

TRAVAIL

de NUIT et en ÉQUIPES



FGTB

Chimie

Ensemble, on est plus forts

FONDS DÉMOGRAPHIE

TRAVAIL DE NUIT ET EN ÉQUIPES, NOUS AVONS DES SOLUTIONS À PROPOSER !

Pour notre syndicat, l'humanisation du travail est une absolue priorité. C'est pourquoi le Fonds démographie a été créé sous l'impulsion de la FGTB Chimie. Depuis 2016, les entreprises versent annuellement 0,15 % de leur masse salariale dans ce fonds. Grâce à ces cotisations, il se voit doté de quelque 11 millions chaque année. Quelle que soit la taille — grande ou petite — de l'entreprise chimique, les employeurs et travailleurs peuvent conjointement mettre des projets sur pied pour améliorer les conditions de travail. Les frais encourus pour les ouvriers, employés et cadres sont pris en charge par le fonds.

Nous avons le plaisir de vous présenter cette brochure qui se focalise sur le travail de nuit et en équipes ainsi que sur l'évolution dans ce domaine tant en Belgique qu'en Europe. Nous nous penchons aussi sur notre secteur de la chimie et sur la qualité des emplois qu'il propose.

Nous attirons l'attention sur l'impact du travail de nuit et en équipes sur la santé.

Nous étudions la nécessité du travail de nuit et en équipes, ses aspects positifs et néfastes de même que ses conséquences sur la santé.

Enfin, nous mettons en avant des outils syndicaux pour humaniser davantage le travail de nuit et en équipes dans les entreprises.

Un grand nombre des mesures présentées dans cette brochure peuvent être financées par le Fonds démographie. Si vous avez des questions sur le financement ou sur le Fonds démographie en général, n'hésitez pas à contacter dany.vancauwenbergh@accg.be

Nous vous renvoyons aussi vers le site web paritaire du Fonds démographie :

➔ www.fondsdemographie.be

Et vers notre propre site web :

➔ www.accg.be/fondsdemographie

Fraternellement,

Andrea Della Vecchia
FGTB Chimie

INDEX

ANALYSE

1	TRAVAIL DE NUIT ET EN ÉQUIPES	9
1.1	Travail en équipes en Belgique et la moyenne européenne	10
1.2	Travail en équipes à l'échelle européenne : % maximum et minimum	10
1.3	Travail de nuit en Belgique et moyenne européenne : travail de nuit occasionnel ?	10
1.4	Travail de nuit en Belgique et moyenne européenne : travail de nuit habituel ?	11
1.5	Travail de nuit et en équipes dans la chimie	11
1.6	Conclusions	12
2	HUMANISATION DU TRAVAIL DANS LA CHIMIE ?	14
2.1	Quel est le degré de faisabilité dans la chimie ?	14
2.2	Les statistiques de faisabilité dans la chimie	14
2.3	Les limites de la flexibilité ont-elles été atteintes ?	19

3 TRAVAIL DE NUIT ET EN ÉQUIPES : CADEAUX FISCAUX POUR LES EMPLOYEURS 21

- 3.1 De 0,5 % à 25 % de dispense de versement du précompte professionnel 21
- 3.2 Le travail de nuit et en équipes en semaine coûte moins cher que le travail de jour ! 23
- 3.3 La Cour des comptes est particulièrement critique 23

4 LE BESOIN ET LES AVANTAGES ET INCONVÉNIENTS DU TRAVAIL EN ÉQUIPES 24

- 4.1 Besoin du travail de nuit et en équipes 24
- 4.2 Le travail de nuit et en équipes a de nombreux inconvénients 24
- 4.3 Le travail de nuit et en équipes a aussi quelques avantages 25
- 4.4 Conséquences sur la santé 25

SOLUTIONS

5 RÉGLEMENTATION TRAVAIL DE NUIT ET TRAVAIL EN ÉQUIPES 31

- 5.1 Qu'est-ce que le travail de nuit et le travail en équipes ? 31
- 5.2 L'analyse des risques – responsabilité patronale 32
- 5.3 La surveillance de santé des travailleurs de nuit et en équipes 32
- 5.4 Législation européenne 32
- 5.5 Rôle du CPPT en matière de politique de bien-être 33
- 5.6 Rôle du CPPT dans la surveillance de santé 34
- 5.7 Modifications récentes en matière de surveillance de santé périodique 35
- 5.8 Mesures d'accompagnement et CCT 46 36
- 5.9 Mesures d'accompagnement prévues dans l'accord sectoriel de la chimie 2019-2020 38
- 5.10 Emplois de fin de carrière et RCC 39

6 VERS DAVANTAGE D'HUMANISATION DU TRAVAIL DE NUIT ET EN ÉQUIPES VIA LE FONDS DÉMOGRAPHIE 41

- 6.1 Domaine d'action travail 41
 - A. Diminution du temps de travail 41
 - B. Embauches supplémentaires 41
 - C. Humanisation du travail en équipes 42
 - D. Une humanisation du régime de 4 équipes à feu continu en passant à 5 équipes 46
 - E. D'un emploi lourd à une fonction plus légère avec compensation financière pour la perte de salaire 47
- 6.2 Domaine d'action santé 48
 - A. Informations et conseils en matière de santé 48
 - B. Nourriture et boissons 48
 - C. Bouger 49
 - D. Sommeil 50
 - E. Stress, burn-out et ergonomie 51
 - F. Adaptations des lieux de travail 51
 - G. Coaching 52
 - H. Nourriture et boissons plus saines 52
 - I. Contrôles médicaux 52
 - J. Bouger davantage, arrêter de fumer, consommer de l'alcool avec modération, manger sainement et se relaxer suffisamment 53
- 6.3 Domaine d'action compétences 53
- 6.4 Domaine d'action politique de carrière 54
 - A. Coaching et entretiens de carrière 54
 - B. Meilleure combinaison travail-famille 54

CONCLUSIONS

57

BIBLIOGRAPHIE 58

ANALYSE

1 TRAVAIL DE NUIT ET EN ÉQUIPES

Qu'en est-il du travail de nuit et en équipes en Belgique et en Europe ? Le travail en équipes est-il très fréquent en Belgique ou non ? Quelle évolution constatons-nous ? Comment l'expliquer ? Pour le savoir, nous nous référons à des études récentes de juin 2019, fournies plus spécifiquement par :

- ⊙ Eurostat,
- ⊙ Statistics Belgium EFT, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt Werk).

Si dans les enquêtes référence est faite au travail en équipes, il faut entendre par là :

- ⊕ une organisation du travail dans laquelle plusieurs équipes se succèdent au même poste de travail et effectuant les mêmes manipulations ;
- ⊕ le transfert du travail d'une équipe à une autre ;
- ⊕ un régime de travail comptant 2, 3, 4 ou plus d'équipes successives ou un système d'horaires coupés (ex. le tôt et le tard).

1.1 Travail en équipes en Belgique et la moyenne européenne

Région	2002	2005	2008	2011	2015	2016	2017	2018
Région flamande	9,8	9,9	9,3	8,6	7,2	8,2	8,1	8,3
Région wallonne	8,5	7,9	7,4	6,2	5,9	6,1	5,7	6,4
Région Bruxelles-Capitale	4,2	4,6	4,3	4,7	4,2	3,3	3,4	4,1
Belgique	9,0	8,8	8,3	7,5	6,5	7,1	7,0	7,4
UE-28	0,0	0,0	0,0	17,7	18,4	18,6	18,3	18,3
UE-15	0,0	0,0	0,0	15,5	16,2	16,4	16,1	16,1

% par rapport à l'emploi global - Source : Eurostat en Statistics Belgium EFT, Eurostat LFS.

1.2 Travail en équipes à l'échelle européenne : % maximum et minimum

Pays	2002	2005	2008	2011	2015	2016	2017	2018
Croatie	33,1	31,8	31,1	34,6	35,4	38,7	38,0	37,5
France	9,6	8,3	7,9	7,3	7,2	6,8	6,5	6,4

% par rapport à l'emploi global - Source : Eurostat en Statistics Belgium EFT, Eurostat LFS.

1.3 Travail de nuit en Belgique et moyenne européenne : travail de nuit occasionnel ?

Eurostat a recensé le nombre de travailleurs dans l'UE qui, entre l'âge de 15 et 64 ans, effectuent **occasionnellement** du travail de nuit. Il représente un pourcentage par rapport à l'emploi global.

	2009	2015	2016	2017	2018
Union européenne - 28 états membres	7,7	7,8	7,9	8,0	7,9
Union européenne - 15 états membres (1995-2004)	6,9	6,9	7,0	7,2	7,1
Belgique	8,3	8,8	8,8	8,6	8,4

% par rapport à l'emploi global

1.4 Travail de nuit en Belgique et moyenne européenne : travail de nuit habituel ?

Eurostat a recensé le nombre de travailleurs dans l'UE qui, entre l'âge de 15 et 64 ans, effectuent **habituellement** du travail de nuit. Il représente un pourcentage par rapport à l'emploi global.

	2009	2015	2016	2017	2018
Union européenne - 28 états membres	7,2	6,1	6,1	5,4	5,4
Union européenne - 15 états membres (1995-2004)	7,7	6,5	6,4	5,6	5,6
Belgique	4,4	3,3	3,2	3,3	3,0

% par rapport à l'emploi global

1.5 Travail de nuit et en équipes dans la chimie

Au niveau régional, belge et européen, il n'existe pas de statistiques récentes concernant le travail de nuit et en équipes par secteur. L'emploi dans le secteur de la chimie en Belgique a augmenté pour atteindre les 90.778 postes de travail en 2018. Sur une période de 3 ans, 2.500 nouveaux emplois ont été créés. Logiquement, le secteur a également enregistré une augmentation du travail de nuit et en équipes.

Dans son Observatoire de la qualité du travail de la *Stichting Innovatie en Arbeid* (Fondation flamande pour l'Innovation et le Travail), nous trouvons des chiffres sur le travail de nuit dans la chimie en Flandre.

Résultats : 21,3 % des travailleurs de la chimie effectuent régulièrement des prestations de nuit (c.-à-d. entre 23h et 5h). Ce pourcentage sectoriel est nettement supérieur au chiffre de référence pour le marché flamand de l'emploi (13,5 %).

- ⊙ Pour 4,3 % des personnes occupées dans la chimie, il s'agit d'1 à 2 prestations de nuit par mois.
- ⊙ Pour 16 %, de 3 à 10 par mois.
- ⊙ Pour 1 %, de plus de 10 par mois.

La FGTB Chimie souhaite disposer de plus de données chiffrées concernant les travailleurs de nuit et en équipes.

- ⊕ Dans les différentes branches de la chimie, combien de personnes travaillent la nuit ou en équipes ? Quelle est l'évolution et quelle proportion selon l'âge ?
- ⊕ Quelles sont les formes de travail en équipes ?
- ⊕ Quels sont les régimes d'équipes les plus courants ?
- ⊕ Motifs de l'abandon du travail de nuit et en équipes ?
- ⊕ Quid pour les personnes obligées de quitter le travail en équipes ? Sont-elles reclassées ou doivent-elles partir de l'entreprise/ du secteur ?
- ⊕ Etc.

