



COMITE DE COORDINATION CGT DU GROUPE EXXONMOBIL

Ce document a été financé par les syndiqués CGT du groupe ExxonMobil

ENQUÊTE 2006 : SANTÉ ET TRAVAIL POSTÉ

Notre enquête sur la santé des postés révèle un état des lieux préoccupant

Durant l'été, la CGT a organisé, là où elle est présente, une vaste enquête auprès des salariés postés de la plateforme ExxonMobil de Port-Jérôme-Gravenchon (76), sur les questions de santé au travail.

Le ressenti, parfois la souffrance exprimée brosse un tableau peu reluisant des conditions de santé, de vie et de travail de ceux qu'on présente trop souvent comme des « privilégiés » sous prétexte qu'ils perçoivent une prime de quart.

Nous mettrons les résultats statistiques « bruts » (et anonymes bien entendu) en ligne sur le site intranet de la CGT ExxonMobil, en toute transparence. Nous estimons que l'ampleur et la teneur des réponses recueillies ont transformé un simple questionnaire en une véritable étude sur la santé et l'état d'esprit des salariés postés de la plateforme de Gravenchon. Cette étude doit faire date et servir de base incontournable pour l'amélioration future de la condition des postés.

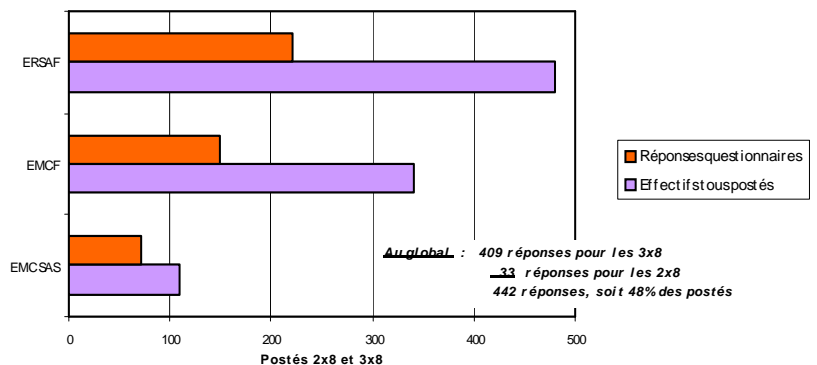
1-TAUX DE REPNSES :

Sur 930 postés interrogés (3x8 et 2x8), 429 ont répondu (dont 24 réponses pour les 2x8), soit 46,1 %. Ce chiffre significatif démontre que :

- ▶ les salariés ont été interpellés par notre questionnaire sur leur santé.
- ▶ Le taux de réponse garantit la légitimité des résultats
- ▶ les réponses forment par conséquent une photographie fidèle de l'état d'esprit des postés.

Taux de réponses

Enquête CGT ExxonMobil 2006

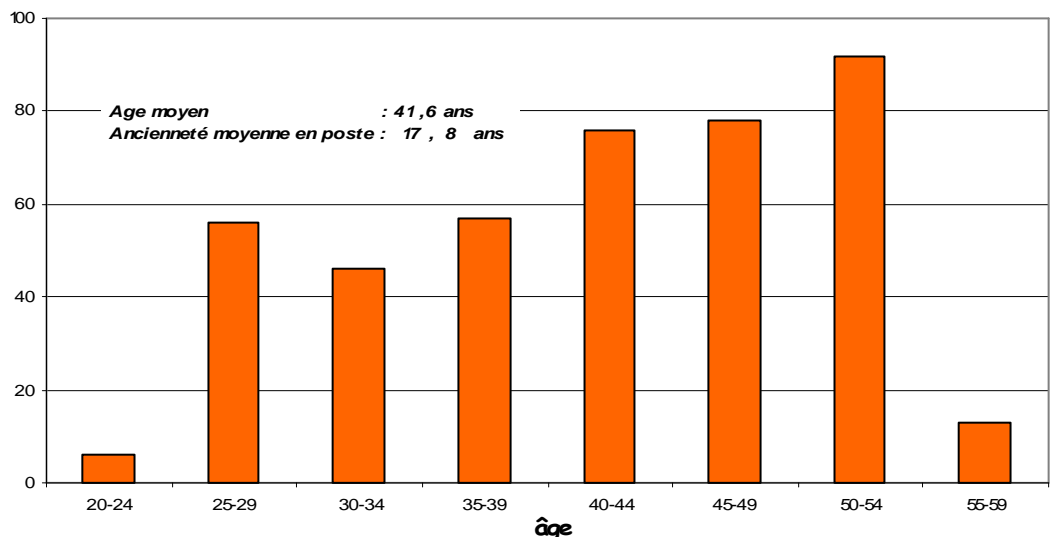


Les questionnaires ERSAF, EMCF et EMC SAS montrent des résultats étonnamment semblables, bien que dépouillés séparément.



