



# Les cahiers de la Vie Fédérale

JANVIER 2010

N° 28

## Sommaire :

- Page 1 : Edito
- Page 2 :  
Les Chiffres  
Des repères
- Page 3 :  
Les travailleurs de  
nuit et la formation  
professionnelle  
continue  
Des conclusions  
marquantes  
Les suites de cette  
étude
- Page 4 :  
Une mission en 3  
temps

## L'OBSERVATOIRE ET LE TRAVAIL DE NUIT DANS LA BRANCHE ASSOCIATIVE SANITAIRE SOCIALE ET MÉDICO-SOCIALE À BUT NON LUCRATIF (CCN 51, 66, CRE, CLCC, ACCORDS SOP)

**Pour rappel** : La branche avait « passé » commande à l'observatoire d'une étude sur le travail de nuit dans notre secteur ; cette commande avait été validée par l'ensemble des partenaires (avec quelques réserves pour la CGT (cf. nos orientations).

L'organisation du travail de nuit dans les établissements de la branche a fortement évolué, suite, notamment, à l'arrêt des heures d'équivalence.

Les membres de la Commission Paritaire de Branche ont donc souhaité être informés des modalités de mise en place de ces organisations, afin de répondre aux nécessités de service, selon les publics servis, et leurs impacts sur les conditions de travail des personnels.

Cette étude a apporté des éléments de description tant quantitatifs que qualitatifs. L'étude a été réalisée par le cabinet « des Idées + des Hommes ».

### Il s'agissait de :

#### **1] Décrire les organisations et le temps de travail mis en place dans les établissements concernés, et par types de public accueilli :**

- Qui travaille la nuit ? (quel est le profil des salarié-e-s ? depuis combien de temps travaillent-ils/elles de nuit ? d'où viennent-ils/elles ?)
- Quels emplois occupent les professionnels ? quelles sont leurs missions ? leurs activités ?
- Quels sont leurs horaires de travail ? leurs organisations du travail ?
- Dans quel type de structure exercent-ils/elles ?
- Quelles sont les relations entre les travailleurs de nuit et les personnels d'astreinte ?

#### **2] Décrire les impacts du travail de nuit sur les conditions de travail des personnels concernés :**

- Quels sont les aménagements du temps de travail mis en place dans les établissements ?
- Quelles articulations ont été trouvées pour permettre aux travailleurs de nuit de concilier leur vie professionnelle avec leurs responsabilités familiales et sociales ?
- Quelle gestion des ressources humaines est mise en place ? (formation professionnelle continue, possibilité d'accès à un travail de jour, participation à des temps de réunion collectifs,...)

Depuis la validation de cette étude par les membres de la Commission Paritaire de branche, les documents sont en ligne sur le site de la Fédération (<http://www.sante.cgt.fr/spip.php?article4369>). Nous vous invitons à en prendre connaissance, si ce n'est déjà fait...

Cette enquête a été réalisée sur la base d'un panel représentatif des différents secteurs d'activités et établissements.

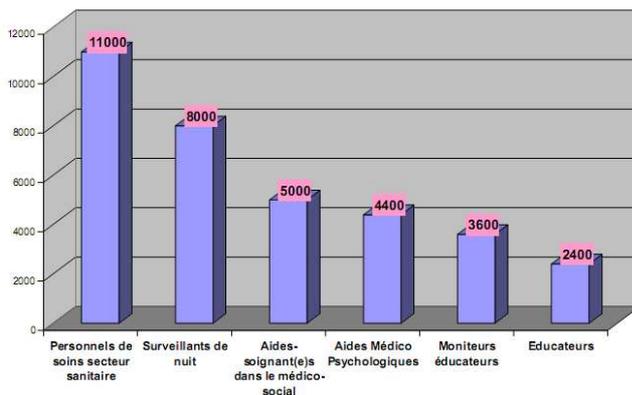
Des questionnaires, des enquêtes téléphoniques, des entretiens, des visites de sites (la nuit) ont été réalisés afin d'apporter cet éclairage.

