

Pourquoi la pénibilité est une question centrale dans le débat sur les retraites ?

Marc Lorient, IDHES Paris 1

Les Mondes du Travail (hors-série Mobilisations et les grèves de l'hiver 2019-2020), p. 51-56.

Outre le système à points (qui fait peser une incertitude sur la valeur future du point), le conflit actuel contre la réforme des retraites se structure autour de trois grandes questions : la suppression des régimes spéciaux, l'augmentation à 64 ans de l'âge de départ permettant une retraite à taux plein et la pénibilité. Ce dernier point ne peut être dissocié des deux premiers. En effet, dans les métiers les plus pénibles, il semble difficile de pouvoir tenir jusqu'à 64 ans, surtout pour ceux qui ont commencé à travailler jeunes comme c'est souvent le cas dans les métiers manuels. Le gouvernement justifie la fin des régimes spéciaux par l'argument de l'équité et de la justice sociale. Les régimes spéciaux, et la notion de « catégorie active » dans la fonction publique, sont pourtant une façon de reconnaître que certains emplois risquent plus de porter atteinte à la santé et de réduire l'espérance de vie. Peut-être pourrait-on envisager une discussion pour actualiser la prise en compte de la pénibilité en fonction de l'évolution des conditions de travail. Mais le projet actuel ne prévoit que de supprimer les supposés avantages des régimes spéciaux et non une prise en compte des métiers pénibles qui auraient été oubliés lors de la mise en œuvre de ces régimes. Les agents publics ne peuvent pour l'instant bénéficier du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) mis en place en 2015 pour permettre des départs en retraite légèrement anticipée à ceux et celles qui exercent des métiers usants. De plus, la portée de ce C3P – déjà objet d'un compromis social peu avantageux pour les salariés – a été encore rognée avec la réforme du Code du travail, votée en septembre 2018 : réduction de 10 à 6 du nombre de facteurs de risque reconnus, suppression du mot pénibilité et plafonnement à 8 trimestres (2 ans) de l'avancement maximal de l'âge de départ. Comme si la suppression d'un mot pouvait supprimer le phénomène qu'il recouvre ! A 35 ans, les cadres ont une espérance de vie de 6,5 ans supérieure à celle des ouvriers. De plus l'âge moyen au premier emploi est de 22 ans pour les ouvriers et 26 ans pour les cadres. Les premiers cotiseront donc plus longtemps pour toucher moins longtemps leur retraite, même s'ils parviennent à obtenir les deux ans pour pénibilité. Difficile de voir cela comme juste et équitable ! Par ailleurs, les policiers et les militaires se sont vu promettre la préservation de leurs avantages, y compris pour ceux qui travaillent dans les bureaux, ce qui montre bien qu'il s'agit plus d'une question de rapports de force que d'équité.

Pour une prise en compte juste de la pénibilité

Une réforme juste et équitable devrait donc au minimum traiter sérieusement la question de la pénibilité. Mais la pénibilité est complexe à caractériser. Dans l'entrée « pénibilité » du *Dictionnaire du travail* (2012), Serge Volkoff et Valérie Pueyo, ergonomes, relèvent au moins trois acceptations du terme. Dans la première la pénibilité recouvre les contraintes et les nuisances supportées tout au long de la vie professionnelle et qui ont un impact négatif à long

terme sur la santé et l'espérance de vie ; la seconde évoque une sensation de pénibilité en lien avec l'état de santé, tandis que la troisième concerne les conditions de travail mal vécues par les salariés vieillissants et qui pèsent sur leur souhait de quitter leur emploi. De son côté, la sociologue Danièle Linhart propose, dans le *Dictionnaire des risques psychosociaux* (2014), la définition suivante : « Sont évoquées le plus souvent comme pénibilités les contraintes, les difficultés qui apparaissent comme non légitimes au prisme de la culture professionnelle, car non intrinsèques au travail lui-même, à ce qui le caractérise en tant qu'activité productive et métier. » C'est ici une pénibilité vécue et subjective qui est évoquée, mais une subjectivité collectivement modelée et structurée. Tous ces critères devraient pouvoir être pris en compte, y compris la pénibilité intersubjective car il peut sembler injuste de demander à celui dont le métier est source de souffrance de travailler aussi longtemps, voire plus, que celui dont le travail est beaucoup épanouissant !