1.6 Conclusions

- ⊕ **De 2009 à ce jour, le travail de nuit a globalement baissé en Belgique.**

Selon les chercheurs, c'est le résultat d'une réduction de l'emploi dans l'industrie, où il y a traditionnellement plus de formes atypiques de travail.

- ⊕ **Le travail en équipes baisse jusqu'en 2015. Toutefois, de 2015 à 2018, le travail en équipes a augmenté de 0,8 %.**

C'est plus que probablement dû à l'augmentation des subsides accordés par le gouvernement et dont il sera question plus loin dans cette brochure, ainsi qu'à l'augmentation de l'emploi dans notre secteur.

- ⊕ **En Belgique, le travail de nuit est inférieur à la moyenne européenne.** Cela s'explique parce que :

- ⊕ nous avons des syndicats forts en Belgique. La législation et les conventions belges protègent aussi les travailleurs de ce type de travail ;
- ⊕ le travail de nuit est en principe interdit en Belgique ; son instauration n'est possible que via la conclusion de CCT ou via une procédure en commission paritaire sectorielle (à défaut de représentation syndicale dans l'entreprise).

- ⊕ **Suite aux processus de production continus, le travail de nuit et en équipes dans l'industrie chimique est supérieur à la moyenne belge.**

2 HUMANISATION DU TRAVAIL DANS LA CHIMIE ?

2.1 Quel est le degré de faisabilité dans la chimie ?

Depuis 2004, la Fondation Innovation & Travail cartographie la faisabilité des emplois en Flandre au moyen d'une enquête écrite triennale à grande échelle. La dernière enquête remonte à 2016. Conformément à la définition politique énoncée, la faisabilité est déterminée dans le moniteur sur base de quatre indicateurs de faisabilité :

- ⊙ fatigue mentale (stress lié au travail) ;
- ⊙ bien-être au travail (motivation, engagement professionnel) ;
- ⊙ possibilités d'apprentissage ;
- ⊙ équilibre vie professionnelle/privée.

Ce monitoring existe uniquement pour la Flandre. Des données chiffrées ne sont malheureusement pas disponibles au niveau fédéral.

2.2 Les statistiques de faisabilité dans la chimie

Le degré de faisabilité est défini comme la proportion de travailleurs qui ont un emploi de qualité ou faisable. Il s'agit de la proportion de travailleurs qui ne signalent pas de problèmes au niveau de la fatigue mentale, du bien-être au travail, des possibilités d'apprentissage et de l'équilibre entre vie professionnelle/privée.

En 2007, le pourcentage de faisabilité dans la chimie était supérieur à la moyenne sectorielle flamande : 57,8 % par rapport à 54,1 % sur le marché mondial de l'emploi. En 2016, ce pourcentage était retombé dans le secteur chimique à 51,9 %.

Un examen des indicateurs de faisabilité ci-dessous permet d'identifier clairement les points noirs au niveau de la situation professionnelle des travailleurs dans l'industrie chimique en 2016 :

- ⊙ 30 % sont confrontés à des symptômes de stress lié au travail ; chez 10,7 %, cette situation est extrêmement problématique et ils présentent des troubles de burn out ;
- ⊙ 23 % souffrent de problèmes de motivation, 9 % de démotivation sévère ;
- ⊙ 15,6 % n'ont pas suffisamment d'occasions d'apprentissage professionnel, pour 5 %, il s'agit d'un grave déficit d'apprentissage ;
- ⊙ 11,9 % signalent des problèmes au niveau de la conciliation vie professionnelle/privée, pour 2,7 %, il s'agit d'un grave conflit vie professionnelle/privée ;
- ⊙ 15,6 % n'ont pas suffisamment de possibilités d'apprentissage.

Les profils de risque établis pour l'industrie chimique révèlent qu'une **charge de travail élevée** constitue un facteur déterminant important des plaintes de stress lié au travail, des problèmes de conciliation vie professionnelle/privée et (dans une moindre mesure) de motivation. En 2016, 35,7 % sont confrontés à une charge de travail élevée. Ce score de charge de travail ne s'écarte pas significativement de la moyenne sectorielle flamande ni des résultats sectoriels de l'enquête de faisabilité 2013 ou de la mesure de référence 2004.

En outre, deux autres facteurs sont importants pour le stress au travail et la conciliation vie professionnelle/privée : **les conditions de travail (physiques) et la charge émotionnelle**. Avec 16,8 %, la proportion de travailleurs dans l'industrie chimique qui en 2016 sont confrontés à un travail physiquement exigeant est supérieure de plus de 6 % à celle de la mesure de référence de 2004. En 2016, un groupe limité de 12,3 % des travailleurs du secteur a dû faire face à un travail exigeant sur le plan émotionnel.

Le travail de routine et l'autonomie insuffisante dans l'exécution des tâches semblent être des facteurs de risque déterminants pour l'insuffisance de possibilités d'apprentissage et des problèmes de motivation. La part des travailleurs effectuant un travail de routine dans le secteur est de 21,3 % en 2016 : ce pourcentage est resté stable au cours de la dernière décennie. En ce qui concerne l'autonomie sur le lieu de travail, nous ne constatons également guère de fluctuations dans les résultats des mesures depuis 2004 : 15,7 % des travailleurs sont en 2016 confrontés à un manque d'autonomie.

Le **manque de soutien** des supérieurs hiérarchiques directs constitue un risque important pour (toutes) les questions (problématiques) de faisabilité, mais il est moins critique dans l'industrie chimique car il concerne un groupe plus restreint : en 2016, la situation de travail de 13,1 % des travailleurs occupés dans la chimie peut être considérée comme aléatoire à cet égard. Pour cet indicateur de risque, il n'est enregistré aucune variation significative dans le temps ni écarts par rapport à la moyenne sectorielle flamande.

Le moniteur 2016 ne cartographie pas uniquement le degré et les indicateurs de faisabilité, mais rassemble aussi des informations complémentaires concernant les caractéristiques et le ressenti professionnels. Nous énumérons ci-dessous quelques constatations frappantes pour le secteur de l'industrie chimique :

Constatation	Secteur de la chimie	Chiffre de référence flamand
A participé à un module de perfectionnement ou une formation en entreprise durant l'année écoulée	60 %	Pas de différence significative
Travaille à temps partiel	17,2 %	30,7 %
Est fréquemment confronté à des modifications dans son horaire	10,9 %	16,1 %
Effectue régulièrement du travail de nuit	21,3 %	13,5 %
Effectue des heures supplémentaires de manière structurelle (travail supplémentaire fréquent sans repos compensatoire)	25,8 %	23,3 %
Fait du télétravail de manière sporadique ou régulière	21,9 %	17,9 %
Doit faire face de manière sporadique ou régulière à de l'agression verbale, de l'intimidation ou des menaces	8,5 %	16 %
Est sporadiquement ou systématiquement victime de harcèlement	8,7 %	Pas de différence significative
A été absent du travail trois fois ou plus pour cause de maladie ou d'accident dans l'année écoulée	7,5 %	Pas de différence significative
Est activement à la recherche d'un autre emploi	9,6 %	Pas de différence significative
Preste régulièrement des heures supplémentaires	37,5 %	41,3 %

Ces heures supplémentaires sont récupérées via le repos compensatoire	11,7 %	18 %
Ces heures ne sont pas récupérées	25,8 %	23,3 %
Durée de travail effective moyenne des travailleurs à temps plein	42 heures par semaine	Pas de différence significative
Consacre tous les jours moins d'une demi-heure au déplacement « domicile-lieu de travail »	28,4 %	
Consacre environ une demi-heure à une heure au déplacement domicile-lieu de travail	31,1 %	
Est en route pendant une heure ou plus tous les jours	40,5 %	34,3 %

Au moment de la mise sous presse de cette brochure, le rapport de faisabilité 2019 venait d'être rendu public.

Principales évolutions sur le plan de la faisabilité

- ➔ Entre 2004 et 2013, le taux de faisabilité pour les travailleurs est passé de 52 à 55 %. En 2016, nous avons constaté qu'il est retombé à 51 % et cette tendance ascendante se poursuit (50 %). Jamais auparavant, les résultats n'avaient été aussi mauvais. Moins de la moitié des travailleurs ont un emploi « faisable ».
- ➔ Les **possibilités d'apprentissage** (enseignement et formation) se sont systématiquement améliorées au cours des quinze dernières années.
- ➔ En ce qui concerne l'**équilibre entre vie privée et professionnelle**, nous enregistrons une amélioration jusqu'en 2013, mais depuis lors, un léger recul.
- ➔ Le groupe de travailleurs ayant des **problèmes de motivation** s'est réduit jusqu'en 2010, mais a repris de l'ampleur par la suite. Le bien-être au travail reste un problème majeur.
- ➔ Depuis 2013, la proportion de travailleurs **se plaignant de stress** lié au travail, a fortement augmenté. Le stress au travail constitue clairement le frein principal au niveau de la faisabilité et est en grande partie responsable de la chute récente du taux de faisabilité.

Pourquoi le stress au travail augmente-t-il ?

Selon le SERV, différentes causes peuvent être identifiées pour expliquer l'accroissement des problèmes de charge de travail et de stress :

- ⊕ La pénurie sur le marché du travail et les offres d'emploi non remplies se font souvent ressentir comme un manque de personnel sur le terrain.
- ⊕ L'évolution constante des modèles économiques et des méthodes de travail exige beaucoup (et parfois trop) de flexibilité de la part des collaborateurs.
- ⊕ Le flux d'information et les stimuli provenant des smartphones et autres appareils IT omniprésents dans les environnements professionnels et privés mettent à l'épreuve notre résilience mentale.
- ⊕ L'assertivité accrue et parfois l'agressivité des clients, des patients, des élèves... mettent également les travailleurs sous pression émotionnelle.

Faisabilité dans la chimie ?

Dans ce rapport, nous trouvons également, dans certains cas, des données relatives à la chimie. Ci-dessous figurent les constats **majeurs** :

	2004	2007	2010	2013	2016	2019
Taux de faisabilité	53,8 %	57,8 %	54,9 %	54,9 %	51,9 %	52,9 %
Fatigue psychique problématique	29,1 %	24 %	26,8 %	29,9 %	30 %	32,9 %
Fatigue psychique très problématique	8,8 %	8,6 %	6,6 %	10,9 %	10,7 %	14,6 %
Bien-être au travail problématique	21,7 %	19,2 %	19,1 %	21,8 %	23 %	24,1 %
Bien-être au travail très problématique	8 %	6,6 %	6,4 %	9 %	9 %	13,2 %
Possibilités d'apprentissage problématiques	20,5 %	14,9 %	21,1 %	14,9 %	15,6 %	15,8 %
Possibilités d'apprentissage très problématiques	8,8 %	4,4 %	7,8 %	5,7 %	5 %	5,3 %
Équilibre travail/privé problématique	11 %	11,2 %	6,8 %	11,5 %	11,9 %	12,7 %

Équilibre travail/privé très problématique	2,9 %	2,6 %	1,3 %	2,7 %	2,7 %	2,3 %
Charge de travail problématique	32,2 %	28,6 %	27,8 %	32,2 %	35,7 %	36,8 %
Charge émotionnelle problématique	13,7 %	12,5 %	10,9 %	11,5 %	12,3 %	11,9 %
Charge émotionnelle très problématique	2 %	2,1 %	0,3 %	1,2 %	1,3 %	1,8 %
Conditions de travail problématiques	10,6 %	11,1 %	16,2 %	14,1 %	16,8 %	17,5 %
Conditions de travail très problématiques	4,5 %	3,4 %	5,5 %	5,6 %	7,9 %	6,3 %

Les résultats de cette nouvelle étude indiquent très clairement que le travail faisable devra demeurer un point prioritaire à traiter. Miser sur le travail faisable, c'est se concentrer sur l'amélioration des conditions de travail de nos travailleurs. Pour ce faire, nous disposons dans notre secteur du Fonds démographique.

