

Travail de nuit et en équipes

FGTB

Centrale Générale
Ensemble, on est plus forts



**QUI Y
GAGNE?**

**QUI Y
PERD?**

TABLE DES MATIÈRES

I. LE CONTEXTE	7
1. EFFETS SUR LA SANTÉ	8
1.1. Les rythmes biologiques	8
1.2. La qualité du sommeil	9
2. LES CONSÉQUENCES	11
2.1. Sur la santé	11
2.2. Sur les conditions de travail	12
2.3. Sur la vie sociale et familiale	13
2.4. Liées à l'âge	14
2.5. Sur les risques d'accident	15
3. LA RÉGLEMENTATION	17
3.1. En Belgique	17
3.2. En Europe	18
II. POURQUOI LE TRAVAIL DE NUIT A-T-IL LE VENT EN POUPE?	21
COMPRENDRE L'EXONÉRATION DU PRÉCOMPTE PROFESSIONNEL	22

III. LES OUTILS SYNDICAUX, AU BOULOT!	29
1. RÔLE DU CPPT	30
1.1. Dans la politique collective du bien-être	30
1.2. L'analyse de risques obligatoire	30
1.3. Les mesures préventives à prendre	31
1.4. Rôle du CPPT dans la surveillance santé	32
2. RÔLE DU CE	34
2.1. Récolter l'information économique et financière	34
2.2. Les 10 clés - Aides publiques	34
2.3. Comment obtenir l'information au CE?	36
3. LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT	37
3.1. La CCT 46	37
3.2. La prime de passage à un travail plus léger	38
IV. LES PISTES SYNDICALES	39
1. LA GLOBALISATION DU SALAIRE MENSUEL	40
2. PLUS D'ÉQUIPES POUR UN TRAVAIL PLUS HUMAIN	42
ANNEXES	49
1. FAITES LE TEST	50
2. POUR ALLER PLUS LOIN	51

LE TRAVAIL DE NUIT ET EN ÉQUIPES,
UNE ADDITION SALÉE
POUR LES TRAVAILLEURS

Le travail de nuit et en équipes est autorisé depuis l'ère industrielle pour des raisons d'ordre technologiques, organisationnelles, de santé publique ou encore de sécurité. A l'origine, ce type de travail devait donc constituer l'exception. Devait, parce que depuis 2004, le gouvernement octroie pour ce type de travail des exonérations sur le précompte professionnel. En quelques années, ces cadeaux sont passés de 1% à 17,8%. Aujourd'hui, le gouvernement Michel compte aller encore plus loin et les faire passer à plus de 20%, voire 25% en 2019!

Une véritable aubaine pour les employeurs qui usent et abusent du travail de nuit ou en équipes, sans tenir compte du caractère nocif pour les travailleurs.

Ces derniers sont les dindons de la farce, puisqu'ils paient trois fois la facture. Une première fois vu que la partie du précompte professionnel que les entreprises peuvent garder, c'est de l'argent des travailleurs que les employeurs ne remettent pas au fisc. Mais insidieusement, une deuxième fois puisque cet argent ne retourne pas à l'Etat et qu'il faut dès lors trouver d'autres sources de financement, un saut d'index par exemple. Enfin, une troisième fois en y laissant souvent leur santé mais aussi leur vie privée.

En outre, la sécurité sociale pâtit elle aussi du système: le travail en équipes et de nuit favorisent ou induisent une surconsommation de médicaments. A ancienneté égale, le risque de consommation d'un médicament pour mieux dormir est multiplié par 1,7 chez le travailleur posté par rapport à un travailleur non posté. Des études montrent que le travail de nuit expose à un risque accru de consommation de psychotropes, d'anxiolytiques, d'hypnotiques, de sédatifs et d'antidépresseurs. Tout cela a évidemment un coût important pour la sécurité sociale.

Aucun doute, la santé du travailleur, sa vie privée et la sécurité sociale sont donc les grandes perdantes de ce jeu de dupes. Les cadeaux octroyés aux entreprises participent à la déstructuration du travail. Il ne s'agit pas ici de remettre en cause la nécessité du recours au travail de nuit ou en équipes pour les professions ou activités qui ne peuvent s'en passer mais de dénoncer l'octroi de ces incitants financiers qui instrumentalisent ces organisations du temps de travail uniquement pour enrichir encore plus les employeurs et les actionnaires, sans aucun égard pour la santé des travailleurs.

Pour la Centrale Générale-FGTB, il est grand temps d'agir. Ce manuel fait le point sur la situation, dénonce les effets négatifs du travail de nuit ou en équipes, mais aussi et surtout, il met en avant les outils syndicaux et les pistes pour le futur.

PARTIE I

LE CONTEXTE



Tous les êtres vivants sur cette planète sont guidés par un rythme biologique. Si ce rythme est continuellement perturbé, il devient de plus en plus difficile de remettre les pendules à l'heure. Or, l'homme est fait pour travailler de jour. Dans le cas contraire, le renouvellement des cellules pose problème, le système immunitaire se détériore au fil du temps.

Marc Dujardin, médecin

1. EFFETS SUR LA SANTÉ

En Belgique, il n'existe pas d'enquête systématique sur les temps de travail.

Si on se base sur les données françaises, qui doivent refléter une situation similaire à la nôtre, la proportion de salariés déclarant travailler habituellement de nuit a plus que doublé en vingt ans. En 20 ans, le nombre de femmes travaillant la nuit a doublé tandis que le nombre d'hommes a augmenté de 50%.

Une proportion non négligeable de la population active belge travaille le soir et la nuit

Source : enquête sur les forces de travail 2013, Statbel

**TRAVAIL DE NUIT
ENTRE 23H & 5H**

**11,4%
(SOIT 1 SUR 10)**



**TRAVAIL DU SOIR
ENTRE 19H & 23H**

**33,1%
(SOIT 1 SUR 3)**



1.1. LES RYTHMES BIOLOGIQUES

L'homme alterne les phases actives et les phases de repos selon un rythme régulier. On appelle ces rythmes des rythmes circadiens ou biologiques. Le corps humain (le cerveau, le système respiratoire, les glandes à sécrétions internes, le sang, les urines...) est soumis à des rythmes circadiens.

L'homme est fait pour être actif le jour et au repos la nuit. Les rythmes biologiques sont des rythmes génétiques. Ils sont toutefois renforcés par des facteurs de l'environnement, appelés synchroniseurs sociaux.

Ces synchroniseurs résultent à la fois de l'alternance du jour et de la nuit mais aussi d'autres facteurs tels que la lumière, les bruits, les horaires familiaux, l'horaire des repas, les horaires de travail, ceux de la vie sociale au sens large.

Les horaires de travail et les horaires de la famille se renforcent chez le travailleur de jour puisqu'ils sont confondus: l'horloge biologique du travailleur est synchronisée avec l'environnement naturel et social.

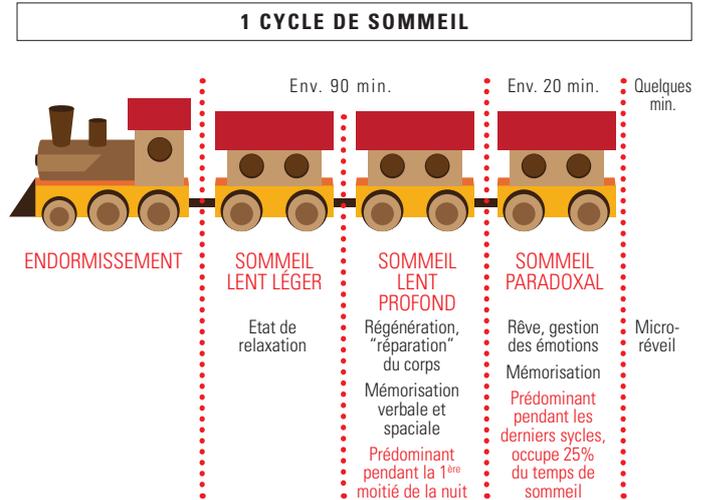
Par contre, chez le travailleur de nuit, il y a une contradiction dans les rythmes. Le travailleur de nuit ne partage plus les rythmes de la vie sociale avec sa famille et ses amis. Ses rythmes biologiques sont perturbés puisqu'il travaille alors que son organisme est en période de désactivation. Il doit donc fournir un effort supplémentaire puisque son corps est prêt au sommeil et répond donc moins efficacement aux efforts qu'il lui demande.

