



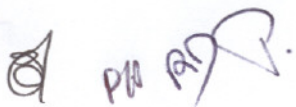
**AÉROPORTS DE PARIS**

PDG/2007/460

**AÉROPORTS DE PARIS**

**ACCORD COLLECTIF**

**RELATIF AU TRAVAIL DE NUIT.**

PG. 

## **Préambule**

Le présent accord est conclu dans le cadre :

- ✓ De la loi du 9 mai 2001 complétée par le décret du 3 mai 2002 qui affirme le principe général du caractère exceptionnel du travail de nuit et encadre strictement son recours par des dispositions protectrices pour les salariés. Cette loi a été modifiée par la loi du 4 mai 2004 sur le dialogue social qui modifie les possibilités de négociation des dispositions dérogatoires.
- ✓ De l'article 12 du Statut du personnel et du Manuel de gestion, instaurant le travail de nuit à Aéroports de Paris en raison de la nature particulière et de la continuité indispensable du service public assuré par l'entreprise,
- ✓ De l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail du 31 janvier 2000, organisant la modulation du temps de travail et fixant notamment la durée conventionnelle annuelle applicable aux agents.

La loi du 9 mai 2001 complétée par le décret du 3 mai 2002 limite le recours au travail de nuit. Il doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale. Cette loi a modifié le régime juridique applicable au travail de nuit en créant notamment un statut du travailleur de nuit. Parmi les dispositions protectrices des salariés qu'elle instaure, elle limite la durée quotidienne du travail des travailleurs de nuit à 8 heures. Toutefois, elle permet de déroger à cette durée par convention ou accord de branche étendu.

En l'absence de possibilité de négocier au niveau de l'entreprise des dérogations à la durée quotidienne de travail des travailleurs de nuit, la Direction a décidé d'appliquer cette réglementation en :

- ✓ maintenant les organisations du travail existantes,
- ✓ organisant toute nouvelle activité en conformité avec les dispositions légales.

Cependant, la loi du 4 mai 2004 sur le dialogue social étend au niveau des entreprises la possibilité de prévoir par accord collectif, les dérogations relatives au travail de nuit.

La Direction a pris la décision d'engager la négociation d'un accord dérogatoire aux dispositions légales relatives au travail de nuit. Toutefois, la mise en œuvre de ces dérogations est subordonnée à l'organisation des horaires de travail dans l'entreprise, qui respecte la durée conventionnelle de travail effectif définie par l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail du 31 janvier 2000, complété par l'accord relatif à la journée de solidarité du 29 mars 2005 : 1.569 heures pour les agents en horaire administratif, atelier et semi continu et 1.501 heures pour les agents en horaire continu, 204 jours pour les cadres (durées à temps plein).

Dans ce contexte, le présent accord a pour objet de définir les modalités d'organisation du travail de nuit au sein d'Aéroports de Paris, les contreparties accordées, ainsi que les dispositions protectrices des agents concernés par cette organisation.

P.G. 

## 1. Champ d'application.

Sont concernées par le présent accord toutes les directions et unités opérationnelles d'Aéroports de Paris.

### 1.1. Agents bénéficiaires :

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des agents visés à l'article 4 du Statut du personnel d'Aéroports de Paris (agents stagiaires, agents confirmés et temporaires).

Elles s'appliquent aux agents à temps plein et à temps partiel entrant dans la définition des travailleurs de nuit mentionnée au paragraphe 4.

En application des dispositions de l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail du 31 janvier 2000, l'organisation du travail des agents à temps partiel en horaire continu ou semi continu doit respecter la durée quotidienne minimale de 6H30, sauf application d'une durée inférieure à la demande des agents. La durée quotidienne minimale applicable aux agents à temps partiel incité est fixée à 4H00.

### 1.2. Agents non visés par l'accord :

L'accord n'est pas applicable :

- Aux agents détachés d'organismes extérieurs pendant la durée de leur détachement,
- Aux agents non statutaires tels que notamment les agents titulaires d'un contrat d'apprentissage, de professionnalisation, d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, ou d'un contrat d'avenir.