2.3 Les limites de la flexibilité ont-elles été atteintes ?

Dans le courant des mois de mars et avril 2017, environ 14 500 travailleurs ont complété en ligne l'enquête de la FGTB Modern Times. Les résultats ont démontré que les limites de la flexibilité avaient été atteintes. L'organisation et le temps de travail doivent être revus. Il est grand temps de lever le pied. Les résultats montrent qu'il ne suffit pas de s'attaquer aux symptômes tel que le stress, le burn-out... mais qu'il faut s'attaquer à leurs causes. Il faut donc une réforme sérieuse de l'organisation et du temps de travail.

Que se passe-t-il ?

- ⊕ Beaucoup de travailleurs prestent des **heures supplémentaires**, souvent **sans aucune compensation**, et souvent à la demande de la direction en fonction de la charge de travail plus élevée. La charge de travail est trop importante, il y a trop peu de personnel.
- ⊕ Huit travailleurs sur dix estiment que le travail a un impact négatif sur leur **santé mentale ou physique**.

- ⊕ Le travail n'est pas adapté à l'humain : deux tiers ne parvient pas à adapter l'organisation du travail en cas de **fatigue mentale ou physique**, ce qui va à l'encontre du principe de « travail faisable » et « soutenable ».
- ⊕ Les instruments dont les entreprises disposent tels que la prévention des risques, la réintégration des malades de longue durée dans un travail adapté, ou un plan pour l'emploi pour les travailleurs âgés, **sont peu utilisés ou sont méconnus**. En outre, ces mesures reviennent au même que de mettre un emplâtre sur une jambe de bois.
- ⊕ La politique en matière de prévention ou de réintégration qui doit être menée par les entreprises est insuffisante pour les travailleurs âgés. Il en résulte le sentiment largement partagé que le travail n'est **pas « soutenable » jusqu'à l'âge de la pension sans avoir de grandes conséquences sur la santé**.
- ⊕ **Comment rendre le travail faisable ?** L'avis des travailleurs : **en adaptant le travail au travailleur et non l'inverse**.

Les résultats de notre enquête-FGTB peuvent être utilisés comme arguments afin d'appuyer nos revendications en lien avec le travail faisable dans les entreprises.

- ⊕ www.accg.be/index.php/fr/actualite/20191216-rapport-sur-la-faisabilite-2019

3 TRAVAIL DE NUIT ET EN ÉQUIPES : CADEAUX FISCAUX POUR LES EMPLOYEURS

3.1 De 0,5 % à 25 % de dispense de versement du précompte professionnel

En 2004, le gouvernement a décidé de dispenser les entreprises qui font du travail de nuit et/ou en équipes d'une partie du versement du précompte professionnel. Le précompte professionnel est une avance sur nos impôts sur personnes physiques. L'employeur décompte la totalité du précompte professionnel du salaire brut, mais ne doit donc plus verser la totalité de la somme à l'État.

Initialement, il s'agissait d'une exonération de 0,5 % du précompte professionnel dû.

Le gouvernement a ensuite élargi cette dispense de versement. De janvier 2005 à juillet 2009, l'exonération est passée de 1 % à 15,6 % du salaire imposable. De plus, à partir de janvier 2014, une exonération réhaussée (+2,2 %) a été mise en place pour les entreprises qui travaillent avec un régime de travail à feu continu. Le gouvernement Michel I a décidé d'anticiper en 2016 l'augmentation prévue pour 2019. À partir du 1^{er} janvier 2016, l'exonération pour le travail en équipes représente **22,8 %**. Concernant le travail à feu continu, 2,2 % s'ajoutent pour atteindre une exonération de **25 % (voir tableau)**.

En 2014, une législation a été mise en place stipulant qu'un travailleur devait travailler au moins 1/3 de son temps en travail de nuit ou en équipes. Pour le travailleur qui travaille occasionnellement dans un système de nuit ou en équipes, l'exonération ne peut donc pas être appliquée.

Remarque importante : ce cadeau fiscal n'est pas lié à une contrepartie en matière, par exemple, d'humanisation du travail. Les mauvais employeurs en bénéficient autant que ceux qui investissent dans leur personnel.

De plus en plus d'avantages

	Entreprises travail non-continu avec travail de nuit et en équipes	Bonus pour entreprises avec travail à feu continu	Entreprises travail continu avec travail de nuit et en équipes
2004	0,5 %		
01.01.2005	1,0 %		
01.07.2005	2,5 %		
2006	5,6 %		
2007	10,7 %		
2009	15,6 %		
2014	15,6 %	+2,2 %	17,8 %
2016	22,8 %	+2,2 %	25 %

La dispense de versement du précompte professionnel est appliquée dans de plus en plus de domaines. Actuellement, il existe de nombreux systèmes différents : pour les heures supplémentaires, pour la marine marchande, les dragueurs et le remorquage, pour la recherche et le développement, pour la pêche en mer, pour le travail de nuit et en équipes, pour les sportifs, pour la correction des salaires (ou l'exemption de l'accord interprofessionnel ou AIP), pour les zones d'aide, pour les jeunes entreprises, pour les jeunes travailleurs.

Les employeurs qui sont actifs dans les secteurs qui effectuent des « travaux immobiliers », reçoivent aussi une dispense de versement du précompte professionnel. Non seulement le secteur de la construction (CP 124), mais aussi les secteurs du nettoyage (CP 121), du bois et ameublement (CP 126), de l'agriculture (CP 144), de la construction métallique (CP 111) et des électriciens (CP 149.01) peuvent effectuer ce genre de travaux. L'exonération était de 3 % en 2018 et de 6 % en 2019 pour les salaires des travailleurs affectés en équipe en déplacement. En 2020, ce pourcentage augmentera jusqu'à... **18 %**. La réglementation a sa propre définition du travail en équipes, par exemple, une équipe suffit.

Remarque : depuis le 1^{er} janvier 2018, l'exonération est dorénavant calculée en fonction du **niveau du groupe de travailleurs** et non plus en fonction du précompte professionnel retenu sur le salaire du travailleur individuel.

La dispense de versement du précompte professionnel représente une perte fiscale de **2,9 milliards d'euros** en 2017 pour l'État, contre 198 millions d'euros pour 2005. L'instauration d'une nouvelle exonération pour les jeunes travailleurs et l'élargissement en 2018 de l'exonération pour la recherche et le développement et pour le travail de nuit et en équipes baissera encore davantage les rentrées d'argent.

3.2 Le travail de nuit et en équipes en semaine coûte moins cher que le travail de jour !

Grâce à des calculs, nous pouvons démontrer avec certitude que le travail de nuit et en équipes peut coûter moins cher que le travail de jour. Vu l'avantage fiscal, des entreprises ont recours au travail de nuit et en équipes.

- ⊕ Le gouvernement favorise cette forme de travail et c'est une erreur. Celle-ci cache un élément essentiel : le travail de nuit et en équipes est nocif pour la santé des travailleurs.
- ⊕ Que pouvons-nous faire ? Informer les collègues et revendiquer du changement !
- ⊕ Avec le précompte professionnel qui reste dans l'entreprise, nous pourrions négocier/exiger l'humanisation du travail de nuit et en équipes.

3.3 La Cour des comptes est particulièrement critique

Dans son rapport pour le parlement fédéral, la Cour des Comptes examine dans quelle mesure le gouvernement a de l'emprise sur la dispense de versement du précompte professionnel. Résultats : les objectifs de cette mesure fiscale ne sont pas clairement définis. Conséquence : impossible de l'évaluer alors qu'elle atteint 2,9 milliards d'euros en 2017. Les contrôles de l'administration fiscale ne sont pas efficaces et la majeure partie des dispenses ne sont pas contrôlées.

Le rapport de la Cour des comptes est sévère. Aucune étude sur l'impact de ces exonérations n'a été menée antérieurement, et les conséquences de la politique n'ont pas été évaluées pour démontrer le lien entre les avantages fiscaux accordés et les objectifs gouvernementaux poursuivis. Le contrôle pour les exonérations est bancal, car la législation « particulièrement compliquée » est souvent modifiée et contient des « formulations vagues ».

4 LE BESOIN ET LES AVANTAGES ET INCONVÉNIENTS DU TRAVAIL EN ÉQUIPES

4.1 Besoin du travail de nuit et en équipes

Pour certains métiers ou activités bien déterminés, le travail de nuit et en équipes est nécessaire. Pensons par exemple à des opérations chimiques qui peuvent très difficilement ou absolument pas être interrompues, aux hôpitaux, aux établissements de soins ou de repos, aux services de sécurité, etc.

4.2 Le travail de nuit et en équipes a de nombreux inconvénients

- ⊕ Contraintes horaires (travailler très fréquemment le weekend, la nuit, durées de travail journalière et hebdomadaire souvent plus longues).
- ⊕ Contraintes organisationnelles.
- ⊕ Pénibilités physiques, moins de vigilance.
- ⊕ Accès à certains services bien plus compliqué : service du personnel, médecin du travail, activités sociales, représentation du personnel.
- ⊕ Le travail de nuit peut en plus donner le sentiment d'être isolé à cause d'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.
- ⊕ Vie sociale et familiale perturbée :
 - ⊕ 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 ;
- ⊕ obligation d'utiliser le véhicule personnel avec un risque accru d'accidents, dû au manque de réactivité induit par la fatigue.

4.3 Le travail de nuit et en équipes a aussi quelques avantages

- ⊕ Le travailleur dispose de plus de temps libre en journée.
- ⊕ Le sursalaire est souvent plus attractif.
- ⊕ Les avantages suivants sont aussi avancés : l'ambiance au travail est meilleure et il y a une plus grande solidarité au sein des équipes.
- ⊕ Une présence hiérarchique moindre et plus d'autonomie sont également possible.

4.4 Conséquences sur la santé

L'être humain est un animal diurne. Nous sommes conçus pour dormir la nuit et être actif pendant la journée. Notre corps et notre organisme sont constitués comme tel. Ils suivent notre horloge biologique : le rythme circadien. Si vous devez être réveillé et actif en travaillant de nuit ou en équipes, vous entrez en conflit avec votre horloge interne. Vous êtes réveillé alors que votre physiologie dit que vous dormez. Résultat ? Différentes fonctions de votre corps comme le sommeil, la température, la digestion et la sécrétion hormonale se dérèglent. Cela a bien sûr des conséquences sur la santé. De plus, notre horloge biologique est influencée par des « indicateurs de temps » comme la lumière ou des besoins comme manger.