Pyramide des âges des postés

Enquête CGT ExxonMobil 2006

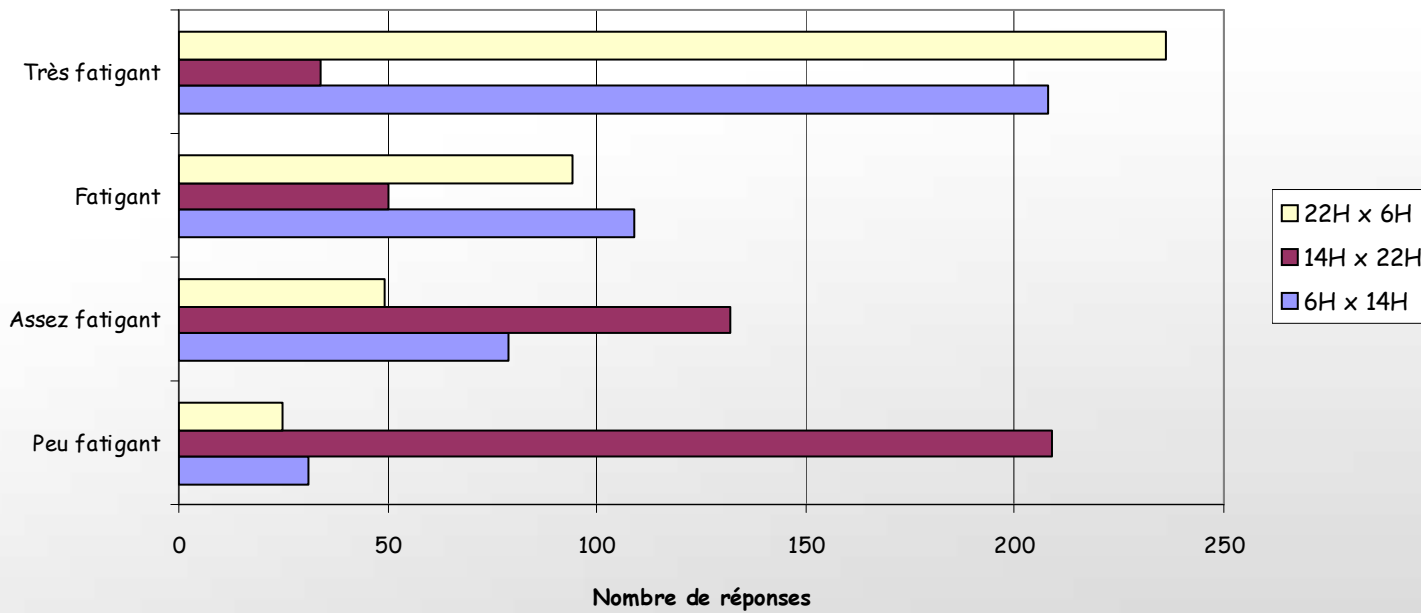


2- LE CORPS A L'EPREUVE:

Question 1 : Comment ressentez-vous la fatigue des postes ?

