



# Lettre d'information

Numéro 8

Juillet  
Août  
Septembre  
2017

## Sommaire :

- Le Plan National Canicule 2017
- Zoom sur un risque professionnel : les horaires atypiques
- Calendrier des vaccinations 2017



Le SSTMC vous accueille du  
lundi au vendredi  
08h15 - 12h15  
13h30 - 17h00

**Siège social :** 12 avenue  
Vincent Auriol 31600 Muret  
Tél: 05.61.51.03.88  
[contact.muret@sstmc.fr](mailto:contact.muret@sstmc.fr)

**Secteur de Saint-Gaudens :**  
3 Rue Jean Suberville  
31800 Saint-Gaudens  
Tél: 05.62.00.90.90  
[contact.saint-gaudens@sstmc.fr](mailto:contact.saint-gaudens@sstmc.fr)

**Site internet:**  
<http://www.sst-muret.fr>

Ce huitième numéro de la lettre d'information introduit d'abord le Plan National Canicule 2017, avant de consacrer le zoom sur les horaires atypiques. Enfin, vous pourrez faire le point sur vos vaccinations avec le calendrier vaccinal 2017.

## Le Plan National Canicule 2017

Le Plan National Canicule 2017 a pour objectifs d'anticiper l'arrivée d'une canicule, de définir les actions à mettre en œuvre aux niveaux local et national pour prévenir et limiter les effets sanitaires de celle-ci et d'adapter au mieux les mesures de prévention et de gestion au niveau territorial en portant une attention particulière aux populations spécifiques.

Le plan canicule 2017 reprend le dispositif des années précédentes, et fait en plus le lien avec le dernier plan santé au travail, le PST3 2016-2020: « Celui-ci a en effet pour priorité absolue le renforcement de la prévention primaire mettant le travailleur à l'abri de la survenance d'un risque pour sa santé. Les mesures mises en œuvre par l'employeur dans le cadre du PNC répondent pleinement à la volonté que poursuit le PST3, d'aller, employeur et travailleur conjointement, vers l'appropriation d'une culture de la prévention. »

L'employeur doit se conformer au décret n° 2008-1382 du 19 décembre 2008, relatif à la protection des travailleurs exposés à des conditions climatiques particulières, qui a notamment complété l'article R.4121-1 du Code du Travail. Celui-ci prévoit que tout employeur doit prendre en considération les « ambiances thermiques », dont le risque de « fortes chaleurs », dans le cadre de sa démarche d'évaluation des risques, de l'élaboration du document unique d'évaluation des risques (DUERP), et de la mise en œuvre d'un plan d'actions prévoyant des mesures correctives.

Les effets de la chaleur sur la santé sont plus élevés lorsque se surajoutent des facteurs aggravants comme la difficulté de la tâche. La chaleur augmente par ailleurs les risques d'accidents car elle induit une baisse de la vigilance et une augmentation des temps de réaction. La prévention la plus efficace consiste à éviter ou au moins à limiter l'exposition à la chaleur. Pour cela il est possible d'agir sur l'organisation du travail (augmentation de la fréquence des pauses, limitation du travail physique, rotation des tâches...), l'aménagement des locaux (zones de repos climatisées, ventilation...), les matériels et les équipements. Pour le travail en extérieur, des mesures préventives simples et efficaces permettent de remédier aux effets de la chaleur (travail durant les heures les moins chaudes, mise à disposition d'eau fraîche à proximité des postes de travail, aménagement de zones d'ombre...). Ces mesures doivent être accompagnées d'actions d'information et de formation des salariés.