⊕ Troubles du sommeil

Ne pas dormir suffisamment, dormir mal et s'endormir difficilement. La journée, vous dormez toujours moins bien que la nuit, en moyenne 2 heures de moins. Quelqu'un qui travaille plusieurs nuits accumule donc le manque de sommeil et n'arrivera sûrement pas à le récupérer. Résultat : il est fatigué. Surtout celui qui doit travailler 5 nuits d'affilée. Il n'aura pas le temps de récupérer sur un weekend. Un système de travail de nuit pour quelques jours et autant de jour de repos, voire plus, est bien mieux.

⊙ **Le rythme naturel du corps est perturbé**

Des problèmes de digestion comme la constipation, la diarrhée et des ulcères à l'estomac sont aussi les conséquences d'une mauvaise alimentation. Quelqu'un qui travaille de nuit, mange souvent mal. Quelqu'un qui mange la nuit, le fait alors à un moment où le corps ne s'y attend pas.

⊙ **Problèmes cardiovasculaires**

La plupart des problèmes de santé auxquels les travailleurs doivent faire face sont les conséquences d'un rythme naturel du corps perturbé, duquel notre système cardiovasculaire souffre aussi, entraînant une pression artérielle élevée ainsi que des problèmes cardiaques. Des études préalables ont démontré que tout travailleur de nuit ou en équipes a 40 % de risques de plus de développer une maladie cardiovasculaire.

⊙ **Le travail en équipes fait vieillir notre cerveau plus vite**

Travailler en équipes peut avoir des conséquences dangereuses sur la mémoire à court terme, la rapidité du traitement d'informations et le fonctionnement cognitif tout entier. C'est ce qui est ressorti d'une étude de l'Université de Toulouse, pour laquelle 3000 travailleurs français ont été suivi pendant 10 ans. Environ la moitié d'entre eux travaillaient en équipes, l'autre moitié pas. Les travailleurs recevaient des tests pour la mémoire, pour la rapidité de réflexion et pour d'autres compétences cognitives. Ils devaient, par exemple, lire une liste de mots et ensuite la restituer. L'étude a également mesuré comment ils traitaient les informations, et à quelle rapidité ils trouvaient une certaine lettre dans un texte. Cinq et dix ans plus tard, les participants ont été à nouveau interrogés. Il en est ressorti que travailler de manière irrégulière nuisait au fonctionnement du cerveau. Quelqu'un qui travaillait en équipes depuis 10 ans obtenait le même résultat qu'une personne étant 6,5 ans plus âgée.

⊙ **Risque accru de cancer pour les hommes et les femmes qui travaillent de nuit ou en équipes**

- ⊕ D'après une étude du Centre international de recherche sur le cancer, perturber le rythme journalier normal est potentiellement cancérigène.
- ⊕ Une étude, publiée dans le magazine Cancer Epidemiology, Biomarkers & Prevention, a démontré un lien entre le travail de nuit de longue durée et un risque accru de 11 cancers différents chez les femmes. Il s'agit notamment du cancer

du sein et de la peau. L'étude se base sur 61 recherches internationales préalables menées auprès de 3.909.152 femmes provenant d'Europe, d'Asie, des États-Unis et d'Australie. D'après les résultats de l'étude, les femmes qui travaillent de nuit augmentent leur risque d'avoir un cancer de 19 % comparé aux autres femmes. Elles ont notamment plus de risques de développer : un cancer de la peau (41 %), un cancer du sein (32 %), un cancer digestif (18 %). Les chercheurs ont constaté qu'après chaque période de 5 ans de travail de nuit, le risque de développer un cancer du sein augmentait de 3,3 %.

- ⊕ Travailler en équipes avec prestation de nuit double le risque de cancer pour les hommes. Voici les résultats d'une étude de cas témoin canadienne qui a interrogé 3137 hommes souffrants d'un cancer et 512 hommes d'un groupe de contrôle comparable. Les résultats de cette étude ont été publiés dans le American Journal of Epidemiology. L'étude a démontré que les hommes qui travaillaient régulièrement la nuit voyaient leurs risques de développer un cancer de la prostate, du pancréas, du rectum, de la vessie et des poumons augmenter, comparé aux hommes qui n'avaient encore jamais travaillé de nuit.
- ⊕ Dans la chimie, en plus de travailler de nuit ou en équipes, ils doivent aussi travailler en étant exposé à des agents physiques, chimiques et biologiques. D'après l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), un cancer sur 5 est génétique et est à 80 % lié aux facteurs de l'environnement. L'OMS estime que 30 à 50 % pourrait être évité grâce à un prévention efficace.
- ⊕ Les substances cancérigènes ont diverses origines. Il y a des agents physiques, chimiques et biologiques. Le Centre international de recherche sur le cancer (CIRC), qui travaille de concert avec l'Organisation Mondiale de la Santé, reconnaît 513 substances cancérigènes dont la moitié sont présentes au travail. Parmi tous les agents cancérigènes, ceux qui sont chimiques sont les plus nombreux. Ils sont surtout présents dans le secteur de la production. La production mondiale de substances chimiques est passée d'un million de tonnes en 1930 à plus de 400 millions de tonnes annuellement. Sur le marché européen environ 100 000 substances sont répertoriées, dont 35 000 sont amenées sur le marché à raison de plus d'une 1 tonne par jour.

◉ Femmes

Pour les femmes qui travaillent en équipes, les risques de fausses couches, de perturbation des cycles menstruels et de problèmes de fécondité augmentent. C'est la conclusion qu'a tiré Linden Stocker de l'Université de Southampton. Sa recherche est en fait une analyse de toutes les études menées à ce sujet entre 1969 et 2013. Elle compare l'impact des rythmes de travail non-standard — comme le travail de nuit — avec celui des systèmes de travail normaux. Les chercheurs ont surtout regardé les résultats sur la fertilité. Pour toutes ces études, 119 345 femmes ont été impliquées. Les femmes qui travaillaient en équipes augmentaient les risques de perturber leur cycle menstruel de 33 % comparé aux femmes qui travaillaient à des heures normales. Le risque de voir sa fertilité diminuer était 80 pourcent plus élevé. Les risques de faire une fausse couche étaient également plus élevés, mais cela ne valait pas pour les femmes qui travaillaient occasionnellement de nuit. Linden Stocker souligne le fait que l'étude ne montre aucun lien de causalité. Il est difficile de démontrer qu'un changement du rythme veille-sommeil affecte le corps sur le long terme. En outre, le lien établi ne vaut pas pour tous les facteurs de reproduction. Les problèmes de reproduction sont complexes et sont causés par différentes maladies et processus. Différentes causes peuvent également être à l'origine du problème détecté. Il est donc nécessaire de mener d'autres études.

SOLUTIONS

5 **RÈGLEMENTATION TRAVAIL DE NUIT ET TRAVAIL EN ÉQUIPES**

5.1 Qu'est-ce que le travail de nuit et le travail en équipes ?

Travail de nuit : tout travail exercé entre 20 heures et 6 heures le matin.

Travail en équipes : tout mode d'organisation du travail en équipes 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.

Le principe général qui existe en Belgique proscrit le travail de nuit. Un employeur ne peut donc pas occuper les travailleurs entre 20h le soir et 6h le matin. Quand un employeur veut introduire le travail de nuit, il devra d'abord examiner si une dérogation est prévue par la législation. Dans l'affirmative, il devra suivre les procédures prévues pour l'introduction d'horaires de travail comportant des prestations de nuit.

5.2 L'analyse des risques – responsabilité patronale

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

- ⊕ Analyse des facteurs de multiplication des risques (bruit, manutention manuelle de charge, exposition à certains agents chimiques ou biologiques, ...). De telles activités 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 (gardien de bâtiments, vol sur de longs courriers...).

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.

5.3 La surveillance de santé des travailleurs de nuit et en équipes

L'Arrêté Royal du 16 juillet 2004 transpose la directive européenne 93/104/CE concernant l'aménagement du temps de travail et la sécurité et santé des travailleurs de nuit ou en équipes. Pour plus d'infos : point 5.5 et 5.6.

5.4 Législation européenne

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 sont soumis à

une surveillance de la santé et, qu'en cas de problème de santé reconnu, un transfert vers un travail de jour est 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.). L'approche suivie est nettement moins restrictive. Elle répond à la volonté de maximiser les profits en allongeant la durée d'utilisation des équipements et des infrastructures.

5.5 Rôle du CPPT en matière de politique de bien-être

Le travail de nuit et en équipes représente une situation de travail spécifique qui engendre également des problèmes particuliers. Il est donc conseillé de réaliser une analyse des risques afin de déterminer les mesures de prévention à adopter par l'employeur pour assurer le bien-être des travailleurs.

L'analyse des risques obligatoire

- ⊙ Comme déjà mentionné, tout travail de nuit ou en équipes, de quelque nature qu'il soit, comporte des risques pour le bien-être du travailleur, du fait qu'il est exécuté la nuit.
- ⊙ En plus de ces risques inhérents au travail de nuit ou en équipes, certaines activités comportent elles-mêmes des risques particuliers, comme par exemple la manutention de charges, un travail qui expose les travailleurs au bruit, ou à certains agents chimiques ou biologiques.
- ⊙ De telles activités 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 prendre, à court et long termes, les mesures nécessaires. 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.

Les mesures préventives

Lorsque l'analyse des risques révèle que des activités susceptibles de provoquer une accumulation de risques sont 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 le travail monotone), prévoir des changements d'activités, adapter les processus de travail, ...
- ⊙ réduire les risques particuliers et les tensions physiques et 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 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.

5.6 Rôle du CPPT dans la surveillance de santé

- ⊙ Tous les travailleurs de nuit et en équipes 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 en équipes 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.

- ⊙ Pour les travailleurs de nuit ou en équipes 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. Les travailleurs de plus de 50 ans, sans risques particuliers inhérents au travail de nuit et en équipes, sont également soumis à l'évaluation de santé une fois par an.
- ⊙ Le contenu de l'évaluation de santé périodique comprend les prestations générales, et aussi des examens ciblés, qui consistent en un dépistage des effets précoces et réversibles des dommages liés au travail de nuit et en équipes, 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 en équipes.
- ⊙ Les catégories spécifiques de travailleurs comme les jeunes, les stagiaires... ont droit à des moyens de protection complémentaires dont nous ne traiterons pas dans le présent document.
- ⊙ 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.

5.7 Modifications récentes en matière de surveillance de santé périodique

- ⊙ Le 21 juin 2019, la surveillance de santé périodique a été fondamentalement réformée, à l'exception de la réglementation en matière de surveillance de santé pour le travail de nuit et en équipes qui n'a pas été modifiée.
- ⊙ L'examen se compose désormais de deux parties : une évaluation de la santé (dont un examen clinique) effectuée par le médecin du travail et des actes médicaux complémentaires réalisés par des infirmiers sous la responsabilité du médecin du travail. Cette réforme veut répondre (en partie) à la pénurie de médecins du travail. Le Code du Bien-être au travail définit, par risque, la fréquence avec laquelle le travailleur doit être examiné par le médecin du travail. Celle-ci s'élève généralement à deux ans. Les travailleurs qui sont, par exemple,

exposés à des agents cancérigènes sont obligés de se faire examiner chaque année par le médecin du travail. En cas de travail de nuit et en équipes sans risques particuliers, le travailleur doit passer voir le médecin du travail tous les 36 mois.