## 1- Les chiffres

### ***Professionnels « travailleurs de nuit » dans la branche :***

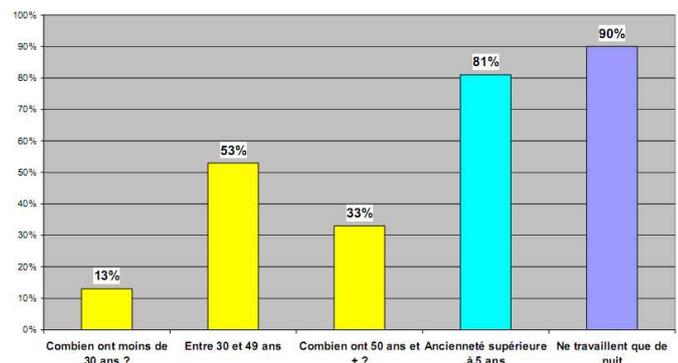
- Près de 40 000 salariés travaillent de nuit, sur les 700 000 salariés de la branche
- Dans le secteur sanitaire : environ 11 000 travailleurs de nuit, dont 3 600 infirmier-e-s (IDE) et 6 000 Aides-soignants (A.S) (sur l'ensemble des 41 547 AS recensés dans la branche)
- Dans le secteur social et médico-social :
  - ✓ 5 000 Aides-Soignant-e-s (AS) dans le médico-social
  - ✓ 8 000 surveillants de nuits dans les deux secteurs
  - ✓ 4 400 Aides médico-psychologiques (AMP)
  - ✓ 3 600 moniteurs éducateurs, dont 2 200 dans le secteur médico-social et 1 400 dans le social
  - ✓ 2 400 éducateurs spécialisés
- 5 600 salariés sont administratifs, ouvriers, autres...

Estimation du nombre de Travailleurs de nuit par secteurs et métiers  
Estimation globale : 34 400



L'emploi de nuit dans la Branche a toutes les caractéristiques d'un emploi d'ancrage.

Les caractéristiques d'un emploi d'ancrage



### **La Synthèse :**

Les postes de nuit de la Branche sont, pour l'ensemble de ces caractéristiques, des emplois d'ancrage. Il faut anticiper leur renouvellement qui sera très important, au cours des dix prochaines années.

## 2- Des repères :

- L'emploi de nuit dans la branche a toutes les caractéristiques d'un emploi d'ancrage (c'est-à-dire, que le salarié entre dans la branche sur un travail de nuit et y reste).
- L'emploi de nuit n'est pas un emploi « d'accession au secteur », puisque 2/3 des « interrogés » travaillaient soit déjà de nuit avant d'accéder à l'emploi, soit de jour dans le secteur et ont souhaité travailler de nuit.
- Le « choix » de l'emploi de nuit perdure au-delà des éléments qui l'ont motivé (moins de 2% envisagent de demander « à passer de jour »).
- Les équipes de soins sont quasi exclusivement féminines.
- Les surveillants de nuit sont majoritairement masculins.
- Au sein de l'échantillon, l'horaire le plus courant est : 20h30/21h – 6h30/7h30.
- Tous les établissements étudiés disposent de systèmes d'astreintes indemnisées.
- La part majoritaire de ces astreintes est réalisée pour moitié par des cadres administratifs (directeur et/ou adjoint), et peu de cadres issus des services de soins.
- 1 cadre d'astreinte pour 4 travailleurs de nuit.
- 1/3 des établissements visités ont renoncé à organiser des réunions d'équipe qui rassemblent les travailleurs de nuit et ceux de jour, préférant réunir spécifiquement ceux de nuit, mais seulement une à deux fois par an.
- Les équipes de nuit expriment des attentes fortes en faveur de la recherche d'une meilleure relation avec leurs collègues de jour.

### 3- Les travailleurs de nuit et la formation professionnelle continue :

L'accès à la formation est ouvert aussi bien aux travailleurs de nuit que pour ceux de jour. Pour autant, le constat du nombre d'établissements dans lesquels une véritable politique de formation de qualification des travailleurs de nuit est mise en œuvre est faible. Les formations suivies sont, pour l'essentiel, une réponse aux contraintes administratives, ou pour faire face aux spécificités des publics accueillis.

La possibilité de remplacer les travailleurs de nuit, de les former sur site, voire de développer une offre de formation sur les horaires de nuit, apparaissent comme des facteurs clé pour le développement de la formation de ces professionnels aux horaires atypiques.

