

*Direction du personnel, des services  
et de la modernisation*

**Note du 16 janvier 2002 fixant les instructions relatives  
à l'organisation du travail en équipes successives**

NOR : *EQU0310005N*

*Monsieur le vice-président du CGPC ; Madame et Messieurs les directeurs généraux et directeurs d'administration centrale ; Mesdames et Messieurs les chefs de services déconcentrés sous-couvert de Mesdames et Messieurs les préfets.*

L'amélioration de l'organisation du travail est un enjeu particulièrement fort de la réduction du temps de travail et de son aménagement.

Les progrès en matière de conditions de travail, de santé et de sécurité, doivent être partagés par l'ensemble des personnels qui concourent à l'efficacité du service public.

A ce titre, les situations de travail présentant un risque ou une pénibilité particulière doivent faire l'objet, d'une analyse détaillée préalable, et être suivies de mesures appropriées en termes de préservation de la santé et de garanties concernant la sécurité des agents dans leur travail.

Le travail en équipes successives fait partie de ces situations.

A cet égard, cette instruction définit les mesures spécifiques à prendre tant du point de vue de l'organisation du travail que de la surveillance médicale ou encore de la formation.

L'ensemble de ces dispositions feront l'objet d'un suivi afin d'évaluer les conditions réelles du travail en équipes successives, ce suivi fera l'objet d'informations des organisations syndicales dans le cadre des instances habituelles de concertation.

*Définition, champ d'application*

Le travail en équipes successives : au ministère de l'équipement, le travail posté ou en équipes successives est défini comme une forme d'organisation où plusieurs agents ou équipes d'agents se succèdent pour assurer la continuité d'une production ou d'un service.

Le travail en équipes successives comprend le travail posté continu (qui couvre la totalité des 24 heures journalières comme le 3 x 8 par exemple) ou discontinu qui, conformément au chapitre 4.6 de l'instruction ministérielle du 26 juillet 2001 relative à la réduction du temps de travail et son aménagement, définit les organisations permanentes, ainsi que les organisations périodiques ou occasionnelles telles que définies par le chapitre 4.7 de l'instruction ministérielle.

La présente instruction s'applique à l'ensemble des organisations du travail en équipes successives.

Lorsque de surcroît des circonstances exceptionnelles le justifient, et pour une période limitée, des organisations du travail en équipes successives peuvent être mises en place de façon temporaire pour assurer la continuité du service public et notamment assurer la sécurité des personnes et des biens. Ces organisations, par nature non programmables dans des délais permettant la mise en œuvre de l'ensemble des dispositions de la présente circulaire, devront toutefois s'accompagner des mesures de sécurité appropriées, visant à préserver la santé et la sécurité des usagers et des personnels. En cas d'un tel recours, le chef de service en informera très rapidement les représentants du personnel au comité technique paritaire compétent.

Le travail de nuit : les heures de travail de nuit sont les heures réalisées entre 22 heures et 7 heures.

Un agent sera considéré comme affecté sur un poste de travail de nuit au regard des instructions de la présente note :

- s'il accomplit au moins deux fois par semaine, selon un horaire habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien la nuit ;

ou

- s'il accomplit au cours d'une période de référence de 12 mois consécutifs au moins 270 heures de son temps de travail la nuit.

En corollaire, les autres organisations de travail peuvent être considérées comme ne générant pas le sur-risque lié au travail de nuit

Toutefois, le recours au travail de nuit doit être exceptionnel. Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité du service public.

*L'instruction ministérielle du 26 juillet 2001  
sur la réduction du temps de travail et son aménagement (ARTT)*

Sur le thème du travail posté, elle donne déjà un certain nombre de recommandations.

Il faut notamment rappeler en ce qui concerne le travail en équipes successives :

1. Le chapitre 4.6 définit les cas de recours au travail posté :  
« Aux activités nécessitant une continuité de service public suivantes :
  - a) Les activités de PC opérationnels ou de vigie (CIGT, gestion des tunnels, voies à fort trafic, capitaineries de ports, phares à terre ou en mer).
  - b) Le travail à la marée.
  - c) Les activités nécessitant une large amplitude de présence (barrages, écluses, standard, secrétariats des cabinets ministériels, entretien et exploitation en subdivisions autoroutières ou pour voies à fort trafic).