Ressenti des différents postes

Enquête CGT ExxonMobil 2006



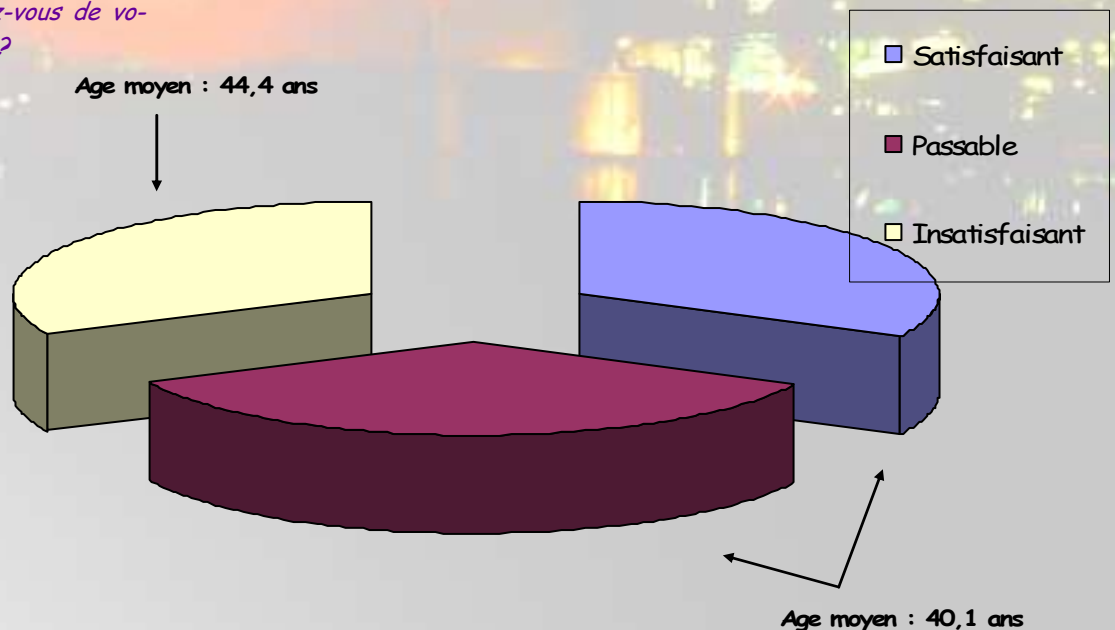
Quart le plus fatigant	22H - 6H et 6H - 14H	96%
Sont particulièrement pointés :	Pénibilité de l'enchaînement des postes	31%
	Fatigue pendant les repos (récupération trop courte)	18%
	Pénibilité du système de quart Esso (parmi les réponses ERSAF)	22%
	Fatigue des 3 nuits après 2 matins (parmi les réponses EMCF)	14%

3- LES CAUSES :

Appréciation du cycle de quart

Enquête CGT ExxonMobil 2006

Question 2 : Que pensez-vous de votre cycle de quart actuel ?



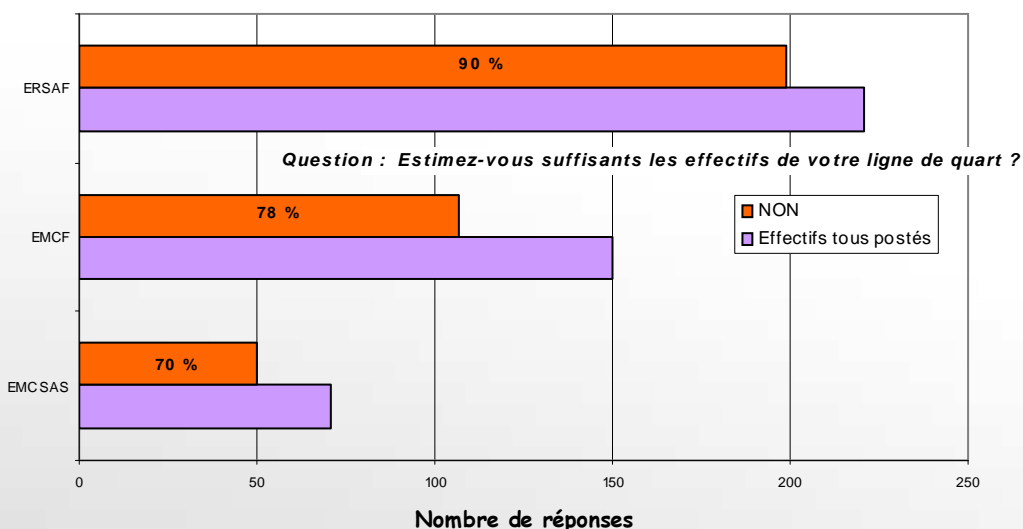
Note globale	4,9 / 10, soit moyennement satisfaisant	
Les commentaires les plus fréquents :	Cycle de quart trop long	23%
	Finir en quart de nuit, c'est pénible (parmi les réponses ERSAF)	21%

Question 3: Estimez-vous les effectifs suffisants ?

Insuffisance des effectifs

Enquête CGT ExxonMobil 2006

La réponse est NON à 83% sur les 3 sites interrogés, avec de fortes disparités : Ce taux est de 70% chez EMC SAS, 78% chez EMCF qui a subi les « synergies » ; Il grimpe à 90% chez les postés ERSAF qui ont subi, en plus des autres, la fusion des deux raffineries.



