux systèmes (prévention des risques et pénibilité) sont parallèles. Ainsi, même si les salariés ne dépassent pas les seuils

1. *L'intervention a eu lieu avant la parution du décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail modifiant les modalités de surveillance médicale.*

de pénibilité fixés, l'employeur doit tout de même évaluer les risques liés à ces horaires et prendre toutes les mesures de prévention adaptées.

LES DIFFÉRENTES MODALITÉS D'ORGANISATION DES HORAIRES DE TRAVAIL ATYPIQUES ET LEURS CONSÉQUENCES SUR LA VIE HORS TRAVAIL

S. Prunier Poulmaire, ergonomiste, université Paris Ouest-Nanterre.

En ergonomie, s'intéresser au temps de travail veut dire s'intéresser au temps **du** travail, c'est-à-dire à son organisation et au temps laissé à la vie personnelle, et également au temps **dans** le travail (la cadence notamment). On doit tenir compte des différents temps de travail, dont la multiplication peut être en partie expliquée par plusieurs facteurs. Ce sont par exemple les nouvelles technologies, la nécessité d'un fonctionnement en horaire élargi du fait de la mondialisation et des décalages horaires, ou encore les tensions économiques. Il faut souligner la présence d'un effet « boule de neige » : les horaires atypiques appellent également le développement d'autres emplois à horaires atypiques (nécessité de développer des transports pour desservir une zone commerciale ouverte le dimanche par exemple). Donc, la prise en compte des horaires atypiques sous-entend de tenir compte de nombreux facteurs. En ce qui concerne le travail posté, il faut identifier la durée du poste (6h, 8h ou 12h), le sens de la rotation (horaire ou antihoraire), et le rythme de rotation lent ou rapide. De plus, il est important de se rendre compte que le temps hors travail n'est pas obligatoirement un temps de repos (une infirmière travaillant de nuit décalera son heure de coucher pour déposer

ses enfants à l'école) et que les salariés ne sont pas passifs face à ces horaires et développent des stratégies de protection pour en limiter les impacts sur leur vie sociale. De manière plus globale, le choix d'un horaire de travail nécessite en amont de considérer les différentes sphères de vie des individus, tant personnelles que professionnelles.

RAPPELS DE PHYSIOLOGIE ET DE CHRONOBIOLOGIE

LE SYSTÈME CIRCADIEN ET LES IMPACTS DE LA PERTURBATION CIRCADIENNE

I. Weibel, chronobiologiste, Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) Alsace-Moselle, Strasbourg.

L'organisme est soumis à un rythme dit circadien, programmé par une horloge biologique interne qui permet l'organisation temporelle des activités physiologiques et comportementales. Ce système comprend une horloge principale située dans les noyaux supra-chiasmiques de l'hypothalamus et des horloges secondaires périphériques situées dans les principaux tissus de l'organisme. Deux propriétés fondamentales caractérisent l'horloge circadienne : son activité rythmique est endogène et elle doit être synchronisée aux 24h pour être en phase avec le cycle jour-nuit. En effet, le rythme endogène de l'horloge biologique est légèrement différent de 24h (en moyenne 24,2h chez l'homme). Chez l'homme, la lumière perçue par la rétine est le plus puissant synchroniseur de l'horloge circadienne. D'autres facteurs, dits « non photiques » (horaire du sommeil et des prises alimentaires,

activités sociales, activités physiques...), interviennent dans la synchronisation de l'horloge, mais avec un effet beaucoup plus faible que celui de la lumière. La mélatonine est le seul synchroniseur non photique de l'horloge circadienne. Elle est actuellement utilisée pour traiter certains troubles de régulation du système circadien. Dans le cas du travail de nuit et du travail posté, l'exposition à la lumière pendant la nuit, ou de manière irrégulière, perturbe l'activité de l'horloge circadienne et entraîne des problèmes de synchronisation des fonctions biologiques avec l'environnement. La resynchronisation complète est difficile à obtenir en raison de signaux conflictuels en provenance des cycles lumière/obscurité et veille/sommeil. La perturbation du système circadien associée à une dette chronique de sommeil est suspectée être à l'origine des troubles et des pathologies liés au travail de nuit et au travail posté.