L'ouverture à d'autres activités sur la base des seuls mêmes critères devra se faire par instruction ministérielle qui sera soumise à la concertation nationale. »

2. Le chapitre 4.7 concerne les organisations non permanentes :  
« Ces exceptions au cycle hebdomadaire doivent être strictement nécessaires, pour répondre aux situations suivantes :
  - contraintes locales ponctuelles (surveillance du réseau à certaines heures, organisation de certains chantiers particuliers, prise en compte des conditions climatiques locales) ;
  - impératifs de santé et de sécurité des opérateurs relatifs à l'organisation des repos (notamment en période de viabilité hivernale) ;
  - le rétablissement de la continuité du service suite à un événement soudain, imprévisible ou aléatoire (tempête,...) ;
  - nécessités de réaliser une activité sous contrainte de service particulière (par exemple fauchage).

Il s'agit d'organisations non permanentes destinées à permettre au ministère d'assurer ponctuellement les missions qui ressortent de sa responsabilité ».

3. Le chapitre 7 précise les garanties minimales ainsi que les dérogations que l'organisation du travail doit respecter. Ces garanties sont définies réglementairement par les décrets n° 2000-815 du 25 août 2002 et n° 2002-259 du 22 février 2002.

4. Le chapitre 10.1 concernant les sujétions qui permettent de réduire la durée annuelle du temps de travail.

#### *L'administration a saisi le CCHS*

A l'issue d'un travail conséquent et de qualité, un groupe de travail a rendu ses conclusions à l'occasion de la réunion du comité central d'hygiène et de sécurité du 21 novembre 2001. Son rapport est joint pour information à la présente note. Le CCHS a donné un avis sur des recommandations qui ont été adressées au DPSM.

Afin d'aborder ces différentes formes d'organisation de travail en équipes successives, il propose un cadre d'analyse des conditions du travail permettant de caractériser de façon précise les situations de travail qui présentent des particularités qu'il convient de distinguer pour organiser l'activité des agents dans le cadre réglementaire.

Ce cadre permet de définir des indicateurs, de déterminer la typologie des situations de travail, ainsi que les mesures spécifiques à prendre concernant la santé, la sécurité, l'alternance travail /repos, la formation, le maintien dans le poste et le reclassement des agents.

#### *Instructions spécifiques*

Les instructions évoquées ci dessus, ainsi que celles qui suivent s'appliquent tant aux organisations déjà mises en place, qu'il conviendra le cas échéant d'adapter, qu'aux nouvelles organisations envisagées qui devront en tenir compte dès leur mise en œuvre. En ce qui concerne les fonctions organisées selon « une durée équivalente, seules les instructions compatibles avec les décrets spécifiques pris en application de l'article 8 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000, seront applicables.

Je vous demande de prendre en compte le cadre suivant pour vos organisations de travail en équipes successives.

I. - EN COMPLÉMENT DES ÉLÉMENTS CONTENUS DANS L'INSTRUCTION MINISTÉRIELLE DU 26 JUILLET 2001, RAPPELÉS CI-DESSUS, JE VOUS DEMANDE

1. D'organiser le travail et planifier l'activités des personnels concernés afin de privilégier les rotations courtes dans le sens horaire (matin, après-midi, nuit) et comportant un recouvrement nécessaire au passage des consignes.

2. De gérer les absences tant programmées qu'occasionnelles (congés, formation, activités sociales et syndicales, maladie,...) en faisant appel à un système de remplacement fiable qui prenne en compte le respect des garanties minimales en terme de durées de travail et de repos, afin de limiter aux seuls cas les plus imprévisibles l'utilisation des dérogations prévues par décret.

3. De tenir compte, dans l'organisation des tâches qui seront analysées, des différences de vigilance selon les heures d'activité ainsi que des équipements de sécurité appropriés.

