

Organisation du travail en 2 x 12 h : les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs

AUTEURS :

L. Weibel ¹, D. Herbrecht ², D. Imboden ², L. Junker-Mois ³, B. Bannerot ⁴

¹ Service prévention, Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail Alsace-Moselle, Strasbourg ; ² Alsace santé au travail (AST 67), Strasbourg ; ³ Service de médecine du travail du personnel hospitalier, Hôpitaux universitaires de Strasbourg ; ⁴ Inspection médicale du travail, Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Alsace, Strasbourg.

EN RÉSUMÉ

Dans les entreprises, la mise en place de postes longs de 12 heures progresse. Forts de ce constat, des acteurs en santé et sécurité au travail ont réalisé une synthèse de leurs observations de terrain avec un travail bibliographique pour faire le point sur cette question. Les effets secondaires les plus documentés de ces postes longs comparés aux postes de 8 heures sont la prise de poids, l'augmentation des erreurs, d'accidents du travail et de trajet, des conduites addictives, des troubles musculosquelettiques et des pathologies du dos. De plus, les salariés exposés à ces horaires atypiques doivent réaliser un arbitrage entre leur santé et leur disponibilité familiale, et ceci fréquemment au détriment de leur santé. Cette organisation en postes longs ne devrait être adoptée que dans les cas d'absolue nécessité et en tenant compte de préconisations qui en limitent les effets négatifs.

MOTS CLÉS

Travail posté /
horaire
atypique

Remerciements à M. Courdier, M. Elmanouer, E. Fersing, A. Johansson, C. Lefebvre, F. Newinger, C. Poupinet, P. Tassi et F. Vincent.

De nouvelles organisations du travail instaurant des postes longs de 12 heures suscitent actuellement l'intérêt d'employeurs et de salariés, notamment dans le secteur de la santé, mais aussi dans l'industrie ou le domaine de la sécurité. Les employeurs ont un intérêt économique à la mise en place de telles organisations et les salariés y voient souvent un bénéfice pour leur vie familiale.

Les médecins du travail qui suivent ces entreprises s'inquiètent et s'interrogent sur les effets sur la santé de ces organisations de travail pour les salariés soumis à cette contrainte pendant plusieurs années. Ils s'inquiètent également du devenir de salariés dont l'état de santé est déjà difficilement compatible avec la tenue de postes de 7 ou 8 heures : cette nouvelle organisation sur des postes longs les expose

à un risque d'inaptitude au poste occupé jusqu'alors.

Dans un contexte où les entreprises sont invitées à négocier et à mettre en place des plans d'actions pour diminuer la pénibilité du travail et permettre le maintien au poste des salariés vieillissants, les salariés jugent paradoxale l'augmentation de la durée des postes de travail. Les postes de 12 heures ne sont-ils pas, plus que d'autres rythmes de travail, « susceptibles de laisser des traces durables identifiées et irréversibles sur la santé des salariés » selon les termes de l'article L. 4121-3-1 du Code du travail, issu de la loi du 9 novembre 2010 sur la pénibilité ? Dans ce contexte, quelles sont les données pertinentes qui existent dans la littérature pour étayer ces préoccupations ? Quelles informations l'équipe de santé au travail peut-elle apporter aux employeurs,

Organisation du travail en 2 x 12 h : les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs

aux salariés et à leurs représentants sur cette question ? Quels conseils de prévention peut-elle leur donner ?

MÉTHODOLOGIE

Cette enquête sur les postes longs a été initiée par un médecin du travail inquiet des effets sur la santé des salariés de la mise en place d'organisations du travail de 12 heures dans le secteur du soin.

Après un appel aux médecins du travail de la région intéressés et concernés par le sujet, un groupe de travail s'est mis en place réunissant des compétences en santé au travail, droit du travail, chronobiologie et psychologie cognitive. D'abord centré sur le secteur du soin, la réflexion

(1) L'article L. 3122-32 du Code du travail établit le caractère exceptionnel du travail de nuit qui doit prendre en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale. La réglementation concernant la durée du travail a évolué au cours des dernières années sous l'influence du droit européen. Les règles fixées, en limitant les durées de travail tant quotidiennes qu'hebdomadaires et en imposant des durées minimales de repos, se veulent protectrices de la santé des salariés. Les textes fixent également le cadre des dérogations possibles à certaines de ces durées réglementaires. Seules les conditions de dérogation à la durée quotidienne du travail dans les secteurs privés et de la Fonction publique hospitalière ont été précisées dans le tableau ci-contre. L'organisation mise en place peut déroger à la durée quotidienne du travail mais doit respecter les autres obligations relatives à la durée du travail (temps de repos et de pauses, durées maximales hebdomadaires, amplitude maximale des journées de travail ...).