1.2. LA QUALITÉ DU SOMMEIL

Au cours d'une nuit normale, le sommeil est composé de différentes phases suivant un cycle d'environ 90 minutes:

- l'endormissement;
- le sommeil lent léger;
- le sommeil lent profond;
- le sommeil paradoxal.

90 min. = sommeil léger + profond



De façon simplifiée, on peut dire que le sommeil profond (surtout en début de nuit) répare la fatigue physique tandis que le sommeil paradoxal, en fin de période de repos, répare la fatigue mentale.

La nature de la tâche à accomplir influence donc la tolérance au travail de nuit: le sommeil de jour répare mieux la fatigue causée par les travaux lourds de type traditionnel que la fatigue ou la tension mentale qui est propre aux tâches mécanisées et automatisées intellectuelles ou de vigilance.

Pour le travailleur de nuit, la durée du sommeil de jour est beaucoup plus courte: une à deux heures en moyenne. Ce raccourcissement est d'autant plus marqué chez le travailleur qui se couche tard. En plus, le sommeil, plus court, est aussi un sommeil morcelé. Un travailleur dormant de jour aura tendance à se réveiller s'il a faim, par exemple, sans compter que le bruit et la lumière perturbent également son repos. Et vu que le sommeil paradoxal (sommeil des rêves) est plus court, le repos est donc de moins bonne qualité.

Pourtant, dormir est indispensable pour:

- reconstituer les réserves énergétiques;
- le maintien de la température corporelle;
- la synthèse de certaines hormones, notamment de l'hormone de croissance;
- la régulation de fonctions métaboliques (régulation de la glycémie, de l'appétit);
- l'élimination des toxines;
- la stimulation des systèmes de défense immunitaire;
- la régulation de l'humeur;
- les mécanismes de mémorisation et d'apprentissage;
- une bonne performance physique ou intellectuelle;
- le maintien de la vigilance.

2. LES CONSÉQUENCES



Je connais de nombreux collègues qui ont des problèmes de santé liés au travail de nuit. Dans certains cas extrêmes, même les médicaments ne suffisent plus. C'est alors la descente aux enfers. Alcool et parfois même suicide.

Edwin

2.1. SUR LA SANTÉ

À court terme:

- troubles du sommeil et fatigue chronique;
- sommeil moins réparateur et interrompu;
- tendance à consommer des médicaments pour aider au sommeil ou rester éveillé;
- troubles gastro-intestinaux (2 à 5 fois plus fréquents) dus à une mauvaise nutrition et à la consommation excessive de thé, de café ou de boissons sucrées;
- plus grande sensibilité au stress;
- risque accru de pathologie dépressive.

À long terme:

- les risques cardiovasculaires sont accrus de 40%, le travail de nuit favorisant certains facteurs néfastes, directement (stress lié au manque de sommeil ou au sentiment d'isolement...) ou indirectement (hypertension artérielle, troubles du rythme cardiaque, surpoids, tabagisme...);

- la probabilité de cancers (notamment cancer du sein et cancer colorectal), en raison de la perturbation des rythmes circadiens et de l'affaiblissement des défenses immunitaires. Le travail de nuit est classé comme un risque cancérogène probable par l'Organisation Mondiale de la Santé;
- les femmes se trouvent exposées à des risques spécifiques liés à la grossesse, un lien étant établi avec retard de croissance intra-utérin, prématurité et risque de fausses couches. Le travail à pauses augmente le risque d'irrégularités des règles menstruelles;
- plus globalement, le travail de nuit est à l'origine d'une sur-fatigue, provoquant à long terme une usure prématurée de l'organisme et une dégradation de l'état de santé;
- les effets irréversibles et incapacitants du travail de nuit peuvent se faire sentir au-delà de la vie professionnelle.



Posez la question aux travailleurs en équipe et osez la discussion sur les conséquences du travail de nuit sur leur santé. Faites leur remplir le questionnaire afin qu'ils prennent conscience des conséquences (disponible sur le site www.accg.be dossier travail de nuit/outils).

Avec ces résultats, abordez le point en réunion de Comité PPT. Est-ce que l'employeur met bien tout en place pour éviter, voire alléger, les conditions de travail des travailleurs en équipes et de nuit?

2.2. SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les effets positifs:

- 😊 plus de temps libre en journée;
- 😊 supplément salarial souvent attractif;
- 😊 meilleure ambiance de travail et une plus grande solidarité entre travailleurs;
- 😊 présence hiérarchique moindre et plus d'autonomie.

Les effets négatifs:

- ☹️ contraintes horaires (travail le dimanche, durées de travail souvent plus longues);
- ☹️ contraintes organisationnelles,
- ☹️ exposition accrue à des pénibilités physiques ou contraintes de vigilance;
- ☹️ accès à certains services plus compliqué (services du personnel, médecin du travail, activités sociales, représentation du personnel...);
- ☹️ sentiment d'isolement renforcé par un manque de communication et d'information entre les équipes de jour et celles de nuit;
- ☹️ manque de reconnaissance professionnelle, comme si le travail de nuit ne présentait pas de difficultés spécifiques;
- ☹️ frein à l'évolution professionnelle des salariés de nuit ou en équipes en raison d'un accès moins aisé à la formation professionnelle.

2.3. SUR LA VIE SOCIALE ET FAMILIALE



Avant de partir travailler, je mets les enfants au lit et au retour, je les prépare pour l'école. Je les dépose et puis seulement, je peux essayer d'un peu récupérer. Pour les femmes, c'est une double journée: au boulot d'abord, à la maison ensuite.

Linda

- difficulté de partager des activités hors travail avec la famille et les amis;
- déphasage par rapport aux rythmes scolaires, activités ou aux temps de garde des enfants;
- impact sur la qualité des relations familiales et sociales.

- Conflit entre le besoin de récupérer physiquement et l'envie de participer à la vie domestique ou aux charges domestiques. Les femmes étant plus particulièrement confrontées à un cumul de contraintes.
- Véhicule personnel quasi indispensable, avec un risque accru d'accidents, dû au manque de vigilance induit par la fatigue.
- Pour les familles monoparentales, majoritairement des travailleuses, obligation de se synchroniser avec les activités de jour.

2.4. LIÉES À L'ÂGE



Quand je rentre du boulot, j'essaie de dormir un peu. Mais le sommeil de jour n'est pas vraiment réparateur. Moi, j'ai toujours le sentiment d'être fatigué depuis 10 ans. Et plus les années passent, plus ça devient difficile.

Alexandre

- La proportion de travailleurs postés reste stable jusqu'à 45 ans et diminue fortement par la suite, surtout après 55 ans, reflétant la difficulté d'adaptation à partir de cet âge au travail à horaires irréguliers.
- Après trois nuits de travail, les sujets âgés se montrent plus somnolents.
- Les effets préjudiciables du travail posté sur la santé augmentent avec l'âge. La période critique se situant en moyenne entre 40 et 50 ans
- En vieillissant, on éprouve de plus en plus de difficulté à dormir le jour.