#### II. - LA MISE EN PLACE D'UN SUIVI MÉDICAL RENFORCÉ

pour tous les agents concernés : dans le cadre du suivi médical réglementaire, dont doivent bénéficier les agents, (décret n° 82-453 modifié), établissement, par le médecin de prévention, d'une fiche de suivi « travail posté » jointe au *curriculum laboris* de l'agent (qui lui sera remis lors de son départ à la retraite), et recommandations personnalisées aux agents sur les principes d'hygiène de vie relatifs aux contraintes liées à leur situation de travail.

Des mesures spécifiques complémentaires de surveillance médicale seront appliquées si le travail posté ou décalé comporte un poste de nuit :

1. En cas de travail posté occasionnel comportant un poste de nuit, nécessité d'un bilan médical préalable à l'affectation.

2. Cas spécifique du travail posté ou décalé permanent comportant un poste de nuit : outre la visite médicale préalable à l'affectation, deux visites les six premiers mois, durant la première année, afin d'évaluer le retentissement potentiel du travail de nuit sur la santé. En année courante, entre deux visites annuelles, visite semestrielle systématique, éventuellement complétée par des visites médicales plus fréquentes à l'initiative du médecin de prévention (cf. art. 24 du décret n° 82-453 modifié).

3. Si le médecin de prévention constate une altération de l'état de santé de l'agent, conformément à l'article 26 du décret 82-453 modifié, il peut proposer à l'administration un aménagement de poste de jour.

### III. - UNE FORMATION ADAPTÉE

L'encadrement et les agents concernés recevront une formation spécifique relative aux règles d'organisation du travail ainsi qu'aux dispositions d'hygiène et de sécurité à mettre en œuvre pour ce type de poste. Pour les agents nouvellement affectés sur ce type de poste, cette formation devra avoir lieu préalablement à leur affectation. Pour les agents et cadres qui y seraient déjà affectés, cette formation devra être réalisées au cours de l'année 2003.

### Conclusion

Vous veillerez à ce que vos organisations intègrent, par défaut, l'ensemble des dispositions de l'instruction ministérielle du 26 juillet 2001, mais également les précisions complémentaires énoncées ci-dessus.

Vous porterez à la connaissance des membres du CLHS, afin qu'elles soient prises en compte dans ses avis, les présentes précisions ainsi que le rapport du groupe de travail du CCHS adressé au directeur du personnel, des services et de la modernisation, qui pourra être utilisé à l'occasion des formations sollicitées.

Les nouvelles organisations du travail en équipes successives que vous seriez contraints de mettre en œuvre devront être soumises au préalable à l'avis de votre CLHS. Elles feront l'objet d'un suivi établi annuellement par le service et présenté en CLHS.

Un bilan national sera également élaboré et présenté annuellement au CCHS afin de pouvoir analyser les conditions réelles de mise en œuvre du travail en équipes successives dans le cadre des conditions générales de santé et de sécurité au travail. Une note ultérieure en précisera les modalités concrètes.

Pour le ministre et par délégation :  
*Le directeur du personnel,  
des services et de la  
modernisation,  
J.-P. Weiss*

*Pièce jointe* : rapport du groupe de travail du CCHS.

### COMITÉ CENTRAL D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

Groupe de travail sur le « travail posté »

#### **Propositions de recommandations**

*Objectifs du groupe de travail*

Le vocable « travail posté » désigne un mode d'organisation du travail en continu par rotation des équipes d'intervention au cours du cycle journalier. Le mode « 3 x 8 » sur l'ensemble de l'année constitue l'exemple type du travail posté. Toutefois, il existe d'autres formes d'organisation du temps de travail qui impliquent des rotations ou des décalages horaires avec des interventions de nuit ou tôt le matin ou tard le soir susceptibles également de perturber les rythmes (biologiques et sociaux) habituels de l'individu.