Tableau I

> LE CADRE LÉGISLATIF ET RÉGLEMENTAIRE DE LA DURÉE DU TRAVAIL (1)

	Secteur privé	Fonction publique hospitalière
Textes de référence	Code du travail troisième partie livre I ^{er} Section 3	Décret n°2002-9 du 4 janvier 2002 relatif au temps de travail et à l'organisation du temps de travail
Durée légale du travail	35 heures	35 heures sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures maximum, durée ramenée à 1 582 heures pour les agents en repos variable (agents qui travaillent au moins 10 dimanches ou jours fériés pendant l'année civile) et à 1 476 heures pour les agents travaillant exclusivement de nuit (agents qui effectuent au moins 90 % de leur temps de travail annuel en travail de nuit)
Durée quotidienne maximale du travail de jour	10 heures	9 heures
Durée maximale du travail de nuit	8 heures	10 heures
Durée maximale hebdomadaire	44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives pour le travail de jour 40 heures sur 12 semaines consécutives pour le travail de nuit 48 heures sur une semaine	44 heures maximum par semaine sur 1 cycle de 12 semaines consécutives 48 heures maximum sur une période de 7 jours (heures supplémentaires comprises)
Durée minimale de repos quotidien	11 heures	12 heures
Amplitude maximale de la journée	13 heures de façon à respecter le repos quotidien de 11 heures	10 heures 30 Cette durée ne peut être fractionnée en plus de deux vacations d'une durée minimum de 3 heures
Repos hebdomadaire	35 heures Principe du repos dominical	36 heures consécutives au minimum 4 jours de repos sur 2 semaines, 2 jours au moins doivent être consécutifs et comprendre un dimanche
Pauses	Pause d'une durée de 20 minutes minimum dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures Si le salarié ne peut vaquer à ses propres occupations pendant la pause, celle-ci est considérée comme du temps de travail effectif	Pause d'une durée de 20 minutes minimum dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures
Mise en place de postes de 12 heures	Par accord de branche ou d'entreprise	Sur décision du chef d'établissement après avis du comité technique d'établissement ou du comité technique paritaire lorsque les contraintes de continuité du service public l'exigent en permanence

de ce groupe pluridisciplinaire s'est ensuite étendue à l'ensemble des secteurs d'activité suivis.

Un point réglementaire a été fait sur les textes qui encadrent la durée du travail tant pour les salariés relevant du secteur privé que pour ceux relevant de la Fonction publique hospitalière (tableau I). Les travailleurs en postes longs étant aussi le plus souvent exposés aux contraintes du travail de nuit ou posté, un rappel des risques de ce type d'activité figure en encadré (encadré 1).

Une revue de la littérature, *via* la base de données Medline, a porté sur les écrits en langues française et anglaise publiés entre 1980 et 2012. Axée sur la comparaison entre les organisations traditionnelles du travail en poste de 8 heures et les postes de 12 heures, cette revue a permis de rassembler les connaissances établies sur les risques pour la santé des postes longs. Ceci en particulier grâce aux connaissances produites dans les pays anglo-saxons qui ont une antériorité dans la mise en place de ce type d'organisation.

Enfin, des échanges professionnels ont permis de dégager les éléments de connaissance apportés par la pratique clinique de terrain des médecins du travail.

RÉSULTATS

Lors de ce travail de recherche et de synthèse bibliographique, des difficultés méthodologiques ont été rencontrées. Les publications font état de résultats parfois contradictoires. En effet, les méthodologies utilisées ne sont pas toutes identiques, les groupes témoins sont parfois différents (salariés en travail de jour, salariés en postes alternés de 8 heures...) et les indicateurs mesurés sont variables d'une étude à

↓ Encadré 1

> LES RISQUES POUR LA SANTÉ/SÉCURITÉ DU TRAVAIL DE NUIT ET/OU POSTÉ

L'analyse des études internationales suggère que le travail posté et/ou de nuit est associé à un risque augmenté d'accidents du travail et d'arrêts de travail. Il semble associé à une baisse des performances cognitives, fait illustré par les catastrophes industrielles qui ont, pour la plupart, eu lieu la nuit [Tchernobyl (1 h 23), Three Miles Island (4 h), Bhopal (après minuit), Exxon Valdez (0 h 04)] et qui ont toutes des causes plurifactorielles dont des erreurs humaines liées à un fonctionnement cognitif incorrect.

