

COMITÉ : Conditions de Travail (OIT 3).

PROBLÉMATIQUE : Comment garantir un aménagement du Temps de Travail équilibré pour les travailleurs et les entreprises ?

PRÉSIDENTES : Jasmine EUGENE, Elisa DEVELAY, Shaan HASSIM.

PRÉSENTATION DE LA PRÉSIDENTE



Bonjour chers délégués ! Je m'appelle Elisa DEVELAY, j'ai 16 ans et je suis lyonnaise. J'étudie dans la classe de 1ère, au lycée International de Ferney-Voltaire. Durant mon temps libre, je lis, j'écoute de la musique, je joue de la batterie et je fais du skateboard. J'aime passer du temps avec ma famille en voyageant, en rencontrant de nouvelles personnes et de nouvelles cultures et profiter entre amis. Je fais partie du dispositif MUN depuis un an, et lors de FerMUN 2024, j'étais membre de l'équipe de presse. Lors de cette nouvelle conférence FerMUN 2025 centrée autour de l'Organisation Internationale du Travail, je vais co-présider le comité 3 portant sur les Conditions de Travail. Nous allons débattre dans ce comité des conditions de travail, et, plus précisément, de comment garantir un aménagement du Temps de Travail équilibré pour les travailleurs et les entreprises. Cette problématique est un enjeu majeur pour le marché du travail. En effet, elle contribue à garantir un équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle des travailleurs. Elle permet également de clarifier et réglementer les nombres d'heures de travail pour les travailleurs, données par les employeurs. Nous allons donc débattre sur cette problématique majeure qui nous touchera tous bientôt.

J'ai hâte de vous rencontrer lors de la conférence FerMUN 2025, et de pouvoir observer vos propositions de résolution face à cette problématique !

Mots clés

Aménagement du temps de travail (ATT) : Modalités d'organisation du temps et des horaires de travail durant une journée, une semaine, un mois ou une période plus longue spécifiée.

Annualisation : Système prévoyant qu'un employé doit effectuer un certain nombre d'heures de travail sur une période d'un an, plutôt qu'une semaine ou un jour.

Emploi partagé : Forme particulière de travail à temps partiel dans laquelle un emploi à temps plein est scindé en deux emplois à temps partiel pour différents travailleurs.

Équilibre travail-vie personnelle : L'équilibre entre travail et vie personnelle reflète la manière dont les individus organisent leur temps entre leurs engagements professionnels et leurs activités personnelles, mais également la qualité de vie et les politiques mises en place pour soutenir cet équilibre (congés, télétravail, etc.).

Heures supplémentaires : Toutes les heures de travail effectuées au-delà des heures normales, sauf si une coutume prévoit qu'elles sont prises en compte pour calculer la rémunération.

Horaires flexibles : Également appelé en anglais «flexi-time», ce système prévoit que les heures de travail peuvent être réparties de manière flexible sur une base journalière et hebdomadaire. Le nombre d'heures de travail réellement effectuées peut varier d'un jour et d'une semaine à l'autre.

Horaires décalés : Système prévoyant différentes heures d'arrivée et de départ pour divers groupes de travailleurs d'un même établissement.

Semaine de travail comprimée (STC) : (ou «horaire hebdomadaire comprimé»). Régime d'ATT prévoyant qu'un même nombre d'heures de travail est réparti sur un nombre de jours inférieur à la semaine de travail normale, ce qui se traduit par des journées de travail plus longues.

Temps de travail : Temps associé aux activités productives de l'emploi, et aménagement de ce temps durant une période de référence déterminée.

Travail de nuit : Travail effectué pendant une période d'au moins sept heures consécutives, incluant l'intervalle compris entre minuit et 5 heures du matin.

Travail décent : Consiste à promouvoir les possibilités de travail décent et productif pour les hommes et les femmes, dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine, afin de réduire l'écart entre leurs aspirations professionnelles et leur situation réelle.

Travail partagé : Système de réduction du temps de travail visant à répartir un volume de travail réduit entre un nombre égal ou semblable de travailleurs, afin d'éviter les mises à pied ou les licenciements.