Mais le débat social et un rapport de force défavorable aux salariés ont conduit à ne prendre en compte qu'une définition assez restrictive de la pénibilité. En 2013 a été négocié entre les partenaires sociaux un « compte personnel de prévention et de pénibilité » permettant (à partir du premier janvier 2015) à tout salarié exposé à des conditions de travail définies comme pénibles d'accumuler des points à convertir en formation, en temps partiel payé temps plein ou en départ anticipé à la retraite. Les partenaires sociaux ont défini 10 risques professionnels répartis en trois catégories : contraintes physiques (charges, postures, vibrations), environnement de travail (agents chimiques, températures extrêmes, bruit) et rythmes de travail (travail en équipes successives alternantes, travail répétitif, travail de nuit). Les risques psychosociaux n'ont pas pu être introduits dans cette liste, malgré la demande de certains syndicats, du fait de la plus grande difficulté à démontrer les liens de cause à effet, le passage de cas particuliers à des régularités générales.

En 2018, quatre facteurs de risques sont retirés (exposition aux postures pénibles, vibrations mécaniques, risques chimiques et port de charges lourdes). De plus, les entreprises qui exposent leur salariés à du travail « pénible » (au sens des six facteurs retenus) ne sont plus redevables de la cotisation de base et de la cotisation additionnelle. Le compte sera financé par la branche accidents du travail de la sécurité sociale (qui n'est pas en déficit). L'effet bonus-malus pour inciter les entreprises à améliorer leurs pratiques en sera donc amoindri.

Les conditions de travail ne se sont pourtant pas améliorées. Le travail s'est même intensifié ! De 1984 à 2016 la part de salariés qui déclarent que leur rythme de travail leur est imposé par le déplacement, automatique d'un produit ou d'une pièce est passée de 2,6% à 8%. La proportion de salariés qui doivent répéter continuellement une même série de gestes ou d'opérations est passée de 27,5% en 2005 à 42,7% en 2016. Enfin, la proportion de salariés qui disent devoir fréquemment abandonner une tâche pour une autre non prévue est passée de 48,1% en 1991 à 65,4% en 2016 (enquêtes conditions de travail de la Dares). L'exposition à au moins un produit chimique concerne un tiers (32,2 %) des salariés en 2017, soit à peine moins qu'au début des années 1990 (33,8 %). Dans les services, notamment pour les agents de nettoyage et les aides à domicile, le pourcentage a même augmenté, passant de 25% à 29%. Les expositions aux vibrations des membres supérieurs (liées à l'utilisation de certains outils

comme les tronçonneuses, marteaux-piqueurs, clés à choc...) sont passées de 9% en 1994 à 11 % en 2017 (enquêtes Sumer).

La prise en compte de la pénibilité est donc pour l'instant particulièrement limitée. Un grand nombre de facteurs de risque en sont exclus et il n'est pas tenu compte des risques psychosociaux ni de leurs effets cumulatifs avec les risques physiques. La pénibilité reste abordée de façon individualisée et statique, sans prendre en compte ses dimensions organisationnelles et dynamiques. En effet, les salariés et les collectifs de travail ne sont pas passifs face aux contraintes et risques du travail et tentent, quand ils disposent de ressources suffisantes, de les réguler.

Une approche dynamique et collective

Le rapport au travail est ambivalent. Sans être forcément source de plaisir, la pénibilité peut parfois être vécue comme acceptable, comme un mal nécessaire du métier. Les normes sociales d'évaluation de la pénibilité peuvent ainsi varier d'un groupe à l'autre. Ce qui est pénible dans un métier ne l'est pas forcément autant ailleurs. Dans certains cas, la pénibilité et sa reconnaissance, participent de la construction des identités professionnelles, de la fierté du travail. A condition que la pénibilité soit perçue comme intrinsèque au travail, difficilement évitable (sauf à ne plus faire le job) et que l'activité offre la possibilité de démontrer sa compétence, sa force, son savoir-faire, etc. Ce qui est attendu dans ce type de situation, c'est d'une part de limiter autant que possible les contraintes et sources de pénibilité qui ne seraient motivées que par la recherche de rentabilité et/ou la méconnaissance du travail réel et, d'autre part, de reconnaître par divers moyens (primes, réduction des temps travaillés, plus de moyens pour bien faire son travail, valorisation du métier et des compétences mises en œuvre, etc.) les efforts fournis pour que le travail soit réalisé. Cela suppose une organisation du travail qui permette de faire un travail perçu comme étant suffisamment de qualité pour donner un sens positif aux contraintes supportées. Il n'est donc pas seulement question d'attitude ou de culture professionnelle, mais aussi des moyens disponibles pour faire exister et réaliser suffisamment l'idéal de métier. Le manque de sens et de reconnaissance des efforts fournis rend à l'inverse plus sensible aux contraintes du travail.

