

LE TRAVAIL POSTÉ

James Carpentier

Dans le « travail posté » des groupes ou équipes de travailleurs se succèdent sur un même lieu de travail, permettant à l'entreprise de fonctionner plus de 40 heures par semaine. On distingue trois types d'organisation : les « systèmes discontinus », dans lesquels la durée totale de l'activité journalière de l'entreprise est inférieure à 24 heures, comportant donc un arrêt journalier et généralement en plus, un arrêt de fin de semaine ; les « systèmes semi-continus », dans lesquels l'activité est assurée pendant 24 heures sans arrêt journalier mais avec arrêt en fin de semaine ; les « systèmes continus », dans lesquels l'activité est assurée sans aucune interruption journalière ou hebdomadaire, y compris pendant les jours fériés.

Ce type d'organisation pose des problèmes précis : par exemple, les aspects légaux consécutifs au fait de travailler à des heures différentes de celles de la journée dite « normale », ou des aspects sociaux découlant des décalages par rapport aux rythmes de la vie sociale courante.

La vie familiale s'en trouve aussi perturbée. Quelles solutions entrevoit-on aujourd'hui pour atténuer les inconvénients du travail par équipes ? James Carpentier, expert auprès du Bureau International du Travail (Service des conditions du travail et de vie) à Genève, en propose quelques unes...

J. Carpentier, spécialiste des problèmes d'ergonomie et de conditions de travail est également, conseiller auprès du Centre Européen et Universitaire d'Ecologie Humaine de l'Université de Genève.

Les questions posées par le travail posté relèvent largement de l'existence de divers rythmes et des décalages introduits entre ces rythmes : rythmes biologiques, rythmes de la vie industrielle, rythmes de la vie familiale et sociale. Ces questions peuvent s'axer autour de trois types de problèmes : problèmes de liberté et d'égalité dans l'accès à l'emploi, qui résultent, en partie, de l'incapacité de certains travailleurs à s'adapter au travail posté et sont conditionnés par la proportion qui existe entre les effectifs des emplois postés et des emplois en journée normale. Problèmes de relativité, en fonction des situations locales, nationales et internationales et de relation entre les rythmes de la vie de travail, de la vie familiale et de la vie collective. Problèmes d'intégration des travailleurs postés, dans la législation comme dans la mise en œuvre des aménagements des conditions de travail et du cadre de vie.

Les solutions, au delà d'une condamnation justifiée seulement pour certains aspects, posent des problèmes d'aménagement qui relèvent de la recherche technique, de l'ergonomie, de l'évaluation économique et sociale, de la dynamique des rapports sociaux, de l'aménagement du territoire et de l'encadrement juridique.

Ces solutions tendront à réduire au minimum indispensable les effectifs en poste la nuit. Elles tendront aussi à réduire la charge de travail et la durée d'affectation en travail posté de nuit ou continu. Elles tendront enfin à réduire les contraintes et les conséquences familiales et sociales du travail posté par une participation aux aménagements du cadre de vie.

On voit se poser trois types de problèmes, pas toujours distincts. D'abord les problèmes généraux du travail par équipes. Par exemple, les aspects légaux consécutifs au fait de travailler à des heures différentes de celles de la journée, dite normale ou des aspects sociaux découlant des décalages par rapport aux rythmes de la vie sociale courante.

Ensuite les problèmes propres au travail par équipes discontinu à 2 postes. Ils se posent notamment en fonction des heures de prise et de cessation de poste, précoces ou tardives.

Enfin, les problèmes propres au travail par équipes en semi-continu et continu, à trois postes. Les systèmes semi-continus obligent (soit à titre permanent dans les cas des systèmes à poste fixe, soit à titre périodique, dans les cas de systèmes à poste alternant), d'une part, à des périodes de travail de nuit, d'autre part, à des périodes de sommeil diurne. Les systèmes continus obligent, en outre, à un travail pendant les fins de

semaines. Ces problèmes concernent la santé avec un travail de nuit plus pénible, un sommeil de jour moins réparateur et des alternances qui bouleversent les rythmes biologiques. Ils concernent aussi la vie familiale et sociale par les décalages qui réduisent la participation.

Le travail posté progresse-t-il ?

Les tendances sont triples : progression du travail posté discontinu ; freinage du travail posté semi-continu et continu dans les pays industrialisés ; instauration rapide du travail posté semi-continu et continu dans les pays en industrialisation rapide.

