

Le travail du dimanche

Perspectives en termes d'analyse de l'activité de travail

Limité depuis 1906 dans un ensemble de lois visant à réduire le temps de travail, le travail du dimanche concerne désormais de plus en plus de salarié (selon la DARES, 1 salarié sur 5 serait concerné). Les récentes évolutions législatives tentent d'étendre le travail dominical.

De nombreuses études, recherches, ouvrages, etc. dont une étude récente de l'Insee détaillent les enjeux sociaux et économiques du travail du dimanche.

Midi-ctes vous propose dans ce second bulletin d'information une approche par l'analyse des conditions de travail des effets du travail du dimanche sur l'activité des opérateurs.

Cette analyse repose sur nos expériences et visent à fournir des pistes à toute personne concernée par l'amélioration des conditions de travail, la prévention des risques, et l'étude du travail réel.

La réflexion de Midi-CTES

➔ Le travail du dimanche, une question sociale ?

La question du travail du dimanche s'inscrit dans la lignée de l'évolution du droit social et du droit du travail. De fait, le travail du dimanche concerne la réduction du temps de travail et de l'organisation de travail.

Au niveau social, la présence d'un jour chômé *collectif* en semaine assure le cadre de ce qui a été enlevé par le taylorisme et le fordisme à savoir « la vie », puisque ces formes d'organisations visaient à permettre au salarié de « gagner sa vie », c'est-à-dire de gagner de quoi vivre en dehors des moments passés au travail. Le loisir étant dorénavant le moment de « la vie ».

➔ Quelles nécessités pour le travail du dimanche ?

Le travail du dimanche a toujours existé, car il a toujours été nécessaire d'assurer certains services d'urgence : hôpitaux, pompiers, dépannages, chimie, agriculture, etc.

➔ Travail du dimanche et augmentation du temps de travail

L'extension récente du temps de travail, de façon souvent dissimulée (par exemple en ramenant du travail à la maison, par la consultation de mails ou en étant préoccupé par la dégradation des conditions de travail - le burnout étant en partie un envahissement de la sphère privée par le travail) ou non dissimulée (la pluriactivité, la réduction des congés supplémentaires, etc.) va de pair avec un double phénomène :

- une volonté d'augmenter le temps de travail dans les entreprises afin de renouer avec le vieux rêve Tayloriste de « l'usine en fonctionnement permanent »
- une concurrence exacerbée dans le commerce (notamment du fait de l'évolution des nouvelles formes de consommation)

Dans ce secteur en effet, le travail du dimanche se double en plus d'une spirale négative liée à la concurrence. Les consommateurs ne consomment pas plus parce qu'un magasin est ouvert le dimanche : ils consomment en ce cas différemment. Si dans un secteur donné un commerce s'ouvre le dimanche, la concurrence, de peur de perdre une partie de ce

que le chaland va dépenser le week-end, affirme devoir aussi ouvrir le dimanche.

Peut-on pour autant s'attendre à voir des embauches croissantes ?

Une étude publiée sur le site de l'INSEE en 2016 affirmait : « Les études concluent en général à un effet négatif [du travail du dimanche] sur la productivité (diminution du nombre de clients par heure) ainsi qu'à un effet neutre ou marginal sur la croissance. »

A ce titre, le commerce constitue en quelque sorte un « cheval de Troie » de l'extension du travail du dimanche, ne permet pas des gains de productivité et ne serait donc pas à même de créer plus d'emplois.

➤ Organisation, Activité de travail et travail du dimanche

En termes d'analyse de l'activité, il nous semble que les impacts organisationnels du travail du dimanche sur l'organisation n'en sont qu'à leur début, notamment à partir d'expertises CHSCT.

Qui travaille le dimanche ?

Le dimanche, ne travaillent pas les mêmes salariés que ceux qui œuvrent en semaine.

-dans le commerce, on retrouve un certain nombre d'étudiants cherchant par une activité salariée un complément de revenu qui ne leur peut être fourni par les solidarités informelles (famille) ou institutionnelles (CROUS)

-travaillent aussi davantage les femmes

-des salariés précaires
-les niveaux hiérarchiques sont en général abaissés puisque les cadres, en général, bénéficient du week-end.

Une coupure en terme de signification du travail ?

On peut se demander alors comment faire comprendre les enjeux du travail du lundi à des salariés forcés de seulement venir le week-end en sacrifiant une partie de leur vie sociale de fin de semaine.

En somme, il y a une double coupure :

-les salariés du week-end ne sont pas ceux du lundi

-le sens conféré par les salariés travaillant le dimanche n'est pas identique à ceux travaillant en semaine, à commencer par ceux qui vont être présent le lundi. Ainsi, la question de la qualité, de la tenue et de la maintenance de l'outil de travail ne peuvent être similaires. D'une part, parce que la signification du travail est différente, mais d'autre part, parce que les moyens alloués au travail (les contingences) ne sont pas non plus identiques.

➤ Contingence de fins de semaine (1) les modes de régulation

En effet, les moyens alloués au travail le week-end et surtout le dimanche ne sont pas identiques à ceux qui sont alloués au travail « en mode continue » de la semaine. Celui-ci tend moins à s'écarter des prescriptions.