LUMIÈRE ET PRÉVENTION DES TROUBLES LIÉS AU TRAVAIL POSTÉ

C. Gronfier, chronobiologiste, Institut national de la santé et de la recherche médicale (INSERM), Université Claude Bernard, Lyon.

Chez l'homme, le plus puissant synchroniseur de l'horloge biologique, la lumière, agit par l'intermédiaire de cellules photoréceptrices particulières de la rétine, les cellules ganglionnaires à mélanopsine. Ces dernières sont impliquées dans des fonctions non visuelles, notamment la régulation des rythmes biologiques et la vigilance. L'effet de la lumière sur ces cellules dépend de l'horaire et de la durée de l'exposition, mais aussi de son intensité et de sa longueur d'onde (les cellules à mélanopsine

ont une sensibilité maximale pour des plages de longueurs d'ondes appartenant à la lumière bleue). L'absence de régularité du cycle lumière-obscurité, la sous-exposition lumineuse durant la journée biologique, et la surexposition pendant la nuit, entraînent une absence de synchronisation de l'horloge qui se traduit par l'altération d'un ensemble de fonctions physiologiques, la dégradation des processus neurocognitifs et la perturbation du sommeil et de la vigilance. La mélatonine est une hormone dont le rythme de sécrétion est typiquement circadien, c'est-à-dire contrôlé par l'horloge interne. Néanmoins, la luminosité extérieure peut stimuler ou diminuer sa sécrétion : la lumière perçue par la rétine est transmise directement aux noyaux supra-chiasmatisques qui relaient l'information jusqu'à l'épiphyse (ou glande pinéale), qui sécrète ensuite la mélatonine. Par conséquent, l'exposition à la lumière le soir va retarder la sécrétion de mélatonine (et donc l'horloge), alors qu'une exposition lumineuse le matin va au contraire avancer l'horloge. Une des mesures de prévention concernant le travail de nuit serait l'adaptation de l'environnement lumineux : il faudrait obtenir une exposition à la lumière avant et/ou en début de poste puis une réduction de l'intensité lumineuse en fin de poste. Il est également utile, dans la démarche de prévention, de prendre en compte le chronotype du salarié qui peut varier d'un individu à l'autre : une période courte du rythme circadien correspond à un chronotype matinal tandis qu'une période longue correspond à un chronotype tardif. La tolérance à tel ou tel type de poste pourra donc être affectée par cette prédisposition physiologique.

LE SOMMEIL ET LES CONSÉQUENCES DU TRAVAIL DE NUIT ET/OU POSTÉ SUR LE SOMMEIL

A. Metlaine, médecin, Centre sommeil et vigilance, Hôtel-Dieu, Paris.

Les troubles du sommeil et de la vigilance sont fréquemment rencontrés chez les travailleurs de nuit et les travailleurs postés. En 2016, le rapport d'expertise collective de l'ANSES sur « l'Évaluation des risques sanitaires liés au travail de nuit » conclut à un risque avéré de troubles du sommeil, touchant autant la durée que la qualité du sommeil. Plusieurs travaux scientifiques, évaluant subjectivement le temps total de sommeil (TTS), retrouvent une réduction significative de la durée du sommeil chez ce type de travailleurs. Comparés aux témoins, les *odds ratio* (OR) pour un temps de sommeil court (TTS < 6h) varient entre 1,2 et 14,3 pour les travailleurs de nuit et entre 1,15 et 1,3 pour les travailleurs postés. Les données actimétriques et polysomnographiques confirment cette réduction du TTS en soulignant le cumul de la dette de sommeil. Concernant la qualité du sommeil, les troubles rapportés par les salariés se traduisent par des difficultés d'endormissement, des réveils nocturnes, des réveils précoces et une sensation de sommeil non réparateur. Les études portant sur de grandes cohortes montrent que la prévalence de l'insomnie chez les travailleurs de nuit se situe entre 25 % et 30 % et est significativement augmentée par rapport aux travailleurs de jour. Les troubles du sommeil ont des conséquences sur la vigilance : la somnolence s'explique d'une part par la désynchronisation de la journée de travail par rapport à l'horloge circadienne, et d'autre part par la

dette de sommeil développée par les travailleurs de nuit et les travailleurs postés. La prévalence du « syndrome d'intolérance au travail posté », selon la classification internationale des troubles du sommeil (ICSD-3), varie selon les études entre 24 % et 37,6 % : le facteur le plus prédictif est le travail de nuit et il y aurait un effet dose-réponse. Le dépistage précoce et la prise en charge des troubles du sommeil doivent être renforcés chez les travailleurs de nuit et les travailleurs postés.