## 2. Définitions légales du travail de nuit et du travailleur de nuit

### 2.1. Définition légale du travail de nuit.

Tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit.

### 2.2. Définition légale du travailleur de nuit.

Est considéré comme travailleur de nuit, tout travailleur qui accomplit,

- ✓ au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien pendant la période de nuit,
- ✓ ou 270 heures entre 21 heures et 6 heures sur une période de douze mois consécutifs.

## 3. Justification du recours au travail de nuit au sein d'Aéroports de Paris.

Le recours au travail de nuit au sein d'Aéroports de Paris est justifié par la nature particulière et la continuité indispensable du service public assuré.

#### 4. Agents entrant dans la définition des travailleurs de nuit.

##### 4.1. Définition de la période de référence visée aux paragraphes 4.2. et 4.3.

La période de référence visée aux paragraphes 4.2. et 4.3. correspond à la période de modulation prévue par le paragraphe 4.1.2.1. de l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail du 31 janvier 2000, c'est-à-dire du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars.

##### 4.2. Les agents entrant a priori dans la définition des travailleurs de nuit au regard de la planification des horaires.

Les agents entrant a priori dans la définition des travailleurs de nuit au regard de la planification des horaires sont ceux dont les grilles horaires comportent soit :

- ✓ au moins deux fois par semaine, trois heures pendant la période de nuit ;
- ✓ au moins 270 heures travaillées pendant la période de nuit au cours de la période de référence définie au 4.1.

Sont susceptibles d'être concernés :

- ✓ les agents en équipes dédiées de nuit,
- ✓ les agents en horaire atelier alterné en raison de l'alternance induite par cet horaire entre les semaines de jour et les semaines de nuit,
- ✓ les agents en horaire continu ou semi continu qui remplissent ces critères du fait :
  - de vacations de nuit et/ou,
  - de prises de service pendant la période de nuit et/ou,
  - de fins de service pendant la période de nuit.

##### 4.3. Les agents entrant a posteriori dans la définition du travailleur de nuit.

Les agents entrant a posteriori dans la définition du travailleur de nuit sont ceux qui ont réalisé 270 heures de travail pendant la période de nuit sur la période de référence définie au 4.1.

Peuvent être concernés notamment :

- ✓ les agents en horaire continu et semi-continu non visés au paragraphe 4.2.
- ✓ les agents qui effectuent ponctuellement des vacations programmées de nuit, c'est à dire en dehors de leur horaire habituel,
- ✓ les agents qui effectuent des travaux de nuit pendant une période déterminée notamment en raison de la saisonnalité de l'activité ou pour tous travaux devant être effectués la nuit en raison des perturbations qu'ils engendreraient sur le trafic,
- ✓ les agents amenés à travailler de nuit en raison de travaux urgents ou exceptionnels tels que visés à l'article 12 du Manuel de gestion.

#### 5. Organisation du travail des agents visés au 4.

Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas aux agents en horaire H24 du service de sauvetage et de lutte contre l'incendie des aéronefs sur les aéroports (SSLIA) et des services médicaux d'urgence (SMU).

L'article L. 213-3 du code du travail fixe une durée quotidienne maximale applicable aux travailleurs de nuit et prévoit la possibilité de déroger à cette durée par accord d'entreprise pour certaines activités définies par décret. Le présent paragraphe a pour objet de déterminer les conditions de mise en œuvre des dérogations à Aéroports de Paris.

P.G.  
PH 199 P.

Ces dérogations ont pour objet de permettre la programmation dans les grilles horaires de vacations dont la durée peut aller jusqu'à 12 heures ou 10 heures selon les activités en application des dispositions du paragraphe 5.2.

Néanmoins, l'objectif de l'encadrement du travail des travailleurs de nuit étant la préservation de la santé de ceux-ci, la mise en œuvre de ces dispositions ne doit pas conduire à appliquer systématiquement la durée maximale dérogatoire à toutes les vacations ni à tous les groupes de travail affectés à ces activités.