APERÇU GLOBAL

Le temps de travail dans le monde varie selon les régions, influencé par la législation, la culture, et les niveaux de développement économique. Selon l'ONU, plus d'un tiers de l'ensemble des travailleurs travaille régulièrement plus de 48 heures par semaine, alors qu'un cinquième de la main-d'œuvre mondiale a des horaires courts (temps partiel) représentant moins de 35 heures par semaine. Selon l'OIT, de longues heures de travail sont généralement associées à une moindre productivité par unité au travail, alors que les heures de travail plus courtes le sont à une meilleure productivité. L'OIT recommande la mise en place de politiques publiques visant à promouvoir la réduction des heures de travail, ainsi qu'à la fois un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée et une meilleure productivité.

En Europe, la tendance est à la réduction du temps de travail, souvent autour de 35 à 40 heures hebdomadaires, avec des régulations strictes et un fort recours aux emplois à temps partiel.

En Amérique du Nord, les États-Unis et le Canada restent flexibles, avec une norme de 40 heures, mais des heures supplémentaires sont fréquentes.

En Asie, des pays comme le Japon et la Corée du Sud sont connus pour leurs longues heures de travail malgré les réformes récentes visant à réduire les horaires.

Les pays en développement, notamment en Amérique latine et en Afrique, enregistrent des heures longues, souvent en raison de l'économie informelle et de la pression économique.

À l'échelle mondiale, des tendances telles que la semaine de quatre jours, le télétravail, et une attention accrue au bien-être des travailleurs émergent, bien que les disparités restent importantes.

L'OIT a publié le 4 octobre 2019, pour les 100 ans passés depuis la première convention, un guide de mise en place d'aménagements du temps de travail équilibrés ([ici](#)). Celui-ci explique que pour que les travailleurs conservent une bonne santé, il y a plusieurs mesures prioritaires à mettre en place.

On observe notamment quelques conseils quant à l'aménagement du temps de travail, qui serait réparti sur seulement 6 jours de la semaine. Ce document décrit également les limites quant au temps de travail. On remarque qu'il recommande de limiter le temps de travail à 12 heures par jour, heures supplémentaires incluses. Il préconise de laisser les travailleurs choisir leur emploi du temps parmi plusieurs données, en fonction de leurs

préférences et de leurs besoins personnels. Cet emploi du temps doit respecter des règles, notamment le fait que le travailleur doit avoir plusieurs nuits de repos complets. Ce guide conseille également de laisser aux employés des pauses régulières entre leurs heures de travail. Il préconise d'instaurer des fins de semaines libres dans l'emploi du temps du travailleur comportant au moins deux jours de congé.

On remarque que ce document avertit également les employeurs quant à l'aménagement de travail abusif. Par exemple, il s'exprime sur le fait qu'il faut éviter de faire travailler l'employé beaucoup d'heures consécutivement (11 heures, etc.), ou qu'il vaut mieux le faire commencer vers 7-8 heures plutôt qu'à 6 heures. Il faut également minimiser le travail de nuit, et faire en sorte qu'il ne se déroule pas consécutivement.

Une des solutions quant aux surplus de temps de travail dans les horaires est le système d'horaires décalés. Cela exige de prendre en compte les horaires des transports publics, des écoles et des garderies, et tout autre facteur susceptible d'influer sur les heures d'arrivée et de départ des travailleurs. L'affectation des travailleurs à tel ou tel horaire doit prendre en compte leurs besoins et préférences personnels et individuels sur les horaires de début et de fin du travail.

Afin de favoriser la santé de l'employé, il faut éviter les heures supplémentaires (les employés en Semaine de Travail Comprimé (STC) effectuent déjà plus d'heures de travail quotidiennes), le travail au noir et les autres formes de travail supplémentaire, ainsi que les longs trajets domicile-travail lorsqu'ils nuisent à la récupération. Il faut également appliquer des mesures "anti-fatigues" afin de minimiser l'impact du temps de travail trop long, comme les temps de pause plus longs et les rotations de poste. Il faut mettre en place plusieurs jours de congé de suite lorsqu'il y a une longue période de travail de nuit.

TRAITÉS DE L'OIT ET GRANDS ÉVÉNEMENTS

28/06/1919

L'OIT a centré sa toute première **Convention sur la durée de travail dans l'industrie**, ouverte en 1919. Les 11 et 28 avril, elle adopta le texte intitulé « Travail », qui deviendra la XIII partie du Traité de Versailles ([ici](#)). Il sera adopté dans son intégralité lors de la Conférence de la Paix le 28 juin 1919.