Dans une approche centrée exclusivement sur le domaine de l'hygiène et de la sécurité, le groupe de travail s'est attaché à caractériser les situations et les facteurs qui, en raison de la perturbation des rythmes naturels et de la vie sociale ou familiale, peuvent avoir un effet sur la santé et la sécurité de l'agent.

Il a conduit ses investigations et ses analyses sous trois aspects :

- celui de la santé qui renvoie à la perturbation des rythmes biologiques notamment des rythmes circadiens du sommeil et des productions hormonales (problème de la variation de l'heure de la prise des repas) ;
- celui de la sécurité de l'agent en situation de travail ou de son entourage, qui, au-delà de la nature des tâches et de leur processus d'organisation, renvoie également aux rythmes circadiens et aux périodes de la journée les plus favorables à certains types d'activité ;
- celui de la vie familiale et sociale qui renvoie aux cycles dont la perturbation peut contribuer à déstabiliser la personne et avoir des effets secondaires sur la santé physique ou mentale.

A cette fin et dans cet esprit, le groupe de travail :

- a analysé différents cas d'organisation du travail de cette nature au ministère de l'équipement et examiné les raisons du recours à cette forme d'organisation ;
- a entendu des experts (médecins et ergonomes) sur les résultats des études conduites depuis de nombreuses années dans ce domaine ;

- a défini les indicateurs qui permettent de discriminer les situations de travail de manière pertinente du point de vue de l'hygiène et de la sécurité.

et au terme de ses réflexions a formulé les propositions ci-après.

### *Constat et données scientifiques de base*

Le groupe de travail a fondé sa démarche sur une triple approche :

- les données scientifiques présentées par des experts (médecins ou spécialistes en ergonomie);
- les constats et observations présentés par les représentants du personnel touchant à la diversité des situations pouvant se rattacher à une forme de travail posté et à l'analyse de leurs effets sur les conditions de travail ;
- les investigations conduites sur le terrain auprès de différents services par l'administration qui a remis au groupe de travail un compte rendu de ses observations (joint en annexe).

Sur la base de l'examen des situations, le groupe de travail a constaté que :

- différentes situations de travail se rattachent de manière permanente à des modes d'organisation de type posté ou décalé : CIGT, éclusage en service navigation... ;
- par ailleurs, diverses situations impliquent sur des périodes limitées des interventions dans des plages horaires décalées avec ou sans rotation d'équipes selon l'amplitude sur laquelle il faut assurer la continuité du service ;
- l'exigence de la continuité du service public est généralement la raison avancée pour justifier le recours à de telles organisations de travail. Or d'autres facteurs pèsent sur ces choix. Ces organisations sont définies au plan local ;
- à un degré plus ou moins fort, toutes ces situations conduisent à s'interroger sur leurs effets, à court et long terme, sur la santé et sur la sécurité des opérateurs.

Des communications qui lui ont été faites par les experts et les médecins du travail et des études ou documents autorisés publiés en la matière (et dont une bibliographie est reproduite en annexe), le groupe de travail a tiré les enseignements essentiels suivants :

- le travail de nuit est toujours un facteur aggravant pour la sécurité. Pratiqué de manière régulière dans le cadre de cycles programmés, continus et s'inscrivant dans la durée, il a toujours un effet nuisible sur la santé de l'opérateur (surfatigue, troubles psychiques et/ou somatiques). Il n'y a pas d'accoutumance positive au travail de nuit ;
- les rythmes circadiens du sommeil sont propres à chaque individu mais avec une plage de nuit incompressible nécessaire à tous pour bénéficier d'un sommeil réparateur. Les modifications de ces rythmes imposent à tous un effort d'adaptation permanent ;
- les rythmes circadiens biologiques (autres que le sommeil) ponctuent également notre état de veille et notre capacité à agir au cours de la journée. Le respect de ces rythmes réduit les risques de dégradation de la santé et leur non-respect augmente ces mêmes risques. Ces rythmes fondés, en partie, sur des habitudes structurantes (repas par exemple) ne se prêtent pas à des changements répétés. Leur modification impose de longues périodes d'accoutumance qui peuvent avoir des effets négatifs sur la santé ;
- la capacité à gérer les situations en sécurité et donc la sécurité elle-même sont également liées à ces rythmes biologiques, ce qui impose une vigilance particulière selon les circonstances ou la période de la journée ;
- en phase généralement avec les rythmes biologiques, les rythmes sociaux et familiaux permettent à l'individu de nourrir sa dimension relationnelle. La perturbation de ces rythmes peut être un facteur important de déstabilisation et de dégradation de la santé psychique ou somatique.