Les études suggèrent également un risque augmenté d'accidents et de quasi-accidents de la circulation, ces risques étant plus importants lors du trajet aller avant un poste du matin et lors du trajet retour après un poste de nuit.

Outre les troubles de la vigilance aux répercussions immédiates, les études scientifiques montrent également des effets sur le long terme. Ces effets repérés chez les travailleurs postés et/ou de nuit sont dus principalement à un trouble de la synchronisation de l'horloge biologique cumulé aux effets d'un déficit chronique de sommeil.

Parmi les symptômes et pathologies associées au travail posté et/ou de nuit, l'analyse de la littérature met en évidence (revue de façon exhaustive dans les Recommandations de bonne pratique de l'HAS, 2012 [1]) :

- une diminution du temps de sommeil total

de 1 à 2 heures par 24 heures aboutissant avec le temps à une privation chronique de sommeil,

- une augmentation de la somnolence,
- une prévalence augmentée des dépressions et/ou de l'anxiété,
- une éventuelle association positive entre le travail posté et certains risques pour la grossesse (avortement spontané, accouchement prématuré, retard de croissance intra-utérin),
- une prévalence augmentée de certains facteurs de risque cardiovasculaire et facteurs prédisposant connus : augmentation modérée du risque de perturbations du bilan lipidique, de l'indice de masse corporelle et du risque d'hypertension artérielle,
- une augmentation modérée du risque d'ulcère gastrique et de symptômes digestifs,
- un lien avec certains cancers, même si de nombreuses incertitudes persistent pour préciser les relations entre travail posté et/ou de nuit et risque de cancers (type exact de travail posté en cause : durée des postes, rapidité et sens des rotations, durée d'exposition cumulée, typologie circadienne des sujets...). Une augmentation du risque de survenue d'un cancer du sein chez les femmes en travail posté et/ou de nuit apparaît établie. Une augmentation modérée du risque de cancer de la prostate et du risque de cancer colorectal est fortement suspectée.

l'autre. De plus, les activités prises en considération ne sont également pas toutes les mêmes (personnel soignant, salariés de l'industrie ou de plateformes pétrolières...) et l'organisation du travail en 12 heures peut également grandement différer, avec une variation de l'alternance des postes et des repos à l'intérieur du cycle de travail, ou sur l'heure de prise de poste.

CONSÉQUENCES SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Les postes en 2 x 12 h sont souvent ressentis comme présentant des

avantages et recueillent l'assentiment des salariés car ils peuvent offrir une contrepartie financière. Ils sont également parfois présentés comme limitant les risques d'erreur car ils ne nécessitent que deux relèves par 24 heures, ce qui limiterait les défauts de transmission.

Mais cette organisation présente aussi des inconvénients relevés par une étude ergonomique approfondie réalisée par Barthe : baisse de vigilance accrue lors du poste, risque d'accidents, problème de « reprise en main » du travail après plusieurs jours d'absence, charge de travail im-

Organisation du travail en 2 x 12 h : les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs

portante, gestion de la vie familiale difficile pendant les postes... [2].

Le problème spécifique de « la reprise en main » est développé par Knauth dans une méta-analyse portant sur 105 études [3]. En effet, lors de son retour, l'opérateur doit mettre à jour la représentation qu'il a de la situation de travail : ce qui a changé et ce qui n'a pas changé, les nouvelles directives ou informations, ainsi que les aléas survenus. Si cela n'est pas effectué, des conséquences préjudiciables sur la fiabilité et la sécurité peuvent survenir [3].