- ⊕ En cas de situations spécifiques qui ont/peuvent avoir un impact négatif sur l'état de santé du travailleur, le médecin du travail peut décider d'augmenter la fréquence de la surveillance de santé. En fonction du risque, l'évaluation de santé périodique peut être complétée par des actes médicaux supplémentaires, qui sont réalisés par le médecin même ou par des infirmiers. Cependant, les résultats de l'examen sont toujours interprétés par le médecin du travail. Ces actes médicaux supplémentaires peuvent consister en un biomonitoring (analyse de sang, d'urine, test de la fonction pulmonaire, ...), mais également en questionnaires spécifiques. Ils peuvent avoir lieu avant l'évaluation de santé périodique et/ou entre deux évaluations de santé périodiques. Si le médecin du travail constate des irrégularités au niveau des résultats des actes médicaux supplémentaires, il doit contacter les travailleurs pour vérifier si un examen intermédiaire s'impose.
- ⊕ À partir du 21 juin 2019, l'employeur est tenu d'informer les travailleurs chaque année concernant la possibilité de demander une consultation spontanée auprès du médecin du travail.

5.8 Mesures d'accompagnement et CCT 46

CCT 46 (RENDUE OBLIGATOIRE PAR ARRÊTÉ ROYAL DU 13/03/2011)

Raisons médicales et travailleurs âgés

La convention collective de travail (CCT) n° 46 prévoit que les travailleurs âgés qui effectuent des prestations de nuit depuis longtemps, peuvent adapter leur régime de travail et adopter un régime moins contraignant.

- ⊕ Le travailleur âgé d'au moins 50 ans et qui peut justifier d'une activité professionnelle d'au moins 20 années dans un régime de travail avec prestations de nuit, a le droit de solliciter un travail dans un régime de travail moins contraignant pour des raisons médicales sérieuses reconnues par le médecin du travail.

- ⊕ Le travailleur âgé d'au moins 55 ans et qui peut justifier d'une activité professionnelle d'au moins 20 années dans un régime de travail avec prestations de nuit, a le droit de solliciter un travail dans un régime de travail diurne à sa simple demande.
- ⊕ Le travailleur introduit sa demande d'adaptation de régime de travail par écrit auprès de son employeur. Celui-ci dispose d'un délai de 6 mois pour lui offrir une alternative dans un autre régime de travail.
- ⊕ Si aucun travail répondant aux qualifications du travailleur de 55 ans ou plus n'est disponible, à l'exception des régimes de travail précités, ce travailleur peut, à sa convenance, conserver son emploi dans le régime de travail dans lequel il est occupé ou mettre fin à son contrat de travail.
- ⊕ La possibilité donnée au travailleur de conserver son emploi dans le régime de travail dans lequel il est occupé, ne peut jouer en ce qui concerne les travailleurs âgés de 50 à 55 ans du fait des raisons médicales sérieuses. Ces derniers peuvent, par conséquent, être licenciés par l'employeur pour raison médicale.
- ⊕ Le contrat de travail de certains travailleurs âgés peut donc prendre fin parce qu'il leur est impossible de continuer à effectuer des prestations de nuit et de trouver un emploi adapté. Sous certaines conditions, ces travailleurs ont, pendant 5 ans, droit à une indemnité complémentaire mensuelle aux allocations de chômage, à charge de l'employeur. Pour bénéficier de cette indemnité complémentaire, le travailleur :
 - ⊕ doit avoir au moins 50 ans **et** être incapable de poursuivre ses prestations de nuit pour des raisons médicales sérieuses et ne pas avoir d'emploi adapté
 - ⊕ **et** doit avoir fourni des prestations de nuit pendant 20 ans au minimum.
 - ⊕ La CCT n° 46 relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit prévoit l'adaptation de ladite indemnité complémentaire sur la base de l'évolution de l'indice des salaires conventionnels.

Astuce : certaines CCT d'entreprise prévoient des réglementations plus avantageuses (p. ex. compensation identique à celle prévue en cas de RCC). Renseignez-vous !

Volontariat

Les travailleurs ne peuvent, au moment de leur engagement, être insérés dans des régimes de travail avec prestations de nuit, que sur une base volontaire, sauf si, par leur formation scolaire ou professionnelle, ils se destinent à exercer un travail qui comporte généralement des prestations de nuit.

Les travailleurs déjà 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.

5.9 Mesures d'accompagnement prévues dans l'accord sectoriel de la chimie 2019-2020

Lors des négociations sectorielles 2019-2020 de la chimie, le banc syndical a obtenu des mesures d'accompagnement pour les travailleurs de nuit souhaitant travailler en journée.

De quoi s'agit-il ? Moyennant accord de l'employeur, un travailleur passant d'un régime à feu continu ou d'une équipe de nuit fixe à une fonction en journée, maintient temporairement et partiellement sa prime d'équipes.

Quelles sont les conditions ? Pendant combien de temps ?

- ⊕ Si le travailleur concerné peut justifier d'une ancienneté de 10 ans dans l'entreprise dans un régime à feu continu ou une équipe de nuit fixe ; maintien de 50 % de la prime d'équipe pendant 2 mois et maintien de 25 % de la prime d'équipe le mois suivant
- ⊕ Si le travailleur concerné peut justifier d'une ancienneté de 20 ans dans l'entreprise dans un régime à feu continu ou une équipe de nuit fixe ; maintien de 50 % de la prime d'équipe pendant 4 mois et maintien de 25 % de la prime d'équipe les deux mois suivants
- ⊕ Si le travailleur concerné peut justifier d'une ancienneté de 30 ans dans l'entreprise dans un régime à feu continu ou une équipe de nuit fixe ; maintien de 50 % de la prime d'équipe pendant 6 mois et maintien de 25 % de la prime d'équipe les trois mois suivants
- ⊕ La présente réglementation ne porte en aucun cas préjudice aux modalités équivalentes ou plus avantageuses qui existent au niveau de l'entreprise.

5.10 Emplois de fin de carrière et RCC

Fin de carrière

RCC	Conditions principales
59 ans longue carrière	Avoir 59 ans entre le 01/01/2019 et le 30/06/2021 40 ans de carrière
59 ans prestations de nuit	Avoir 59 ans entre le 01/01/2019 et le 30/06/2021 33 ans de carrière 20 ans de prestations de nuit
58 ans raisons médicales	Avoir 58 ans entre le 01/01/2019 et le 31/12/2020 35 ans de carrière
59 ans métier lourd	Avoir 59 ans entre le 01/01/2019 et le 30/06/2021 35 ans de carrière Avoir travaillé dans un métier lourd pendant 5 ans au cours des 10 dernières années ou pendant 7 ans au cours des 15 dernières années
62 ans	Avoir 62 ans entre le 01/01/2019 et le 30/06/2021 Homme : 40 ans de carrière Femme : 35 ans en 2019, 36 ans en 2020, 37 ans en 2021
Emploi de fin de carrière avec indemnité ONEM	1/5 – avoir 55 ans entre le 01/01/2019 et le 31/12/2020 : Métier lourd (25 ans de carrière) Longue carrière (35 ans de carrière) 1/2 – avoir 57 ans entre le 01/01/2019 et le 31/12/2020 : Métier lourd (25 ans de carrière) Longue carrière (35 ans de carrière)
Emploi de fin de carrière sans indemnité ONEM	Avoir 50 ans entre le 01/01/2019 et le 31/12/2020 28 ans de carrière

Travailler jusqu'à l'âge de 67 ans ? Infaisable.

Que faut-il savoir ?

- ⊕ L'espérance de vie en bonne santé s'élève à 63,7 ans pour les hommes et à 63,8 ans pour les femmes. Néanmoins, le gouvernement a décidé unilatéralement de relever l'âge de la pension légale à 67 ans.
- ⊕ Des études démontrent que l'espérance de vie en bonne santé dépend fortement du niveau de formation et de la profession. L'exposition aux risques de maladies, les horaires atypiques (travail de nuit et en équipes), etc. en sont les principales causes.

Comment garder les gens au travail ? Comment rendre leur travail plus faisable ? Voilà les questions qui nous importent. Il faut leur donner une réponse de toute urgence.

Le gouvernement Michel a complètement ignoré ces questions. Pire, il a augmenté l'âge de la pension légale, de la pension anticipée et de la pension de survie. Et il a rendu plus strictes les conditions d'accès pour les RCC (prépension) et les emplois de fin de carrière (crédit-temps fin de carrière). En outre, tout est placé sous le signe de travailler plus, plus dur, plus longtemps, de façon plus souple. Toujours plus de marge est créée pour la prolongation du temps de travail, la flexibilité sur mesure de l'employeur, pour de nouvelles formes de travail précaires, incertaines, moins flexibles qui font que le travailleur n'est plus en mesure d'adapter sa durée de travail et sa carrière à ses besoins personnels et à ceux de sa famille.

Fin de carrière en douceur

Depuis début 2018, le gouvernement a instauré la possibilité d'emplois de fin de carrière en douceur. Cela signifie qu'un travailleur de 58 ans ou plus peut, en concertation avec son employeur, passer à un travail moins contraignant.

Exemple : passer d'un régime en équipes à un régime de jour. Ou d'un emploi avec une charge physique ou mentale lourde à une autre fonction moins pénible.

À partir de 60 ans, la transition d'un emploi à temps plein vers un emploi 4/5^e est également une possibilité.

Les conditions d'accès à un emploi de fin de carrière « doux » sont réglées de manière collective ou individuelles. Il est loisible à l'employeur (ce n'est donc pas une obligation) d'octroyer un montant pour compenser (en partie) la perte salariale, ou le Fonds de Sécurité d'Existence peut prendre en charge cette indemnité. Il ne faut pas payer de cotisations sociales sur ces indemnités.

Un emploi de fin de carrière « doux » ne donne pas droit à une allocation du gouvernement. Il ne s'agit donc pas de crédit-temps fin de carrière !

6 VERS DAVANTAGE D'HUMANISATION DU TRAVAIL DE NUIT ET EN ÉQUIPES VIA LE FONDS DÉMOGRAPHIE

Vous voulez améliorer les conditions de travail dans votre entreprise ? Vous êtes à la recherche de bonnes idées ? Vous trouverez ci-après des mesures concrètes qui ont déjà porté leurs fruits et qui sont soutenues par le Fonds démographie.

6.1 *Domaine d'action travail*

A. Diminution du temps de travail

Contrairement aux plans gouvernementaux la réduction collective du temps de travail peut aider à rendre le travail plus faisable et à humaniser le travail de nuit et en équipes. Nous luttons en tant que syndicat pour l'organisation du travail du futur et misons sur une autre manière de travailler, mais également sur une meilleure redistribution du travail. La répartition actuelle est déséquilibrée : d'une part, un groupe qui doit souvent travailler de trop, ce qui génère beaucoup de stress et mène au burn-out et d'autre part, un groupe qui a trop peu, voire pas du tout de travail. La semaine de travail plus courte permet à plus de personnes de travailler moins et de mieux profiter de la vie.