2.5. SUR LES RISQUES D'ACCIDENT

Il est évident que les troubles de la vigilance augmentent les risques d'accident:

- ☑ La combinaison des réflexes plus lents, de la monotonie du travail, de la baisse de vigilance, plus particulièrement entre 2 h à 4 h du matin, favorisent la survenue d'accidents.
- ☑ Le travail à horaires irréguliers entraîne une fatigue démesurée par rapport au travail effectué, un trouble des perceptions sensorielles et de la coordination motrice, une dégradation des capacités de réflexion et un allongement du temps de réaction.
- ☑ Des études prouvent l'existence de micro-sommeils, yeux ouverts pouvant durer jusqu'à 7 secondes, expliquant la gravité des accidents nocturnes dans l'industrie et les transports. Les accidents de travail sont majoritairement imputables à des erreurs humaines dues à un sommeil insuffisant.

Les accidents de travail sont 2 fois plus fréquents la nuit que le jour:

- ☑ Être somnolent multiplie par 8,2 le risque d'accident.
- ☑ Dormir moins de 5 heures multiplie par 2,7 le risque d'accident.
- ☑ Conduire entre 2 et 5 h du matin multiplie par 5,6 le risque d'accident.

Des exemples

1912 Le naufrage du Titanic, le 14 avril 1912 à 3h00 du matin.

1979 L'accident de la centrale nucléaire de Three Mile Island (USA), le 28 mars 1979 à 4 h00.

1984 Catastrophe de Bhopal, dans la nuit du 2 au 3 décembre 1984.

1986 Le rapport sur les causes de l'explosion de la navette spatiale Challenger indique que « les heures excessives de travail avaient été à l'origine d'une perturbation des performances et d'erreurs décisives de jugement lors de situations critiques ».

1986 L'accident de la centrale nucléaire de Tchernobyl, survenu de nuit, est certes dû à une série d'erreurs humaines très probablement aggravées par des décisions inadaptées liées au manque de sommeil.

1989 Naufrage de l'Exxon Valdez; le pétrolier avait longuement dévié de sa route car les membres de l'équipage n'avaient pas respecté leur besoin de sommeil. Ce naufrage fut notamment à l'origine de la modification de la législation maritime internationale sur le temps de repos obligatoire.

Le risque d'accidents ou de blessures augmente de 30% du poste du matin au poste du soir. Au cours d'une nuit de travail, le risque augmente étonnamment à la 2ème heure et de manière plus prévisible entre 3 et 4 h du matin.

Le risque d'accidents s'accroît au cours des nuits successives d'un même shift (passant de 6% à la 2ème nuit à 36% lors de la 4ème). Le risque d'accident augmente également en fonction de la durée de la journée de travail et de manière exponentielle après la 5ème heure.

Les travailleurs postés risquent plus de provoquer un accident de roulage: 41% reconnaissent s'endormir au volant, contre 28% des travailleurs à horaires réguliers.

Comment réduire les inconvénients du travail posté?



- Réduire au maximum le travail de nuit permanent.
- Réduire au maximum les séquences de factions de nuit.
- Le déficit en sommeil s'accumule après plusieurs postes de nuit successifs. Les rotations rapides de poste permettent de varier les horaires de repos et de sauvegarder les contacts sociaux. Les études considèrent qu'il ne faudrait pas faire plus de trois à quatre jours consécutifs.
- Eviter le passage direct d'un poste précédent. Le passage direct entre un poste d'après-midi qui finit à 22h à un poste du matin qui commence à 6h ne laisse bien entendu pas suffisamment de temps pour les déplacements, les repas et le sommeil.

3. LA RÉGLEMENTATION

TRAVAIL DE NUIT = tout travail effectué entre 20h et 6h du matin.

TRAVAIL POSTÉ = l'organisation du travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme, y compris le rythme rotatif, et qui peut être de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines.

3.1. EN BELGIQUE

En Belgique, l'interdiction du travail de nuit est le principe général. Un employeur ne peut donc pas occuper les travailleurs entre 20h le soir et 6h le matin, sauf dérogations.

Quand un employeur veut introduire le travail de nuit, il doit faire deux choses:

- d'abord examiner si une dérogation est prévue par la législation;
- si oui, suivre les procédures prévues pour l'introduction d'horaires de travail comportant des prestations de nuit.

Analyse du risque: les responsabilités patronales

Tout travail de nuit ou posté, de quelque nature qu'il soit, comporte des risques pour le bien-être du travailleur. Ces risques sont dits inhérents au travail de nuit. Il s'agit d'une activité à risque défini qui nécessite une surveillance de santé périodique.

- Analyser des facteurs de multiplication des risques pour la santé (bruit, manutention manuelle de charge, exposition à certains agents chimiques ou biologiques...). De telles activités, ou d'autres encore, peuvent provoquer ou accroître des tensions physiques et mentales, du fait qu'elles sont pratiquées la nuit.
- Identifier les risques de la diminution de la vigilance du travailleur engendrée par certaines activités (substances neurotoxiques, de gaz, ou de produits qui contiennent des solvants (peintures), exécution de tâches monotones et identiques, ou sous un éclairage insuffisant, ou sans la présence de collègues, travail cadencé, ou qui exige une attention soutenue (gardiens de bâtiments, vol sur de longs courriers...).

L'employeur doit donc tenter de réduire les facteurs de risques collectifs, environnementaux et individuels afin d'éviter une accumulation de risques. L'employeur doit soumettre les mesures qu'il compte prendre à l'avis préalable du Comité pour la prévention et la protection au travail, et ces mesures doivent aussi faire partie du plan global de prévention.

La surveillance de santé des travailleurs de nuit et en équipe

L'Arrêté Royal du 16 juillet 2004 transpose la directive 93/104/CE du Conseil de l'Union Européenne concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail qui concerne la protection en matière de sécurité et de santé des travailleurs de nuit et postés.

3.2. EN EUROPE

En ce qui concerne le travail de nuit, la législation européenne contredit les exigences de base de la prévention. Celle-ci suppose une approche hiérarchisée où la priorité est donnée à l'élimination des risques. Quand il s'agit du travail de nuit, au contraire, l'approche législative européenne se limite à une simple politique d'accompagnement. La directive européenne sur le temps de travail (directive 2003/88/CE) prévoit simplement que la durée du travail de nuit ne devrait pas dépasser 8 heures au cours d'une période de 24h, que les travailleurs de nuit soient soumis à une surveillance de la santé et, qu'en cas de problème de santé reconnu, un transfert vers un travail de jour soit prévu si « c'est possible ».

Une approche préventive cohérente consisterait plutôt à interdire le travail de nuit à l'exception des activités pour lesquelles il est inévitable pour des raisons sociales (par exemple, fonctionnement des hôpitaux, de services d'urgence, etc...) ou pour des impératifs techniques (industrie en process, installations exigeant une surveillance permanente, etc.). L'approche suivie dans la pratique est nettement moins restrictive. Elle répond, dans de nombreuses situations, à la volonté de maximiser les profits en allongeant la durée d'utilisation des équipements et des infrastructures.

Comment améliorer la surveillance de santé?



Outre l'évaluation de santé préalable, les travailleurs sont soumis à l'évaluation de santé périodique qui a lieu tous les trois ans. Elle peut toutefois avoir lieu tous les ans si le Comité le demande ou si les travailleurs sont âgés de 50 ans ou plus et qu'ils le demandent.

Avant le début de l'occupation, l'employeur doit soumettre le jeune qui effectuera un travail de nuit à une évaluation de santé préalable. Ce jeune doit en outre être soumis tous les ans à une évaluation de santé périodique.

Une travailleuse enceinte qui accomplit un travail de nuit peut demander, dans des circonstances précises, à ne plus prester de travail de nuit.