### Rappel des 4 niveaux de vigilance:

Niveau 1	Vigilance météo verte	Veille saisonnière	Activé automatiquement chaque année du 1er juin au 31 août (peut être prolongé)
Niveau 2	Vigilance météo jaune	Avertissement chaleur	Épisode de fortes chaleurs qui nécessite une attention, voire des mesures particulières, en fonction des situations
Niveau 3	Vigilance météo orange	Alerte canicule	Mobilisation des acteurs concernés et mise en œuvre de mesures de gestion adaptées à la prise en charge notamment des personnes à risque
Niveau 4	Vigilance météo rouge	Mobilisation maximale	Canicule avérée exceptionnelle, très intense et durable, avec apparition d'effets collatéraux dans différents secteurs



Pour aller plus loin sur le plan canicule 2017:  
> Travail par fortes chaleurs : <http://www.inrs.fr/risques/chaleur/ce-qu-il-faut-retenir.html>  
> Plan national canicule 2017 : [http://social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/pnc\\_actualise\\_2017.pdf](http://social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/pnc_actualise_2017.pdf)  
> Instruction interministérielle : [http://social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/instruction\\_plan\\_canicule\\_2017.pdf](http://social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/instruction_plan_canicule_2017.pdf)  
> Documents d'information : [http://inpes.santepubliquefrance.fr/10000/themes/evnement\\_climatique/canicule/canicule-outils.asp](http://inpes.santepubliquefrance.fr/10000/themes/evnement_climatique/canicule/canicule-outils.asp)

## Zoom sur un risque professionnel : les horaires atypiques



### Données générales

Le travail de nuit et le travail posté sont des horaires dits « atypiques » qui peuvent, de par leur spécificités, engendrer des risques pour la santé. On qualifie d'« horaires atypiques » tous les aménagements du temps de travail qui ne sont pas « standard ». Le travail standard correspond aux configurations suivantes: 5 jours réguliers par semaine du lundi au vendredi, horaires compris entre 5h et 23h, avec 2 jours de repos hebdomadaires.



En France, le travail en horaires atypiques concernerait près de deux salariés sur trois. En ce qui concerne plus particulièrement le travail de nuit, il concernerait 15% des salariés, dans les 5 secteurs professionnels suivants: conducteurs de véhicules, policiers et militaires, infirmières, aides-soignantes et ouvriers qualifiés des industries de process. Par ailleurs, il a été mis en évidence chez ces travailleurs un cumul d'expositions professionnelles. En effet, les salariés qui travaillent la nuit ont souvent des conditions de travail plus difficiles que les autres salariés.

Ce type d'organisation du travail a des impacts sur la vie sociale et personnelle des salariés. En effet, les inconvénients rapportés sont l'existence de conditions de travail plus difficiles, et un sentiment d'isolement social avec, par exemple, une difficulté d'accès aux instances de représentation sociale ou encore à la formation professionnelle continue. Au niveau familial, les décalages entre la vie professionnelle et la vie privée ne sont pas simples à gérer. Le déphasage est en général important par rapport aux rythmes scolaires par exemple. De plus, la récupération physique est empêchée par les nécessités de soins à apporter aux enfants en journée et aux tâches domestiques à assumer. Malgré ces contraintes, des avantages sont tout de même mis en avant.

En effet, le travail de nuit permet de disposer de plus de temps en journée, une meilleure ambiance de travail est souvent rapportée ainsi qu'une présence hiérarchique moins pesante. Il existe également une compensation financière qui est souvent un élément déterminant du choix.

### Effets sur la santé

Les horaires atypiques, et tout particulièrement le travail de nuit, peuvent constituer un facteur de risque pour les travailleurs. En effet, l'organisme est soumis à un rythme dit circadien, programmé par une horloge interne, et qui agit sur de nombreuses activités physiologiques dont la prise alimentaire, les sécrétions hormonales et l'alternance de la veille et du sommeil.

La période du rythme circadien est proche de 24 heures mais sa phase peut se décaler, car il est influencé par des facteurs extérieurs comme la lumière, l'exercice, les contacts sociaux, les prises alimentaires qui peuvent provoquer des états de désynchronisation. Cette perturbation des rythmes biologiques peut se manifester par l'apparition d'effets sur la santé qui sont maintenant bien connus:

### Troubles du sommeil, de la vigilance et risques d'accident

La désynchronisation entre les rythmes biologiques et ceux imposés par les horaires de travail est très marquée. Ainsi, des troubles du sommeil apparaissent et se traduisent par une somnolence, une diminution de la vigilance et une multiplication par deux du risque d'accident et de « presque accident » de trajet.



