

## Etat de Fribourg – Pénibilité

# Constat, propositions et processus

### 1. Définitions

Il y a lieu de distinguer deux aspects de la pénibilité du travail :

- ❖ **La pénibilité physique** : le fait de porter des charges lourdes, d'exercer un travail dans un environnement qui implique de faire des efforts musculaires conséquents et/ou d'être exposé-e aux intempéries, à des blessures, de manier des outils potentiellement dangereux etc. Toutes les personnes ayant un travail répétitif ou faisant travailler toujours les mêmes muscles et articulations (exemple : personnel d'entretien et nettoyage). Ces tâches répétitives créent souvent, avec les années, des pathologies : douleurs musculaires, tendinites, tunnel carpien, douleurs au dos etc.
- ❖ **La pénibilité psychique** : le fait d'être confronté-e à des travaux usants psychiquement (ce qui peut également avoir un impact physique). On pense, là, particulièrement aux horaires irréguliers, au travail de nuit, à la confrontation à des situations difficiles (blessé-e-s, morts etc.). Il faut relever que ces travaux « usants » peuvent également avoir un aspect de pénibilité physique : travailler de manière irrégulière, durant la nuit, le week-end etc. fatigue également le corps sous l'angle physique, et peut provoquer des maladies comme le cancer, des pathologies cardio-vasculaires etc.

Il y a également lieu d'inclure dans cette catégorie les personnes exposées à des violences : personnel de santé, exerçant au sein des prisons.

Concernant les nuisances induites par le travail de nuit, nous renvoyons aux ouvrages suivants :

- Night Shift Work and Risk of Breast Cancer, Hansen J.Curr Environ Health Rep. 2017 Sep;4(3):325-339.
- Night-Shift Work and Risk of Prostate Cancer: Results From a Canadian Case-Control Study, the Prostate Cancer and Environment Study. Barul C, Richard H, Parent ME.Am J Epidemiol. 2019 Oct 1;188(10):1801-1811.
- Rotating night shift work and adherence to unhealthy lifestyle in predicting risk of type 2 diabetes: results from two large US cohorts of female nurses. Shan Z, Li Y, Zong G, Guo Y, Li J, Manson JE, Hu FB, Willett WC, Schernhammer ES, Bhupathiraju SN.BMJ. 2018 Nov 21;363:k4641.
- Association Between Night-Shift Work and Cancer Risk: Updated Systematic Review and Meta-Analysis. Dun A, Zhao X, Jin X, Wei T, Gao X, Wang Y, Hou H.Front Oncol. 2020 Jun 23;10:1006

Association Between Rotating Night Shift Work and Risk of Coronary Heart Disease Among Women.

- Vetter C, Devore EE, Wegrzyn LR, Massa J, Speizer FE, Kawachi I, Rosner B, Stampfer MJ, Schernhammer ES. JAMA. 2016 Apr 26;315(16):1726-34.

## **2. Contexte**

La nécessité de prendre en compte et mieux compenser la pénibilité du travail, notamment dans le secteur de la santé, devient un thème récurrent. L'importance de cette question est dopée par les difficultés de recrutement auxquelles on assiste actuellement, ou le fait que de nombreux/-euses salarié-e-s travaillant dans des secteurs dits « pénibles » quittent tout simplement leur emploi et changent d'orientation professionnelle.

On constate également qu'à l'Etat de Fribourg, des améliorations ont été apportées aux salarié-e-s bénéficiant d'un horaire libre : suppression des plages bloquées, notamment (pas uniquement, puisque des groupes de travail ont été créés pour réfléchir à une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale).

Toutefois, rien n'a été fait pour celles et ceux qui ont les horaires – et les travaux - les plus pénibles. Il est donc temps de pallier à cette réalité.

## **3. Propositions concrètes à adresser au Service du personnel et d'organisation (SPO)**

### **A. Travail de nuit**

Le travail de nuit a des conséquences néfastes sur la santé et l'équilibre vie familiale / vie professionnelle. Il perturbe le rythme de vie, les cycles jour/nuit, et peut provoquer des maladies graves : maladies cardio-vasculaires, cancers etc.