PARTIE II

POURQUOI LE TRAVAIL DE NUIT A-T-IL LE VENT EN POUPE?



Grâce au programme de calcul du coût salarial, on arrive à prouver par $A + B$ que le travail en équipe et de nuit est devenu meilleur marché que le travail de jour. Or, en encourageant de la sorte ce type de travail, le gouvernement fait fausse route. Il passe sous silence un aspect essentiel: le caractère nocif pour la santé des travailleurs. Que faire? Informer les collègues et réclamer le changement.

Herman, secrétaire fédéral Centrale Générale-FGTB

COMPRENDRE L'EXONÉRATION DU PRÉCOMPTE PROFESSIONNEL

La Belgique a toujours été pionnière en matière de promotion des formes de travail flexible comme le travail de nuit et en équipes. Toujours dans l'optique d'augmenter la productivité.

Depuis le début des années 2000, un nouvel argument a fait son apparition. Le travail de nuit et en équipes devient moins cher pour les employeurs. Sans la moindre contrepartie en matière de création d'emploi ou d'amélioration des conditions de travail par exemple. Le seul argument avancé est que le travail en Belgique est encore trop cher par rapport aux pays voisins.

L'ASCENSION FULGURANTE DES RÉDUCTIONS DE PRÉCOMPTE PROFESSIONNELS

Aujourd'hui, nous constatons que dans de nombreux cas, le travail en équipes est moins cher que le travail de jour.

Quel est alors l'intérêt pour une entreprise de multiplier ses lignes de production si sur une même ligne, elle peut faire travailler des ouvriers 24h/24 et que cela lui coûte moins cher? Ici, la santé des travailleurs fait encore moins le poids.

En 2004, le gouvernement Verhofstadt II (VLD / MR & SP.a / PS) a décidé d'instaurer l'exonération du versement d'une partie du précompte professionnel pour les entreprises appliquant le travail de nuit ou en équipes. Il s'agissait initialement d'une exonération du versement de 0.5% du précompte professionnel dû.

Le précompte professionnel est en fait un acompte sur nos impôts. Chaque mois, l'employeur retient ce précompte professionnel sur notre salaire brut et le verse au fisc.

L'employeur retient alors la totalité du précompte professionnel de notre salaire brut, mais il ne doit plus le verser dans son entièreté au gouvernement. Il peut garder une partie de ce précompte professionnel retenu.

Comment ça marche?

Salaire brut	2.000 €
Cotisation travailleurs ONSS	- 282,31 €
Salaire imposable	= 1.717,69 €
Précompte professionnel (isolé)	- 332,29 €

L'employeur doit en principe verser 332,29 € de précompte professionnel au gouvernement!

Il peut cependant garder une partie:

Exonération versement précompte professionnel	= 1% x 1.717,69 €
Précompte professionnel à verser	= 332,29 € - 17,18 € = 315,11 €

L'employeur gagne 17,18 € par mois. Sans rien en contrepartie!

Le gouvernement Verhofstadt II a par la suite élargi l'exonération du versement. A partir du 1/7/2005, l'exonération du versement a été augmentée à 2,5% du salaire imposable. A partir du 1/1/2006, l'exonération a été portée à 5,63% du salaire brut.

Après un accord au sein du Groupe des 10 en 2006, l'exonération du versement a été augmentée à partir du 1/4/2007 jusqu'à 10,7% du salaire imposable.

A partir du 1/7/2009, l'exonération du versement a alors été augmentée à 15,6% du salaire imposable.

En outre, une exonération plus importante a été instaurée pour les entreprises appliquant un régime de travail à feu continu, et ce à partir du 1/1/2014. Il y avait cependant une obligation d'occupation d'au moins un tiers du temps de travail en régime de travail posté ou de nuit. Pour un travailleur qui est par hasard occupé une seule fois dans un système de travail de nuit ou en équipes, l'exonération ne s'applique pas.

Et toujours pas de contrepartie.

DES AVANTAGES TOUJOURS PLUS GRANDS ET DE MOINS EN MOINS DE RÈGLES CONTRAIGNANTES

Le gouvernement Michel a décidé d'augmenter l'exonération du versement en 2016. Depuis le 1er janvier, l'exonération pour le travail en équipes s'élève à 22,8%. Pour un travailleur en feu continu, il ajoute encore 2,2% et l'exonération s'élève à 25%.

Depuis l'instauration de la dispense de transfert du précompte en 2004, l'exonération a sensiblement augmenté.

	E ^{ise} avec travail de nuit/équipe sans feu continu	Extra pour entreprises en feu continu	E ^{ise} en feu continu avec travail de nuit/équipe
2004	0,5%		
2005	1,0%		
2005	2,5%		
2006	5,6%		
2007	10,7%		
2009	15,6%		
2014	15,6%	+2,2%	17,8%
2016	22,8%	+2,2%	25%

On constate que l'employeur peut garder pour lui une part de plus en plus grande de notre précompte professionnel.

En 2015	jour	sans feu continu	feu continu	En 2016	jour	sans feu continu	feu continu
Salaire brut	2.000 €	2.000 €	2.000 €		2.000 €	2.000 €	2.000 €
Cotisation travailleurs ONSS	282,31 €	282,31 €	282,31 €		282,31 €	282,31 €	282,31 €
Salaire imposable	1.717,69 €	1.717,69 €	1.717,69 €		1.717,69 €	1.717,69 €	1.717,69 €
Précompte professionnel (isolé)	332,29 €	332,29 €	332,29 €		332,29 €	332,29 €	332,29 €
Exonération versement précompte prof.	0 €	267,96 €	305,75 €		0 €	391,63 €	429,42 €
Précompte professionnel à verser	332,29 €	64,33 €	26,54 €		332,29 €	-59,34 €	-97,13 €
Gain employeur	0 €	267,96 €	305,75 €		0 €	391,63 €	429,42 €

Notons que l'exonération du versement dont l'employeur bénéficie est en réalité plus importante que le précompte professionnel qui aurait dû être payé pour ce travailleur. L'employeur peut malgré tout garder la totalité de l'exonération. Il peut la déduire des cotisations dues pour les autres travailleurs. Puisque l'employeur paie l'ensemble des cotisations pour tous ses travailleurs en une seule fois, il peut simplement déduire l'exonération. Cet arrangement n'est pas prévu dans la législation, mais dans les faits, il est appliqué.

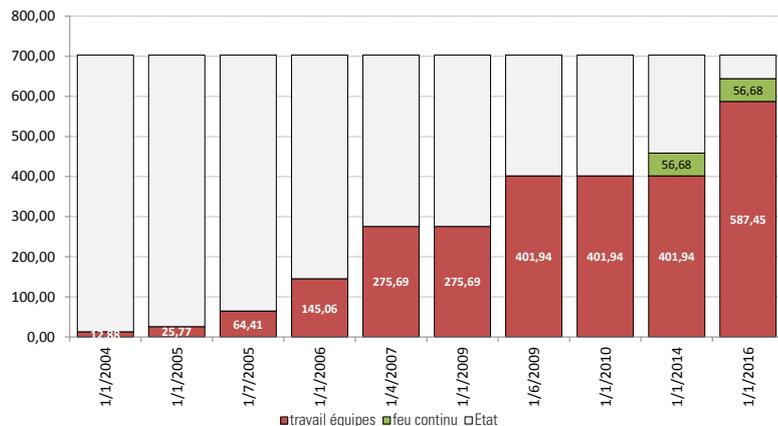
AVANTAGE PLUS IMPORTANT EN FONCTION DU STATUT DU TRAVAILLEUR - ISOLÉ, COHABITANT, ...