Effectifs suffisants ?	NON à 83%	
Dont :	De plus en plus d'absentéisme	25%
	Non respect du SBF(*)/ Détachement journée (EMCF)	10%

(*) : Shift Break Factor. Nombre d'hommes par poste.

Quelques réponses évoquent le défaut de remplacement des délégués syndicaux dans les lignes de quart.

Question 4: Avez-vous ressenti une hausse de votre charge de travail ces dernières années ?

La réponse est OUI à 82%, selon la répartition suivante : 66% pour les salariés d'EMC SAS, 85% chez EMCF comme chez ERSAF. Là aussi, les effets de la fusion et de la recherche de réduction des coûts se font ressentir dans les réponses enregistrées.

Question 5 : Si oui, avez vous le sentiment d'endosser de plus en plus de responsabilités dans votre activité ?

Parmi les « OUI » :

Détail des réponses :	Plus de responsabilités, décharge de la hiérarchie	43%
	Charge de travail	29%
	Course aux objectifs	6%

Question 6 : Vous sentez vous stressé ?

La réponse est OUI pour plus d'un posté sur deux (53% exactement).

Réponses positives :	ERSAF	111	54%
	EMCF	80	63%
	EMC SAS	35	53%

Le stress est essentiellement vécu comme occasionnel (83% des réponses positives) ce qui signifie tout de même qu'il est permanent pour 17% des stressés. Comme nous le verrons à la question suivante, le stress lié au travail de nuit apporte son lot de conséquences sur le système cardio-vasculaire. A ce stress viennent s'ajouter d'autres facteurs organisationnels de stress (charges de travail, pression des responsabilités, etc : Voir question précédente).

Le stress peut s'accompagner dans certains cas d'un usage important de tranquillisants ou de somnifères (en réponse aux troubles du sommeil). Les réponses à la question suivante semblent montrer un recours très limité à cette pratique chez ExxonMobil, même si on peut soupçonner une sous-estimation de ce phénomène.

4—LES CONSÉQUENCES :

Question 7 : Impact du travail posté sur votre santé ?

Troubles de sommeil	66%
Prise de médicaments	2%
Troubles digestifs, problèmes d'appétit	19%
Autres troubles de santé	8%

Les questions 7 et 8 abordent le cœur des problèmes ressentis par les postés. Dans la plupart des cas, ils sont liés les uns aux autres. Par exemple les troubles du sommeil sont mentionnés à l'occasion des jours fériés, ce qui lie en fait une cause (la carence en sommeil) et un effet (son impact sur la vie sociale). Sont pointés du doigt pour certaines unités chez EMCF les « rempotages » (= remplacements au pied levé) le week-end.

Le sommeil :

La vraie question réside dans le fait que l'homme est avant tout un être diurne, c'est-à-dire conçu pour être actif le jour et se reposer la nuit. Le décalage du rythme sommeil-veille entraîne des troubles tant de la qualité que de la quantité de sommeil. Un nombre gigantesque de rythmes biologiques humains fonctionnent sur la base de 24h et sont fondés sur

<i>Faits connus à propos de la durée et de la qualité du sommeil des travailleurs postés</i>		
Point	Sommeil diurne pendant les périodes de travail de nuit	Autres sommeils dans le cycle de travail
Durée	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Sommeil diurne plus court ▶ Plus le sommeil débute tard (jusqu'à 15h00), plus il est court ▶ Siestes plus fréquentes la journée 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Sommeil plus court avant le poste du matin ▶ Plus long après les postes du soir ▶ Brèves siestes de nuit ▶ « Zones interdites » pour l'endormissement
Qualité	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Indications plus fréquentes d'un sommeil de piètre qualité ▶ Fréquence de réveils accrue ▶ Réduction de l'amplitude des rythmes circadiens pendant le sommeil ▶ Augmentation du sommeil paradoxal (rêves) avec courte période de latence ▶ Insuffisance du sommeil profond ▶ Récupération insuffisante de la fatigue du travail de nuit 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Indications concernant un sommeil de relativement piètre qualité pris à des heures irrégulières
Interaction avec le rythme circadien	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Perturbation des rythmes circadiens ▶ Rythmes à phases alternées inégales 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Légère perturbation des rythmes par des sommeils alternés

Source : Kogi (1982), modifiée par Knauth et Homberger

une activité diurne. Ceci a des conséquences énormes sur la santé à long terme des travailleurs postés, car la fatigue accumulée (que l'on peut théoriquement rattraper) se transforme après un certain temps en usure du corps, qu'aucune stratégie ne parvient à compenser. C'est pour ces raisons que le maintien de toute activité de travail de nuit doit constamment être mesuré avec l'inéluctable destruction de la santé des travailleurs de nuit.