EFFETS SUR LA SANTÉ ET PRÉVENTION

TRAVAIL DE NUIT ET TRAVAIL POSTÉ : QUELS EFFETS SUR LA SANTÉ ? PRÉSENTATION DU RAPPORT DE L'ANSES

G. Lasfargues, Directeur général adjoint scientifique, ANSES, Maisons-Alfort.

En 2012, la population concernée par le travail de nuit représentait 15,4 % des salariés et elle ne cesse d'augmenter. L'ANSES a été saisie en 2011 pour procéder à une évaluation des risques sanitaires pour les professionnels exposés au travail de nuit. L'objectif principal était de statuer sur l'ensemble des effets sanitaires liés au travail de nuit et/ou posté, en s'appuyant principalement sur une analyse critique des données scientifiques publiées dans la littérature, et d'établir pour chacun des effets sanitaires étudiés le niveau de preuve apporté par ces études. Les effets sur le sommeil, la vigilance et le syndrome métabolique sont avérés. Les effets sur la santé psychique, les performances cognitives, l'obésité et la prise de poids, le diabète de type 2 et les maladies

cardio-vasculaires sont probables. Les effets sur les dyslipidémies, l'hypertension artérielle et les accidents vasculaires cérébraux ischémiques sont possibles. Concernant le risque de cancer du sein, le groupe de travail conclut à un effet probable du travail de nuit et/ou posté (déjà classé en 2010 par le CIRC – Centre international de recherche sur le cancer – comme agent probablement cancérigène pour l'homme, groupe 2A). Les effets du travail de nuit sur la santé des salariés dépendent d'un ensemble de facteurs modulateurs. Ces derniers sont issus des caractéristiques individuelles (dont le chronotype), sociales et familiales, et aussi des caractéristiques organisationnelles et des conditions du travail. D'une façon générale, les travailleurs de nuit sont généralement soumis à des facteurs de pénibilité physique plus nombreux, une pression temporelle plus forte, des tensions avec leurs collègues ou le public plus fréquentes. Concernant les moyens de prévention, l'objectif est d'agir à trois niveaux : réduire la désynchronisation circadienne et la dette de sommeil en agissant sur l'organisation du système horaire, agir sur les conditions de travail et le contenu du travail et, enfin, maîtriser la durée d'exposition des travailleurs en agissant sur les parcours professionnels et la gestion des ressources humaines.

GESTION DU RYTHME VEILLE-SOMMEIL ET CONSEILS HYGIÉNO-DIÉTÉTIQUES

E. Mullens, médecin, Laboratoire du sommeil, Fondation Bon Sauveur, Albi.

En médecine du sommeil, il est important de personnaliser les conseils aux travailleurs de nuit

en fonction de leurs chronotypes dans le but de prévenir une désadaptation de leur organisme. L'implication de l'entreprise est capitale, notamment pour adapter les plannings. Au niveau individuel, l'interrogatoire permet d'évaluer les altérations du sommeil et de rechercher les pathologies associées. Puis, l'utilisation d'un agenda de sommeil permettra de catégoriser la personne selon son chronotype. Des conseils hygiéno-diététiques peuvent ensuite être prodigués (même s'ils ne peuvent que minimiser les conséquences d'un travail en horaires atypiques). Ce sont, par exemple, les recommandations d'une durée de sommeil quotidien supérieure à 7h, des horaires de coucher et de lever réguliers, la réduction (voire la suppression) des médicaments hypnotiques dès que possible et une exposition à la lumière adaptée. Une sieste courte (30 minutes) en fin de journée, avant les horaires de travail, peut également être conseillée, afin de diminuer la baisse de vigilance nocturne. Quand cela est possible, une période de repos limitée dans le temps, pendant le temps de travail, est souhaitable. Concernant les recommandations alimentaires, il est conseillé de maintenir les plages de repas habituelles. Au niveau collectif, il est par ailleurs important d'adapter les plannings en préférant : une régularité des horaires, un temps de travail maximal de 8h, des rotations intermédiaires de 4 à 5 jours dans le sens horaire (sauf pour les chronotypes matinaux pour lesquels un sens antihoraire est plus adapté) et, enfin, un poste du matin ne débutant pas trop tôt.