La diminution du temps de travail peut être appliquée de manière collective ou pour des groupes-cibles, comme p. ex. à partir d'un certain âge. Cette réduction peut être octroyée sous plusieurs formes : des heures ou jours de congés supplémentaires, instauration ou augmentation du congé d'ancienneté, de jours de congés en fonction de l'âge, moins de jours à prester par semaine ou d'heures par jour, ...

B. Embauches supplémentaires

Embaucher du personnel supplémentaire augmente l'effectif et crée une situation plus confortable. Si ces embauches supplémentaires sont en lien avec le travail faisable (p. ex. pour réduire la charge de travail), le Fonds démographie prendra en charge le coût qui en découle.

Ainsi par exemple, il avait été convenu dans une grande entreprise de la chimie d'engager par anticipation 21 opérateurs en vue de renforcer l'équipe à feu continu. Cependant, lorsqu'une entreprise engage du personnel supplémentaire pour des raisons économiques (p. ex. investissement dans un élargissement de la capacité de production), les embauches supplémentaires ne peuvent pas être financées par le Fonds démographie.

C. Humanisation du travail en équipes

Différents aspects peuvent être adaptés.

➔ La vitesse de rotation des équipes

La cadence à laquelle les équipes du matin, de l'après-midi et de nuit alternent, a un impact sur la santé. La rotation est l'alternance des différentes équipes (matin - après-midi - nuit). Une série de 7 services successifs (p. ex. 7 nuits) n'a pas de rotation. Si au cours de 7 services successifs, 3 nuits et 4 après-midis sont prestées, on parle bien de rotation. Par vitesse de rotation, nous entendons la fréquence à laquelle les différentes équipes se succèdent. De préférence, cette vitesse de rotation est rapide ou relativement rapide, avec idéalement un maximum de deux à quatre services similaires consécutifs.

➔ Le sens de rotation

En cas de système d'équipes tournant vers l'avant, un service de matin est suivi par un service de l'après-midi, lui-même suivi par un service de nuit. En cas de système d'équipes tournant vers l'arrière, c'est exactement l'inverse. Le système d'équipes tournant vers l'avant est préférable au système tournant vers l'arrière pour la santé. Un système avec rotation vers l'arrière a le même effet qu'un décalage horaire, ce qui ne fait qu'amplifier la fatigue.

➔ Les heures de début et de fin de chaque équipe

L'heure de début du service a un effet indéniable sur le sommeil : un réveil très matinal est associé à une augmentation de la somnolence en cours de journée. L'heure du changement d'équipes a des répercussions sur la structure du sommeil et sur les éventuels manques qui y sont liés. C'est pourquoi la littérature conseille de ne pas faire débiter l'équipe du matin avant 7 h.

➔ Limitation du nombre de nuits

Le nombre de nuits peut être limité de manière collective en cherchant un système d'équipes plus humain (p. ex. de 4 à 5 équipes). Les services de nuit peuvent également être limités pour des groupes-cibles spécifiques tels que les travailleurs plus âgés, à qui on peut donner la possibilité de passer d'un régime de nuit à un régime en équipes plus léger ou à un travail en journée.

➔ Politique en matière de pauses

Il n'est pas rare que les employeurs estiment que la pause pendant un service est superflue. Parfois, l'argument utilisé est que le travail permet suffisamment de prendre des moments de repos. Des études relatives à la fatigue expérimentée par les travailleurs en équipes démontrent qu'ils se sentent nettement plus en forme après le travail s'ils ont eu la possibilité de prendre une pause d'approximativement une demi-heure vers le milieu de leur service. La somnolence en cas de travail monotone a également été passée sous la loupe et il en ressort qu'après une courte pause (7 minutes), l'attention augmente pendant facilement 40 minutes après la pause. L'effet de la pause s'atténue donc assez rapidement dans de telles situations. Des pauses brèves fréquentes combinées avec la possibilité de choisir soi-même les moments de repos ont pour effet de réduire la fatigue. La durée idéale d'une pause dépend de la nature du travail presté.

➔ Autoplanification

Qu'est-ce que l'autoplanification ? Quelles formes et variantes de planification individuelle existe-t-il ? Avant d'entrer dans le vif du sujet, il est important d'opérer une distinction entre deux phases : l'établissement de la grille horaire et la gestion de cette grille après publication. Dans les deux phases, il est possible de faire participer les travailleurs.

⦿ Horaires préférés

Dans le cas d'horaires préférés, le planificateur de planning tient compte autant que possible des souhaits des travailleurs. Il peut par exemple intégrer les travailleurs dans un groupe qui ne preste que les services du matin ou principalement de l'après-midi. On répond ainsi aux souhaits individuels pour autant que l'horaire établi de cette manière satisfasse aux exigences en matière d'effectifs.

⦿ Shiftpicking

Egalement connu sous le nom de plannings d'abonnement. Il s'agit de la première variante dans laquelle *le travailleur* établit lui-même son horaire. L'employeur fournit une grille vide reprenant le nombre et le type de services nécessaires. Les travailleurs peuvent s'inscrire pour certains services ou composer leur grille horaire personnelle au départ de ces services. Cela se fait souvent en plusieurs tours. Dans le 1^{er} tour par exemple, les travailleurs souscrivent, dans le 2^e tour les

travailleurs ajustent, et dans le 3^e tour le supérieur approuve le planning, éventuellement après un dernier ajustement par le planificateur de planning.

⊙ **Matching**

Cette variante du planning individuel ressemble au shiftpicking, à la différence que l'employeur ne mentionne pas préalablement les services. Toutefois, les exigences en termes d'effectifs sont connues pour les différentes plages horaires. Les travailleurs introduisent leurs souhaits quant aux heures pendant lesquelles ils souhaitent travailler ou non (donc pas les services), et le système ou le planificateur de planning tente de « matcher » ces souhaits aux exigences en matière d'effectifs requis.

⊙ **Autoplanification**

L'équipe ou le département même décide de tout, tant en ce qui concerne le contenu (que faisons-nous) que le temps (quand le faisons-nous), pour autant que cela se fasse dans le respect des objectifs de l'organisation. Il est dans ce cas possible de continuer à exprimer le travail en services, mais aussi d'organiser les grilles horaires au départ des activités qui doivent être effectuées, ou de l'output que l'on veut réaliser.

Ces **quatre variantes** donnent voix au chapitre aux travailleurs dans la conception de la grille. Dans toutes ces variantes, chaque travailleur a les mêmes opportunités de choisir des heures de travail déterminées. Le principe des « premiers arrivés sont les mieux servis » ne s'applique donc pas ici. Cependant, il faut à un moment donné trancher et décider quel travailleur verra sa demande acceptée et quel travailleur non. Pour travailler tant que possible de manière équitable, des règles de jeu collectives s'imposent. La planification individuelle des horaires est par conséquent un système dans lequel les travailleurs n'obtiennent pas toujours ce qu'ils souhaitent, mais il permet néanmoins de développer une grille horaire juste et équilibrée qui avoisine le plus possible leurs desideratas.

Après la publication de la grille commence la deuxième phase, celle de la gestion de la grille. Ici aussi, les travailleurs peuvent encore influencer et ajuster les horaires au moyen d'échanges. Il est également possible dans cette phase d'inscrire des services ou des heures supplémentaires ou, au contraire, d'offrir plus de jours libres. Le point essentiel de la planification individuelle est de ce fait l'influence que peut exercer le travailleur individuel sur ses propres heures de travail. Il planifie lui-même les heures de travail, et non le

responsable du planning ou le planificateur. La discussion concernant les horaires de travail gagne ainsi en importance. Il faut tenter de s'en sortir ensemble, tant avec les collègues qu'avec le supérieur.

Avantages et inconvénients :

- ⊙ Une amélioration qui en découle est la diminution de l'absentéisme pour cause de maladie. En même temps, les employeurs constatent une augmentation de la productivité. L'autoplanification les aide à se profiler comme « employeur attrayant ».
- ⊙ Les avantages pour les travailleurs résident surtout dans l'équilibre entre le travail et la vie privée (bien que la régularité d'une grille horaire standard est toujours agréable par rapport à la garderie organisée de manière peu flexible) et l'optimisation du temps libre. Le ressenti subjectif des horaires de travail s'améliore en général.
- ⊙ Des études démontrent toutefois que les travailleurs ne sont pas tous aussi enthousiastes. Certains se plaignent du processus de planification chronophage, de l'imprévisibilité à long terme, de l'irrégularité de la grille, de l'éclatement des équipes, de la nécessité de s'adapter en permanence à l'effectif demandé, et de l'intensification de la charge de travail. Ils préfèrent une grille horaire fixe à plus long terme avec des possibilités de s'arranger différemment dans un délai relativement court pour les congés par exemple. Le favoritisme dans l'octroi des services ou « la loi du plus fort » sont d'autres dangers qui peuvent surgir.
- ⊙ Le phénomène du « moonlighting » peut également prendre de l'ampleur : lorsque vous pouvez modeler vous-même vos heures de travail, il devient plus facile de chercher un deuxième emploi en plus de votre travail principal. La combinaison entre les différentes obligations peut avoir pour conséquence que les travailleurs négligent les effets néfastes sur leur santé et s'épuisent. La FGTB Chimie appelle dès lors à être vigilant avec l'autoplanification.

➔ **Limitation de la durée de travail**

Tel que déjà mentionné dans cette brochure, le temps de travail peut être réduit de manière collective ou pour des groupes-cibles. La limitation des heures supplémentaires peut également contribuer à l'humanisation du travail.

⊕ **Par le biais d'une occupation plus proportionnée dans les différentes équipes**

- ⊕ En tant que syndicalistes, nous sommes sans cesse à la recherche d'outils permettant d'améliorer les conditions de vie et de travail de tous. Un salaire mensuel fixe et une prime d'équipes globalisée sont certainement des pistes intéressantes, d'autant plus qu'elles n'engendrent pas de coûts supplémentaires, mais améliorent nettement les cycles de travail et la sécurité financière des travailleurs.
- ⊕ Comment fonctionne la globalisation des salaires ? Le salaire n'est plus payé en fonction du travail presté en un mois, mais bien sur la base de toutes les prestations effectuées tout au long de l'année. Les primes peuvent aussi être globalisées. Dans ce cas, le même nombre de primes est payé chaque mois, quels que soient les jours ou heures prestés (équipes du matin, de l'après-midi ou de nuit).
- ⊕ Quels sont les avantages de ce système ? Le revenu mensuel ne varie plus aussi fortement. Lorsque le travailleur planifie des congés, cela n'a plus d'influence sur le paiement de son salaire et des primes d'équipes. Finie la chasse aux primes et au sursalaire : les équipes sont composées de telle manière que les cycles sont répartis de manière équilibrée pour tous les travailleurs. L'équilibre entre les équipes est ainsi mieux préservé, et les travailleurs sont moins enclins à vouloir prester les services les plus avantageux financièrement, ce qui à terme a un effet positif sur leur repos et leur santé.