Il est donc indispensable de mieux compenser cette nuisance, avec les mesures suivantes :

- Indemnités en temps de 20% entre 20h00 et 6h00 (au lieu d'indemnités de 15% entre 23h00 et 6h00).
- Dispense de faire des nuits dès l'âge de 50 ans.

### **B. Travail du week-end**

Travailler le week-end, de manière régulière (certain-e-s salarié-e-s à l'Etat travaillent un week-end sur 2) constitue également un gros désavantage du point de vue de la conciliation vie familiale et vie professionnelle, et peut être usant à terme. La compensation actuelle est ridiculement faible : rien pour le travail du samedi, et une compensation de 3 francs par heure pour le travail du dimanche. Dans certains secteurs privés, la compensation pour le travail du dimanche peut aller jusqu'à une majoration de 50% de la rétribution horaire. A relever que, souvent, le travail du week-end s'ajoute au travail de nuit.

Il est donc nécessaire de mieux compenser le travail du week-end, avec les mesures suivantes :

- Meilleure indemnisation (actuellement : 3 francs par heure pour le travail du dimanche, ce qui est ridiculement faible), soit sous forme monétaire (à déterminer), soit sous forme de récupération en temps (par exemple : indemnités en temps de 20%).

### **C. Horaires irréguliers/ travail de nuit / travail du week-end**

De nombreux/-euses salarié-e-s estiment que la compensation des horaires pénibles doit se faire, en priorité, sous la forme d'une meilleure récupération en temps. Pour recruter du personnel supplémentaire, certains hôpitaux ont, ainsi, proposé aux salarié-e-s d'être rémunéré-e-s à 100% pour travailler à 80%. Dans de nombreux pays, et y compris en Suisse, la question de la semaine de 4 jours devient un thème de discussion.

Or, à l'Etat de Fribourg, la durée du travail reste conséquente (42 heures par semaine, soit plus que la moyenne d'heures travaillées par semaine en Suisse, qui est de 41,8 heures, voir statistiques de l'OFS).

Il serait donc temps d'envisager une diminution de l'horaire de travail, ou de meilleures récupérations, à tout le moins pour le personnel soumis à des horaires irréguliers :

- Diminution du nombre d'heures hebdomadaires : passage à la semaine de 40 heures.
- Décharges en temps (moins d'heures de travail à faire par semaine / semaine(s) de vacances supplémentaire(s) ou autres modalités).

### **D. Possibilités de retraite anticipée**

Pour les travaux réputés physiquement pénibles, la question d'une réduction de l'horaire de travail est également une option (voir point C. ci-dessus). Il faudrait également envisager la possibilité d'une retraite anticipée, sur le modèle qui a été proposé aux agent-e-s de la force publique (possibilité de prendre une retraite à 62 ans, voire 60 ans, avec un montant versé permettant de compenser la diminution du taux de conversion).

### **E. Prime « risque/pénibilité »**

Les ambulanciers/-ières fribourgeois-e-s souhaitent la compensation de la pénibilité – et des risques liés à leur métier – par le versement d'une prime spécifique, sur le modèle des primes qui sont versées aux policiers/-ières. Une telle prime a pour objectif de compenser la pénibilité du travail, notamment liée à l'augmentation des incivilités et des agressions verbales et physiques subies, mais également aux aspects liés à la pénibilité horaire, au travail de nuit, du week-end etc.

De telles primes sont, par exemple, versées dans le canton de Vaud ou auprès de certains employeurs comme Sécurité Riviera-Chablais. Sur la base de ces exemples, nous proposons le

versement d'une prime forfaitaire, calculée comme suit (cf. primes versées à la Ville de Lausanne ou auprès de l'Association Riviera-Chablais) :

- 900 francs par mois pour certains métiers, par exemple les ambulanciers/-ières, et/ou meilleure valorisation en temps.