-au niveau des *inputs*, des entrées de matières dans l'organi-

sation : bien évidemment, le dimanche, une unité qui travaille (un supermarché par exemple) va être relativement isolé des autres organisations (en ne recevant pas de livraisons par exemple)

-en cas de panne, le dépannage n'est pas toujours assuré : les équipes doivent donc faire face autrement aux pannes

-en l'absence de référents, les modes de régulation de l'activité et les modes de régulation collectifs vont devoir s'adapter

-ces collectifs sont obligés de réaliser ce qui est « juste nécessaire » au maintien d'une activité physiquement, psychologiquement et opérationnellement viable.

➤ Contingences de fin de semaine (2) la dégradation

Par conséquent, vont apparaître deux types de dégradation principales :

-une dégradation des stocks
-une dégradation de l'outil de travail

Et ces deux types de dégradations vont entraîner à leur tour un mode de travail dégradé pour les équipes arrivant le lundi. D'autant plus que, en l'absence des opérateurs ayant œuvré le week-end, les notes et consignes transmises par eux sont parfois difficiles à comprendre pour les opérateurs arrivant le lundi matin.

En effet, ce n'est pas sans raisons que la transmission de consignes se fait en général, lors du passage d'une équipe à l'autre.

Ces consignes ne sont pas toujours compréhensibles et

doivent souvent être accompagnées d'explication de vive voix. Ce n'est pas possible entre un travailleur du dimanche et celui du lundi. Ce dernier est donc conduit à devoir réaliser un dur travail d'appropriation des consignes, si jamais elles sont présentes et suffisantes...

➔ Conclusion

De notre expérience, le travail du dimanche a plusieurs impacts sur les organisations dans lesquelles il a lieu : il tend à provoquer une dégradation de l'activité du lundi car :

- les stocks sont épuisés
- le matériel est lui aussi épuisé et il manque d'entretien
- le « juste nécessaire » qui sous-tend l'activité du dimanche conduit à une activité du lundi à être réalisée en mode dégradé.

L'impact du travail du dimanche n'est donc pas seulement mesurable en termes de santé physique sociale et psychologique sur les travailleurs du dimanche, mais aussi en termes d'impact sur les travailleurs du lundi.

Pour aller plus loin :

➔ Travail dominical, usages du temps et vie sociale et familiale : une analyse à partir de l'enquête Emploi du temps
Jean-Yves Boulin et Laurent Lesnard
en ligne depuis le site de l'INSEE :
(<https://www.insee.fr/fr/statistiques/2110925?sommaire=2110927>)

➔ Le travail du dimanche en 2014
une étude de la DARES, en ligne sur :
<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/le-travail-du-dimanche->

[en-2014](#)

Les Risques Psychosociaux : une définition

A chaque bulletin, Midi-CTES vous propose une définition théorique afin de vous aider à mieux appréhender les conditions de travail.

Les risques psychosociaux peuvent être définis comme l'ensemble des éléments pouvant atteindre la santé mentale et physique des salariés et professionnels au sein de son environnement de travail et des contextes qui le traverse. Les RPS englobent plusieurs catégories de risques : le stress, le harcèlement, le burnout, l'épuisement, la souffrance, les agressions, les TMS, etc.

Plusieurs facteurs expliquent l'apparition des RPS :

➔ **Les conflits interpersonnels et relations dégradées avec les collègues** (relations internes au travail) **ou avec des clients** (on parle alors de violence externes).

➔ **La charge de travail, qu'elle soit physique** (temps de travail, charge physique) **ou psychique** (on parle alors de "charge émotionnelle").

➔ **Les valeurs et la dimension éthique** : ces conflits apparaissent par exemple lorsque les valeurs portées par une organisation changent (consciemment ou non) obligeant certains salariés à agir contre les valeurs qui sont les leurs (cas d'anciennes entreprises du service public, par exemple).

➔ **Incertitudes sur l'avenir** (incertitude économique par exemple)

➔ **Des changements** (changements dans l'organisation d'un service, etc.)

➔ **Le manque d'autonomie** : L'impossibilité d'être acteur dans son travail, le manque de marge de manoeuvre

Un ouvrage :



Comprendre le travail pour le transformer est un ouvrage généraliste de méthodologie en analyse du travail édité par l'ANACT. Simple d'approche, il permet à travers des explications illustrées par des exemples concrets de mieux saisir les enjeux de l'analyse des situations de travail pour les non-initiés en la matière. Pour les professionnels, il s'agit d'un guide incontournable.

Ref. : Guérin, Laville et al. (2006). Comprendre le travail pour le transformer. La pratique de l'ergonomie. ANACT ed. 320 pages, 30€

Midi-Conditions de Travail, Emploi, Salariat (Midi-CTES) est un cabinet d'intervention spécialisé en prévention des risques, analyse des situations de travail et des dynamiques organisationnelles.

Nos interventions concernent :

- des expertises CHSCT
- du conseil en prévention
- des formations
- des audits en organisation
- des consultations souffrance au travail

Contacts :

<https://midi-ctes.fr>
contact@midi-ctes.fr

Retrouvez-nous et suivez-nous sur notre site midi-ctes.fr, sur facebook et twitter.