D. Une humanisation du régime de 4 équipes à feu continu en passant à 5 équipes

Le travail en régime à feu continu s'organise le plus souvent dans un système classique à quatre équipes. Dans un tel système, le travail se répartit sur 21 jours calendriers par période de quatre semaines. Une diminution du temps de travail permettrait d'instaurer un régime en équipes plus humain, évoluant par exemple vers un système à cinq équipes de 33,6 heures par semaine et 21 jours de travail sur une période de cinq semaines. On pourrait, éventuellement, augmenter légèrement le temps de travail moyen par l'introduction de journées de travail complémentaires, à la faveur desquelles les travailleurs concernés bénéficieraient d'un enseignement et d'une formation. Cette démarche a plusieurs avantages potentiels, parmi lesquels une organisation plus efficace

des formations, une meilleure répartition de la charge de travail et de l'effectif parmi les équipes, des cycles de travail plus brefs, ce qui profite à la santé, une baisse de l'absentéisme et plusieurs effets positifs pour les travailleurs âgés de 45 ans et plus.

E. D'un emploi lourd à une fonction plus légère avec compensation financière pour la perte de salaire

Plusieurs possibilités existent :

- ⊕ Introduction du parrainage/marrainage en donnant à des travailleurs en équipes plus âgés un travail de jour afin qu'ils puissent assurer l'accompagnement de nouveaux travailleurs en tant que parrain ou marraine. La formation de parrainage est aussi remboursable par le Fonds démographie, mais la demande doit être introduite dans le troisième domaine d'action « compétences ».
- ⊕ Passage d'une équipe lourde à légère, par exemple d'un système à feu continu à un régime de deux équipes ou de jour.
- ⊕ Supplément financier en cas de crédit-temps (fin de carrière).
- ⊕ Observation en situation de travail : les travailleurs dans un régime d'équipes ou de nuit reçoivent la possibilité d'apprendre à connaître des fonctions plus légères dans l'entreprise. Ils peuvent observer des postes de travail plus légers pendant un certain temps afin de voir si cela les intéresserait.
- ⊕ Elargissement et variation dans les tâches de sorte qu'il y a décharge des tâches lourdes.
- ⊕ Internalisation des tâches principales afin que les travailleurs plus âgés en équipes ou de nuit puissent effectuer ces tâches dans un régime de jour (p. ex. maintenance, peintres, portiers, personnel de cantine).
- ⊕ Compensation financière pour la perte de salaire comme par exemple : maintien de la prime d'équipes, salaire de base, indemnités, ...

6.2 *Domaine d'action santé*

A. Informations et conseils en matière de santé

- ➔ Un aspect important d'une politique de santé durable est l'information et la sensibilisation de nos travailleurs. L'accent est mis sur la responsabilisation du travailleur au niveau de la santé et de la vitalité en lui apportant des connaissances, des idées, des aptitudes et des attitudes. L'information et la sensibilisation peuvent se faire en organisant des sessions d'information concrètes au sein de l'entreprise.
- ➔ La FGTB Chimie est d'avis qu'il est important que le personnel dirigeant prenne aussi régulièrement part au travail en équipes afin d'expérimenter sur le terrain ce qu'est le travail en équipes et de nuit.
- ➔ Les mesures relatives au style de vie personnel du travailleur soulèvent quelques questions. Il est positif que l'employeur aide et stimule le travailleur à bien veiller sur sa santé, mais dans quelle mesure peut-il s'immiscer dans la vie privée du travailleur ? N'existe-t-il pas un risque que la « santé » ou la « condition physique » soient utilisées comme critère de sélection et/ou d'évaluation ?
- ➔ Pour la FGTB Chimie, il est important que l'employeur offre aux travailleurs un éventail de dispositifs permettant d'améliorer leur santé, qu'il leur fournisse des informations et les stimule à les mettre en pratique. Cette mise en pratique doit cependant toujours relever de la responsabilité et du libre choix du travailleur. Il s'agit d'offrir un soutien et de dissuader, et non d'obliger et d'interdire. Lorsque le travailleur choisit de ne pas en faire usage, cela ne peut en aucun cas être utilisé contre lui ou elle.

B. Nourriture et boissons

Lorsqu'on travaille en équipes ou la nuit, on court le risque de ne pas manger équilibré, de bouger insuffisamment et d'accumuler un manque de sommeil. Tous ces facteurs peuvent mener à un surpoids et à l'obésité. Le manque de sommeil influence fortement les hormones qui règlent la sensation de faim et de rassasiement, ce qui résulte en une envie accrue d'aliments gras et sucrés, et donc de grignoter.

- ⊙ Lorsqu'on travaille la nuit, il faut manger protéiné et pauvre en glucides : cela augmente facilement le niveau d'énergie jusqu'à 25 %. Consommer par exemple de la soupe, des salades et du pain pauvre en glucides.
- ⊙ Pendant le service de nuit, il est également important de manger comme d'habitude trois fois : le premier repas à la maison (dîner), le deuxième vers le milieu du service, et le troisième vers la fin du service. Il faut veiller à ce que les deux premiers repas soient riches en protéines et pauvres en glucides, et le troisième repas au contraire riche en glucides. Les protéines ont la caractéristique d'augmenter l'attention alors que les glucides stimulent plutôt la fatigue.
- ⊙ Ne pas boire de café pendant les trois dernières heures du service de nuit, car la caféine reste encore active pendant longtemps dans le corps. Il faut éviter de boire de l'alcool juste avant d'aller dormir après le service de nuit. Il est vrai que l'alcool aide à trouver le sommeil plus rapidement, mais celui-ci sera moins profond et moins long. Ne pas oublier qu'après un poste de nuit, on dort de toute façon moins bien parce que c'est en journée. Il faut donc éviter qu'à cela s'ajoute encore l'effet de l'alcool.
- ⊙ Boire principalement de l'eau, et en quantité suffisante : les jus de fruits et sodas contiennent beaucoup de sucres, donc mieux vaut ne pas en boire. Les eaux aromatisées constituent une alternative saine. Ne plus rien manger avant d'aller dormir.

C. Bouger

Les travailleurs qui font assez d'exercices physiques supportent mieux les effets du travail de nuit et en équipes. Que peut-on faire au niveau de l'entreprise pour stimuler les travailleurs à bouger davantage ?

- ⊙ L'importance de faire de l'exercice peut être reprise dans les conseils pour les travailleurs.
- ⊙ L'entreprise peut donner un soutien financier pour des activités de sport ou de fitness.
- ⊙ Promouvoir une culture d'entreprise qui prête attention à suffisamment d'exercice physique et stimule les travailleurs à bouger plus pendant les heures de travail.

- Prévoir des dispositifs de sport ou de fitness au sein de l'entreprise ou en dehors, et ce dans un local (ou plusieurs salles) spécifique(s), mais également sur le poste de travail même, par exemple sous forme d'un home-trainer dans la salle de contrôle.
- Offrir gratuitement une aide spécialisée aux travailleurs en équipes et/ou aux travailleurs souffrant de problèmes de santé qui nécessitent des programmes d'exercices adaptés.

Pour la FGTB Chimie, il est important que l'employeur informe les travailleurs et leur offre un éventail de dispositifs permettant d'améliorer leur santé. C'est cependant encore toujours la responsabilité du travailleur et son libre choix d'en faire usage. Il s'agit d'offrir un soutien et de dissuader, et non d'obliger et d'interdire. Lorsque le travailleur choisit de ne pas en faire usage, cela ne peut en aucun cas être utilisé contre lui ou elle.

D. Sommeil

- Au début du poste de nuit, la dette de sommeil est plus importante parce qu'on continue à travailler la nuit. En outre, le sommeil en journée est moins profond et plus court. Certains travailleurs disent que faire une sieste avant l'équipe de nuit les aide à tenir le coup. Lorsqu'on travaille la nuit, le sommeil en journée est en moyenne 2 heures plus court que le sommeil pendant la nuit. Faire un petit somme tôt dans la soirée peut aider à rester plus éveillé la nuit. Assombrir la chambre à coucher et à faire en sorte qu'elle soit confortable, fraîche et qu'elle respire le calme et la tranquillité. Mettre des boules Quies si le bruit extérieur dérange. Ces mesures sont plus importantes que l'utilisation de somnifères. Le sommeil est la plus grande priorité. Il faut aussi penser à planifier des moments en famille (p. ex. manger ensemble le soir) et à avoir un sommeil récupérateur de 6 heures par 24 heures, même s'il est interrompu (les siestes sont donc également prises en compte).
- La propension au sommeil est maximale entre 2h00 et 5h00. Il faut essayer que le travail soit le plus varié possible et qu'il y ait suffisamment d'interaction avec les collègues. Plus le poste de travail est social, moins il y aura de problèmes pour rester éveillé.
- L'employeur peut fournir des boules Quies pour améliorer le sommeil de ses travailleurs en équipes.

- L'employeur peut intervenir financièrement dans les frais pour l'amélioration de l'environnement de sommeil (rideaux occultants, insonorisation).
- Des sessions d'information concernant l'hygiène de sommeil peuvent être organisées pour les travailleurs en équipes et de nuit.

E. Stress, burn-out et ergonomie

Des sessions d'information concernant le stress et le burn-out peuvent être organisées :

- Quelles sont les causes du stress et du burn-out ?
- Lien entre stress et burn-out.
- Quels sont les signaux et signes de reconnaissance dans le comportement ? Différence entre burn-out, dépression et maladie.
- Qui peut aider en cas de burn-out ?
- Conseils et formats simples pour détecter à temps la sensibilité au burn-out.
- Quelles attitudes d'organisations causent le burn-out et bore-out + conseils pour corriger.
- Faire part de la réflexion que ce sont souvent les meilleurs travailleurs qui y sont confrontés.
- Des sessions d'information concernant l'ergonomie peuvent être données afin de travailler le plus possible de manière ergonomique.

F. Adaptations des lieux de travail

- L'employeur fait bien de prévoir un éclairage suffisant sur le lieu de travail. Cela rend les travailleurs plus attentifs. Un éclairage adapté freine la production de l'hormone du sommeil, la mélatonine.
- Des investissements ergonomiques extralégaux peuvent humaniser davantage le travail en équipes et de nuit.
- Il est important qu'il y ait une cantine avec des boissons et aliments sains en suffisance, également pour les travailleurs en équipes et de nuit.
- Installer des écrans antibruit et du mobilier acoustique pour créer un environnement de travail plus calme.

G. Coaching

- ⊕ Il est important de prévoir au sein de l'entreprise une aide spécialisée pour les problèmes de sommeil, de digestion et d'alimentation, et d'exercice physique.
- ⊕ Coaching « rester en bonne santé » en cas de travail en équipes et de nuit.
- ⊕ Coaching sportif afin d'améliorer la condition physique des travailleurs.

H. Nourriture et boissons plus saines

- ⊕ L'employeur peut mettre à disposition des fruits gratuits tous les jours.
- ⊕ La nourriture et les boissons malsaines peuvent être complétées ou complètement remplacées par des alternatives plus saines.

