

Horaires atypiques, travail de nuit :

Une véritable question de santé publique

C'est un article de Patricia Mouysset¹, du cabinet technologia, publié par miroir social, qui rappelle que le risque de cancer du sein est significativement augmenté de 30 % chez les femmes travaillant la nuit.

"Le facteur de risque passe à 50 % dans le cas de femmes qui ont travaillé de nuit avant leur premier enfant car leurs cellules mammaires sont incomplètement différenciées et par conséquent plus sensibles à des perturbations. Plus précisément, le risque de développer un cancer du sein est augmenté chez les femmes ayant travaillé de nuit pendant plus de 4 ans. Les femmes travaillant avec un rythme de travail basé sur moins de 3 nuits par semaine sont aussi touchées. "



Le personnel hospitalier, essentiellement féminin, contraint de travailler de nuit, ne peut que s'inquiéter par de tels constats.

Cet excellent article, décrit l'apparition du risque et de ses causes et rappelle **un peu d'histoire sur le travail des femmes : surprenant !**

"Dès 1892, le travail de nuit des femmes était interdit en France afin de les préserver de conditions de travail extrêmement pénibles. Il s'agissait à l'époque d'un certain protectionnisme de la famille qui mettait le travail masculin à l'abri de la concurrence féminine, discrimination dénoncée bien plus tard en 2000. En 1999, non conforme avec le droit européen, la France a été condamnée par Bruxelles pour cette entorse « sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans l'accès à l'emploi, la formation et la promotion professionnelle et les conditions de travail ». La France devait par conséquent, sous peine d'astreinte financière, assurer la mise en conformité du droit du travail avec le droit européen. Deux solutions possibles se présentaient au gouvernement de l'époque :

- *soit interdire le travail de nuit pour tous les salariés, jugé difficilement compatible avec la réalité et les besoins économiques et exigeant de très nombreuses dérogations ;*
- *soit l'autoriser pour les femmes dans une logique d'égalité.*

Pour différentes raisons politico économiques, par simplicité peut-être, la seconde solution a été adoptée et en 2002, la suppression de la protection des femmes a été prise."

Donc plus personne n'est protégé ! On parle de cancer du sein chez la femme, mais certaines études du CIRC font un lien entre le travail de nuit posté avec la probabilité de cancers colorectaux sans distinction de sexe...

¹ <http://www.miroirsocial.com/actualite/le-travail-de-nuit-une-veritable-question-de-sante-publique>

Les solutions : ???

Il n'est pas possible d'interdire le travail de nuit à l'hôpital. Dans certains établissements les nuits s'imposent à tous par roulement sur des périodes plus ou moins courtes. C'est une solution qui est souvent rejetée par de nombreux professionnels. Il en est de même pour le travail en 12 heures.

En complément de cet article la lecture de la note de l'INRS sur les horaires atypiques et les horaires de nuit est tout à fait recommandée.
(<http://www.inrs.fr/accueil/situations-travail/horaires-decales.html>)



Quelques pistes de travail proposées par l'INRS pour atténuer les effets négatifs du travail en horaires atypiques

- Permettre aux salariés **d'anticiper leur planning**
- Prévoir des marges de manœuvre pour les échanges d'horaires entre salariés
- Faciliter l'articulation des temps de travail avec l'exercice des responsabilités familiales et sociales
- S'assurer que les horaires de poste (début et fin) sont compatibles avec les horaires de transport en commun
- Rendre possible le retour en horaires classiques
- Organiser les temps de pause, surtout pendant le travail de nuit
- Être attentif à **rompre l'isolement** des salariés concernés et la monotonie des tâches qui leur sont confiées
- En cas de rotation des postes, prévoir du **temps pour les transmissions** d'une équipe à l'autre
- Être attentif aux ambiances physiques de travail telles que la **température et la lumière**
- **Informers les salariés** des effets du travail en horaires atypiques
- Organiser le suivi des indicateurs concernant la santé des travailleurs, l'ambiance de travail et l'absentéisme.

Le confort immédiat renvoie les conséquences à plus tard. Mais lorsque le "plus tard" arrive à échéance: il est souvent trop tard !

le 20 juillet 2012