Et lorsque le travailleur a des enfants à charge, les cotisations patronales sont moins élevées. Ce qui signifie moins à exonérer pour l'employeur. Un employeur qui sait compter pourrait même en arriver à la conclusion qu'il est plus avantageux d'engager des travailleurs sans enfants.

Tout cela fait que l'employeur ne doit plus verser une part croissante de nos cotisations patronales qu'il peut garder, sans la moindre contrepartie.

LE TRAVAIL EN EQUIPES MOINS CHER QUE LE TRAVAIL DE JOUR

Le tableau ci-dessous montre l'évolution de l'exonération du versement des cotisations patronales:



Il s'agit d'un isolé ou d'une famille avec deux revenus. Le salaire mensuel brut s'élève à 3.000 €.

Pour cette personne, l'employeur doit garder un précompte professionnel de 703,07 € (pour un isolé, le précompte professionnel sera un peu plus bas, mais nous n'en avons pas tenu compte ici).

En 2004, l'employeur bénéficiait d'une exonération de versement de 12,88 €. L'employeur devait alors encore verser 690,19 € à l'État. En 2016, l'exonération a grimpé jusqu'à 644,13 €. L'employeur ne doit plus verser à l'État que 58,94 €.

Ce qui a pour conséquence que dans certains cas, le travail en équipes revient moins cher que le travail de jour. C'est particulièrement le cas pour le travail en équipes durant la semaine. C'est ce que nous constatons dans certaines entreprises. Les employeurs ne veulent plus engager du personnel pour travailler durant le jour mais exclusivement pour travailler en équipes. Ou pire, certains employeurs de secteurs où le travail de nuit n'existait pas, par absence de nécessité, découvrent aujourd'hui les avantages financiers du travail en équipes et modifient leur organisation du travail dans ce sens.

L'exonération du versement a également pour autre conséquence que les recettes de l'Etat diminuent. Selon le bureau du Plan, cette mesure coûte depuis 2009 environ 14 milliards €. Le gouvernement a donc 14 milliards € de recettes en moins, sans la moindre contrepartie.

(les montants pour la période 2016-2019 sont encore des estimations)

	Coût des subsides travail nuit/équipes (en millions)
2009	748
2010	915
2011	995
2012	1.000
2013	1.032
2014	1.065
2015	1.228
2016	1.728
2017	1.763
2018	1.797
2019	1.832
	14.102

CONCLUSION: PATRONS GÂTÉS – TRAVAILLEURS HONTEUSEMENT PÉNALISÉS

On peut dire que le travailleur a une triple pénalité puisqu'il perd une partie du précompte professionnel qui aurait dû financer des initiatives de l'État. Il est appelé à combler les trous des caisses de l'État et troisièmement, chaque jour qu'il preste en travail d'équipes ou de nuit nuit gravement à sa santé.

Les manques à gagner pour le gouvernement doivent bien entendu être compensés d'une manière ou d'une autre. Il vous faudra donc travailler un peu plus longtemps avant de partir à la retraite, la TVA et les accises sur vos biens de consommation augmenteront quelque peu et on coupera dans votre sécurité sociale.

Le gouvernement et les employeurs nous racontent cependant que cette mesure crée de l'emploi et donc davantage de revenus pour le gouvernement. Quant à savoir si ces emplois ont effectivement été créés ou si des emplois de qualité ont vu le jour, c'est tout sauf clair.

En effet, à chaque augmentation de l'exonération du versement, on nous rabat les oreilles à grand coups d'estimations. Par la suite, il s'avère à chaque fois qu'il n'est pas possible d'évaluer le nombre d'emplois réellement créés grâce à cette mesure et combien auraient de toute façon vu le jour, y compris sans cette mesure.

Quoi qu'il en soit, il est clair qu'il s'agit d'une mesure chère et peu efficace. Les employeurs reçoivent en fait un chèque en blanc, sans contrepartie. Cela ressemble presque à une subvention des bénéficiaires! Et cela depuis plus de 10 ans et toujours crescendo!

C'est d'autant plus cynique lorsque l'on sait que le travail de nuit et en équipes est particulièrement malsain. Les travailleurs de nuit ou en équipes de longue durée subissent un impact particulièrement négatif pour la santé, tel qu'il a été expliqué dans la première partie de la présente brochure.

PARTIE III

LES OUTILS SYNDICAUX, AU BOULOT!

1. RÔLE DU CPPT

1.1. DANS LA POLITIQUE COLLECTIVE DU BIEN-ÊTRE

La situation de travail spécifique des travailleurs de nuit, qui provoque toutes sortes de désagréments, nécessite une analyse des risques spécifique, dont les résultats détermineront les mesures de prévention à appliquer par l'employeur de manière à assurer le bien-être des travailleurs au travail.

1.2. L'ANALYSE DE RISQUES OBLIGATOIRE

Comme déjà mentionné, tout travail de nuit ou posté, de quelque nature qu'il soit, comporte des risques pour le bien-être du travailleur, du fait qu'il est exécuté la nuit.

Ces risques sont dits inhérents au travail de nuit. Tout travail de nuit ou posté est donc considéré comme une activité à risque défini.

En plus de ces risques liés au travail de nuit ou posté, certaines activités comportent elles-mêmes des risques particuliers. C'est le cas par exemple de la manutention de charges, d'un travail qui expose les travailleurs au bruit, ou à certains agents chimiques ou biologiques. De telles activités, ou d'autres encore, peuvent provoquer ou accroître des tensions physiques et mentales, du fait qu'elles sont pratiquées la nuit. Il y a donc une potentielle accumulation de risques.

L'analyse des risques, l'inventorisation ainsi que l'évaluation doivent toujours se faire en concertation avec les travailleurs concernés et leurs représentants. Outre l'inventaire des risques potentiels dont il est question ci-dessus, il importe d'attribuer aux risques un degré de gravité afin de planifier et de prendre, à court et long termes, des mesures visant à prévenir l'exposition auxdits risques. La discussion sur l'évaluation des risques doit avoir lieu au CPPT et constitue un point d'attention permanent au niveau de la politique de bien-être des entreprises.



L'analyse des risques du travail de nuit et posté a-t-elle déjà été réalisée et s'est-on inquiété, d'une part, des risques propres au poste de travail et, d'autre part, des risques spécifiques au travail posté et de nuit?

Le CPPT a-t-il été associé à la discussion sur l'analyse des risques?

1.3. LES MESURES PRÉVENTIVES À PRENDRE

Lorsque l'analyse des risques a révélé que des activités susceptibles de provoquer une accumulation de risques étaient effectivement exercées, l'employeur doit prendre les mesures de prévention suivantes:

- application de la surveillance de santé adaptée aux risques constatés;
- aménagement des postes de travail en fonction de critères ergonomiques: agir notamment sur les conditions d'environnement du travail (assurer un éclairage adéquat et suffisant, éviter des conditions de travail uniformes), prévoir des changements d'activités, adapter les processus de travail...;
- réduire les risques particuliers et les tensions physiques ou mentales en tenant compte des risques inhérents au travail de nuit: prévoir une rotation des tâches, tenter d'enrichir les tâches monotones, fournir des supports d'information adéquats (améliorer la détectabilité des signaux), éviter d'exiger une attention soutenue sur une trop longue période, équilibrer la charge de travail selon les caractéristiques des travailleurs, accorder un plus grand degré d'autonomie, établir des objectifs à atteindre, réduire au niveau le plus bas possible l'exposition aux agents chimiques, physiques ou biologiques...

L'employeur doit donc tenter de réduire les facteurs de risque collectifs, environnementaux et individuels afin d'éviter une accumulation de risques.

L'employeur doit soumettre les mesures qu'il compte prendre à l'avis préalable du Comité pour la prévention et la protection au travail, et ces mesures doivent aussi faire partie du plan global de prévention.