#### 4. Suite du processus

Le dossier concernant la définition de la pénibilité, et les mesures à prendre pour la compenser, est essentiel pour le personnel de la fonction publique et parapublique fribourgeoise. Nous souhaitons donc qu'il fasse l'objet d'une réelle négociation, et ne voulons pas être mis devant le fait accompli d'une décision prise à la va-vite par les autorités après une vague consultation.

Une fois les rencontres avec les organisations représentant le personnel effectuées, nous souhaitons que le processus suivant s'applique :

- **Séance de mise en commun des propositions** faites par les différentes organisations du personnel, en présence du Service du personnel et d'organisation (SPO).
- **Ouverture de négociations** avec la participation de la Délégation du Conseil d'Etat aux questions du personnel (DCEQP).
- **Objectif : mise en œuvre des premières mesures dès le 1<sup>er</sup> janvier 2024.**

Groupe de travail « Pénibilité » SSP – région Fribourg, 19 septembre 2022.

\*\*\*\*\*

\*\*\*\*\*

\*\*\*\*\*

Staat Freiburg - Beschwerlichkeit

# Feststellung, Vorschläge und Prozess

## 1. Definitionen

Bei der Beschwerlichkeit der Arbeit sind zwei Aspekte zu unterscheiden:

**Physische Beschwerlichkeit :** die Tatsache, dass man schwere Lasten trägt, eine Arbeit in einem Umfeld ausübt, das eine konsequente Muskelanstrengung erfordert und/oder dem Wetter ausgesetzt ist, Verletzungen erleidet, mit potenziell gefährlichen Werkzeugen hantiert usw. Alle Personen, die eine sich wiederholende Arbeit verrichten oder bei der immer die gleichen Muskeln und Gelenke beansprucht werden (z. B. Reinigungspersonal). Diese sich wiederholenden Aufgaben führen im Laufe der Jahre häufig zu Erkrankungen wie Muskelschmerzen, Sehnenscheidenentzündungen, Karpaltunnel, Rückenschmerzen etc.

**Psychische Beschwerlichkeit :** Die Tatsache, dass man mit Arbeiten konfrontiert ist, die psychisch zermürend sind (was sich auch körperlich auswirken kann). Hier ist vor allem an unregelmäßige Arbeitszeiten, Nachtarbeit und die Konfrontation mit schwierigen Situationen (Verletzte, Tote usw.) zu denken. Es ist zu beachten, dass diese "zermürenden" Arbeiten auch einen physischen Aspekt haben können: Unregelmäßige Arbeit, Nachtarbeit, Wochenendarbeit usw. ermüden den Körper auch in physischer Hinsicht und können zu Krankheiten wie Krebs, Herz-Kreislauf-Erkrankungen usw. führen.

Auch Personen, die Gewalt ausgesetzt sind, sollten in diese Kategorie aufgenommen werden: Gesundheitspersonal, Personal in Gefängnissen.

In Bezug auf die durch Nachtarbeit verursachten Belastungen verweisen wir auf folgende Bücher:

- Night Shift Work and Risk of Breast Cancer, Hansen J. Curr Environ Health Rep. 2017 Sep;4(3):325-339.
- Night-Shift Work and Risk of Prostate Cancer: Results From a Canadian Case-Control Study, the Prostate Cancer and Environment Study. Barul C, Richard H, Parent ME. Am J Epidemiol. 2019 Oct 1;188(10):1801-1811.
- Rotating night shift work and adherence to unhealthy lifestyle in predicting risk of type 2 diabetes: results from two large US cohorts of female nurses. Shan Z, Li Y, Zong G, Guo Y, Li J, Manson JE, Hu FB, Willett WC, Schernhammer ES, Bhupathiraju SN. BMJ. 2018 Nov 21;363:k4641.
- Association Between Night-Shift Work and Cancer Risk: Updated Systematic Review and Meta-Analysis. Dun A, Zhao X, Jin X, Wei T, Gao X, Wang Y, Hou H. Front Oncol. 2020 Jun 23;10:1006
- Association Between Rotating Night Shift Work and Risk of Coronary Heart Disease Among Women. Vetter C, Devore EE, Wegrzyn LR, Massa J, Speizer FE, Kawachi I, Rosner B, Stampfer MJ, Schernhammer ES. JAMA. 2016 Apr 26;315(16):1726-34.