Caractéristiques situationnelles	
Perturbation fréquente du sommeil par :	
La lumière	18 %
Le bruit	41 %
Le bruit des membres de la famille	18 %

Les troubles digestifs :

Il existe de nombreuses études épidémiologiques sur le sujet. Elles démontrent, pour l'immense majorité d'entre elles, une corrélation entre troubles gastro-intestinaux et travail posté. Par exemple, l'enquête Rutenfranz (1981) montre que jusqu'à 75 % des travailleurs postés effectuant un travail de nuit se plaignent de troubles de l'appétit, de problèmes intestinaux, de brûlures d'estomac ou abdominales, contre moins de 25 % des travailleurs de jour et des travailleurs postés sans travail de nuit.

Le travail posté perturbe les horaires de repas (notamment les quarts du matin et de l'après-midi), alors que ces derniers constituent des agents importants de synchronisation socio-environnementale pour la vie humaine. La ration alimentaire journalière est souvent déséquilibrée, à cela s'ajoute une consommation plus importante de café et de tabac que pour d'autres groupes témoins, ce qui risque de provoquer des troubles digestifs, mais peut également avoir des

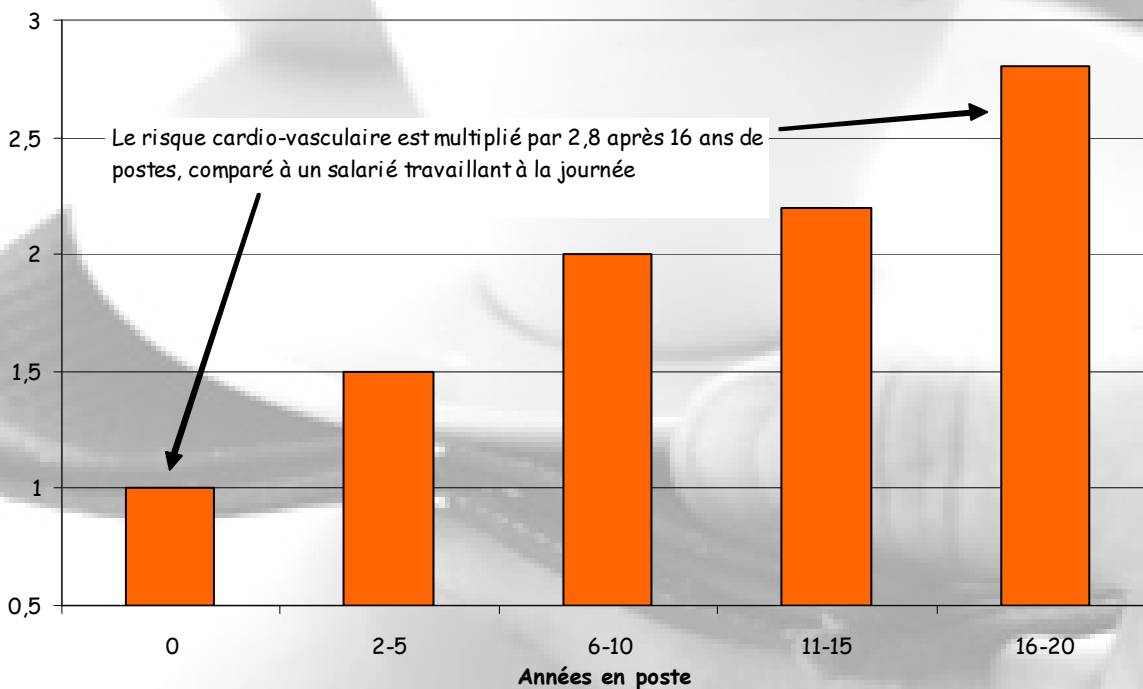
effets à retardement.

Selon plusieurs études convergentes, basées essentiellement sur des examens médicaux, les ulcères gastro-duodénaux sont **deux à huit fois plus fréquents** chez les travailleurs postés en 3x8 que chez les travailleurs de jour ou postés 2x8. Ceci légitime l'exigence de la CGT de voir reconnue cette affection comme maladie professionnelle pour les postés 3x8.