Le groupe de travail a rappelé que c'est sur la base d'observations de même nature que les recommandations du CCHS sur le travail de nuit avaient été élaborées.

### *Indicateurs caractérisant les situations de travail atypique - Définition*

Pour permettre de caractériser de façon précise les situations de travail examinées ici, quatre types d'indicateurs ont été identifiés :

- les cycles quotidiens de travail (nombre et durée : 3 X 8, 2 X 8 ou simplement décalé...);
- leur répétition hebdomadaire (nombre de fois par semaine : 5/7, 7/7...);
- durée de mise en place de ces cycles : permanent ou ponctuel sur des périodes courtes ;
- présence de travail de nuit dans le cycle.

Sur la base de ces indicateurs, le tableau ci-après présente les définitions qu'il est proposé de retenir et à partir desquelles sont formulées les conclusions qui suivent.

Dans le tableau, le mot « service » est pris au sens de « service public à assurer »

### **Typologie des formes d'organisation du travail étudiées**

<b>TABLEAU N° 1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Amplitude du service sur une journée	24 h	Inférieur à 24 h	Inférieur à 24 h	Variable et décalé	Variable et décalé

Type d'organisation correspondant	3 x 8	2 x 8	2 x 8	1 x 8 décalé	1 x 8 décalé
Présence de travail de nuit	Oui	Oui	Non	Oui	Non
A Répétition hebdomadaire : 7/7	A 1	A 2	A 3	A 4	A 5
B Répétition hebdomadaire : 5/7	B 1	B 2	B 3	B 4	B 5
C Aucune répétition hebdomadaire (occasionnel et ponctuel)	C 1	C 2	C 3	C 4	C 5
Définition correspondante :	Travail posté permanent			A 1, A 2, A 3, B 1, B 2 et B 3	
	Travail posté occasionnel			C 1, C 2 et C 3	
	Travail en horaire décalé permanent			A 4, A 5, B 4 et B 5	
	Travail en horaire décalé occasionnel			C 4 et C 5	

Cette typologie recouvre toutes les situations de travail dont les horaires sont atypiques. Toutefois, le travail à la marée, faisant l'objet d'un groupe de travail spécifique du CCHS, n'est pas traité en tant que tel dans le présent document.

### Les propositions du groupe de travail

D'une manière générale, le groupe propose les principes suivants :

Quel que soit le type de cycle de travail, toute période de travail entre 22 heures et 7 heures est considérée comme un temps de travail de nuit. En corollaire, tout travail en dehors de cette période (22 heures à 7 heures) peut être considéré comme ne générant pas le surrisque lié au travail de nuit.

La permanence sur de longues périodes du travail posté en 3 x 8, voire en 2 x 8 ou en horaires décalés, constitue une contrainte spécifique ayant notamment pour le premier des effets particulièrement marquants sur l'équilibre de vie individuelle et sociale des agents concernés. Cette contrainte mérite une prise en compte spécifique en termes de compensations ou de précautions dont le présent document s'efforce de préciser le cadre.

Pour toutes les situations de travail en horaires décalés, sont à prendre en considération les heures de prise de repas et les conditions de prise de poste au regard des caractéristiques personnelles de l'agent.