L'organisation du travail des activités relève de la responsabilité des directions qui prennent en compte l'avis du service de santé au travail dans les conditions prévues au paragraphe 5.2.3.

#### 5.1. Durée quotidienne maximale légale de travail.

La durée maximale quotidienne de travail des travailleurs de nuit est fixée à 8 heures.

#### 5.2. Dérogations à la durée quotidienne maximale de nuit.

En application des dispositions légales, les parties signataires conviennent d'instaurer des dispositions dérogatoires à la durée maximale quotidienne du travail de nuit.

Ces dérogations sont justifiées par la nécessité pour Aéroports de Paris d'assurer :

- ✓ d'une part, une surveillance et une permanence caractérisée par la nécessité de garantir la protection des biens et des personnes,
- ✓ d'autre part, la continuité du service.

L'application des dérogations prévues au présent paragraphe ne fait pas obstacle à la mise en œuvre des dispositions relatives à la prolongation du temps de travail quotidien, prévues à l'article 12 du Manuel de Gestion.

##### 5.2.1. Dérogation permettant de porter la durée quotidienne à 12 heures :

Les parties signataires décident d'instaurer une dérogation pour les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes.

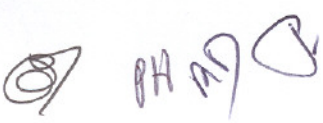
Sont visées les activités de sûreté, les services de sécurité incendie et d'assistances aux personnes, les permanences, la surveillance des équipements et des installations.

Pour ces activités, la durée maximale quotidienne de travail des travailleurs de nuit pourra être portée à 12 heures.

##### 5.2.2. Dérogation permettant de porter la durée quotidienne à 10 heures :

Les parties signataires décident d'instaurer une dérogation pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production. Cette dérogation concerne les activités pour lesquelles il est indispensable de tenir compte des exigences de l'exploitation ou de la production pour répondre à la mission de continuité de l'activité ou de service assurés par Aéroports de Paris.

Pour ces activités, la durée maximale quotidienne de travail des travailleurs de nuit pourra être portée à 10h00.

PG. 

### 5.2.3. Détermination des groupes de travail bénéficiaires des dérogations :

Les organisations du travail appliquées aux activités visées aux paragraphes 5.2.1. et 5.2.2. sont définies, pour chaque groupe de travail, en tenant compte de l'avis du service de santé au travail. Cet avis est rendu après analyse des conditions de travail de chacun des groupes, sur la base des critères définis en annexe du présent accord.

Les médecins du travail procéderont à un examen régulier des conditions de travail des différents groupes au regard des critères mentionnés ci-dessus. Les résultats de cet examen pourront justifier l'adaptation de l'organisation du travail appliquée en cas d'évolution des conditions de travail de l'activité.

Au moment de la mise en œuvre du présent accord, la détermination des organisations du travail appliquées aux différents groupes de travail concernés consécutive à la signature du présent accord fera l'objet d'une information du C.H.S.C.T. de coordination et du comité d'entreprise.

Toute nouvelle organisation du travail résultant de la création de nouveaux groupes de travail entrant dans la définition des travailleurs de nuit, et/ou de restructurations postérieures à la mise en œuvre du présent accord fera l'objet d'une consultation des médecins du travail, du C.H.S.C.T. concerné et du comité d'entreprise.

### 5.2.4. Modalités particulières applicables aux vacations matinales des travailleurs de nuit :

Toute nouvelle organisation du travail prévoyant des vacations comportant une prise de service avant 6 heures pour un groupe de travail qui n'était pas antérieurement soumis à ces prises de service matinales, devra faire l'objet d'une consultation du C.H.S.C.T. concerné.

### 5.2.5. Mise en œuvre des dérogations légales en cas de circonstances exceptionnelles :

Il peut également être dérogé, en cas de circonstances exceptionnelles ou de nécessité de réaliser des travaux urgents, à la durée maximale quotidienne de 8 heures, de l'ensemble des travailleurs de nuit dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

### 5.2.6. Repos attaché aux heures effectuées au-delà de la durée quotidienne maximale en application des dérogations prévues aux paragraphes 5.2.1., 5.2.2. et 5.2.4. :

Les agents effectuant des heures au-delà de la durée quotidienne maximale légale de travail de nuit et en application des dérogations prévues aux paragraphes 5.2.1., 5.2.2 et 5.2.4., bénéficient d'une période de repos d'une durée équivalente au dépassement de la durée quotidienne maximale légale de 8 heures.

