



Pythoud-Gaillard Chantal / Gamba Marc-Antoine

Possibilité pour le personnel de l'Etat de plus de 55 ans d'être libéré du travail de nuit

Cosignataires : 26

Réception au SGC : 10.10.13

Transmission au CE : *16.10.13

Dépôt

Les motionnaires demandent au Conseil d'Etat de modifier l'article 58 (Durée de travail et horaires) de la Loi sur le personnel de l'Etat (LPers) afin de donner la possibilité aux employé-e-s de plus de 55 ans d'être libéré-e-s du travail de nuit.

Développement

Le Conseil d'Etat a reconnu la pénibilité du travail de nuit en prenant la décision de compenser le travail de nuit à raison de 115% de 23 heures à 6 heures, dès le 1^{er} janvier 2013.

Cependant, il est aisé de constater que la pénibilité du travail de nuit augmente avec l'âge et que la capacité de récupération n'est pas la même à 25 ans qu'à 55 ans. Or, la LPers ne fait aucune distinction et ne fixe aucune limite d'âge.

A 55 ans, l'employé-e a effectué son service de nuit, en moyenne, pendant 30 années. Nous pouvons estimer qu'elle ou il a ainsi largement accompli son tribut.

Aucune disposition dans la Loi sur le travail ne protège les salarié-e-s à partir d'un certain âge. L'article 17 al. 6 dit cependant que le travailleur ne peut être affecté au travail de nuit sans son consentement. Dans les secteurs tels que la santé et la police, le travail de nuit n'est soumis à aucune autorisation particulière car il est considéré comme indispensable. De manière générale, les salarié-e-s donnent leur accord à l'embauche pour travailler la nuit.

Seule la CCT de l'Hôpital du Valais contient une disposition qui permet de refuser le travail de nuit ou le piquet dès 55 ans. Elle prévoit à son article 23a : « *Les jeunes en-dessous de 18 ans révolus ne peuvent être occupés au service ou au piquet de nuit, ainsi qu'à leur demande les personnes de plus de 55 ans.* ».

La Conférence générale de l'Organisation internationale du travail a émis des recommandations concernant les travailleurs âgés (R162), au chapitre III: protection, point 14 (e): faciliter l'affectation des travailleurs âgés à des emplois en horaire normal de jour, après un certain nombre d'années d'affectation dans un système de travail par équipes en horaire continu ou en semi-continu.

Le Code des obligations mentionne l'astreinte faite à l'employeur de mettre en œuvre les moyens adéquats pour garantir l'intégrité tant physique que psychique des travailleurs (CO 328).

Dans certains services, le principe de la libération de l'astreinte de travail de nuit se passe naturellement, parfois déjà à partir de 50 ans, au bon vouloir du/de la chef-fe de service.

*date à partir de laquelle court le délai de réponse du Conseil d'Etat (5 mois).

Le travail de nuit peut intéresser des employé-e-s plus jeunes pour des raisons financières ou d'organisation familiale, par exemple. Ceci n'a donc que peu d'incidence sur l'activité du service.

Face à la pénurie de personnel, cette modification de la loi aurait un effet favorable. En effet, avec l'âge beaucoup de personnes diminuent leur taux de travail, changent d'emploi ou prennent une retraite anticipée. Cette adaptation leur permettrait de continuer à exercer leur métier dans de bonnes conditions.

Nous insistons sur le terme « donner la possibilité » afin de respecter l'individualité de chacun-e. Certaines personnes, même au-delà de 55 ans, supportent le travail de nuit, d'où l'importance de leur laisser le choix de poursuivre ou pas.