05/12/2008

Rédaction de deux rapports (premier rapport [ici](#), et second rapport [ici](#)) concernant la mesure du temps de travail lors de la **dix-huitième Conférence internationale des statisticiens du travail**. Elle permet d'actualiser les solutions mises en place depuis l'ouverture de l'OIT, et s'adapter à la nouvelle situation mondiale, notamment avec les pays en développement et émergent. Elle servira de document référence pour les discussions à venir, et la rédaction de résolutions.

28/04/2009

Mise en place de la **Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail** ([ici](#)), et ce depuis 15 ans. Elle permet de sensibiliser les travailleurs et de leur rappeler leurs droits, les normes au travail ainsi que les risques qu'ils peuvent encourir dans certaines entreprises ([ici](#)).

17-21/10/2011

Rédaction d'un rapport intitulé « **Le temps de travail au XXIe siècle** » ([ici](#)). Il a été soumis lors de la discussion à la Réunion tripartite d'experts sur l'aménagement du temps de travail. Il examine l'évolution récente de la durée du travail ainsi que de l'aménagement du temps de travail.

SOLUTIONS POSSIBLES

- Instauration de contrôles réguliers quant au temps de travail dans les entreprises. Cela permettrait d'obliger les employeurs à respecter les normes de travail, sous peine de poursuites pénales et d'amendes.

- Instauration de groupes défendant l'intérêt des travailleurs et leurs droits dans les entreprises, comme le CSE en France. Ils permettraient d'instaurer un climat de confiance entre les employeurs et les travailleurs dans une entreprise quant au respect des conditions de travail.

- Mise en place de soins psychologiques non payés par le travailleur s'il y a mal-être causé par la vie professionnelle de celui-ci. Il peut donc bénéficier d'un traitement gratuit, fourni par l'employeur et/ou le gouvernement, et ainsi se soigner.

- Encourager l'installation d'application encourageant le bien-être mental et physique des employés, pour leur permettre de gérer leur stress et de trouver un équilibre.

- Favoriser l'installation de logiciels permettant aux employés de gérer et de suivre leur temps de travail, et de planifier leurs tâches de manière efficace et ordonnée.

- Établir une liste des priorités par l'employeur dans l'entreprise afin de clarifier les missions essentielles à celle-ci. En effet, cela permettrait au travailleur de mettre en place son propre emploi du temps afin de gérer les missions reçues avec plus de clarté.

- Établir un emploi du temps précis par l'employeur pour les travailleurs, afin de séparer vie professionnelle et vie non professionnelle, et ainsi réduire le nombre d'heures supplémentaires. Il devra être respecté tous les mois.

- Mise en place d'un système d'heures supplémentaires limité par le gouvernement afin de garantir un cadre sécurisé pour le travailleur.

- Établir une amélioration quant au Service de Santé au Travail dans les entreprises, afin de créer un cadre sécuritaire pour les travailleurs.

- L'aménagement d'un partage d'emplois peut aider à la mise en place d'un emploi du temps plus léger. En effet, positionner plusieurs personnes sur un poste précis permet de répartir la charge de travail, et ainsi, la charge mentale pesant sur le travailleur s'il ne souhaite pas travailler au temps de travail requis pour ce poste. Cela ne nuit pas à l'économie de l'entreprise car le salaire est divisé en deux, trois

ou quatre. Cependant, le salaire à mi-temps n'est pas une structure que tous les travailleurs peuvent se permettre.

- Mise en place d'une formation en ligne sensibilisante concernant les droits des travailleurs. Ils pourront ainsi les renseigner et les alerter s'il y a des violations de droits. L'employeur peut également bénéficier d'une formation telle que celle-ci afin de prendre connaissance (s'il y a besoin) de la loi.

BIBLIOGRAPHIE

Sites :

[Le Comité social et économique \(CSE\). Ce qu'il faut retenir - Démarches de prévention - INRS](#)

[Raisons pour lesquelles les habitants travaillent beaucoup dans certains pays.](#)

[Solutions contre le burn-out et la dépression des salariés.](#)

[La semaine de 4 jours : une des solutions mise en place et testée dans certains pays contre le temps de travail trop long.](#)

[Données de l'OCDE contenant tous les temps de travail moyens des travailleurs de chaque pays au fil des années.](#)

[Les enjeux de la réduction du temps de travail : et si l'on travaillait moins ? - Youmatter](#)

[CLASSEMENT : Quels sont les 20 pays où l'on vit le plus heureux ? - Forbes France](#)

[Guide de mise en place d'aménagements du temps de travail équilibrés | International Labour Organization \(ilo.org\)](#)

Vidéos :

[Vidéos Bing](#)