La totalité des mesures de protection collective et individuelle possibles ont-elles été présentées et abordées en CPPT? Les représentants des travailleurs ont-ils pu donner leur avis sur les diverses propositions? A-t-on tenu compte de leurs remarques et objections lors du choix des mesures? ...

Quels étaient les arguments de l'employeur pour ne pas prendre en compte les recommandations du CPPT?

Des mesures ont-elles été choisies à court et long terme et, si nécessaire, planifiées à plus long terme via intégration dans le plan annuel d'action ou le plan global de prévention?

1.4. RÔLE DU CPPT DANS LA SURVEILLANCE SANTÉ

Tous les travailleurs de nuit et travailleurs postés sont soumis à la surveillance de santé, parce qu'ils exercent une activité à risque défini. L'évaluation de santé préalable doit tenir compte de la compatibilité des caractéristiques individuelles du candidat ou du travailleur avec tous les risques liés au travail de nuit. Pour les travailleurs de nuit ou postés qui sont uniquement exposés aux risques inhérents au travail de nuit: outre l'évaluation de santé préalable, ces travailleurs sont soumis à l'évaluation de santé périodique qui a lieu tous les trois ans.



Le CPPT peut demander d'adapter la périodicité et de passer à un examen annuel. Pour ce faire, n'hésitez pas à solliciter le soutien du conseiller en prévention - médecin du travail expert en risques pour la santé lié au travail.

Il est également loisible aux travailleurs de 50 ans et plus de demander un examen périodique plus fréquent.

Pour les travailleurs de nuit ou postés qui exercent une activité qui comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales, en plus des risques inhérents au travail de nuit: outre l'évaluation de santé préalable, ces travailleurs sont soumis à l'évaluation de santé périodique, une fois par an.



Veillez à ce que tous ces travailleurs aient l'occasion, une fois par an, de s'entretenir avec le conseiller en prévention – médecin du travail au sujet des effets éventuels du travail de nuit sur leur santé. Vous avez droit à cette information au CPPT.

Le contenu de l'évaluation de santé périodique comprend les prestations générales, et aussi des examens dirigés, qui consistent en un dépistage des effets précoces et réversibles des dommages liés au travail de nuit et posté, qui peuvent être les troubles du sommeil, les troubles neuropsychologiques, les affections gastro-intestinales et cardio-vasculaires, et la fatigue physique. Les autres examens médicaux de prévention s'appliquent également, le cas échéant, aux travailleurs de nuit et postés.

Les catégories spécifiques de travailleurs comme les jeunes, les stagiaires... ont droit à des moyens de protection complémentaires. Renseignez-vous auprès de votre permanent.



Les travailleurs de nuit et postés bénéficient-ils par définition du droit à un examen périodique effectué par le conseiller en prévention – médecin du travail? Dans la négative, une discussion s'impose à ce sujet en CPPT.

Outre les examens périodiques, le conseiller en prévention – médecin du travail doit annuellement dresser un compte-rendu des examens qu'il a fait passer aux travailleurs. Interrogez-le sur son constat collectif relatif aux effets du travail posté et de nuit sur la santé des travailleurs de l'entreprise.

En plus, chaque travailleur qui estime subir des conséquences des conditions de travail sur sa santé ou sur son bien-être au travail a le droit de demander une consultation spontanée auprès de son médecin du travail.



Veillez à ce que l'employeur informe tous les travailleurs et en particulier les travailleurs postés du droit à cette consultation spontanée du médecin du travail. L'employeur doit mettre à disposition les informations nécessaires afin que les travailleurs puissent directement contacter le médecin du travail.

2. RÔLE DU CE

Au conseil d'entreprise:

- Vous devez obtenir des informations et êtes en droit d'en demander davantage.
- Vous pouvez utiliser ces informations pour émettre tout type d'objection, doute, suggestion, conseil ou proposition.
- L'employeur est tenu de dire quelle suite il compte donner ou a donné aux questions, critiques, avis, propositions ou objections.
- Vous pouvez informer les collègues du soutien obtenu et de la politique qui est menée.

2.1. RÉCOLTER L'INFORMATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE

Les compétences du conseil d'entreprise sont régies en premier lieu par la Loi du 20 septembre 1948. Notamment l'article 15 de cette loi stipule que le conseil d'entreprise est compétent pour « donner son avis et formuler toute suggestion ou objection sur toute mesure qui pourrait modifier l'organisation du travail, les conditions de travail et le rendement de l'entreprise ».

Pour émettre des avis, suggestions, ou objections, il faut bien entendu disposer de l'information nécessaire. Le chef d'entreprise est également tenu de fournir les renseignements économiques et financiers.

La nature et le volume de ces renseignements ont été établis par l'AR du 27 novembre 1973. Les IEF sont notamment constituées d'un recueil d'information de base, devant comporter 10 « clés ». Il s'agit des 10 thèmes pour lesquels l'information est requise.

2.2. LES 10 CLÉS - AIDES PUBLIQUES

L'un de ces thèmes s'intitule « les aides publiques » (art. 13 de l'AR de 1973). L'employeur est tenu d'y fournir les informations relatives aux aides publiques dont il a bénéficié. Il s'agit de « toutes » sortes d'interventions de l'État, pas uniquement en provenance du gouvernement central, mais également des entités subalternes, telles que les provinces et communes.

Cela vise également les aides d'institutions publiques, telles que les sociétés pour le développement des régions, la Société fédérale d'investissement, etc. La nature de ces aides peut adopter plusieurs formes, telles que la subvention des taux d'intérêts, primes d'aide à l'emploi, primes fiscales, etc.

Au cours des dernières années, des aides publiques spécifiques ont été accordées de différentes manières et sous différentes dénominations.



En l'occurrence, il n'est pas toujours prévu explicitement que l'information nécessaire sur le nature et l'ampleur de ce soutien doit être communiquée au CE. Il en va ainsi pour la mesure de soutien en faveur du travail posté et de nuit. Dans le cas présent, la formulation 'information relative à la mesure du soutien' peut incontestablement être utilisée!

L'AR du 27 novembre a été revu par l'AR du 12 août 1981 qui règle clairement entre autres comment et quand le chef d'entreprise est tenu d'informer le CE sur la mesure de soutien dont il a bénéficié.

Le chef d'entreprise:

- Doit, dans le cadre de l'IEF annuelle, transmettre au CE un rapport écrit portant sur l'application, l'affectation et la répercussion dans l'entreprise des mesures d'encouragement fiscales et financières, y compris la réduction des cotisations ONSS. Il est également tenu de la commenter verbalement.
- Devra aussi fournir au CE, lors de l'information périodique donnée au minimum tous les trois, des renseignements écrits et verbaux à ce sujet.



Les membres du CE doivent disposer, au minimum, d'un délai de quinze jours pour examiner les documents.

2.3. COMMENT OBTENIR L'INFORMATION AU CE?

L'AR du 27 novembre 1973 prévoit que le chef d'entreprise doit veiller à ce que:

- les renseignements soient communiqués dans un langage compréhensible;
- les informations fournies soient cohérentes et comparables dans le temps (art. 30 & 31).

Astuce! L'IEF ne peut être limitée à une simple communication ou à la lecture des données. Il n'est également pas question de s'en tenir à un commentaire, mais bien d'engager une discussion approfondie sur ces informations à laquelle s'associent tous les membres du CE.

Au cours des réunions, les membres du CE ont la faculté de:

- prendre des notes;
- demander des informations complémentaires;
- poser des questions;
- formuler des critiques et des suggestions;
- émettre des opinions.