Une étude du sociologue Pierre Roche (1987), sur les sidérurgistes d'Ugine-Acier de Fos, réalisée à partir de données sur les consultations effectuées par les ouvriers de l'entreprise entre 1976 et 1982 au centre de santé mutualiste de l'usine, montre que les ateliers où « les atteintes objectives à la santé subies par leur corps et leur psychisme » (p. 129) étaient jugées par les responsables de l'étude comme les plus importantes n'étaient pas forcément ceux qui généraient le plus de symptômes médicaux. Deux secteurs sont comparés. L'aciérie, où les aciers sont fondus en lingots, est l'atelier central de l'entreprise. Le travail y est plus qualifié et mieux payé, mais pénible et éprouvant (chaleur, rythmes de travail, etc.). Une fois qu'une coulée est commencée, elle doit être terminée rapidement sinon les pertes financières sont élevées, ce qui donne une grande importance aux salariés de ce secteur qui ne sont pas facilement remplaçables. Les contraintes du travail sont fortes mais sont imposées par la nature de la production et non par le rythme d'une chaîne ; elles sont donc plutôt bien

acceptées. Au total, les salariés de l'aciérie possèdent une identité et une fierté professionnelle fortes ; ils sont d'ailleurs parfois qualifiés de « chevaliers du feu ». Le parachèvement, au contraire, où les barres d'acier froides sont nettoyées et découpées, occupe une place plus marginale et les travailleurs peu qualifiés et peu expérimentés y sont plus nombreux, le rythme de travail est imposé par la chaîne et par les autres ateliers. La fréquence des symptômes morbides mal définis (asthénie, douleurs digestives, migraines-céphalées, troubles de l'humeur, pathologies infectieuses-alibi, douleurs musculaires osseuses non précises, troubles du sommeil, autres) parmi les motifs de consultation est 1,5 fois plus élevée pour les travailleurs du parachèvement que pour ceux de l'aciérie (et même de 2,38 fois pour le symptôme asthénie et de 2,89 pour les migraines-céphalées). Le sens positif du travail à l'aciérie n'a pas seulement un effet sur le plaisir au travail, mais aussi sur la santé. Toutefois, il semble que cet effet protecteur pour la santé soit surtout un effet de retardement des atteintes à la santé. Après le départ à la retraite, les ouvriers de l'aciérie semblent subir comme ceux du parachèvement les conséquences de leurs mauvaises conditions de travail.

La pénibilité résulte donc des difficultés du collectif de travail et de l'organisation à donner du sens aux efforts et contraintes de l'activité. Voir son travail évalué selon des critères étrangers à sa culture professionnelle ; ne plus se sentir soutenu par ses collègues, ses supérieurs de proximité ou les syndicats ; travailler dans des équipes déstabilisées par le *turn over* et les restructurations ; l'intensification du travail ; etc. font que les contraintes semblent moins supportables, plus pénibles, et se traduisent plus souvent en problèmes de santé. Ces évolutions fragilisent les formes collectives d'accommodement et d'adaptation aux formes potentielles de pénibilité.

Organisation du travail et pénibilité des séniors

Facteurs psychosociaux, troubles physiologiques d'usure, comme les TMS, sont imbriqués et inséparables de l'organisation du travail. Ainsi, dans de nombreux établissements industriels, jusqu'aux années 1980, il était courant que les salariés vieillissants et usés soient retirés des postes plus pénibles (par la promotion hiérarchique, des postes hors-chaîne, etc.). Mais l'externalisation des tâches annexes (nettoyage, gardiennage, etc.), le ralentissement de l'embauche de jeunes pour occuper les postes pénibles, le tassement de la promotion interne et le recours à des salariés déjà formés (y compris pour les opérateurs sur des machines à commandes numériques) ont conduit à une rupture de ce « contrat moral » et au maintien des ouvriers vieillissants sur des postes pénibles. Cette évolution a produit un double effet cumulatif : d'une part une usure physique (notamment les TMS) liée au prolongement des temps d'exposition et un fort sentiment d'injustice qui renforce la souffrance et la pénibilité vécue.