### Risques cancérogènes

Le CIRC a classé en 2007 le travail de nuit comme cancérogène probable pour l'homme (2A). De nombreuses études ont montré que le travail posté et/ou de nuit peut augmenter le risque de cancer du sein chez la femme. D'autres études envisageraient d'éventuelles relations entre les horaires atypiques et d'autres types de cancers (colon, prostate).



### Risques au cours de la grossesse

Le travail posté et/ou de nuit augmenterait le risque d'avortement spontané, d'accouchement prématuré et de retard de croissance intra utérin.

### Troubles cardiovasculaires, nutritionnels et métaboliques

Il existe une augmentation modérée du risque de maladies cardiovasculaires, d'hypertension artérielle, de surpoids et d'élévation des taux de cholestérol et de triglycérides sanguins.

### Troubles digestifs

Des études mettent en évidence un lien avec l'apparition de douleurs au niveau de l'estomac (pathologies de type ulcéreux)

### Troubles neuropsychiques

Une baisse des performances cognitives (mémoire, langage) ainsi qu'une augmentation de la dépression et de l'anxiété sont mises en évidence.

### Fatigue

Le travail de nuit est à l'origine d'une « sur fatigue » qui peut provoquer à long terme une usure prématurée de l'organisme et une dégradation précoce de l'état de santé.



### Réglementation

Le travail posté n'est pas défini par le Code du travail mais par une directive européenne de 2003 ([directive 2003/88/CE](http://www.inrs.fr/fr/directive_2003/88/CE)) qui précise que « le travail posté correspond à tout mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme, y compris le rythme rotatif, et qui peut être de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines ».

Le travail de nuit est défini et réglementé par le Code du travail ([articles L. 3122-1 à L. 3122-24](http://www.inrs.fr/fr/art_3122-1_a_3122-24)).

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

Est considéré comme travailleur de nuit, le salarié qui accomplit, au moins, deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail de nuit quotidiennes ou bien, accomplit, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit ([art. L. 3122-5 du Code du travail](http://www.inrs.fr/fr/art_3122-5_du_Code_du_travail)).

Le recours au travail de nuit doit en tout état de cause être exceptionnel. Il 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.

	Semaine standard	Semaine atypique
<b>Horaires</b>	Entre 7h et 20h	De 21h à 6h (définition juridique du travail de nuit)
<b>Jours travaillés</b>	5 jours: du lundi au vendredi	Nombre variable: samedi, dimanche ou les jours fériés
<b>Amplitude de la journée</b>	8h	En deçà de 5h ou au-delà de 8h
<b>Structure de la journée</b>	Durée continue avec une pause déjeuner (entre 12h et 14h)	Temps morcelé, fragmenté par des « coupures » de durées variables
<b>Rythme du temps de travail</b>	5 j travaillés et 2 j de repos consécutifs en fin de semaine	Régulier cyclique (3x8, 2x12) ou irrégulier

Pour aller plus loin sur les horaires atypiques :

- Dossier INRS « travail de nuit et travail posté » : <http://www.inrs.fr/risques/travail-de-nuit-et-travail-poste/ce-qu-il-faut-retenir.html>
- ED 5023: <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%205023>
- Outil d'analyse des plannings horaires : <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TF%20219>
- Questionnaire interactif « Vrai/faux: horaires décalés et travail de nuit » : <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=Anim-051>

## Démarche de prévention

L'employeur doit procéder à l'évaluation des risques liés aux horaires atypiques, et s'assurer que les mesures de prévention déjà en place sont adaptées pendant ces horaires. Un suivi concernant la santé des travailleurs, l'ambiance de travail et l'absentéisme doit être fait.