Le risque cardio-vasculaire :

A cette réalité vient s'ajouter l'impact du travail posté sur les problèmes cardio-vasculaires, tant directement que de façon détournée. Les conditions de vie moins favorables, les troubles de l'alimentation et du sommeil peuvent constituer des facteurs de risques importants de voir apparaître des maladies cardio-vasculaires. Malheureusement pour les postés, ces effets sont cumulatifs, ce qui augmente d'autant le risque cardio-vasculaire pour ces populations.

Risque cardio-vasculaire



Question 8 : Impact sur la vie familiale ?

La nervosité , irritabilité	17%
Garde et gestion des enfants	12%
Divorce	2%
Gestion difficile des CP avec les vacances scolaires	14%
Vie familiale perturbée	40%

Les réponses des postés ExxonMobil corroborent le fait maintes fois vérifié que le travail posté s'accompagne d'une désynchronisation par rapport au rythme général de la vie sociale. Le souci de préserver une vie sociale, familiale et de couple suffisante peut amener le travailleur posté à organiser sa vie quotidienne (sommeil, repas, travaux) de manière malsaine.

Ces effets sont documentés dans de nombreuses études, dont celle de Mott menée dans cinq usines américaines, qui montre que les problèmes relationnels entre partenaires dus au travail posté peuvent avoir des conséquences plus graves à long terme (par exemple divorce).

Ce facteur social est à notre avis insuffisamment pris en compte dans les études « classiques » sur la santé des postés. Pourtant, les travailleurs postés eux-mêmes considèrent souvent les perturbations de leur vie sociale comme plus graves que d'autres effets.

Les effets à long terme :

Les principales études prospectives portant sur les effets à long terme sur la santé des postés ont été publiées par Kundi e.a. (1986) et par Cervinka e.a. (1986 a, b). Ceux-ci ont observé, sur une période de cinq ans, l'état de santé des travailleurs postés et de jour dans l'industrie métallurgique. L'aggravation de l'état de santé était plus prononcée dans le groupe des travailleurs postés que dans celui des travailleurs de jour. Selon les descriptions données,

En conclusion : La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, basée à Dublin, écrit dans un saisissant raccourci : « **Les travailleurs postés sont des survivants** ».

En permanence ils négocient des compromis sur leur santé mise à mal par un rythme de travail anti-naturel.

L'honnêteté nous oblige à écrire qu'à notre connaissance, aucune étude visant à démontrer une diminution de l'espérance de vie due spécifiquement au travail en poste, n'a jamais été menée. **Mais le faisceau de pré-somptions est accablant :** Il est prouvé que ce mode d'organisation du travail est source de souffrance et un facteur aggravant de multiples maladies. En conséquence, il doit être limité au maximum, tant sur la longueur de la carrière en poste qu'en terme d'heures de travail hebdomadaires.

cette évolution de la santé des travailleurs postés passe par quatre phases :

Phase d'adaptation (de 0 à 5 ans de postes environ)

Au cours des 5 premières années de travail posté, l'état de santé moyen se dégrade visiblement.

Phase de sensibilisation (de 5 à 20 ans de postes environ)

Au cours de cette phase, aucun symptôme spécifique ne se développe. Toutefois, le fait que les travailleurs mettent en place, en guise de compensation, des stratégies pour supporter la situation risque de masquer l'apparition de problèmes sous-jacents.

Phase d'accumulation (Au delà de 20 ans de postes environ)

Après une vingtaine d'années de travail posté, il semble que les problèmes liés à ce type d'activité s'accumulent. Les stratégies de compensation perdent leur efficacité. S'ensuit à plus ou moins longue échéance la quatrième phase (Phase de manifestation), où se déclarent les maladies et où la morbidité augmente.

5—LES PALLIATIFS :

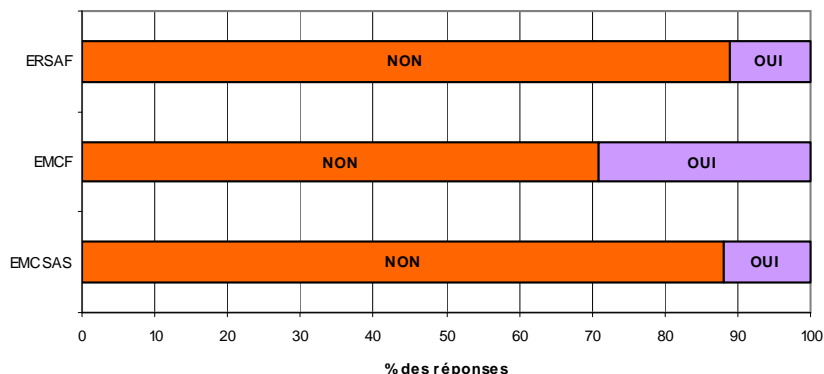
Question 9 : Le système d'anticipation de retraite des postés vous semble-t-il adapté et suffisant ?

