



« Rester plus longtemps, dans quel travail ? » (l'ergonomie et la question de la durée de la vie active)

**Session du Conseil de la SELF du congrès de Paris 2003,
organisée par Corinne Gaudart (CRÉAPT-CÉE, CNRS)
synthèse réalisée par Catherine Delgoulet (Maître de conférence, Paris V)**

Le nombre de retraités va augmenter de façon très importante à échéance de dix ou quinze ans, alors que le nombre d'actifs pourrait stagner ou diminuer. Pour remédier aux problèmes financiers que cette situation pourrait provoquer, un des remèdes envisagés est d'inciter à la prolongation de la vie active, en retardant l'ouverture des droits à une retraite à taux plein, et/ou en menant une politique de l'emploi et du travail qui favoriserait chez les salariés le souhait de demeurer plus longtemps au travail. Or il serait utile que le débat social interroge à cette occasion les conditions et l'organisation du travail, puisque celles-ci influencent à la fois : 1) la durée et la qualité de la vie post-professionnelle et 2) l'efficacité des travailleurs âgés.

1. Les inégalités sociales d'espérance de vie (et « d'espérance de vie en bonne santé ») sont importantes, spécialement en France, et des résultats de recherches ont montré que les contraintes et nuisances professionnelles expliquaient une partie des écarts, soit en raison de pathologies « différées » - où les facteurs professionnels peuvent être peu reconnus, comme dans le cas des cancers – soit en raison de phénomènes d'usure de l'organisme, qui ne se manifestent pas sous les mêmes formes ni avec la même ampleur d'une profession à une autre.
2. Le vieillissement démographique a remis en question des systèmes « d'âges-limites » face à certaines contraintes : horaires de nuit, travail à la chaîne, postures difficiles, mais aussi l'exigence de polyvalence ou le travail informatisé. La gestion des relations âge-travail peut ainsi devenir problématique, surtout si les cessations d'activité redeviennent plus tardives. La question posée est alors celle des stratégies anticipatrices que les entreprises peuvent mettre en place. Celles-ci peuvent relever : de l'amélioration générale des conditions de travail ; d'actions plus « ciblées » sur les personnels présentant des déficiences fonctionnelles ; et surtout, de mesures visant à favoriser les atouts de l'expérience, les stratégies qui permettent aux salariés d'être « efficaces à tout âge ».

Ces deux registres d'interrogations commencent à être posés aux chercheurs et praticiens dans le domaine des conditions de travail, et aux ergonomes notamment. D'où l'intérêt de mener, dans le cadre de cette session, un premier échange de vues.

Intervenants

Animateur : Serge Volkoff, directeur du CREAPT



François Jeger, économiste et chargé de mission sur le dossier « Age / Travail » au Conseil d'Orientation des Retraites – Comment tenir compte de la pénibilité du travail dans les systèmes de retraite ? (15 minutes)

Anne-Françoise Molinié, statisticienne et démographe au CREAPT – Les salariés face à la fin de vie active et à la retraite : le poids des enjeux de travail et de santé. (15 minutes)

Robert Villatte, Ergonomie Compétences, et Marianne Frachon, sociologue – Pénibilité et départs anticipés : quels outils pour rendre compte de l'activité passée, actuelle et de ses conséquences sur la santé ? (15 minutes)

Table des matières

Introduction

1. Les enjeux sociaux et économiques de la prise en compte de la pénibilité dans les systèmes de retraite
2. Les enjeux démographiques et les parcours professionnels différenciés
3. Les enjeux de travail et de santé
 - 3.1. Perception de la retraite et pénibilités au travail
 - 3.2. Comment reconstruire des pénibilités passées ?

Introduction (Serge Volkoff)

Le thème de la session est « Rester plus longtemps, dans quel travail ? ». C'est une manière d'anticiper sur des débats scientifiques et sociaux assez considérables qui se profilent sans doute devant nous dans les années qui viennent. Ces débats vont amener à mettre en lien des questions d'âge et de modalités de fin de vie active avec des caractéristiques du travail et des enjeux de santé au travail. Il n'est pas du tout impossible que la communauté des ergonomes soit sollicitée pour prendre part au débat ou qu'elle s'y invite. Cette session a donc pour objectif d'amorcer le débat entre nous sur cette question.