RISQUES LIÉS AU TRAVAIL POSTÉ ET DE NUIT : QUELLE PRÉVENTION ORGANISATIONNELLE ?

B. Barthe, ergonome, Université Jean-Jaurès, Toulouse.

Le travail en horaires atypiques crée des désaccords entre la temporalité du travail et les temporalités biologiques, sociales et familiales des salariés concernés. Pour prévenir au mieux les effets sanitaires de cette organisation du travail, il est important d'avoir une approche holistique, multifactorielle et systémique. Il faut prendre en compte la diversité des individus (rythmes chronobiologiques, type de situation familiale...) et la diversité du travail en lui-même. Avant de mettre en place des mesures de prévention, il convient d'évaluer les régulations déjà mises en place par les salariés, afin de concilier au mieux leurs différentes temporalités. Par exemple, lors du travail de nuit, les salariés auront tendance, quand cela est possible, à réaliser les tâches nécessitant une attention particulière plutôt au début de la nuit, quand leur vigilance est maximale, afin d'éviter d'avoir à les réaliser plus tard lors des éventuelles phases de somnolence. De plus, les méthodes utilisées pour réaliser une même tâche ne seront pas les mêmes en fonction du moment de la nuit où elle sera effectuée. Le travail collectif est, dans ces situations, un véritable atout pour les salariés. Par exemple, il permet d'apporter un soutien en cas de somnolence. D'ailleurs, des études, portant sur ce sujet retrouvent fréquemment, dans ces cas de figure, une redistribution officieuse des tâches entre les salariés. Le collectif peut permettre également aux salariés de prendre à tour de rôle des périodes de repos. Des actions peuvent être

prises en place dans l'entreprise : anticipation de la charge de travail avec l'utilisation d'outils de gestion permettant une vision globale et synthétique du travail à accomplir, mise en place de périodes de repos définies pendant le poste, gestion des effectifs adaptée aux variations de la charge de travail... Les actions de prévention doivent également porter sur les autres facteurs de risques professionnels (risques physiques, risques chimiques...) afin de permettre une prise en charge globale des salariés concernés.

PRÉVENTION EN ENTREPRISE

ORGANISATION ET RYTHMES DE TRAVAIL EN HORAIRES DÉCALÉS : UN EXEMPLE PRATIQUE DU RÔLE DE CONSEIL EN ENTREPRISE DU SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL (SST)

B. Guidez, médecin du travail, Air France Industrie, Orly.

Air France Industrie est un établissement du groupe Air France, qui compte environ 8 000 salariés, dont les 2/3 travaillent en horaires atypiques. En 2012, un nouveau projet d'entreprise a été mené par la direction, visant à obtenir 20 % de productivité supplémentaire, notamment en simplifiant et en homogénéisant les plannings horaires des salariés. L'établissement comptait, à cette époque, plus de 500 grilles horaires différentes, avec un objectif affiché de réduire ce nombre à 150. Les médecins du travail, au nombre de six, ont décidé de profiter de ce remodelage pour proposer à la direction d'intégrer des critères médico-sociaux lors de l'élaboration des nouveaux plannings en horaires atypiques. Cette démarche s'est déroulée en plusieurs étapes. En amont, le SST a