Ces avantages et inconvénients des postes longs sont tributaires de certains points clés qui sont principalement :

- la situation familiale, l'âge, l'état de santé des personnes concernées ;
- le temps d'exposition au travail posté ;
- les autres caractéristiques du système horaire : alternance, heures de prise de poste ;
- le contenu du travail : exigences physiques et mentales des tâches [Barthe B, 2009] ;
- l'aménagement des situations de travail : souplesse dans l'organisation, possibilités de siestes nocturnes [2]

EFFETS SUR LA VIGILANCE

Les postes de travail de 12 heures induisent des éveils prolongés. Rester éveillé 17 à 19 heures consécutives ralentit les fonctions cognitives et le temps de réaction selon un niveau équivalent à celui associé à une alcoolémie de 0,5 g.l⁻¹ (1 g.l⁻¹ pour 20 à 24 heures d'éveil) [4]. Ce ralentissement des fonctions cognitives est encore plus accentué à partir de l'âge de 40 ans [5].

Les taux d'erreurs observés en fonction du temps d'éveil ont été analysés par plusieurs études. Leurs résultats apparaissent comme dis-

cordants. Les études réalisées sur les erreurs auto-déclarées paraissent minimiser l'effet de l'éveil prolongé sur la survenue d'erreurs, en particulier quand la méthodologie retenue ne garantit pas l'anonymat des réponses. À l'inverse d'autres études, réalisées avec une autre méthodologie, montrent une augmentation du nombre d'erreurs avec l'augmentation de la durée de travail quotidienne ou hebdomadaire [6 à 12].

À propos de la vigilance et de la fatigue, l'étude faite par Baulk a mis en évidence une augmentation de la fatigue, du risque d'endormissement au travail et d'une baisse des performances cognitives [13]. Une autre étude de Scott portant sur des infirmières montre que le risque de s'endormir au travail est doublé lorsque la durée du poste excède 8 heures et ce risque augmente encore après une durée de 12 heures [14].

Dans les postes en 2 x 12 heures, la qualité du sommeil est perçue comme améliorée par rapport au rythme en 3 x 8 heures en raison de la réduction du nombre de nuits travaillées, l'allongement des périodes sans travail et la réduction du nombre de trajets. Ces postes sont considérés comme améliorant la vie sociale et familiale et ils faciliteraient la récupération de la dette de sommeil.

Dans la synthèse effectuée par Knauth, les résultats trouvés sont contradictoires et sont à rapprocher des modes d'organisation du travail et des éléments socio-familiaux. La récupération possible pendant les jours non travaillés semble être en mesure d'éviter la constitution d'une dette de sommeil plus importante que celle observée en postes de 8 heures. Mais cette récupération s'accompagne nécessairement d'une amputation du temps libéré et suppose un renoncement au moins

partiel au bénéfice attendu par les salariés [3].

Une étude de 2010 conforte cette notion et a montré que la dégradation de la qualité du sommeil est identique chez les salariés en 2 x 12 et ceux en 3 x 8 [15].

En conclusion, la revue de la littérature conduite par Knauth, qui a colligé l'ensemble des données publiées sur l'effet sur la vigilance des postes de 12 heures comparés à ceux de 8 heures, met en évidence un effet péjoratif des postes de 12 heures [3].

EFFETS SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Plusieurs études montrent qu'au-delà d'une certaine durée du poste de travail, le nombre d'accidents augmente. En 2003, Folkard a mis en évidence une augmentation importante des accidents du travail chez les infirmières à partir de la neuvième heure travaillée, avec un doublement de la fréquence de survenue à la douzième [16]. En 1996, Macias a montré une augmentation des accidents d'exposition au sang lors des deux dernières heures d'un poste de 12 heures [17]. Ce résultat est conforté par une revue systématique de la littérature publiée en 2011 [18].

D'autres éléments sont pourvoyeurs d'accidents comme l'alternance des postes en comparaison au travail exclusif de nuit ainsi que le nombre de temps de pause en cours de poste. Ainsi, des postes de 8 heures avec une seule pause peuvent s'avérer plus accidentogènes que des postes de 12 heures entrecoupés de plusieurs pauses [16].

EFFETS SUR LA SANTÉ

De nombreuses études relatent des effets péjoratifs sur la santé lorsque les horaires de travail sont de 12 heures. Ainsi, une étude a établi l'existence d'une corrélation entre

la présence de conduite addictive et un poste de travail d'une durée supérieure à 8 heures chez des infirmiers [19]. Une autre a montré que les longues heures de travail ont un effet sur la prise de poids et sur l'augmentation des pathologies dorsolombaires par rapport aux postes de 8 heures [20].

DISCUSSION

Le travail réalisé permet de préciser les difficultés et les risques pour les salariés des organisations en postes longs.