Parmi les facteurs de progression, citons : la tendance à la croissance ; les caractéristiques et les règles de fonctionnement des sociétés industrialisées, quels que soient leurs régimes politiques ; les pressions résultant de la compétition pour la conquête des biens, des marchés ou des pouvoirs ; les conséquences des transferts de technologie et l'industrialisation de nombreux pays. S'y ajoutent les problèmes d'emploi, qui sont liés à la démographie, aux conditions de travail propres à certains types d'emploi, à la disponibilité de travailleurs migrants, aux transferts de main d'œuvre agricole, notamment féminine, vers l'industrie et les services ; aux déplacements mondiaux des zones et des types de production industrielle.

Parmi les facteurs de ralentissement, et même de régression, spécialement du travail posté semi-continu et continu, citons : une meilleure connaissance des conséquences médicales et sociales du travail de nuit et du travail alternant ; les difficultés, pour l'entreprise et le travailleur de reclassement des travailleurs devenant inaptes ou désireux de quitter le travail posté, accrues par la rapidité d'évolution des technologies ; les oppositions des travailleurs et de leurs familles aux contraintes et difficultés accompagnant le travail posté ; l'implication croissante de personnels qualifiés et de cadres dans les systèmes continus ; le changement d'attitude des syndicats et de nombreux travailleurs à l'égard des avantages financiers du travail de nuit ; une meilleure évaluation du coût social du travail posté.

Vingt ans de recherches ; quels résultats ?

Les études scientifiques ou techniques ont été nombreuses depuis une vingtaine d'années. Elles permettent de conclure que les problèmes de santé sont réels mais relatifs, que les aménagements techniques et organisationnels sont possibles, que les problèmes sociaux sont ressentis plus vivement, que les avantages financiers sont souvent un obstacle aux aménagements.

◀ Un retraité participe à des activités de pédagogie-nature...
Relai-nature de la Cour Roland,
à Jouy-en-Josas (France).

Plus précisément :

— d'une manière globale, statistique, les troubles de santé sont plus nombreux et plus graves chez les travailleurs ayant pratiqué le travail par équipes en continu ;

— certains travailleurs sont susceptibles d'une bonne tolérance, organique ou psychologique, mais cette tolérance, liée à des conditions familiales ou personnelles qui évoluent dans le temps, n'est pas acquise définitivement ; cette tolérance diminue avec l'âge :

— la fréquence et la gravité des troubles constatés sont influencées par les conditions de vie et de travail ;

— les problèmes de santé sont réels mais relatifs et ne constituent qu'une partie, peut-être pas toujours la plus importante, des conséquences sociales du travail par équipes ; les décisions sont donc basées sur des options politiques et sociales ;

— les conséquences sur la vie familiale et sociale sont variées : elles sont liées à l'aptitude de la famille et aux situations particulières.

Les actions des organisations de travailleurs, en partie basées sur les conclusions des études précédentes, se manifestent surtout, depuis une dizaine d'années : publication d'études, de sondages, d'articles et de tracts ; formation de militants sur ces questions ; enfin à partir de 1973, déclenchement de conflits plus ou moins étendus.

Les actions des organisations d'employeurs portent, surtout depuis une dizaine d'années, sur des études et sur des essais d'aménagement, soit dans certaines entreprises, soit dans certaines branches professionnelles, les situations et les problèmes étant bien différents d'une industrie à l'autre.

Sur le plan professionnel, en France l'Accord National Interprofessionnel de 1975 a abordé le problème sans parvenir à une solution générale ; mais surtout depuis 1975, des conventions collectives font une place particulière au travail posté.

Le cas français

Le gouvernement français, après le financement, dès 1965, de certaines études, a eu le souci de protéger la santé des travailleurs, de limiter la progression du travail de nuit et d'améliorer les conditions du travail et de vie des postés.

Citons d'abord les rapports demandés par les ministères. Rapport du Comité d'étude pour la réforme de l'entreprise (rapport Sudreau) de 1975 (« réduire le travail posté et limiter le travail de nuit »...) ; rapport de la Commission des inégalités sociales de 1975 (« éliminer progressivement... les con-

ditions de travail particulièrement pénibles... travail de nuit, travail en trois équipes ») ; rapport du Ministère du Travail, spécialement consacré à des propositions pour l'aménagement des conditions de travail posté (rapport Wisner-Carpentier) de 1976 (« réduire les effectifs postés de nuit, améliorer les conditions de travail et de vie des postés »). Vont dans le même sens les publications de l'INRS (1975) et les actions de l'ANACT (Agence Nationale pour l'Aménagement des Conditions de Travail). Citons ensuite les dispositions réglementaires du 6 décembre 1976 (interdisant la création de nouveaux emplois postés, recommandant l'abaissement de la durée du travail des postés, prévoyant une aide financière aux entreprises envisageant des aménagements du travail posté).