tout d'abord mené une campagne de sensibilisation de la direction et des salariés sur les effets médicaux du travail de nuit et/ou posté. Ensuite, un groupe de travail a construit un outil d'analyse des grilles horaires. Cet outil est basé sur les recommandations de 2012 de la Haute Autorité de santé (HAS) et de la Société française de médecine du travail (SFMT) : « *Surveillance médico-professionnelle des travailleurs postés et/ou de nuit* ». Une aide a également été apportée par un médecin spécialiste en pathologie du sommeil (Pr Léger, Hôtel Dieu). L'outil se présente sous la forme d'une grille Excel, avec 18 recommandations, cotées « oui » ou « non ». Le score global final est présenté sous la forme d'un pourcentage de conformité aux recommandations médicales. Cet outil est simple à utiliser, et permet de donner un avis technique objectif, homogène et reproductible entre les différents médecins. Il permet également un bon suivi individuel en cas de changement de grille horaire pour un salarié. Après trois ans d'utilisation, les grilles horaires sont maintenant plus régulières, avec moins de repos isolés, ce qui est apprécié des salariés. L'impact médical des nouveaux horaires et leur corrélation avec la bonne tolérance des salariés travaillant selon les grilles horaires ayant un score élevé n'ont pas encore été évalués. En complément de cette action, le SST a également promu et favorisé la création d'un espace de repos à destination des salariés travaillant la nuit. Cet espace permet d'utiliser l'heure de pause obligatoire en milieu de nuit en tant que pause récupératrice nocturne (PRN). Une sophrologue a également été sollicitée et a créé une fiche de conseil pour une PRN de qualité. Ces actions du SST ont permis une prise

de conscience globale, aussi bien des salariés que de la direction et des partenaires sociaux, de l'impact du travail de nuit et/ou posté sur la santé.

DÉMARCHE DE PRÉVENTION SUR UNE ORGANISATION EN 3X8 HEURES DANS UNE PME

F. Ringler, directeur de la société Rhenaroll, Neuf Brisach.

La société Rhenaroll emploie 15 salariés, dont 13 travaillent avec des horaires postés, en 3x8h, selon un roulement de trois semaines : une semaine « du matin » (5 matinées : 5h-13h), puis deux jours de repos, la deuxième semaine « de nuit » (5 nuits : 21h-5h), puis deux jours de repos, et la troisième semaine 5 « après-midi » (13h-21h), puis deux jours de repos. Cette organisation existe depuis 1990. Les salariés réalisent la maintenance par chromage de cylindres de laminaires et sont polyvalents. En 2013, le directeur de la société a lancé une étude sur la pénibilité physique et psychosociale dans son entreprise. Cette démarche a associé tous les acteurs de l'entreprise, mais aussi la CARSAT Alsace-Moselle et le SST. L'étude du risque physique a permis de mettre en place des équipements plus ergonomiques et d'améliorer les conditions de travail des salariés. Concernant les risques psychosociaux, le travail en horaires postés a été pointé comme un facteur de risque important. En 2015, un groupe de travail a été créé avec les délégués du personnel, l'employeur, le médecin du travail et un membre de la CARSAT afin de réfléchir sur cette thématique. De nouveaux rythmes de travail ont été proposés aux salariés. Après un vote, un nouveau régime a été testé, avec l'accord des salariés, pendant trois mois (entre avril et juin 2016). Il s'organise sur trois semaines avec

: la première semaine trois matins, deux après-midis et deux jours de repos, la deuxième semaine deux nuits, un repos, trois matins, un repos et la troisième semaine trois après-midis, deux nuits et deux repos. Après trois mois de test, chaque salarié a été reçu en entretien individuel par un membre de la CARSAT. Ces entretiens ont révélé un taux de satisfaction pour le nouveau rythme de 80 % et pas d'augmentation de la somnolence diurne. Ce nouveau rythme de travail a donc été adopté par l'entreprise, avec l'accord de l'ensemble des salariés. En plus des bénéfices attendus sur la qualité de vie des salariés, ce nouveau rythme a permis une amélioration de la qualité du travail et une légère diminution du taux d'absentéisme, qui se situe aux alentours de 2,5 %. Cette situation est un exemple réussi de démarche de prévention collective des risques liés aux horaires postés, dans une petite entreprise, grâce à la mobilisation conjointe de l'employeur, de la CARSAT, du SST et de l'ensemble des salariés.