De façon synthétique, il apparaît que les postes longs induisent :

- des effets négatifs sur la vigilance avec une augmentation du risque de s'endormir au travail et une augmentation du risque d'erreur ;
- une augmentation importante du risque d'accident du travail à partir de la neuvième heure avec un doublement de ce risque à la douzième heure ;
- une augmentation des conduites addictives ;
- une augmentation du risque de pathologie lombaire ;
- une augmentation du risque de prise de poids.

De plus, au vu des résultats préliminaires sur l'effet cancérigène du travail de nuit [1], il est possible de s'interroger sur le caractère aggravant des organisations en poste de 12 heures, interrogation à laquelle l'étude des données bibliographiques n'apporte pas de réponse à ce jour.

Les bénéfices attendus par les salariés d'une organisation du travail en postes de 12 heures, en termes de temps libre, ne sont pas certains. En effet, la préservation de la santé nécessite qu'ils donnent la priorité au

repos et à la récupération pendant les jours non travaillés. Les salariés se retrouvent ainsi à devoir arbitrer entre préservation de leur santé et amélioration de leur disponibilité sociale et familiale, le plus souvent en faveur de cette dernière. Les considérations financières influent souvent sur ce choix. Les risques pour la santé peuvent être majorés par les activités complémentaires favorisées par cet aménagement horaire.

Pour les salariés déjà en difficulté sur des postes de 7 ou 8 heures, les contraintes physiques ou mentales prolongées des postes longs pourraient entraîner des inaptitudes médicales aux postes de 12 heures. La mise en œuvre des organisations en 12 heures ne devrait pas entraîner l'obligation de changer de service ou d'activité pour les salariés dont l'état de santé nécessite le maintien sur un poste de 8 heures. En milieu de soins, les agents ayant acquis une expérience et une compétence dans un service peuvent se trouver dépossédés de leur expertise et en grande difficulté s'ils sont obligés d'en changer du fait de la modification d'horaire. Des situations similaires peuvent se retrouver également dans l'industrie. Les postes de travail en postes longs impliquent des contraintes physiques ou mentales importantes qui devraient contre-indiquer la mise en place de ce type d'organisation.

La question de la « reprise en main » du travail après plusieurs jours d'absence est fondamentale. Assurer la qualité du travail peut s'avérer impossible quand cette activité exige une certaine continuité des tâches. Le bénéfice attendu en termes d'amélioration de la continuité du service du fait de la diminution du nombre de relèves peut se trouver anéanti par la perte d'information que représente l'éloignement du

travail pendant plusieurs jours de façon habituelle. Pour le secteur de soin par exemple, l'établissement d'une relation suivie avec les patients est un élément fondamental de la satisfaction professionnelle du personnel dans certains services. De même, en maintenance industrielle, les interruptions trop longues peuvent nuire au suivi des installations garantissant la sécurité et le bon déroulement de la production et faire obstacle au nécessaire sentiment de travail bien fait du salarié. Pour un travail dont la qualité nécessite un suivi, la mise en place de postes longs peut être contre-indiquée pour éviter une perte de sens et de sa qualité du travail.

Les salariés mettent le plus souvent en avant l'argument économique - diminution du nombre de trajets, économie de frais de garde d'enfant - quand ils se prononcent en faveur d'une organisation en postes longs. L'avancée en âge des salariés s'accompagne d'une moins bonne tolérance du travail posté. Ce phénomène est fortement accentué pour les organisations du travail en postes longs. Pour pouvoir continuer à faire face aux contraintes du travail jusqu'à la retraite, les salariés ont parfois recours à une diminution de leur temps de travail. Le bénéfice économique ne pourrait être ainsi que passager.

Dans le choix en faveur des postes longs, le fait de pouvoir venir moins souvent au travail peut être aussi perçu comme une amélioration possible de la qualité de vie, le travail n'étant plus vécu comme une source de satisfaction suffisante pour justifier que l'on s'y rende quotidiennement. Mais si le sens et le contenu du travail ne sont pas pris en compte dans ce choix d'organisation par les employeurs et les salariés, le travail en postes longs peut générer ou aggraver une souffrance

Organisation du travail en 2 x 12 h : les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs

tant mentale que physique pour les salariés.