Pour assurer la continuité du dialogue, le chef d'entreprise indiquera, soit immédiatement, soit au cours de la réunion suivante, la suite qu'il entend donner ou qu'il a donnée aux questions, critiques, avis, suggestions ou objections formulés.

Si l'information économique et financière est communiquée, c'est parce qu'elle est indispensable étant donné que le CE a ' entre autres pour mission de donner un avis et de formuler toutes suggestions ou objections sur toutes mesures qui pourraient modifier l'organisation du travail, les conditions de travail et le rendement de l'entreprise.'.

L'information fournie au CE doit, de cette matière, porter sur les projets et mesures qui sont de nature à modifier les circonstances et les conditions dans lesquelles le travail est effectué au sein de l'entreprise.



Le CE est aussi habilité à formuler un avis ainsi que toute suggestion et objection concernant la situation existante.

3. LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

3.1. LA CCT 46 (RENDUE OBLIGATOIRE PAR AR DU 13/03/2011)

Volontariat

- Au moment de leur engagement, les travailleurs ne peuvent être insérés dans un régime de travail comportant des prestations de nuit que s'ils sont volontaires, sauf si leur formation professionnelle les destine à exercer un travail qui s'effectue généralement la nuit.
- Les travailleurs en service doivent être volontaires pour passer d'un régime de travail ne comportant que des prestations de jour à un régime de travail comportant des prestations de nuit, sauf si tous les travailleurs de l'entreprise ou d'une division de l'entreprise seront occupés dans un régime de travail comportant des prestations de nuit.

Raisons médicales et travailleurs âgés

- **Travailleurs âgés de moins de 50 ans** qui connaissent des problèmes de santé. Le médecin du travail communique à l'employeur et au travailleur la mesure d'écartement ou de mutation qu'il juge nécessaire. Le Comité pour la prévention et la protection au travail est informé par écrit.
- **Travailleurs âgés de 50 ans et plus** qui justifient d'une ancienneté de 20 ans dans un travail de nuit.
- **Travailleurs âgés de 55 ans et plus** qui peuvent justifier de 20 ans d'ancienneté dans un ou des régimes de travail considérés comme travail de nuit ont le droit de solliciter un travail dans un régime ne comportant pas de prestations de nuit, même s'ils ne peuvent invoquer aucune raison médicale.

3.2. LA PRIME DE PASSAGE À UN TRAVAIL PLUS LÉGER

Principe: un travailleur qui souhaite passer d'un travail lourd à un travail plus léger peut, sous certaines conditions, recevoir une prime de passage. Cette prime est octroyée par l'ONEM.

Conditions?

- Le passage du travail lourd au travail plus léger se fait à la demande du travailleur.
- Le passage se fait chez le même employeur.
- Le passage entraîne une perte de revenus.
- Le travailleur a moins de 50 ans à la date du passage.
- A la date du passage, le travailleur exerce un travail lourd depuis au moins 5 ans.
- La perte de revenus mensuelle doit s'élever à au moins 270.60 € bruts.

A combien s'élève la prime?

Le montant de la prime de passage et la période d'octroi de celle-ci dépendent de votre âge à la date du passage.

Age à la date du passage	Montant par mois	Période d'octroi
Moins de 55 ans	81,19 €	12 mois calendrier
A partir de 55 ans	108,24 €	24 mois calendrier
A partir de 58 ans	135,30 €	36 mois calendrier

Sur ces montants, un précompte professionnel de 10,09% est retenu.

PARTIE IV

LES PISTES SYNDICALES

En tant que syndicalistes, nous sommes toujours à la recherche d'outils qui permettent d'améliorer les conditions de vie et de travail de tout un chacun. Le paiement mensuel du salaire et le paiement globalisé des primes d'équipe des travailleurs sont certainement des pistes intéressantes, d'autant plus que ces mesures n'occasionnent pas de coût supplémentaire tout en améliorant nettement les cycles de travail et la sécurité financière de travailleurs.

1. LA GLOBALISATION DU SALAIRE MENSUEL

Quel est le principe de la globalisation salariale?

Le salaire n'est plus payé en fonction des prestations du mois mais bien sur l'ensemble des prestations effectuées sur une année.

De même, les primes peuvent être globalisées. Elles sont alors payées à l'identique chaque mois quels que soient les jours ou horaires prestés (équipes du matin, de l'après-midi ou de nuit).

Quels sont les avantages de ce système?

- ☑ Le salaire mensuel ne varie plus de manière significative. Les travailleurs peuvent mieux organiser leur vie (paiement de la maison, des charges, prévoir des vacances etc.).
- ☑ La prise de congés n'a plus d'influence sur le paiement du salaire et des primes d'équipe, le salaire reste le même.
- ☑ FINI la course aux primes et aux sursalaires: les équipes sont constituées de manière à ce que les cycles soient équilibrés pour tous les travailleurs. De ce fait, les créneaux horaires les plus lourds n'incombent pas toujours aux mêmes travailleurs. La santé de chaque travailleur est ainsi mieux préservée.
- ☑ De ce fait, il y a plus d'effectifs présents durant la semaine, dans les équipes du matin et de l'après-midi. Cela entraîne un meilleur équilibre des équipes mais également la fin de la course aux créneaux les plus rémunérateurs, ce qui a un impact positif sur le repos et la santé des travailleurs.
- ☑ Le travail administratif pour le paiement des salaires et des primes est grandement simplifié et le risque d'erreurs fortement diminué.

Exemple:

PAIEMENT MENSUEL DU SALAIRE (40h/semaine)

365 jours

- 104 weekends (soit 108 jours)

- 20 jours de congés annuels

= 241 jours à payer (jours fériés et RTT compris)

x 8 heures

= 1928 h / an

+ 2 h (pour compenser les années bissextiles)

= 1930 h

/ 12 mois

= 160,833 h / mois à payer

GLOBALISATION DES PRIMES D'ÉQUIPE

4 SEMAINES (21 jours travaillés)								
SEMAINE (15 jours)			SAMEDI (3 jours)			DIMANCHE (3 jours)		
5 jours M	5 jours PM	5 jours N	1 jour M	1 jour PM	1 jour N	1 jour M	1 jour PM	1 jour N
PRIMES D'ÉQUIPE EN%								
8% (5x8 = 40%)	8% (5x8 = 40%)	20% (5x20 = 100%)	18% (1x18 = 18%)	18% (1x18 = 18%)	50% (1x50 = 50%)	108% (1x108 = 108%)	108% (1x108 = 108%)	120% (1x120 = 120%)
TOTAL = 602% pour 21 jours								
→ 28,67% en moyenne par jour								
EN INCLUANT LES JOURS FÉRIÉS								
10 jours fériés								
$10 * 100 / (365/28) = 3,52\%$								
28,67% + 3,52%								
→ 32,19% en moyenne par jour, jours fériés inclus								

L'exemple ci-dessus ne tient pas compte de la prise de congés. La moyenne théorique augmentera ou baissera en fonction de la façon dont les congés sont planifiés.

En tant que négociateur, la CG tente de fixer une prime de poste globalisée qui est supérieure à la moyenne théorique.

La Centrale Générale-FGTB dispose de modèles de calcul pour vous aider. Ils sont disponibles sur notre site: www.accg.be.

2. PLUS D'ÉQUIPES POUR UN TRAVAIL PLUS HUMAIN

Le passage de 4 à 5 équipes rend bien souvent le travail plus humain.

Dans notre société, le week-end est généralement considéré comme (très) important sur le plan social. Devoir travailler le week-end (et surtout les nuits du week-end) est un des points faibles du travail en équipes.

Dans les régimes de quatre équipes avec une durée de service de huit heures, le travail peut être organisé d'une telle façon qu'un travailleur preste trois week-ends sur quatre et qu'il soit libre pendant un week-end entier (25%).