Les transformations du travail ont d'autres effets encore sur la pénibilité, notamment pour les séniors. Les effets du vieillissement seront d'autant plus sensibles pour les salariés qu'ils ne peuvent, du fait de marges de manœuvre limitées, compenser les pertes de capacités fonctionnelles par l'expérience et les savoir-faire. Serge Volkoff et Corine Gaudart ont bien montré comment les salariés vieillissants pouvaient atténuer les baisses de capacités

fonctionnelles liées à l'âge par le recours à l'expérience, l'anticipation des problèmes, une économie des gestes et des postures. Par exemple, un opérateur âgé sur une machine qui sait, aux bruits, aux vibrations, aux petites variations de production, anticiper les pannes et les problèmes de sa machine afin d'agir avant que l'incident n'intervienne. Il a ainsi moins besoin de se dépêcher. Toutefois, si l'organisation et les conditions de travail ne permettent pas cette autonomie d'adaptation, les effets du vieillissement se feront plus cruellement sentir.

Les modes d'organisation du travail rendent également plus difficile l'adaptation et la prévention de l'usure pour les travailleurs vieillissants quand le travail en équipe et pousse à « l'auto-accélération. » Serge Vokoff (2006) en donne une illustration avec l'étude du travail des éboueurs. Les plus âgés limitent le nombre de montées et descentes du marchepied (et donc marchent davantage), pour éviter l'usure des tendons que provoquent des sauts répétés sur l'asphalte, avec des chaussures de sécurité dotées de protections métalliques, alors que les jeunes en effectuent plusieurs dizaines de fois par heure. Si la tournée est trop rapide, le salarié vieillissant doit donc souvent courir derrière le camion. Les marges de manœuvre dépendent de l'organisation de la tournée, des délais à respecter pour certains points de collecte (écoles, marchés, etc.) et très fortement de la durée que l'équipe s'assigne pour pouvoir terminer au plus tôt (système du « fini-parti »). L'éboueur qui souhaiterait prendre davantage son temps, ou qui ne peut pas suivre le rythme, a alors de plus en plus de mal à s'intégrer. On lui fait sentir qu'il pénalise ses collègues. Pourtant, l'équipe qui va « trop vite » risque toujours de voir sa tournée reconfigurée par la hiérarchie avec des temps de calcul moins favorables. « Dans tous les cas, le travail des éboueurs implique des sollicitations physiques avec peu de temps de répit, mais le niveau de ces sollicitations varie beaucoup d'une ville à l'autre, voire d'un quartier à un autre. On a même pu suivre une tournée où tous les résidents étaient équipés de conteneurs, où le mécanisme automatique du camion était systématiquement utilisé, où aucune séquence de course n'a été notée. » (Vokoff, 2006). Au total, parmi le personnel des collectivités locales, l'espérance de vie à 60 ans des éboueurs territoriaux se situe trois ans au-dessous de celle des autres agents de sexe masculin.

Ces remarques et exemples montrent qu'en l'état actuel, la prise en compte de la pénibilité est incomplète et insuffisante. Se limiter aux expositions individuelles sans tenir compte des contextes organisationnels et collectifs revient à ignorer une grande part de ce qui fait qu'un travail est source d'atteintes à la santé, supportable, ou source d'épanouissement et de construction de soi. Un véritable débat sur la pénibilité devrait donc inclure des réformes sur l'organisation du travail et la prévention primaire, l'obligation d'évaluer toutes les décisions stratégiques au prisme de la santé et de la qualité de vie au travail, l'encouragement à prendre en compte l'expérience et l'avis des opérateurs sur leurs propres conditions de travail. Ce n'est malheureusement pas la direction qui est prise par l'actuel gouvernement, comme le montrent, par exemple, la suppression des CHSCT ou la tentative de rabattre la prévention des risques professionnels à une simple promotion de la santé (par exemple des campagnes anti-tabac ou un encouragement à l'activité physique).

Références

Roche P. (1987). *Une santé d'acier*, Paris, Editions du CNRS.

Volkoff S. (2006). Montrer « la pénibilité : le parcours professionnel des éboueurs », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 3, 163, 62-71.

Volkoff S., Molinié A.F. et Jolivet A. (2000). *Efficaces à tout âge ? Vieillesse démographique et activités de travail*, La Documentation française, Centre d'études de l'emploi.