Étant donné les risques augmentés pour la santé et la sécurité des salariés d'une organisation en postes longs, ce choix devrait être réservé aux situations d'absolue nécessité. Pour limiter ces risques, les auteurs émettent des préconisations à l'intention des employeurs, des salariés et de leurs représentants (encadré 2) de façon à ce que les effets pour la santé et la sécurité des salariés et la question de la qualité de vie au travail soient pris en compte dans les discussions relatives à la mise en œuvre de ce type d'organisation.

CONCLUSION :

Augmentation du risque d'erreur, du risque d'accident comme par exemple les accidents de trajet ou les accidents d'exposition au sang, prise de poids, augmentation des conduites addictives, des pathologies du dos sont les effets secondaires des postes longs les plus documentés. Mise à l'écart des salariés avec des difficultés de santé, difficulté à maintenir la qualité du travail et perte de sens du travail sont également des conséquences prévisibles de l'instauration de postes longs. Ces risques sont majorés dans certaines populations, comme les seniors qui peuvent avoir plus de difficultés pour assumer un poste durant 12 heures d'affilée et les parents de jeunes enfants qui sont souvent amenés à négliger les temps de repos au profit des contraintes familiales. Ces risques sont également majorés en fonction des contraintes liées à l'activité comme les manutentions manuelles, les gestes répétitifs et la charge mentale élevée. Les postes de 12 heures dérogent

↓ Encadré 2

> PRÉCONISATIONS DES AUTEURS POUR LA MISE EN PLACE DE POSTES LONGS

- Contre-indiquer l'instauration des postes longs quand le travail présente des contraintes physiques importantes, une charge mentale soutenue ou nécessite une présence régulière ou un suivi relationnel.
 - Respecter strictement les jours de repos et proscrire une politique de remplacement qui fait appel au personnel en repos même fondée sur le volontariat.
 - Intégrer tous les temps de transmission dans le temps de travail de façon à ce que les salariés puissent quitter leur travail à l'heure prévue.
 - Instaurer de vraies pauses permettant le repos plusieurs fois au cours du poste. Ceci est particulièrement nécessaire lors des postes longs de nuit au cours desquels des siestes courtes sont très fortement recommandées.
 - Prendre en considération dans l'organisation du travail des équipes de nuit la question de l'hypovigilance en supprimant des tâches trop complexes et/ou en instaurant un travail en binôme.
 - Choisir l'horaire de prise de poste de telle façon qu'une plage de sommeil de minuit à 5 heures puisse être respectée pour les salariés en poste de jour. Il faut pour cela éviter les prises de poste avant 6 heures et tenir compte des temps de trajet des salariés.
 - Anticiper les possibilités de reclassement
- pour les salariés dont l'état de santé n'est pas ou n'est plus compatible avec la tenue d'horaires de 12 heures.
- Prévoir la possibilité pour les salariés vieillissants qui en font la demande d'intégrer un horaire de travail mieux adapté (poste de jour en 8 heures).
 - Évaluer la fatigue comme un risque professionnel, susceptible à court, moyen et long termes d'avoir des effets négatifs sur la sécurité et la santé.
 - Mettre en œuvre les mesures collectives et individuelles de prévention des facteurs de pénibilité par l'aménagement des postes de travail sur tous les facteurs de risque définis à l'article D. 4121-5 du Code du travail en en prenant avis auprès du médecin du travail.
 - Prendre en compte les contraintes liées aux postes longs dans l'évaluation des risques professionnels, la gestion prévisionnelle des ressources humaines, les réflexions sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.
 - Prendre en compte la question des postes longs dans la négociation collective (accords d'entreprises relatifs aux politiques d'intégration des travailleurs handicapés, accords pénibilité, seniors et égalité professionnelle).

aux normes établies par la réglementation sur la durée du travail. L'un des objectifs poursuivis par ces normes est la préservation du droit à la santé des salariés. Les dispositions dérogatoires ne devraient être adoptées que dans des cas d'absolue nécessité, dans le respect des temps de repos, de pause et d'amplitude des journées et moyennant le respect strict des préconisations qui en limitent les effets négatifs.