PRÉVENTION DES EFFETS SUR LA SANTÉ DU TRAVAIL POSTÉ : TÉMOIGNAGE CONCERNANT LA MISE EN PLACE D' ACTIONS PRATIQUES PAR LE SST EN COLLABORATION AVEC LA CARSAT DANS UNE GRANDE ENTREPRISE DU SECTEUR ALIMENTAIRE

T. Perrin, médecin du travail, Société Mars, Haguenau.

Le secteur alimentaire est particulièrement concerné par les horaires postés de type 3x8, 4x8 ou 5x8, qui permettent de maintenir la continuité des processus de fabrication et de rentabiliser les équipements. Un travail pluridisciplinaire a été mené au sein de la Société Mars, associant le SST, la CARSAT Alsace-Moselle et les différents acteurs de l'entreprise afin d'informer sur le

travail de nuit et le travail posté et d'en réduire les effets sur la santé des salariés. Ainsi, un « cahier des charges santé » a été créé, à destination de l'employeur. Il insiste par exemple sur le peu d'efficacité des repos isolés. Celui-ci doit le remplir avant de mettre en place de nouveaux rythmes de travail. Ensuite, tous les salariés en horaires postés bénéficient de formations collectives réalisées par le médecin du travail et une diététicienne, durant lesquelles les effets sur la santé du travail posté leur sont expliqués, ainsi que les moyens de les prévenir et de les réduire au mieux, par exemple en adoptant une alimentation équilibrée et adaptée, et en maintenant une activité sportive. Les salariés ont également la possibilité d'adapter leurs horaires en optant pour une prise de poste à 6h plutôt qu'à 5h, afin de minimiser l'impact néfaste des levers précoces. En parallèle, les opérateurs concernés ont bénéficié d'une formation individuelle réalisée par une chronobiologiste de la CARSAT, afin de les informer au mieux sur le rythme chronobiologique. Ils ont reçu, à cette occasion, des conseils pratiques pour optimiser leur temps de repos et avoir un sommeil de bonne qualité (éviter de s'exposer à des lumières trop intenses avant le repos, maintien de l'obscurité totale lors du sommeil...). Les équipes de restauration collective ont également été formées afin de proposer des collations adaptées, équilibrées et permettant de favoriser la vigilance (peu de sucres rapides et plutôt des sucres lents). Enfin, une salle a été aménagée afin de permettre aux équipes de nuit de faire des micro-siestes lors de leur pause. L'ensemble de ces actions a remporté un franc succès auprès de l'ensemble des acteurs de l'entreprise. Actuellement, le SST

envisage d'expérimenter le port de lunettes filtrant les longueurs d'ondes bleues, qui provoque la production de mélatonine, et également de proposer des séances de luminothérapie individuelle, afin de minimiser encore plus l'impact du travail de nuit sur la santé des salariés.

CONCLUSION

M.A. Gautier, conseiller médical en santé au travail, département Études et assistance médicales, INRS, Paris.

En clôture de cette journée, il paraît important de rappeler que les horaires atypiques concernent plus de la moitié des salariés français. Ces travailleurs sont, de surcroît, fréquemment exposés à d'autres risques chimiques, physiques et psychosociaux. Ces situations, dont les effets sur la santé et la vie personnelle sont largement sous-estimés, ne sont pas immuables, et des actions de prévention collective et individuelle doivent être mises en place. Elles doivent être menées le plus en amont possible dans l'organisation du travail, par les SST, en impliquant tous les acteurs de l'entreprise et avec l'aide d'autres acteurs comme les CARSAT. Il est important d'évaluer les actions mises en place et de les faire ensuite évoluer grâce aux retours des salariés. Enfin, malgré une réglementation devenue moins prescriptive, un suivi médical adapté de ces salariés s'impose et le médecin du travail peut s'appuyer sur les recommandations de 2012 de la Haute Autorité de santé (HAS) et de la Société française de médecine du travail (SFMT) : « *Surveillance médico-professionnelle des travailleurs postés et/ou de nuit* ». Cette journée technique, riche en enseignements,

Horaires atypiques Journée technique de l'INRS

illustre l'importance de continuer les travaux de recherche dans ce domaine, afin de pouvoir mieux former et informer les préventeurs en santé au travail et, *in fine*, mieux conseiller les salariés.

L'ensemble des interventions est disponible sur le site : www.inrs-horaires-atypiques2016.fr.