Il est possible d'augmenter le nombre de week-ends libres au moyen des jours RTT, mais les travailleurs qui sont occupés dans le régime de cinq équipes estiment qu'un système de deux week-ends sur cinq (40%) est facile.

Base: 42h/semaine -> 21 jours par 4 semaines (28 jours calendrier)

Cinq équipes: 33,6h/semaine -> 21 jours par 5 semaines (35 jours calendrier)

RÈGLES PRATIQUES POUR LES HORAIRES À FEU CONTINU

Il existe toute une kyrielle de possibilités pour rédiger les horaires et les faire varier.

L'expérience apprend que les préférences des gens sont plutôt divergentes. L'accoutumance joue également un rôle.

Nous faisons le point sur les principales astuces pour le feu continu:

- Il ne peut pas y avoir plus de cinq services de nuit consécutifs.
- Il faut toujours prévoir au moins 48 heures de repos après une série de services de nuit.
- Une période de repos d'au moins 2 fois 8 heures doit être prévue entre deux services consécutifs.
- Introduire six services consécutifs au maximum dans l'horaire.
- Les services faisant partie d'un horaire d'équipe: pas plus de 8 heures; dans des situations exceptionnelles, 9 heures au maximum.
- De bonnes règles en matière de pause et une cantine accommodée.
- Il est possible d'avoir (en moyenne) deux week-ends entièrement libres sur une période de cinq semaines.
- Rotation vers l'avant (M-PM-N) des services.



1. RÉGIME DE CINQ ÉQUIPES: 'GRILLE 5556' AVEC ROTATION RAPIDE ET RÉGULARITÉ MAXIMALE

Avantages de cette grille:

- grande régularité et prévisibilité pour le travailleur, son partenaire et sa famille
- plus de possibilités pour les tâches domestiques et familiales
- deux services de nuit de suite au maximum
- une période de repos de 24 heures au minimum
- de longues pauses entre une série de prestations

Exemples

Dans un régime de travail à feu continu, plusieurs variantes sont possibles. Le point de départ pour une bonne grille horaire est une rotation vers l'avant à cycle court.

5 SEMAINES	1	2	3	4	5
Lundi	M			N	PM
Mardi	M			N	PM
Mercredi	PM	M			N
Jeudi	PM	M			N
Vendredi	N	PM	M		
Samedi		N	PM	M	
Dimanche		N	PM	M	
Heures de travail	40	40	24	40	32

M = MATIN

PM = MIDI

N = NUIT

SEMAINE DE TRAVAIL MOYENNE:
33,6 HEURES

CYCLE: 5 SEMAINES

2. RÉGIME DE CINQ ÉQUIPES: 'GRILLE 343' PERMETTANT DE PROFITER DU WEEK-END DE MANIÈRE OPTIMALE

Avantages de cette grille:

- une bonne convergence entre le repos du week-end et les jours libres (2 week-ends entièrement libres par 5 semaines)
- périodes de prestation courtes
- trois jours libres après le service de nuit

5 SEMAINES	1	2	3	4	5
Lundi	M	PM			N
Mardi	M	PM			N
Mercredi	M			PM	N
Jeudi			M	PM	N
Vendredi		N	M	PM	
Samedi	PM	N	M		
Dimanche	PM	N	M		
Heures de travail	40	40	32	24	32

Inclure des week-ends libres dans les plans de roulement: il s'agit de préserver le week-end en raison de son importance familiale et sociale. Mais certaines formules de week-ends (2x12 heures, + 4 ou 8/15 jours) sont en train de faire leurs preuves.



Préférer la rotation vers l'avant des postes: la rotation vers l'avant, matin, après-midi, nuit est préférable pour le sommeil et le bien-être en général.

Les plans de roulement des postes devraient être aussi rythmés que possible: la régularité du roulement permet d'organiser son temps libre. Si des modifications doivent être apportées aux horaires normaux, il faudrait en informer les travailleurs le plus vite possible. Il semble également important de rester avec son équipe, d'éviter les changements imprévus, sources de stress, donc de fatigue supplémentaire.

Semaine	Lun.	Mar.	Merc.	Jeu.	Vend.	Sam.	Dim.	Lun.	Mar.	Merc.	Jeu.	Vend.	Sam.	Dim.
1 & 2														
3 & 4														
5 & 6														
7 & 8														
9 & 10														

Poste du matin

Poste de l'après-midi

Poste de nuit

Jour de congé

L'OCCUPATION MINIMUM = FREIN A UNE BONNE ORGANISATION

La difficulté d'avoir une occupation minimum quand l'effectif est trop réduit ou qu'il y a trop peu de rotations:

Il n'y a pas que le temps libre durant les week-ends qui compte.

Dans certains systèmes de rotation, il faut régulièrement recourir à des travailleurs pour effectuer des heures supplémentaires en cas de sous-effectifs (travailleurs malades).

En cas d'occupation minimale de quatre personnes et une équipe de cinq personnes, une seule personne peut être absente de manière planifiée (si personne n'est malade).

Un deuxième travailleur ne pourra pas prendre congé, parce que sinon l'occupation minimale n'est pas garantie.

Les employeurs essaient de prévoir le moins de travailleurs possible par équipe et l'occupation des équipes avoisine l'occupation minimale.



Il est important de vérifier si chaque travailleur de l'équipe parvient à prendre ses congés.

Toujours calculer le nombre de personnes qui sont nécessaires par équipe pour une occupation minimale. Vous pouvez retrouver le modèle de calcul sur le site Internet de la CG.

ANNEXES

1. FAITES LE TEST

Et vous, quelle est votre résistance face au travail de nuit? Pour le savoir, décrivez votre réaction dans les situations suivantes:

Utilisez l'échelle suivante:

0 = pas de risque de s'assoupir

1 = petite chance de s'assoupir

2 = possibilité moyenne de s'assoupir

3 = grande chance de s'assoupir

Situations	0	1	2	3
Assis en lisant				
En regardant la télévision				
Assis inactif en public (ex: théâtre, cinéma ou réunion)				
Comme passager en voiture pendant une heure sans arrêt				
Allongé l'après-midi pour faire la sieste si les circonstances le permettent				
Assis et en discutant avec quelqu'un				
Assis tranquillement après un repas sans alcool				
Dans une voiture, après quelques minutes d'arrêt lors d'un embouteillage				
Sous-total				
Total général				

RÉSULTAT



Vous avez **moins de 10 points**, votre vigilance est normale et votre besoin de sommeil aussi.



Vous avez **10 ou 11 points**, votre vigilance est insuffisante et vous avez une dette de sommeil.



Vous avez **12 points ou plus**, votre vigilance est insuffisante, vous avez une dette importante de sommeil.

2. POUR ALLER PLUS LOIN

- Le travail de nuit en 2012, E. Algava, Dares Analyses, n° 62, août 2014.
- Les risques du travail. Pour ne pas perdre sa vie à la gagner, Thébaud-Mony, P. Davezies, L. Vogel et S. Volkoff, Paris, La Découverte, 2015.
- <http://www.serv.be/stichting/kennisdocument/de-klok-rond-gezondheid-en-sociaal-leven-ploegenarbeid>
- La réglementation du travail de nuit et la réduction de ses inconvénients, décembre 2008.
<http://www.emploi.belgique.be/WorkArea/linkit.aspx?LinkIdentifier=id&ItemID=3798>
- VERNIEUWING VAN ROOSTERS, brochure du syndicat FNV sur le travail en équipes et de nuit, Augustus 2010.

FGTB
Centrale Générale
Ensemble, on est plus forts

Editeur responsable

Werner Van Heetvelde
La Centrale Générale-FGTB
rue Haute 26-28
1000 Bruxelles

Mars 2016