Ce repos est assimilé au repos quotidien prévu par l'article L. 220-1 du code du travail. Il est attribué au plus proche du dépassement, c'est à dire soit à l'issue de la vacation dérogatoire, soit à l'issue de vacations successives.

### 5.3. Dérogation à la durée maximale hebdomadaire :

La durée maximale légale hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit est fixée à 40 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

PH 97

En application des dispositions légales, les parties signataires conviennent d'instaurer une dérogation à la durée maximale hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit lorsque l'organisation du travail imposée par les contraintes tenant à la continuité de l'activité le justifie. Cette durée est portée à 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

#### 5.4. Organisation des temps de pause.

En application de l'article L. 220-2 du code du travail, aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que l'agent ne bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes. Dans la mesure du possible, cette pause correspondra à la pause repas.

En tout état de cause, toute vacation d'une durée minimale de 6H30 comportera une pause repas d'une durée de 30 minutes.

Une vacation, quelle que soit sa durée, ne peut pas comporter plus d'une pause repas.

Lorsque les agents prennent ou terminent leur service pendant les plages habituelles de repas (11 heures – 14 heures ; 18 heures – 21 heures), la pause de 30 minutes due pour toute vacation d'une durée minimale de 6H30, ne saurait être placée au cours de la première heure ni au cours de la dernière heure de la vacation.

La pause repas et la pause de 20 minutes sont exclusives l'une de l'autre.

### 6. Contreparties spécifiques au bénéfice des travailleurs de nuit.

#### 6.1. Contrepartie financière attribuée aux travailleurs de nuit.

Le Règlement 12-1-I inséré à l'article 12 du Manuel de Gestion accorde une majoration de salaire pour toutes les heures effectuées entre 22 heures et 6 heures.

#### 6.2. Repos compensateur attribué aux travailleurs de nuit.

Les agents entrant dans la définition du travailleur de nuit bénéficient d'un repos compensateur pour les heures travaillées entre 21 heures et 6 heures.

Ce repos compensateur de nuit est égal à 1,5 % du temps de travail effectué pendant la période de nuit.

Le régime juridique applicable au repos compensateur de nuit est celui du repos compensateur obligatoire (« Stoléru »).

### 7. Contrepartie au profit des agents effectuant des heures de travail de nuit.

#### 7.1. Agents bénéficiaires :

Sont concernés les agents qui n'entrent pas dans la définition du travailleur de nuit mentionnée au paragraphe 4, mais qui effectuent ponctuellement des heures de nuit.

#### 7.2. Contrepartie financière.

Les agents mentionnés au paragraphe 7.1. bénéficient de la majoration de salaire prévue au paragraphe 6.1. ci-dessus.

## 8. Conditions d'affectation d'un agent à un poste de nuit.

### 8.1. Dispositions particulières concernant le suivi médical renforcé:

Les agents entrant dans la définition du travailleur de nuit bénéficient d'une surveillance particulière dont les conditions sont déterminées par l'article 213-5 du code du travail.

L'objet de cette surveillance renforcée est de permettre au médecin du travail d'attester que l'état de santé de l'agent est compatible avec une affectation à un poste de nuit et d'apprécier les conséquences éventuelles du travail de nuit sur sa santé et sa sécurité.

### 8.2. Dispositions particulières visant à faciliter l'articulation de l'activité avec l'exercice des responsabilités familiales et sociales:

Une attention particulière sera portée par les services à la répartition des horaires des agents répondant à la définition du travailleur de nuit. Cette répartition doit avoir pour objectif de leur faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

Les services s'assureront que, lors de son affectation au poste de nuit, l'agent dispose d'un moyen de transport entre son domicile et son lieu d'affectation aux heures de prise et de fin de service. En cas d'utilisation d'un véhicule personnel, l'agent bénéficie de l'attribution d'indemnités kilométriques dans les conditions définies au B des dispositions Hors Statut insérées au Manuel de Gestion.