Compte tenu de la typologie présentée ci-dessus, quatre formes d'organisation du travail sont à distinguer. Elles sont présentées dans le tableau n° 2 ci-dessous :

### Formes d'organisation du travail

N°	DÉSIGNATION	CAS CORRESPONDANTS du tableau
I	Travail posté ou décalé permanent comportant un poste de nuit	A 1, A 2, A 4, B 1, B 2, B 4
II	Travail posté ou décalé permanent sans poste de nuit	A 3, A 5 B 3, B 5
III	Travail posté ou décalé occasionnel et ponctuel comportant un poste de nuit	C 1, C 2, C 4
IV	Travail posté ou décalé occasionnel et ponctuel sans poste de nuit	C 3, C 5

Chacune de ces formes présente des particularités qu'il convient de distinguer pour l'organisation et les conditions du travail.

Pour chacune d'entre elles, le groupe de travail formule les propositions qui suivent.

Conclusions du groupe selon la forme d'organisation du travail

#### Forme n° 1

**Travail posté ou décalé permanent comportant un poste de nuit**

(Typologie tableau n° 1 : A1, A2, A4, B1, B2, B4)

Les organisations du travail qui font intervenir en permanence le travail de nuit ne doivent être mises en place que si des impératifs absolus de sécurité ou de continuité du service l'exigent et seulement sur décision ministérielle.

Elles doivent par ailleurs être assorties de mesures spécifiques concernant :

La santé

*Nécessité d'un bilan de santé préalable*

Mise en place d'un suivi médical rapproché pour prévenir les risques de détérioration de la santé, avec :

- 2 visites sur les 6 premiers mois, outre la visite annuelle normale ;
- en année courante, 2 visites par an ;
- établissement par le médecin de prévention d'une fiche de suivi travail de nuit qui sera jointe au *curriculum laboris* de l'agent.

L'élaboration de recommandations personnelles aux agents concernés sur l'hygiène de vie plus contraignante que cette situation de travail rend nécessaire pour se prémunir de risques sanitaires.

La sécurité

Définition de processus et de modalités d'intervention prenant en compte les effets latents sur la vigilance de l'heure d'intervention.

Définition spécifique et mise en œuvre appropriée aux conditions de l'intervention, des équipements de sécurité (éclairage, protections collectives, EPI...).

Organisation des recouvrements nécessaires à la transmission des consignes entre postes.

L'organisation du travail et l'alternance travail-repos

Etablissement de planning intégrant l'ensemble des personnels concernés et garantissant :

- un repos de 48 heures minimum est préconisé après un poste de nuit ;
- une gestion des absences programmées (congrés, formation, activités syndicales...) ou de longue durée (maladie) faisant appel à un système de remplacement qui garantisse la régularité des cycles (notamment la règle des 24 heures) ;
- une gestion des absences inopinées par un système d'astreinte pour des remplacements ponctuels et peu nombreux ;
- dimanche en repos : 2 sur 5 au minimum.

Le nombre de personnes affectées à un poste devra permettre d'assurer les cycles en respectant les conditions définies ci-dessus.

Maintien dans le poste et réaffectation

La présence continue dans une telle organisation du travail doit faire l'objet d'une étude.

Le maintien dans un tel poste restera subordonné à l'avis médical annuel. Si le médecin constate une détérioration de l'état de santé, l'agent doit être affecté à un poste de jour différent correspondant à sa qualification.

Tout agent doit pouvoir quitter un tel poste à sa demande et bénéficier de mesures de reclassement en priorité en fonction de l'intérêt du service.

La formation

Les agents affectés à ce type de poste recevront une formation particulière portant sur :

- les contraintes propres à ces formes d'organisation du travail, en particulier sur la vigilance particulière que doit avoir l'intéressé concernant sa santé et son hygiène de vie ;
- l'organisation spécifique des tâches liée aux conditions d'exécution ;
- les dispositions relatives à l'hygiène et la sécurité au travail dans ces circonstances en particulier.

**Forme n° 2**

**Travail posté ou décalé permanent sans poste de nuit**

(Typologie tableau n° 1 : A3, A5, B3, B5)

Ce type d'organisation ne génère pas le surrisque lié au travail de nuit. Il n'en reste pas moins soumis aux règles impératives de santé et de sécurité au travail et à une vigilance particulière lors des changements d'horaires pour éviter l'accumulation de deux postes sur une même période de 24 heures.