Le jugement des salariés postés est sans appel. Les commentaires les plus fréquents sont les suivants :

Système d'anticipation des postés

Enquête CGT ExxonMobil 2006

Question : Le système d'anticipation de retraite des postés vous semble-t-il adapté et suffisant ?

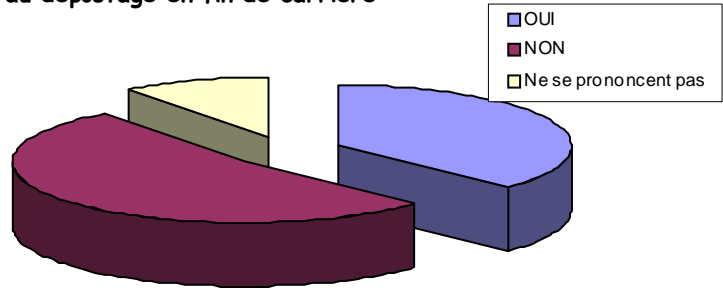


5 ans d'anticipation pour 25 ans de quart Retraite progressive Départ à 50 ans + reconnaissance de l'ancienneté en quart (surtout réponses EMC SAS)	37%
Plafonner les années de postes à 25 ans	24%
Retraite à 55 ans	20%

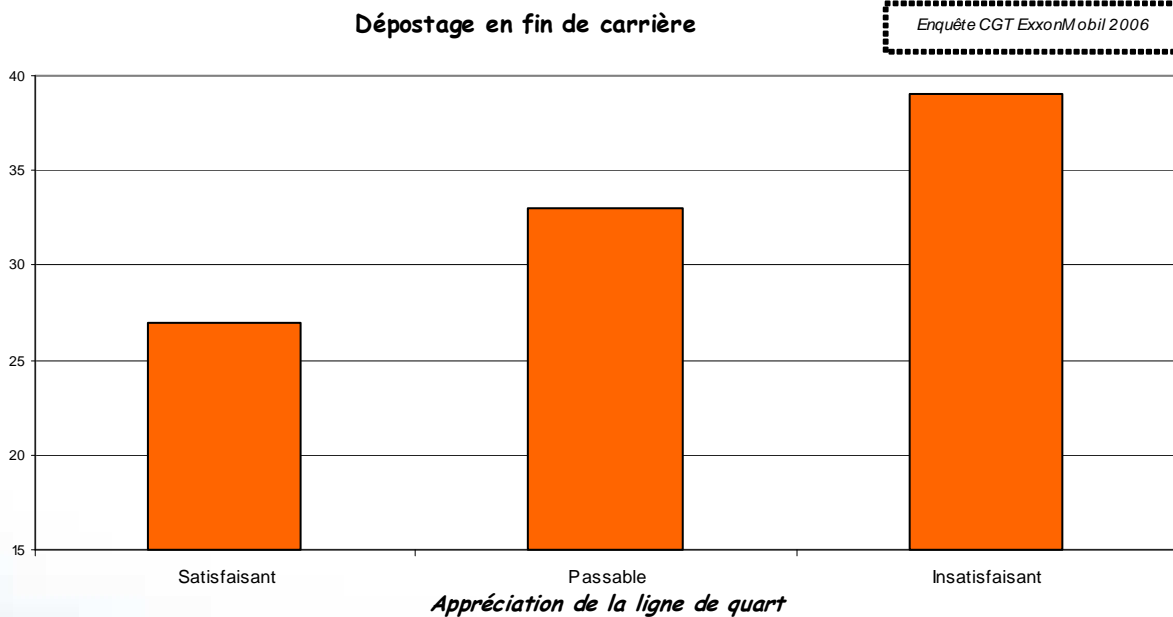
Question 10 : Aspireriez vous à un passage à la journée (dépostage) après votre carrière de posté ?