### 8.3. Dispositions particulières visant à garantir une possibilité de passage entre poste de jour et poste de nuit.

Les agents répondant à la définition du travailleur de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour, ou ceux occupant un poste de jour qui souhaitent occuper un poste de nuit, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

La Direction portera à la connaissance de ces agents, sur leur demande, la liste des emplois disponibles correspondant.

Un agent qui justifie d'obligations familiales impérieuses (telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, etc.) incompatibles avec le travail de nuit, peut :

- ✓ demander son affectation sur un poste de jour s'il est travailleur de nuit; sa demande sera examinée de façon prioritaire,
- ✓ refuser d'être affecté sur un poste de nuit s'il travaille sur un poste de jour, sans que ce refus ne constitue une sanction ou un motif de licenciement.

## 9. Modalités particulières applicables au travail de nuit.

### 9.1. Dispositions particulières visant à garantir la protection de la femme enceinte :

Les agents répondant à la définition du travailleur de nuit, en état de grossesse médicalement constaté, ou ayant accouché, sont affectées à un poste de jour sur leur demande dans les conditions fixées par la note DH/032 du 25 janvier 1999 insérée à l'article 12 du Manuel de Gestion pendant le temps restant de leur grossesse ou du congé légal postnatal. Cette période peut être prolongée pour une durée n'excédant pas un mois lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec l'état de santé de la travailleuse de nuit. Les conditions de rémunération de l'agent pendant cette période de prolongation sont définies par la note précitée.



En cas d'impossibilité par la Direction de proposer un poste de jour équivalent, impossibilité qui devra être justifiée par écrit, le contrat de travail de l'intéressée est suspendu jusqu'à la date du début du congé de maternité.

Cette suspension est prolongée à l'issue de ce congé, pour une durée n'excédant pas un mois, si le médecin du travail l'estime nécessaire. Pendant cette suspension du contrat, l'agent est indemnisé dans les conditions légales et conventionnelles.

9.2. Dispositions particulières visant à garantir l'égalité professionnelle entre hommes et femmes :

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- ✓ Pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit;
- ✓ Pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour;
- ✓ Pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

9.3. Formation professionnelle :

Les agents répondant à la définition du travailleur de nuit bénéficient, dans les mêmes conditions que les autres agents d'Aéroports de Paris, des formations inscrites dans le plan de formation. En cas de besoin, les services adapteront les tableaux de service des agents pour leur permettre de suivre lesdites formations.

## 10. Commission de mise en œuvre et de suivi :

Une commission de mise en œuvre et de suivi de l'accord (CMOS Travail de nuit) est créée pour s'assurer de sa bonne mise en œuvre à la suite de la signature de celui-ci.

Cette commission est composée des Organisations Syndicales signataires de l'accord et de membres de la Direction, en nombre au plus égal.

La commission pourra se faire communiquer tout document établi par les services compétents d'Aéroports de Paris lui permettant de suivre la mise en œuvre de l'accord.

## 11. Dispositions finales.

### 11.1. Conditions d'entrée en vigueur

Les parties signataires conviennent de prévoir une période transitoire pour la mise en œuvre du présent accord :

- ✓ Pour les activités justifiant l'application des dérogations prévues par le présent accord, les grilles horaires devront être adaptées pour une application, à partir de la date d'entrée en vigueur de la prochaine période de modulation, c'est-à-dire le 1er avril 2007.
- ✓ Pour les activités n'entrant pas dans le champ d'application des dérogations et/ou dont l'organisation du travail est impactée par la mise en œuvre du présent accord ou par l'avis donné par le service de santé au travail, les grilles horaires seront mises en conformité au plus tard avant la fin de la prochaine période de modulation c'est-à-dire le 31 mars 2008.

P.G. PA PD D

#### 11.2. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### 11.3. Modalités de révision et d'évolution de l'accord

##### 11.3.1. Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé à tout moment à l'initiative d'une ou plusieurs parties signataires, ou y ayant adhéré ultérieurement selon les dispositions légales.