Elles doivent par ailleurs être assorties de mesures spécifiques concernant :

La santé

Outre le suivi médical normal, l'élaboration de recommandations personnelles aux agents concernés sur l'hygiène de vie plus contraignante que cette situation de travail rend nécessaire pour se prémunir de risques sanitaires.

## La sécurité

Définition de processus et de modalités d'intervention prenant en compte les effets latents sur la vigilance de l'heure d'intervention.

Définition spécifique et mise en œuvre appropriée aux conditions de l'intervention, des équipements de sécurité (éclairage, protections collectives, EPI...).

Organisation des recouvrements nécessaires à la transmission des consignes entre postes.

### L'organisation du travail et l'alternance travail-repos

Etablissement de planning intégrant l'ensemble des personnels concernés et garantissant :

- un repos d'au moins 11 heures lors d'un changement de poste (entre la dernière séquence de travail dans le poste précédent et la première séquence de travail dans le nouveau poste) ;
- une gestion des absences programmées (congrés, formation, activités syndicales) ou de longue durée (maladie) ne faisant pas appel à l'astreinte mais à un système de remplacement qui garantisse la régularité des cycles ;
- une gestion des absences inopinées par un système d'astreinte pour des remplacements ponctuels et peu nombreux ;
- dimanche en repos : 2 sur 5 au minimum.

Le nombre de personnes affectées à un poste devra permettre d'assurer les cycles en respectant les conditions définies ci-dessus.

### Maintien dans le poste et réaffectation

Tout agent doit pouvoir quitter un tel poste à sa demande et bénéficier de mesures de reclassement en priorité en fonction des besoins du service.

## La formation

Les agents affectés à ce type de poste recevront une formation particulière portant sur :

- les contraintes propres à ces formes d'organisation du travail, en particulier sur la vigilance particulière que doit avoir l'intéressé concernant sa santé et son hygiène de vie ;
- l'organisation spécifique des tâches liée aux conditions d'exécution ;
- les dispositions relatives à l'hygiène et la sécurité au travail dans ces circonstances en particulier.

### Forme n° 3

#### **Travail posté ou décalé occasionnel et ponctuel comportant un poste de nuit**

*(typologie tableau n° 1 : C1, C2, C4)*

Le recours à de telles organisations du travail doit répondre à une exigence de sécurité ou de service public impérative. Les conditions et les modalités de ce choix d'organisation du travail, qui doit rester rare, seront présentées pour avis au CHS.

Elles doivent par ailleurs être assorties de mesures spécifiques concernant :

### La santé

Affectation à cette forme d'organisation des seuls agents ayant un suivi médical particulier.

L'élaboration de recommandations personnelles aux agents concernés sur l'hygiène de vie plus contraignante que cette situation de travail rend nécessaire pour se prémunir de risques sanitaires.

## La sécurité

Définition de processus et de modalités d'intervention prenant en compte les effets latents sur la vigilance de l'heure d'intervention.

Définition spécifique et mise en œuvre appropriée aux conditions de l'intervention, des équipements de sécurité (éclairage, protections collectives, EPI...).

Organisation des recouvrements nécessaires à la transmission des consignes entre postes.

Le nombre de personnes affectées à un poste devra permettre d'assurer les cycles en respectant les conditions définies plus haut.

### L'organisation du travail et l'alternance travail-repos

Etablissement de planning intégrant l'ensemble des personnels concernés et garantissant :

- une rotation des cycles de travail qui garantisse, en régime continu, un repos quotidien continu d'au moins 11 heures ;
- une gestion des absences inopinées par un système d'astreinte pour des remplacements ponctuels et peu nombreux.

## La formation et l'information

Les agents affectés à ce type de poste recevront une information particulière portant d'une part sur les contraintes propres à ces formes d'organisation du travail, et d'autre part sur l'organisation spécifique des tâches liée aux conditions d'exécution.