## **2. Hintergrund**

Die Notwendigkeit, die Beschwerlichkeit der Arbeit, insbesondere im Gesundheitssektor, zu berücksichtigen und besser zu kompensieren, wird immer häufiger thematisiert. Die Bedeutung dieses Themas wird durch die derzeitigen Schwierigkeiten bei der Einstellung von Arbeitskräften oder die Tatsache, dass viele Arbeitnehmer-innen, die in sogenannten "belastenden" Bereichen arbeiten, einfach ihren Arbeitsplatz aufgeben und sich beruflich neu orientieren, noch verstärkt.

Es ist auch festzustellen, dass im Staat Freiburg Verbesserungen für Arbeitnehmer/innen mit freier Zeiteinteilung vorgenommen wurden: insbesondere die Abschaffung der blockierten Zeitfenster (nicht nur, da Arbeitsgruppen gebildet wurden, die über eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben nachdenken).

Allerdings wurde nichts für diejenigen getan, die die anstrengendsten Arbeitszeiten - und Arbeiten - haben. Es ist daher an der Zeit, dieser Realität abzuweichen.

## **3. Konkrete Vorschläge, die an den Amt für Personal und Organisation (OPA) zu richten sind**

### **A. Nachtarbeit**

Nachtarbeit hat negative Auswirkungen auf die Gesundheit und die Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben. Sie stört den Lebensrhythmus, den Tag-Nacht-Zyklus und kann schwere Krankheiten verursachen: Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Krebs etc.

Daher ist es unerlässlich, diese Belästigung besser zu kompensieren, mit folgenden Maßnahmen:

- Zeitechtschädigungen von 20% zwischen 20.00 und 6.00 Uhr (statt 15% zwischen 23.00 und 6.00 Uhr).

- Befreiung von Nachtschichten ab dem Alter von 50 Jahren.

## **B. Arbeit am Wochenende**

Regelmäßige Wochenendarbeit (manche Staatsbedienstete arbeiten jedes zweite Wochenende) ist ebenfalls ein großer Nachteil für die Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben, und kann auf Dauer zermürend sein. Die derzeitige Entschädigung ist lächerlich gering: nichts für Samstagarbeit und eine Entschädigung von 3 Franken pro Stunde für Sonntagsarbeit. In einigen privaten Sektoren kann der Ausgleich für Sonntagsarbeit bis zu einem Zuschlag von 50 % des Stundenlohns reichen. Zu beachten ist, dass Wochenendarbeit häufig zusätzlich zur Nachtarbeit geleistet wird.

Daher ist es notwendig, die Wochenendarbeit besser zu kompensieren, und zwar durch folgende Maßnahmen:

- Bessere Entschädigung (derzeit: 3 Franken pro Stunde für Sonntagsarbeit, was lächerlich niedrig ist), entweder in monetärer Form (noch festzulegen) oder in Form von Zeitausgleich (z. B.: Zeitzuschläge von 20 %).

## **C. Unregelmäßige Arbeitszeiten/Nachtarbeit/Wochenendarbeit**

Viele Arbeitnehmer/innen sind der Ansicht, dass der Ausgleich für belastende Arbeitszeiten in erster Linie in Form von mehr Zeitausgleich erfolgen sollte. Um zusätzliches Personal einzustellen, haben einige Spitäler den Arbeitnehmern angeboten, 100 % zu verdienen, wenn sie 80 % arbeiten. In vielen Ländern, auch in der Schweiz, wird die Frage der Viertagewoche zum Diskussionsthema.