Rappelons enfin l'action déclenchée sur le plan international par la saisie, en décembre 1976, du Conseil des Ministres des Communautés Européennes, en vue d'une réglementation limitant le développement du travail posté.

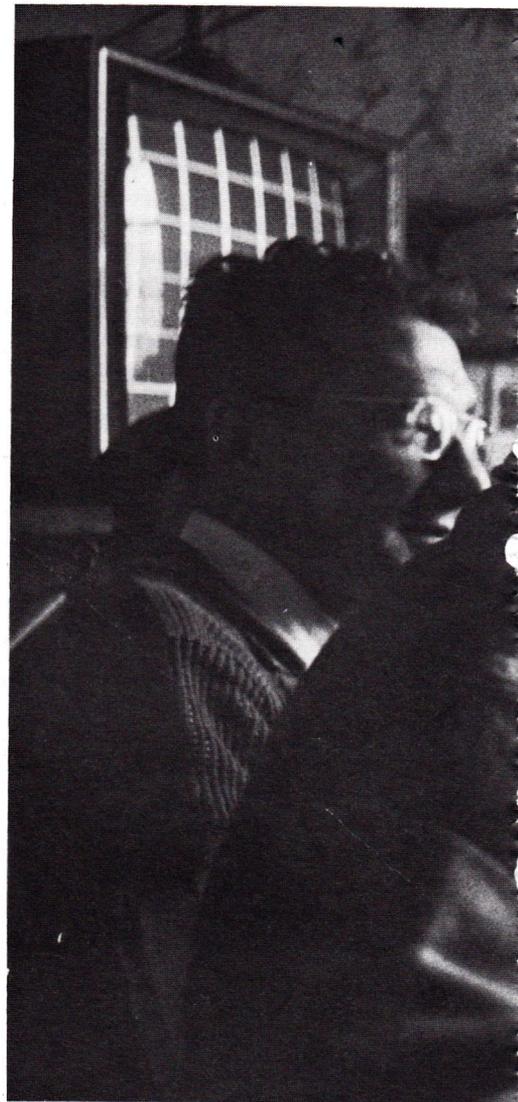
Dans le monde : un certain « consensus »

Sur le plan international, on relève les études et discussions : du Bureau International du Travail (avec l'ouvrage sur le travail par équipes de Maurice en 1971 et Cazamian, en 1977 et avec le Colloque International de 1977) ; de l'Organisation Mondiale de la Santé, en 1976 ; de l'Organisation de Coopération et de Développement Economique (avec les réunions d'employeurs et de travailleurs de 1973 et 1974) ; de la Commission des Communautés Européennes (avec une première étude de la CECA en 1962).

Les évolutions et les positions des milieux intéressés varient selon les pays et leurs contextes ou situations. Mais on relève, en schématisant : l'unanimité des gouvernements sur la nécessité de prendre des mesures réglementaires de protection des travailleurs y compris contre leurs propres abus, avec des propositions variées sur la justification ou la nécessité du travail posté ; une position de la plupart des syndicats en faveur d'une limitation du travail de nuit et le refus de sa justification par des motifs autres que techniques : des positions diverses des patronats, notamment en fonction du poids relatif des coûts de main d'œuvre dans le prix de revient de leur production.

Après cet aperçu de la situation, quelques remarques sur les aménagements en relation avec le cadre de vie.

Je ne reprendrai pas les propositions d'aménagement contenues dans le rapport (1) remis en 1976 au Ministre du Travail. Je soulignerai simplement quelques idées-



force.