### Les mesures favorables pour limiter les effets négatifs sur la santé sont:

» Faciliter l'articulation des temps de travail avec l'exercice des responsabilités familiales et sociales

» S'assurer que les horaires de poste sont compatibles avec les horaires de transport en commun

» Être attentif à rompre l'isolement des salariés concernés et la monotonie des tâches qui leur sont confiées

» En cas de rotation des postes, prévoir du temps pour les transmissions d'une équipe à l'autre

» Permettre aux salariés d'anticiper leur planning, prévoir des marges de manœuvre pour les échanges d'horaires entre salariés

» Repousser le plus possible l'heure de prise de poste du matin (après 6h)

» Privilégier le sens horaire (matin/après-midi/nuite) et une durée maximale de 8 heures

» Prévoir un minimum de 11 heures de repos entre 2 postes

» Insérer les pauses appropriées pour les repas, pour le repos et la sieste. Cette dernière doit être courte (moins de 30 mn)

» Adapter l'environnement lumineux

» Rendre possible le retour en horaires classiques

## Recommandations pratiques de prévention individuelle



### Le sommeil

» Détecter les personnes qui sont « du matin » ou « du soir » et les orienter si c'est possible vers les horaires les plus adaptées

» Éviter les excitants. La consommation de caféine peut avoir lieu en début de poste mais pas pendant les 5 dernières heures de travail

» Organiser des pauses avec un temps de repos (ou sieste) court de moins de 30 minutes lors du travail de nuit ou lors du poste du matin

» Limiter l'exposition à la lumière en fin de poste

» Informer sur les conditions favorables pour obtenir un sommeil diurne de qualité et réparateur à domicile: noir absolu, silence, téléphones débranchés ou en mode silencieux...

» Respecter le rituel du coucher: lecture reposante, tisane, toilette...

### L'alimentation et l'hygiène de vie

» Ne pas grignoter ni sauter de repas. Respecter 3 prises alimentaires par jour, à horaires les plus réguliers possible, à caler en fonction de son rythme de travail

- Petit déjeuner complet avec un laitage et des fruits
- Avant la prise de poste: des protéines (viandes et poissons), des glucides en petite quantité et des légumes

» Après le travail: un repas plus léger en favorisant les glucides

- Pour les postes du matin et de nuit: faire une collation légère
- Pratiquer une activité physique régulière



## Calendrier des vaccinations 2017

En France, la politique de vaccination est élaborée par le ministre de la Santé. C'est en particulier le Comité technique des vaccinations (CTV) du Haut Conseil de la santé publique (HCSP) qui est chargé de proposer des recommandations ou obligations concernant les vaccinations et des adaptations pour la mise à jour du calendrier vaccinal.

Le calendrier vaccinal fixe les vaccinations applicables, selon leur âge, aux personnes vivant en France. Il émet des recommandations vaccinales générales et des recommandations vaccinales particulières propres à des conditions spéciales (risques accrus de complications, d'exposition ou de transmission) ou à des expositions professionnelles.

## Vaccination : êtes-vous à jour ?

## 2017 calendrier simplifié des vaccinations

Âge approprié	1 mois	2 mois	4 mois	5 mois	11 mois	12 mois	16-18 mois	6 ans	11-13 ans	14 ans	25 ans	45 ans	65 ans et +
BCG													
Diphtérie-Tétanos-Poliomyélite													Tous les 10 ans
Coqueluche													
Haemophilus Influenzae de type b (HIB)													
Hépatite B								Rattrapage possible jusqu'à 15 ans					
Pneumocoque													
Méningocoque C								Rattrapage possible jusqu'à 24 ans					
Rougeole-Oreillons-Rubeole													
Papillomavirus humain (HPV)													
Grippe													Tous les ans
Zona													

Pour en savoir plus:  
» <http://vaccination-info-service.fr/>