Im Staat Freiburg ist die Arbeitszeit jedoch nach wie vor beträchtlich (42 Stunden pro Woche, das ist mehr als die durchschnittliche Wochenarbeitszeit in der Schweiz, die 41,8 Stunden beträgt, siehe Statistiken des BFS).

Es wäre daher an der Zeit, eine Verkürzung der Arbeitszeit oder bessere Erholungsmöglichkeiten in Betracht zu ziehen, zumindest für Mitarbeiter mit unregelmäßigen Arbeitszeiten:

- Verringerung der Wochenstundenzahl: Übergang zu einer 40-Stunden-Woche.
- Zeitliche Entlastung (weniger zu leistende Arbeitsstunden pro Woche / zusätzliche Urlaubswoche(n) oder andere Modalitäten).

## **D. Möglichkeiten der Frühverrentung**

Bei Arbeiten, die als körperlich anstrengend gelten, ist auch die Frage einer Arbeitszeitverkürzung eine Option (siehe Punkt C. oben). Es sollte auch die Möglichkeit einer Frühpensionierung nach dem Modell, das den mit Polizeibefugnissen Beamten angeboten wurde, in Betracht gezogen werden (Möglichkeit der Pensionierung mit 62 oder sogar 60 Jahren, wobei ein Betrag ausbezahlt wird, der die Senkung des Umwandlungssatzes ausgleichen kann).

## **E. Prämie "Risiko/Schwierigkeit"**

Die Freiburger Rettungssanitäter/innen möchten die Beschwerlichkeit - und die mit ihrem Beruf verbundenen Risiken - durch die Zahlung einer spezifischen Prämie ausgleichen, nach dem Vorbild der Prämien, die den Polizist/innen gezahlt werden. Solche Prämien werden beispielsweise im Kanton Waadt oder bei bestimmten Arbeitgebern wie Sécurité Riviera-Chablais gezahlt.

Eine solche Prämie soll die Beschwerlichkeit der Arbeit ausgleichen, die insbesondere mit der Zunahme von Unhöflichkeiten und verbalen und körperlichen Angriffen zusammenhängt, aber auch mit Aspekten, die mit der zeitlichen Beschwerlichkeit, Nacht- und Wochenendarbeit usw. verbunden sind.

Solche Prämien werden beispielsweise im Kanton Waadt oder bei bestimmten Arbeitgebern wie Sécurité Riviera-Chablais gezahlt. Auf der Grundlage dieser Beispiele schlagen wir die Zahlung einer Pauschalprämie vor, die wie folgt berechnet wird (vgl. Prämien, die in der Stadt Lausanne oder bei der Vereinigung Riviera-Chablais gezahlt werden):

- 900 Franken pro Monat für bestimmte Berufe, z. B. Rettungssanitäter/innen, oder bessere Bewertung in Form von Zeit.

## **4. Weiterer Verlauf des Prozesses**

Das Dossier über die Definition der Beschwerlichkeit und die zu ergreifenden Maßnahmen, um diese auszugleichen, ist für das Personal des öffentlichen und halböffentlichen Dienstes in Freiburg von wesentlicher Bedeutung. Wir wünschen uns daher, dass es Gegenstand echter Verhandlungen ist, und wollen nicht vor vollendete Tatsachen gestellt werden, indem die Behörden nach einer vagen Konsultation eine überstürzte Entscheidung treffen.

Sobald die Treffen mit den Organisationen, die das Personal vertreten, stattgefunden haben, möchten wir, dass der folgende Prozess angewendet wird:

- **Sitzung zur Zusammenführung** der von den verschiedenen Personalorganisationen gemachten Vorschläge in Anwesenheit des Amtes für Personal und Organisation (POA).
- **Aufnahme von Verhandlungen** unter Beteiligung der Delegation des Staatsrats für Personalfragen (DCEQP).
- Ziel: Umsetzung der **ersten Massnahmen ab dem 1. Januar 2024**.

Arbeitsgruppe "Beschwerlichkeit" VPOD – region Freiburg, 19. September.