Il était grand temps que le travail se réinvite dans le débat scientifique et surtout social sur la question des retraites. En effet, cela a été une impasse tout à fait redoutable de ne pas prendre en compte le travail lors des débats qui ont eu lieu au printemps 2003. En reprenant les mots des signataires d'une tribune parue dans *Le Monde*¹, on pourrait faire un reproche à ceux qui ont participé à ces débats : « *avoir mis la charrue avant les bœufs* » en attaquant la question des modalités de fin de vie active uniquement sur le versant financier (sous l'angle d'un nombre d'années pour faire valoir ses droits de retraite à taux plein). Procéder ainsi c'est oublier notamment que 2/3 des gens qui prennent leur retraite aujourd'hui en France sont au chômage, en inaptitude ou autre. La question reste entière de savoir ce qu'elles vont devenir. Dit autrement : il y a 3 ans d'écart aujourd'hui entre l'âge de cessation d'activité (en moyenne) et l'âge de la retraite (en moyenne). Ces deux notions ne sont donc pas équivalentes.

1. Journal *Le Monde* le 17.06.2003 ; « Réformes : la charrue avant les bœufs », co-signataires : C. Baudealot, Y. Clot, P. Davezies, F. Derriennic, J. Gautié, M. Gollac, B. Gomel, A.-F. Molinié, Y. Quéinnec, B. Simonin, P. Zarifian.



Si on ne touche qu'aux durées de cotisation, on voit bien qu'on laisse de côté les questions de politique de l'emploi, de travail, de formation qui sont responsables en partie de l'âge auquel les personnes partent réellement de la vie professionnelle.

Dans ce débat, il va y avoir des positions d'expert assez délicates à tenir parce qu'il y a un métissage des disciplines et des registres de connaissances auxquelles on peut faire appel (on en aura un exemple ici, cf. la contribution de R. Villatte) : des connaissances en ergonomie et plus largement en santé au travail, mais aussi des compréhensions d'enjeux sociaux, économiques, juridiques. Tout cela va se mélanger et l'on imagine mal un expert « poly-compétent » qui puisse trancher sur l'ensemble des débats en même temps, si toutefois les experts avaient quelque chose à trancher ce qui est moins sûr. Ils seront plutôt des négociateurs ou accompagneront les salariés qui seront à même de repérer les enjeux que revêt pour eux cette question de l'âge et des modalités de départ. Néanmoins, il n'y a aucune raison de se priver d'apporter un certain nombre de réflexions et de connaissances.

Le dernier point de cette introduction consiste à dire que la notion de pénibilité est pour partie un piège. Elle compte des acceptions différentes et les pénibilités qui « devraient avoir pour vocation d'être prises en compte » pour obtenir un départ anticipé, ne sont peut-être pas ce que tout un chacun dans le monde du travail vit comme pénible et appelle LA pénibilité (cf. la contribution d'A.-F. Molinié).

1.- Les enjeux sociaux et économiques de la prise en compte de la pénibilité dans les systèmes de retraite (François Jeger)

Le Conseil d'Orientation des Retraites (COR) est un conseil formé il y a 3 ans. Il est composé de partenaires sociaux, de représentants des administrations concernées par les retraites, d'experts de différentes disciplines et des élus (députés et sénateurs).

1.1.- État des lieux de la manière dont la pénibilité était prise en compte dans le système de retraite avant la loi de juillet 2003

Un premier rapport présenté au COR en 2001 faisait, d'une part, le diagnostic des problèmes financiers auquel serait confronté le système de retraite et rendait, d'autre part, des préconisations sur un certain nombre de principes repris pour la plupart dans la loi :

- préserver le système par répartition ;
- laisser au système actuel sa logique qui repose en grande partie sur la contributivité dans le système de retraites ;
- garantir un bon niveau de taux de remplacement pour les retraites ;
- développer l'information des personnes sur l'avenir des retraites et en particulier sur leur situation personnelle.

A partir de ce diagnostic les solutions proposées pour la réforme des retraites n'ont pas été les mêmes suivant les sensibilités politique, suivant qu'on était une organisation patronale ou une organisation syndicale. Toutefois, on peut dire que le premier rapport du Conseil a permis d'éclairer le débat difficile qu'on a connu au printemps sur l'avenir des retraites.

L'idée que la pénibilité puisse donner droit à la retraite plus tôt n'est pas récente. Elle s'appuie sur deux types de considérations :

- à partir d'un certain âge, l'organisme est fatigué et il est plus difficile de tenir certains postes de travail ;



- l'exercice de certains métiers entraîne une usure prématurée de l'organisme et conduit à des espérances de vie plus courtes pour certaines professions que pour d'autres ; par exemple, l'espérance de vie statistique d'un homme ouvrier est inférieure de 6 ans à celle d'un cadre et même s'il les conditions de travail ne sont pas les seules à contribuer à cette inégalité, leur rôle est essentiel.