### **Forme n° 4 Travail posté ou décalé occasionnel et ponctuel sans poste de nuit**

*(typologie tableau n° 1 : C3, C5)*

Ce type d'organisation ne génère pas le sur-risque lié au travail de nuit. Il n'en reste pas moins soumis aux règles impératives de santé et de sécurité au travail et à une vigilance particulière lors des changements d'horaires pour éviter l'accumulation de deux postes sur une même période de 24 heures.

Elles doivent par ailleurs être assorties de mesures spécifiques concernant :

#### La santé

L'élaboration de recommandations personnelles aux agents concernés sur l'hygiène de vie plus contraignante que cette situation de travail rend nécessaire pour se prémunir de risques sanitaires.

#### La sécurité

Définition de processus et de modalités d'intervention prenant en compte les effets latents sur la vigilance de l'heure d'intervention.

Définition spécifique et mise en œuvre appropriée aux conditions de l'intervention, des équipements de sécurité (éclairage, protections collectives, EPI...).

Organisation des recouvrements nécessaires à la transmission des consignes entre postes.

#### L'organisation du travail et l'alternance travail-repos

Etablissement de planning intégrant l'ensemble des personnels concernés et garantissant :

- une rotation des cycles de travail qui garantisse, en régime continu, un repos quotidien continu d'au moins 11 heures ;
- une gestion des absences inopinées par un système d'astreinte pour des remplacements ponctuels et peu nombreux.

Le nombre de personnes affectées à un poste devra permettre d'assurer les cycles en respectant les conditions définies ci-dessus.

## La formation et l'information

Les agents affectés à ce type de poste recevront une information particulière portant d'une part sur les contraintes propres à ces formes d'organisation du travail, et d'autre part sur l'organisation spécifique des tâches liée aux conditions d'exécution.

### Propositions complémentaires

Concernant la carrière de l'agent :

La carrière de l'agent doit pouvoir s'appuyer sur un ensemble de dispositions traitant des modalités administratives d'affectation en travail posté, fixant les conditions de la réaffectation dans un autre poste et adaptant les règles d'âge de départ à la retraite des agents en tenant compte du temps passé dans un travail posté de caractère permanent.

Concernant les conditions générales de vie au travail :

Quelle que soit la période pendant laquelle l'agent exerce son activité selon un rythme de travail posté, une attention particulière doit être portée dans les échanges et l'organisation du travail pour maintenir le lien avec le supérieur hiérarchique et l'équipe de travail.

Par ailleurs, l'organisation du travail mise en place doit permettre d'assurer pour chacun les conditions normales d'accès à la formation et d'exercice des activités syndicales et sociales.

Notamment pour le travail de nuit ou à des horaires tôt le matin ou tard le soir, les locaux et leur aménagement doivent être conçus de manière à permettre à l'agent de satisfaire ses besoins normaux de repos, d'alimentation ou autres au cours des pauses.

Concernant la mise en place et le suivi du travail posté ou décalé dans les services :

Pour la mise en œuvre d'organisation de travail sous forme de travail posté ou décalé, des analyses préalables sont indispensables, tant du point de vue de l'utilité de ce type d'organisation au regard des missions à remplir que du contexte sanitaire et social du personnel. Le personnel sera associé à ces démarches d'études dont le déroulement et les résultats seront débattus avec les instances compétentes en matière d'hygiène et de sécurité (CHS...) et soumis au CTP.

Un suivi de la mise en œuvre du travail posté permanent ou occasionnel sera établi par le service. Un bilan sera élaboré régulièrement pour l'ensemble du ministère et présenté au CCHS, afin de pouvoir analyser les conditions réelles de mise en



œuvre du travail posté dans le cadre des conditions générales de santé et de sécurité au travail.

Ce suivi attentif notamment concernant la santé implique non seulement le médecin et l'agent, mais aussi l'encadrement qui devrait pouvoir bénéficier à cet égard d'une formation adaptée.

Enfin, s'agissant du système du 3 × 8, il est proposé qu'un rapport spécifique soit fait sur les conditions dans lesquelles il est pratiqué et son impact à tous niveaux.