Première idée : préserver la liberté de choix. La variété des réactions individuelles, qui actuellement ne peuvent pas être prévues par des tests et les différences de tolérance des travailleurs et de leurs familles, tolérance qui évolue au cours de la vie et diminue avec l'âge, entraîne la nécessité de préserver au maximum la liberté de choix dans le recrutement et dans l'affectation à un emploi posté de nuit de manière à ce qu'aucun travailleur ne soit astreint à un travail de nuit non désiré. S'y ajoute le souci d'une égalité d'accès à l'emploi, quelles que soient les qualifications, notamment entre femmes et hommes. Cette liberté et cette égalité supposent : des moyens d'information, au cours de la formation profession-



*Pause de nuit.
Les effectifs du travail « posté »
ont considérablement augmenté
depuis ces dix dernières années.*

nelle et à l'embauche, sur les conditions et conséquences du travail posté ; des possibilités effectives de reclassement en cours de carrière, avec des possibilités de maintien ou d'acquisition des connaissances facilitant les reclassements et les conversions. Mais ces reclassements sont conditionnés par les proportions entre emplois de nuit et emplois en journée normale, soit dans l'entreprise, soit dans la région, soit dans la qualification, ce qui suppose une limitation des emplois de nuit. D'où l'intérêt de la recherche technique, des études d'organisation, des mesures

réglementaires, des incitations financières tendant à réduire les effectifs de nuit.

La relativité des difficultés

Les conditions de travail et de vie des postés et de leurs familles et la tolérance des travailleurs sont largement influencées par les situations locales. Par exemple, dans les petites entreprises situées en zones rurales les nuisances et difficultés sont sensiblement réduites. C'est dire que l'aménagement du territoire, avec ses conséquences sur la répartition des lieux de production, sur l'habitat sur les transports, sur les infrastructures collectives, peut jouer un rôle sensible dans l'amélioration des conditions de vie des postés ; c'est dire, à l'inverse, que les jugements et les aménagements relatifs au

travail posté doivent tenir compte de ces situations.

Mais cette idée de relativité joue aussi dans l'évaluation technique, économique et sociale. Ainsi la distinction entre nécessités techniques et économiques est souvent artificielle, car la plupart des nécessités, dites techniques, de continuité des processus ou des services pourraient être surmontées en y consacrant des investissements suffisants, soit en recherches, soit en installations.

Cette idée de relativité s'applique aussi à la durée du travail. Par exemple, la réduction de la durée du travail, si elle augmente le nombre des travailleurs astreints au travail posté peut, à partir d'un certain seuil, faciliter l'aménagement, d'horaires plus satisfaisants dans le travail de nuit.



Elle s'applique enfin à l'aménagement car c'est en fonction de l'importance relative des effectifs postés que seront évalués et choisis les aménagements collectifs nécessaires.

Banalisation ou intégration ?

Les dispositions de la législation du travail interviennent généralement à titre d'exception ou de dérogation lorsqu'il s'agit de travail posté. De plus, certaines dispositions générales de protection du travailleur s'opposent souvent dans le travail posté à des aménagements du travail ou des conditions de vie.

Tout en veillant très strictement à la limitation du travail de nuit et aux protections nécessaires des travailleurs postés, la législation devrait intégrer le travail posté, pour le banaliser et le faire bénéficier des aménagements du temps de travail et du cadre de vie. Inversement, le travail posté discontinu peut contribuer au mouvement d'aménagement en permettant à d'autres catégories de travailleurs ou de consommateurs de bénéficier des moyens et infrastructures, par exemple de loisir.

En conclusion, la remise en cause actuelle du travail posté porte à la fois sur les justifications techniques, économiques et sociales du travail posté, notamment en continu et sur les conditions du travail par équipes et, spécialement, du travail de nuit.

*Volvo ou SAAB en Suède :
à la pointe du progrès
dans l'amélioration des conditions
de travail...*

Cette remise en cause conduit à distinguer trois types de problèmes d'aménagement :

- des problèmes d'ordre général, notamment : comment faire bénéficier les travailleurs par équipes des dispositions générales d'aménagement du cadre de vie ; quels sont les aménagements particuliers qui leur sont en outre nécessaires ? Comment rendre le travail par équipes plus utile à la collectivité ?

- des problèmes spécifiques du travail de nuit, liés notamment à la santé et à la liberté de l'emploi, en particulier : comment limiter les effectifs des emplois de nuit tout en préservant le niveau de l'emploi ; comment protéger la santé des travailleurs de nuit encore nécessaires ?

- des problèmes particuliers au travail par équipes, plus aigus dans le travail alternant ou continu, et notamment : comment préserver et faciliter la vie familiale et sociale de ces travailleurs ?

J. C.

(1) Rapport sur « l'Aménagement des conditions du travail par équipes successives (travail posté) », préparé sous la direction d'Alain Wisner, à la demande du Ministère du Travail, A.N.A.C.T., juin 1976.