Dans ces conditions, et au nom d'une certaine équité quant à la durée de la retraite, certaines professions mériteraient, au sens de « justice sociale » de partir plus tôt que d'autres. Cette idée est à l'origine de la loi de 1975 qui fixait à 60 ans l'âge de la retraite pour certaines professions au lieu de 65 ans (ouvriers à la chaîne ; ouvriers soumis aux intempéries, au travail de nuit). Avec la retraite à 60 ans, en 1982, cette compensation a disparu et d'autres systèmes ont été mis en place de manière différenciée entre les secteurs public et privé.

a) dans le secteur privé, des dispositions sectorielles ont été proposées, comme :

- les dispositions des routiers à partir de 55 ans qui suivent une logique de reconnaissance des difficultés à exercer le travail compte tenu des horaires ;
- la disposition « amiante » proposant une logique de réparation compte tenu d'une espérance de vie plus courte ;
- la disposition « Cessation d'Activité de Travail des Salariés » (CATS) dans l'automobile que l'on peut apparenter à une logique de pré-retraite, plus ciblée sur des populations dont les conditions de travail sont difficiles.

b) dans le secteur de la fonction publique, la prise en compte de la pénibilité a eu lieu lors de la création du statut de fonctionnaire par les corps de catégories actives qui permettait à certaines professions des départs en retraite à 55 ans (instituteurs, infirmières, policiers), voire 50 ans pour certaines catégories. C'était la capacité à exercer une profession qui fixait un âge limite à partir duquel on considérait que les personnes n'étaient plus capables de tenir ce poste (notamment, sur le plan physique). Ce système peut être critiqué pour plusieurs raisons :

- l'évolution des conditions de travail : ce qui était considéré comme socialement juste à une époque peut être considéré comme relevant d'un certain statut qui peut poser problème dans le débat social (les conducteurs de train, par exemple) ;
- il suffit d'appartenir à un corps pour bénéficier des avantages quelle que soit l'activité réelle des salariés (une infirmière qui n'exerce plus auprès de patients mais qui a un travail uniquement administratif bénéficie de cet avantage).

1.2.- Les réflexions menées dans le cadre du COR

Les idées fortes sur la manière de prendre en compte la pénibilité dans le travail sont les suivantes :

- écarter les solutions de type « fonction publique », c'est-à-dire d'avoir des systèmes trop rigides dans lesquels on ne tient pas compte de l'exercice réel de l'activité ;
- trouver des critères qui permettent de justifier un départ anticipé de retraite.
A partir de discussions avec des ergonomes et des médecins du travail, un principe - qui reste encore relativement théorique - a été retenu. Au nom d'une certaine équité dans les retraites, c'est le critère d'*espérance de vie sans incapacité* qui devrait être pris en compte pour pouvoir permettre à certaines personnes de partir plus tôt. Un critère relativement consensuel, approuvé de manière générale par les partenaires sociaux, même si la mise en œuvre est complexe.



Première question à la communauté des ergonomes : quels sont les métiers où il est avéré que l'exercice pendant un certain nombre d'années induit une espérance de vie sans incapacité plus courte ?

La question n'est pas tranchée sur le plan scientifique, mais nous avons déjà quelques pistes :

a) des conditions de travail sont connues comme « conditions pathogènes » dans la littérature scientifique : le travail de nuit, les horaires alternants, l'exposition au bruit, à la chaleur (avec des seuils qui restent à définir), l'exposition aux agents chimiques et bactériologiques, les efforts physiques intenses (charges lourdes, postures pénibles, à déterminer plus finement...).

Selon ces critères, la population actuellement exposée varierait entre 10 et 30%. Une proportion non négligeable lorsque la réflexion porte plutôt sur les moyens de faire des économies sur le système des retraites...

b) il y a eu un débat sur la question d'intégrer dans les pénibilités, la pénibilité que l'on appelle « charge mentale » dont on sait qu'elle est en augmentation et tourne autour du stress et des cadences, etc. Il a été retenu dans un premier temps que cela ne pouvait pas être un des critères prioritaires parce qu'il a été avancé que les troubles générés par le stress, cette charge mentale, sont des troubles infra-pathologiques, en deçà d'un certain seuil, et qu'il n'y avait pas d'effet irréversibles sur la santé.

C'est un point de vue qui peut être discuté et qui n'a pas reçu un consensus total au niveau des organisations syndicales. Au moment du débat sur les enseignants par exemple, on a vu que les enseignants font partie de la catégorie sociale qui a une espérance de vie la plus longue et qu'en même temps ce sont des gens dont certains indices laissent penser qu'il peut être pénible d'exercer ce travail sur le plan de la charge mentale à partir d'un certain âge.

c) dans l'idée de coller au plus près des situations de travail pour éviter d'utiliser un système de corps comme dans la fonction publique, Yves Struillou a proposé, et cela a été retenu dans la loi, que la définition de la pénibilité fasse l'objet de négociations par secteur professionnel, par branche. L'objectif est ici de tenir compte d'abord de réalités d'exercice qui peuvent être différentes, et de permettre d'engager un processus de reconnaissance sur des postes de travail réels, c'est-à-dire en entreprise.