Sur l'ensemble des réponses recueillies, 10% des postés ne se prononcent pas, 53% ne souhaitent pas de dépostage en fin de carrière et 37% souhaitent la mise en place de ce dispositif. **Mais le croisement de ces résultats avec ceux obtenus à la question 2 sur le ressenti de la ligne de quart montre que plus le ressenti de la ligne de quart est mauvais et plus l'exigence du dépostage en fin de carrière est forte.**

Aspiration au dépostage en fin de carrière



Répartition des réponses favorables au dépostage (%)



En revanche, il n'existe pas de corrélation entre la demande pour un dépostage en fin de carrière et l'ancienneté en poste.

La question 11 qui prévoyait des remarques supplémentaires ou des sujets non-traités n'a pas amené de réponses significatives (moins de 5% de commentaires, parfois déjà traités par ailleurs)



LE CAHIER REVENDICATIF :

Face à un tel tableau clinique, la prime de quart de 18% pour les 3x8 semble dérisoire. Octroyée à l'origine pour que suffisamment de gens acceptent de travailler selon un régime de travail usant pour la santé, cette prime ne change rien aux horaires que l'on impose aux organismes, ni à leurs conséquences désastreuses.

Personne ne peut soupçonner la CGT de clientélisme, et ceci est aussi vrai envers le personnel posté. Si bien que certaines revendications ci-dessous, qui découlent directement des réponses que nous avons recueillies, **et qui ne se basent que sur des considérations de santé au travail**, pourront faire débat.

Mesures de prévention :

- ▶ N'avoir recours au travail posté que là où c'est strictement nécessaire.
- ▶ Aménager les conditions de travail et de vie pour limiter les impacts du travail posté. Cela signifie :
 - Augmenter les effectifs de manière suffisante dans les lignes de quart, pour diminuer des charges de travail devenues plus difficilement supportables ces dernières années.
 - Proscrire tout système ou dispositif visant à allonger le temps de travail et qui brise le rythme de quart, tout cela pour pallier aux manques d'effectifs. Ainsi, les dispositifs de type « rempotage », TF ou TCH, sous couvert d'une problématique d'organisation du travail ou de rémunération, **contribuent à dégrader la santé des postés.**
 - Maximiser la récupération de la force de travail, par la prise en charge par l'employeur de dispositifs pour diminuer les bruits perturbant le sommeil à la maison.
 - D'une manière plus générale : Aménager le travail posté en fonction de critères ergonomiques et non pas économiques ou financiers.

▶ Mise en place d'un dispositif de **dépostage** suffisamment attractif, avec prise en compte de l'aspect financier comme de l'aspect organisationnel (en maintenant un volet d'emplois journaliers suffisant pour « accueillir » les postés et permettant un déroulement de carrière réel).

▶ Continuer d'assurer un suivi médical régulier.

▶ Envisager, en concertation avec les postés, la mise en place d'une réduction du temps de travail hebdomadaire avec création d'un **véritable système à 6 équipes (avec un week-end sur deux en repos)**.

Mesures de réparation :

▶ Prendre en compte pour l'anticipation toutes les années de quart, y compris celles effectuées en dehors du groupe ExxonMobil.

▶ Améliorer sensiblement le dispositif d'anticipation pour toutes les catégories de postés. La CGT propose comme première étape un calcul équivalent à celui dont bénéficient des postés d'autres groupes pétroliers depuis plus de 20 ans : Un an d'anticipation pour cinq années en poste ET départ à 55 ans pour 25 ans de quart en 3x8. Ceci s'accompagnant d'un calcul spécifique de la retraite des postés, que nous appelons « l'accélération postés ».

▶ Historiquement, la prime de quart a été calculée pour convaincre suffisamment de gens d'accepter un régime de travail pénible et nocif pour la santé. Au fil du temps, cette prime s'est transformée en prime de pénibilité, que la justice sociale nous commande de fixer au même niveau pour tous, c'est-à-dire basée sur le salaire minimum du coeff. 340. **Chaque posté doit pourtant être conscient que cette prime ne change rien aux effets néfastes sur sa santé.**

Il semble aisé de coucher sur le papier les revendications à partir des aspirations exprimées. La question est maintenant de savoir comment se saisir de ces questions. Cela passera nécessairement par une intervention directe des intéressés, mais aussi de l'ensemble des salariés du groupe.

La santé des salariés n'est pas une problématique comme les autres. Elle les dépasse toutes.

La CGT lance à présent le débat dans les unités : Quand et sous quelle forme d'action les salariés, plus particulièrement les salariés postés, interviendront-ils pour obtenir satisfaction et réduire les impacts d'un travail qui est très utile pour l'intérêt général, mais nuisible individuellement pour chacun des postés ?