### 4- Des conclusions marquantes :

- Près de 40 000 travailleurs de nuit.
- Leurs liens à la vie de l'institution, à leurs encadrants sont parfois distendus, leur accès à la formation est peu développé.
- Le travail de nuit a des impacts certains sur :
  - le sommeil,
  - l'alimentation,
  - la vie sociale.
- La dette de sommeil pourrait réduire l'espérance de vie des travailleurs de nuit (*il est possible de réduire son sommeil mais il n'est pas possible de réduire son besoin de sommeil*).
- Les salariés de nuit sont peu informés sur la gestion des temps de sommeil (rythmes circadiens et chronobiologie).
- Les travailleurs de nuit attendent une définition et une organisation de leurs tâches qui prennent en compte l'état de leur vigilance au fil des heures de la nuit.
- Le travail de nuit est un emploi d'ancrage, occupé par des professionnels majoritairement expérimentés (90% ne travaillant que la nuit).
- L'étude met clairement en évidence que le travail de la nuit demeure mal connu, tant des responsables des Ressources Humaines que des responsables hiérarchiques, qui n'ont pas souvent les possibilités de connaître le travail réel des personnels.
- Si cette méconnaissance n'entrave pas toujours le travail réalisé par ces personnels, elle contribue, sans doute, largement au sentiment d'exclusion noté dans l'étude.
- Le travail réalisé reste invisible, car il y a méconnaissance des compétences mises en œuvre par ces personnels. Ces personnels se trouvent démunis pour faire reconnaître la qualité, comme la spécificité de l'activité de nuit.
- L'encadrement, quant à lui, ne se trouve pas en mesure d'effectuer une veille sur les évolutions des demandes nocturnes des usagers qui mobilisent ces personnels.
- La mise à jour des compétences des personnels de nuit constitue un enjeu essentiel.

### 5- Les suites de cette étude :

Cette photographie, de notre point de vue, a « tordu » le cou à certaines idées reçues. L'observatoire paritaire a souhaité donner une suite à cette étude qui doit se concrétiser sur des actes forts en direction des travailleurs de nuit.

Un groupe de travail conjoint avec l'Observatoire et l'Opcva Unifaf, a retenu l'idée de travailler sur trois pistes :

- Elaborer un « guide du travail de nuit », à destination des travailleurs de ces horaires et de leurs encadrants. Ce qui permettrait de :
  - ✓ sensibiliser sur les risques du travail de nuit en matière de santé au travail (sommeil, alimentation, risques psychosociaux...)
  - ✓ de présenter et valoriser les compétences, ainsi que les aptitudes spécifiques à l'exercice de nuit.
- Développer des actions de formation spécifiques pour les travailleurs de nuit, sous la forme d'une ou plusieurs Actions Prioritaires Nationales (APN) régionalisées, ciblées, sur des contenus spécifiques aux travailleurs de nuit, transversaux à tous les emplois de nuit, ou plus spécifiques à certaines professions, ainsi qu'à leur encadrement.
- À plus long terme, proposer un accompagnement aux travailleurs de nuit permettant un retour à des horaires de jour, se traduisant par le biais de parcours individualisés de formation/qualification (sur le modèle de l'expérimentation en cours des « parcours individuels et collectifs de professionnalisation »)

## Une mission en 3 temps

1. Pour février 2010, il s'agit d'élaborer un outil d'aide au diagnostic qui sensibilise l'ensemble des acteurs concernés sur les conditions d'exercice du travail de nuit et qui donne les clés essentielles en permettant leur accompagnement.

Sont concernés :

- Les services ressources humaines et les directions d'établissements,
- Les élus et représentants du personnel,
- Les intéressés eux-mêmes.

L'objet de cet outil est de réunir, de façon claire et explicite, les points essentiels de vigilance que les établissements de la Branche et les intéressés eux-mêmes devraient observer lorsqu'ils exercent des activités de nuit.

Il investiguera les points suivants :

- La dimension ergonomique des postes de travail de nuit, et, en particulier, si il existe une prise en charge de publics dépendants.
- La dimension formative, sous l'angle de la gestion des compétences et des carrières.
- La dimension organisationnelle (en particulier du point de vue managérial).
- La dimension « santé au travail ».

La diffusion (forme et périmètre) de cet outil sera déterminée par le groupe de travail paritaire « travail de nuit » sur la base des propositions qui lui seront proposées, pour le mois de février 2010.

2. L'outil doit permettre de structurer une offre modulaire de formation que l'Unifaf diffuserait dans le cadre de son plan d'actions prioritaires nationales.
3. Si l'offre rencontre la demande escomptée, une campagne de formation pourrait donc débuter en septembre 2010, et se poursuivre en 2011.

Sur la méthode, il a été retenu le principe de faire appel à des « experts » : Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT), Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS), Médecins du Travail.

Les suites concrètes de ces investigations vous seront fournies au fur et à mesure des avancées du ou des projet(s).

Le tout doit se construire dans l'intérêt des salariés travaillant de nuit dans la B.A.S.S, tant pour l'aspect préventif des impacts sur la santé, que pour la question de la formation professionnelle continue.