BIBLIOGRAPHIE

- 1 | Surveillance médico-professionnelle des travailleurs postés et/ou de nuit. Recommandations de Bonne Pratique. Société française de médecine du travail (SFMT), 2012 (www.chu-rouen.fr/sfmt/pages/Recommandations.php). Également publié dans : Société française de médecine du travail - Surveillance médico-professionnelle des travailleurs postés et/ou de nuit. Mai 2012. Pratiques et métiers TM 25. *Réf Santé Trav.* 2012 ; 131 : 73-99.
- 2 | BARTHE B - Les 2 x 12 h : une solution au conflit de temporalités du travail posté ? *Temporalités.* 2009 (<http://temporalites.revues.org/1137>).
- 3 | KNAUTH P - Extended work periods. *Ind Health.* 2007 ; 45 (1) : 125-36.
- 4 | DAWSON D, REID K - Fatigue, alcohol and performance impairment. *Nature.* 1997 ; 388 (6639) : 235.
- 5 | REID K, DAWSON D - Comparing performance on a simulated 12 hour shift rotation in young and older subjects. *Occup Environ Med.* 2001 ; 58 (1) : 58-62.
- 6 | EATON P, GOTTSSELIG S - Effects of longer hours, shorter week for intensive care nurses. *Dimens Health Serv.* 1980 ; 57 (8) : 25-27.
- 7 | GIROTTI MJ, GARRICK C, TIERNEY MG, CHESNICK K ET AL. - Medication administration errors in an adult intensive care unit. *Heart Lung.* 1987 ; 16 (4) : 449-53.
- 8 | LANDRIGAN CP, ROTHSCHILD JM, CRONIN JW, KAUSHAL R ET AL. - Effect of reducing interns' work hours on serious medical errors in intensive care units. *N Engl J Med.* 2004 ; 351 (18) : 1838-48.
- 9 | MILLS ME, ARNOLD B, WOOD CM - Core-12: a controlled study of the impact of 12-hour scheduling. *Nurs Res.* 1983 ; 32 (6) : 356-61.
- 10 | MITCHELL RJ, WILLIAMSON AM - Evaluation of an 8 hour versus a 12 hour shift roster on employees at a power station. *Appl Ergon.* 2000 ; 31 (1) : 83-93.
- 11 | PRICE C, NIEMEIER D, HEALY S - The 12-hour shift: is it viable? *Nurs Outlook.* 1984 ; 32 (4) : 193.
- 12 | ROGERS AE, HWANG WT, SCOTT LD, AIKEN LH ET AL. - The working hours of hospital staff nurses and patient safety. *Health Aff (Millwood).* 2004 ; 23 (4) : 202-12.
- 13 | BAULK SD, FLETCHER A, KANDELAARS KJ, DAWSON D ET AL. - A field study of sleep and fatigue in a regular rotating 12-h shift system. *Appl Ergon.* 2009 ; 40 (4) : 694-98.
- 14 | SCOTT LD, ROGERS AE, HWANG WT, ZHANG Y - Effects of critical care nurses' work hours on vigilance and patients' safety. *Am J Crit Care.* 2006 ; 15 (1) : 30-07.
- 15 | SALLINEN M, KECKLUND G - Shift work, sleep, and sleepiness - differences between shift schedules and systems. *Scand J Work Environ Health.* 2010 ; 36 (2) : 121-33.
- 16 | FOLKARD S, TUCKER P - Shift work, safety and productivity. *Occup Med (Lond).* 2003 ; 53 (2) : 95-101.
- 17 | MACIAS DJ, HAFNER J 2nd, BRILLMAN JC, TANDBERG D - Effect of time of day and duration into shift on hazardous exposures to biological fluids. *Acad Emerg Med.* 1996 ; 3 (6) : 605-10.
- 18 | WAGSTAFF AS, SIGSTAD LIE JA - Shift and night work and long working hours--a systematic review of safety implications. *Scand J Work Environ Health.* 2011 ; 37 (3) : 173-85.
- 19 | TRINKOFF AM, STORR CL - Work schedule characteristics and substance use in nurses. *Am J Ind Med.* 1998 ; 34 (3) : 266-71.
- 20 | LIPSCOMB JA, TRINKOFF AM, GEIGER-BROWN J, BRADY B - Work-schedule characteristics and reported musculoskeletal disorders of registered nurses. *Scand J Work Environ Health.* 2002 ; 28 (6) : 394-401.

POUR EN SAVOIR +

- **Horaires décalés et travail de nuit. Associer les salariés.** INRS, 2013 (www.inrs.fr/accueil/situations-travail/horaires-decales.html).
- **Horaire atypique. Références en Santé au Travail** (www.rst-sante-travail.fr/rst/header/sujets-az_parindex.html?rechercheIndexAZ=horaire+atypique___HORAIRE+ATYPIQUE).