Toute demande de révision doit être portée simultanément à la connaissance des autres signataires ou à ceux y ayant adhéré ultérieurement par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet de rédaction nouvelle.

La demande de révision fera l'objet d'un examen dans un délai maximum de deux mois à compter de la date de réception de la demande de modification.

##### 11.3.2. Modalités d'évolution de l'accord

En cas de survenance d'un événement remettant en cause de façon grave et durable l'équilibre du présent accord, une ou plusieurs parties signataires ou ayant adhéré ultérieurement à l'accord, peut mettre en œuvre la procédure de révision indiquée au paragraphe 11.3.1. ci-dessus.

Dans le cas où les dispositions législatives ou réglementaires sur lesquelles est fondé le présent accord viendraient à être ultérieurement modifiées ou complétées, les parties conviennent que les dispositions concernées du présent accord donneraient lieu, si nécessaire en cas d'incompatibilité avec des dispositions d'ordre public, à adaptation par voie d'avenant.

#### 11.4. Dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment, selon les dispositions de l'article L. 132.8 du Code du Travail moyennant un préavis de 6 mois.

La dénonciation doit obligatoirement être globale.

Le point de départ du préavis est la date de réception de la dénonciation par les autres parties signataires.

Les effets de la dénonciation sont ceux prévus à l'article L. 132-8 du Code du Travail.

#### 11.5. Modalités de dépôt de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur suite à son dépôt auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'emploi et de la Formation Professionnelle et auprès du secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Fait en quatre exemplaires

A Paris, le 21 FEV. 2007

Pour Aéroports de Paris,  
Le Président Directeur  
Général,

Pierre GRAFF

Pour les Organisations Syndicales Représentatives :

Syndicat Autonome des Personnels d'Aéroports de Paris/SAPAP,  
Le Délégué Syndical,

Syndicat Général du Personnel à Statut d'Aéroports de Paris/CFTC,  
Le Délégué Syndical, *Pascal HUBERT, le 29/01/07*

Syndicat CPE-CGC d'Aéroports de Paris,  
Le Délégué Syndical,

Syndicat des Personnels Assurant un Service Aéroports de Paris/CFDT,  
Le Délégué Syndical,

Syndicat du Personnel d'Exécution/SPE-CGT, *Papin Eric 1/02/07*  
Le Délégué Syndical, *Après Lettre en suivi le réseau*

Syndicat des Ingénieurs, Cadres, Techniciens et Agents de Maîtrise/SICTAM-CGT,  
Le Délégué Syndical, *Richard DUBOIS, voir les réserves dans la lettre*  
*30/04/07* *01/02/07 du 30/09/07*

Syndicat Général Force Ouvrière Aéroports de Paris/CGT-FO,  
Le Délégué Syndical,

*C. MARTIN le 29/01/07*

*Martin*



## AÉROPORTS DE PARIS

### DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

<b>Service de Santé au Travail</b> <b>Aéronef bâtiment 6030</b> <b>95711 Roissy Charles de Gaulle</b>	<b>Service de Santé au Travail</b> <b>Orly Sud 103</b> <b>94396 ORLY aérogare cedex</b>
---	---

*Affaire suivie par :*  
Dr Dominique GINESTE  
Dr Bernard NOWACKI

M. Gonzalve de CORDOUE  
Directeur  
DRH

DRH01/ 2006 / 30

Le 11 mai 2006

### OBJET : organisation des services continus

Vous avez souhaité avoir l'avis de chaque médecin sur l'organisation du travail en service continu; nous avons choisi de vous faire une réponse commune.

Nous savons tous que le travail de nuit n'est pas physiologique et doit rester exceptionnel. Cependant, lorsque les besoins du service l'imposent, l'organisation du travail doit être la moins déstructurante possible.