I. Contrôles médicaux

- ⊕ Donner la possibilité d'un contrôle médical approfondi gratuit dans un hôpital. Certaines entreprises y lient un jour de congé payé supplémentaire afin de pouvoir se déplacer à l'hôpital et rentrer chez soi.
- ⊕ Des tests de condition physique font également partie des possibilités. On prévoit p. ex. un test à vélo, où le travailleur doit réaliser le test avec une résistance croissante. On analyse ici le rythme cardiaque et la vitesse à laquelle le travailleur pédale afin de déterminer sa condition physique. Le participant reçoit ensuite un passeport santé mentionnant les résultats enregistrés aux tests, ainsi que les explications et conseils afférents.
- ⊕ Une évaluation et un contrôle plus poussés (visites et contrôles médicaux) peuvent être prévus dans l'entreprise et ce pour les travailleurs qui ont travaillé en équipes ou la nuit mais qui sont entretemps en RCC ou à la pension de retraite. Cela nous semble logique, étant donné qu'ils ont été occupés pendant des années dans un tel régime de travail et que cela peut avoir un impact sur leur santé.

J. Bouger davantage, arrêter de fumer, consommer de l'alcool avec modération, manger sainement et se relaxer suffisamment

Programmes pour bouger davantage et se relaxer plus souvent :

- ⊕ podomètres,
- ⊕ leasing vélo,
- ⊕ chèques sport et culture,
- ⊕ yoga,
- ⊕ massages,
- ⊕ intervention financière en cas d'inscription au « ten Miles »,
- ⊕ cours de sport « adaptés » pour les travailleurs de plus de 45 ans qui éprouvent des problèmes physiques,
- ⊕ sponsoring compétition de course à pied,
- ⊕ intervention financière dans un abonnement fitness,
- ⊕ etc.

6.3 Domaine d'action compétences

Offrir diverses formations

- ⊕ Afin de faire l'apprentissage d'autres tâches/fonctions dans une fonction ou un régime d'équipes moins contraignants.
- ⊕ Via l'introduction de vidéos e-learning, en complément du programme de formation technique existant, en vue de faire l'apprentissage de tâches/fonctions dans un régime d'équipes, une fonction ou un département moins contraignants.
- ⊕ L'apprentissage sur le lieu de travail peut être prévu pour apprendre d'autres tâches/fonctions dans un régime d'équipes, une fonction ou un département moins contraignants.
- ⊕ Des formations pour pouvoir être désigné(e) comme parrain/marraine de travailleurs voulant quitter le régime de travail de nuit et en équipes.
- ⊕ L'organisation d'une formation relative au rythme biologique et le travail de nuit et en équipes.

- ⊙ Des sessions d'information concernant le stress, le burnout et l'ergonomie.
- ⊙ Des formations sur une alimentation plus saine, pour faire davantage d'exercice.
- ⊙ Des formations sur les régimes d'équipes alternatifs.
- ⊙ Etc.

6.4 *Domaine d'action politique de carrière*

A. **Coaching et entretiens de carrière**

Nous parlons ici d'entretiens de carrière dont le but est d'aider les salariés à explorer ce qu'ils souhaitent faire à l'avenir (p. ex. mutation à partir de l'équipe de nuit et/ou d'un régime de travail en équipes) et de voir comment cela s'intègre dans les besoins et l'évolution de l'organisation. Il s'agit de discuter des possibilités dans le job actuel de mener plus en avant certaines tâches, de prendre temporairement ou partiellement certains projets ou rôles ou d'autres opportunités pouvant aller jusqu'à la mobilité interne tout en s'attardant sur les compétences requises pour entrer en ligne de compte pour un certain rôle. Les entretiens de carrière peuvent différer au niveau du degré de formalité, tous les entretiens ne devant pas donner lieu à un certain nombre d'engagements formels. La création d'un plan de développement personnel facilite le suivi dans le temps.

B. **Meilleure combinaison travail-famille**

- ⊙ Appui financier pour la garde d'enfants.
- ⊙ Congés supplémentaires pour prendre soin de et garder les enfants.
- ⊙ Possibilité de travailler à temps partiel avec complément financier.
- ⊙ Complément financier pour les crédit-temps - congés thématiques.
- ⊙ Octroi d'heures de crédit rémunérées pour pouvoir terminer le shift plus tôt, commencer plus tard.
- ⊙ Introduction d'horaires flexibles (difficiles à appliquer la nuit ou pour le travail en équipes).
- ⊙ Introduction du travail à domicile et du télétravail (difficiles à appliquer la nuit ou pour le travail en équipes).

CONCLUSIONS

Pour la FGTB Chimie, le bien-être des travailleurs est une priorité. Malheureusement, nous constatons que dans la chimie, il y a plus de travail de nuit et en équipes que la moyenne belge. Il ne faut pas sous-estimer les effets de cette situation sur la santé et la vie familiale.

L'employeur est donc tenu d'effectuer une analyse de risques et, le cas échéant, de prendre des mesures préventives. Le CPPT peut jouer un rôle important à cet égard. Mais le Fonds démographie peut également contribuer à humaniser davantage le travail de nuit et le travail en équipes.

Bon nombre des mesures présentées dans cette brochure peuvent être financées par le Fonds démographie. Pour toute question à ce sujet ou au sujet du Fonds démographie en général, veuillez contacter **dany.vancouwenbergh@accg.be**

De plus amples informations sont également disponibles sur le site web du Fonds démographie

➔ www.fondsdemographie.be

et sur notre site web

➔ www.accg.be/fondsdemographie

Si vous souhaitez être tenu au courant des derniers développements dans votre secteur, rendez-vous sur

➔ www.fgtbchimie.be

et abonnez-vous à notre newsletter

➔ www.eepurl.com/gnahOv

BIBLIOGRAPHIE

CCT création Fonds démographie, 18 octobre 2016.

CCT financement plan démographie, Fonds démographie, 18 octobre 2016.

Statistiek Vlaanderen (statistique Flandre), Aspect van werktijden en werkplaatsregelingen (aspects du temps et des régimes de travail), 13 juin 2019.

Travail de nuit et travail en équipes, Direction générale statistique, statistics Belgium, Eurostat LFS (retravaillé par Steunpunt werk).

Moniteur de faisabilité, Stichting Innovatie & Arbeid (Fondation Innovation et Travail), 31 janvier 2017.

Le travail faisable dans l'industrie chimique, Stichting Innovatie & Arbeid, 28 avril 2017.

Enquête 'Modern Times', FGTB, 13 novembre 2017.

Travail en équipe et travail de nuit, calcul de la 'norme du tiers', SPF Finances.

Travail de nuit et travail en équipes, le fisc publie des FAQ, SD Worx.

Circulaire 2019/C/42 concernant la dispense de versement du précompte professionnel dans le cadre du travail de nuit et en équipes, Deloitte, 27 mai 2019.

Travail en équipe dans le secteur de la construction et secteurs connexes, Securex, 9 mai 2019.

Dispense de versement du précompte professionnel, Cour des comptes, 27 mars 2019.

'Meer dan miljard euro lastenverlagingen niet gecontroleerd' : Rekenhof (Plus d'un milliard d'euros de réductions de charges non contrôlées : Cour des comptes), HLN, 2 avril 2019.

Travail en équipes et de nuit, qui y gagne, qui y perd ?, Centrale Générale - FGTB, mars 2016.

De voordelen en nadelen van werken in een ploegensysteem (Les avantages et les inconvénients du travail en équipes), Oxida, pas de date de publication.

Wat nachtwerk met je sociaal leven doet (Les effets du travail de nuit sur votre vie sociale), Jobat, 21 septembre 2016.

De klok rond, gezond en sociaal leven in ploegenarbeid (24/24, une vie saine et sociale en travail en équipes), SERV, 2004.

Le travail et le temps : le travail en horaires atypiques, Robert Leonard, 1998.

Licht op de nacht (Lumière sur la nuit), FNV Bondgenoten, septembre 2011.

Een aanvaardbaar en gezond uurrooster (Un horaire acceptable et sain),

université de Gand, année académique 2009-2010.

Ploegenarbeid en gezondheid (Travail en équipes et santé), Vlaams Instituut voor gezond leven (Institut flamand pour une vie saine).

Ploegenarbeid doet brein sneller verouderen (Le travail en équipes accélère le vieillissement du cerveau) HR Square, 5 novembre 2014.

Adaptation de l'heure de début d'une pause, Fonds démographie, 2017.

Ploegendienstsyndroom (Le syndrome du travail en équipes), slaapinfo.nl (Info sommeil).

De gezondheidseffecten van ploegendienst (Les effets du travail en équipes sur la santé), Mens en gezondheid.nl (Population et santé).

Un travail faisable, même en équipes ? Alimento, 2017.

Améliorer les habitudes de sommeil des travailleurs en équipes ?, Mensura, 3 janvier 2017.

Travail de nuit et travail en équipes, SPF Emploi, Travail et concertation sociale.

Onregelmatige werkuren = onregelmatige voeding (heures de travail irrégulières = comportement alimentaire bouleversé), G. Leroy, 10 janvier 2006.

Modification de l'évaluation période de santé, Accuria, 26 juillet 2019.

Link tussen nacht werk en 11 soorten kanker bij vrouwen (lien entre 11 types de cancer chez les femmes et le travail de nuit), Kris Tittillion, 16 janvier 2018.

Le cancer du sein et le travail en équipes, groupe de contact Santé et Chimie, 2010.

Diverse études sur l'effet cancérigène potentiel du travail en équipes, Prevent, 12 mars 2014.

'Wie lang nachtdiensten doet, heeft een hoger risico op kanker' (Risque de cancer accru quand on travaille longtemps de nuit), Nieuwblad, 9 janvier 2018.

Ploegendienst met nachtsiften verhoogt kans op kanker bij mannen (Le travail d'équipes avec des équipes augmente le risque de cancer chez les hommes), source : Am J Epidemiol, 1^{er} novembre 2012.

Ploegendienst vermindert vruchtbaarheid (Le travail en équipes réduit la fertilité), gezondheidsnet (Réseau santé).nl, 10 décembre 2019.

Arrêté royal du 16 juillet 2004 transposant la directive européenne 93/104/CE portant sur certains aspects du travail de nuit et du travail en équipes liés au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (M.B. 9.8.2004).

CCT 46, Conseil National du Travail, 23 mars 1990.

Accord sectoriel Chimie 2019-2020, Lexsocial, 2019.

Métiers lourds : « Respecter la réalité des travailleurs », FGTB, 8 novembre 2018.

Fins de carrière adoucies, Securex, 2019.

Mesures pour rendre le travail plus faisable (site web paritaire),
Fonds démographie, 2017.

Comment l'autoplanification fonctionne-t-elle ?, Dehora, 2019.

7 succesfactoren voor het zelfroosteren (7 facteurs-clé de l'autoplanification),
Dehora 11 janvier 2018.

Een onderzoek naar de toepasbaarheid van zelfroosteren
(Étude sur la praticabilité de l'autoplanification), Linda van den Hoven, 2010.

Stappenplan voor zelfroosteren (Feuille de route pour l'autoplanification)

Ondernemen met personeel (Entreprenariat avec personnel), 21 octobre 2015.

NOTES

Plus d'infos

FGTB Chimie
rue Haute 26-28
1000 Bruxelles

accg.be

 Centrale Générale - FGTB

 [fgtb_cg](https://www.instagram.com/fgtb_cg)

FGTB

Chimie

Ensemble, on est plus forts