#### 1. Critères de pénibilité du travail en horaires continus.

Schématiquement, on étudie la pénibilité et la dangerosité d'un poste selon plusieurs critères:

- sa charge physique: postures, station debout prolongée, déplacements, port de charges, etc.;
- son environnement: éclairage, bruit, conditions thermiques, etc.;
- sa charge mentale: prise d'informations, analyse aboutissant à une prise de décision;
- sa charge psychique pouvant être vécue comme un stress négatif lors de surcharge de travail, ambiguïté des rôles, relations conflictuelles, etc.
- La difficulté voire l'impossibilité de prises régulières des repas et d'aménagement de temps de repos pendant les vacances est également un critère de pénibilité.

#### 2. Recommandations pratiques

D'une façon générale, il est bien évident que la fatigue qu'elle soit physique ou mentale, accumulée pendant le travail, est proportionnelle à la durée écoulée depuis la prise de poste. D'un point de vue strictement médical, il est très difficile de déterminer des critères objectifs, en termes de santé collective, en faveur de la suppression ou du maintien des vacations de nuit de 12 heures.

Correspondance : BP 24101 - 95711 Roissy Ch de Gaulle cedex  
T +33 (0)1 48 62 12 12 - F +33 (0)1 48 62 58 02

Société anonyme au capital de 256 084 500 euros - SIREN 552 016 628 RCS Paris - APE 632E - N° TVA intracommunautaire FR 33 552 016 628  
Siège social : 291 boulevard Raspail - 75675 Paris cedex 14 - Tél. +33 (0)1 43 35 70 00 - www.aeroportsdeparis.fr

P.G.  
P.A.M.P.  
C.V.



## AÉROPORTS DE PARIS

Cependant, elle ne devrait pas excéder 8 heures lorsqu'un des critères suscités est très importants ou lorsqu'ils sont multiples : les facteurs de risque cumulés augmentent la pénibilité.

Dans tous les cas, les médecins du travail doivent être associés aux actions d'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail. Ils peuvent donner un avis sur la tolérance présumée d'un collectif de travail après étude au cas par cas des postes de travail.

Lorsque les horaires continus sont organisés en trois fois huit heures, ils devraient se faire :

- selon un rythme de rotation (nombre de jours passés dans la même vacation) court : 1 à 3 jours, pour minimiser la désynchronisation des rythmes biologiques,
- dans le sens horaire (matin, après-midi, nuit),
- en respectant au maximum la période de sommeil entre 2 et 5 heures. Le début de prise de poste du matin ne devrait pas commencer avant 6 heures et en aucun cas avant 5 heures du matin.

Quelle que soit l'amplitude des vacations, pour lutter contre l'endormissement lors d'un travail nocturne, il est conseillé de maintenir un certain nombre de tâches et des niveaux d'éclairage et sonores adéquats et modulés dans le temps.

La prise d'un repas chaud est préférable sur le plan de l'équilibre alimentaire et pour maintenir la vigilance.

### 3. Cas particuliers

Pour les cas particuliers d'agents en horaires semi continus et effectuant des nuits occasionnelles, les recommandations sont les mêmes que pour les horaires continus.

\*\*\*

Ces recommandations ne peuvent prendre en compte ni les variations interindividuelles ni les variations chez un même individu en cours de carrière. C'est pourquoi il serait souhaitable de déterminer des modalités de sortie des horaires continus pour les agents désirant, pour des raisons médicales et personnelles, occuper ou reprendre un poste de jour.

Dr BELJILALI Dr DRUMARE Dr GINESTE Dr GOSSOT Dr NOWACKI Dr SEGUIN

PJ : Analyse des organisations du travail des postes actuels en services continus au regard des critères médicaux

Correspondance : BP 24101 - 95711 Roissy Ch de Gaulle cedex  
T +33 (0)1 48 62 12 12 - F +33 (0)1 48 62 58 02

Société anonyme au capital de 256 084 500 euros - SIREN 552 016 628 RCS Paris - APE 632E - N° TVA Intracommunautaire FR 33 552 016 628  
Siège social : 291 boulevard Raspail - 75675 Paris cedex 14 - Tél. +33 (0)1 43 35 70 00 - www.aeroportsdeparis.fr

2

P.G. PH 07 02