Ce rapport (Struillou, 2003) a été une piste. Des idées ont été lancées et certaines idées, mais certaines seulement, ont été reprises dans la loi mais beaucoup reste à faire pour aller plus loin.

1.3.- La loi de juillet 2003

En ce qui concerne la réforme des retraites votée l'été dernier, on peut noter trois dispositions qui concernent la prise en compte de la pénibilité dans le domaine des retraites :

a) l'article 12 prévoit que les organisations professionnelles et syndicales soient invitées à engager une négociation interprofessionnelle dans les trois ans à venir sur le thème de la prise en compte de la pénibilité dans le système des retraites. Un amendement parlementaire a même obligé le gouvernement à remettre un rapport public sur l'état de cette négociation. Pour l'instant il n'y a rien de plus dans la loi que l'obligation des partenaires sociaux à engager une négociation sur ce point. La question de savoir qui financerait les surcoûts en termes de retraite n'a pas été évoquée dans la loi. En particulier il semble important de savoir si le surcoût généré par des départs anticipés serait pris en charge :

- par le régime général au nom d'une certaine solidarité nationale, en tenant compte du fait que certaines activités sont nécessaires mais génératrices de travail pénible ;



- par un système de cotisation vieillesse individualisé suivant les branches et les entreprises (comme pour les accidents du travail et les maladies professionnelles) pour inciter les entreprises à prendre des mesures contre la pénibilité.

Ce point n'est pas évoqué à ce stade de la loi.

b) l'article 18, qui supprime les préretraites progressives, restreint également le dispositif CATS. Ce dispositif a été critiqué parce qu'étendu par exemple aux Banques, c'est-à-dire à des secteurs où on peut penser que la pénibilité n'est pas particulièrement notable. Dorénavant CATS ne s'appliquera qu'aux métiers pénibles dont les caractéristiques devront être décrites par un décret en Conseil d'État. C'est-à-dire qu'il y aura un décret qui fixera les conditions de travail qui donneront lieu à l'attribution d'un dispositif CATS.

c) à court terme, une disposition importante est retenue : elle accorde la possibilité de partir avant 60 ans aux personnes qui ont cotisé plus de 42 ans. Cette disposition, qui fait actuellement l'objet d'un décret, pourrait concerner 200 000 personnes qui ont commencé à travailler avant 16 ans. Un travail de chiffrage réalisé par la DARES montre que parmi les gens qui effectuaient un métier pénible, tel que défini tout à l'heure, 90% avaient commencé à travailler avant 16 ans dans les générations qui partent aujourd'hui.

1.4.- Conclusions

La loi n'est donc pas allée très loin dans la prise en compte de la pénibilité. Tout est ouvert au niveau des négociations. Il est important que dans ces négociations interprofessionnelles, des critères solides, scientifiques, soient établis par la communauté des ergonomes pour border le dispositif. Ce cadrage permettrait de fixer des limites utiles lorsque ce dispositif va être décliné au niveau professionnel dans des situations très différentes.

Par exemple dans le Bâtiment, il y a des problèmes de recrutement et les populations de salariés sont relativement âgées. On sent que la négociation sur la pénibilité risque d'être beaucoup plus difficile que dans des secteurs industriels comme l'Automobile qui, au contraire, pourraient utiliser le dispositif de pénibilité pour faire des préretraites.

En conséquence, si on veut assurer une certaine équité entre les branches, le fait d'avoir un certain nombre de critères solides, objectivables et interprofessionnels est important pour aborder la négociation.

Enfin, dernière piste de réflexion encore peu abordée dans le débat sur les retraites, celle de la prise en compte de la situation individuelle de santé des personnes, par exemple par les dispositifs d'invalidité et de pension pour invalidité. Dans les pays d'Europe du Nord, voire même d'Europe du Sud, il y a un nombre important de personnes qui se trouvent dans des dispositifs « sasses » entre le travail et la retraite (souvent des dispositifs de pension d'invalidité) qui sont dans ces pays plus intéressants que le chômage indemnifié. En France, on est dans un système inverse où il vaut mieux être chômeur attendant la retraite qu'en invalidité.

Il est nécessaire d'avoir une réflexion sur la manière dont le système social dans son ensemble (assurance chômage, système d'invalidité ou assurance maladie) peut prendre en compte l'état de santé individuel réel des personnes dans des situations qui soient socialement acceptables. Ce problème sera de plus en plus important étant donné que l'âge de la retraite recule.

Échanges avec la salle

T. Qhalfallah : En Tunisie on est en train de débattre du départ anticipé des gens. Le problème réside dans le choix de l'outil qui permette de déterminer qu'un travail est pénible ou non. Les autorités compétentes désirent avoir des outils objectifs tout en évitant les questionnaires qui se



prêtent à une subjectivité importante. On est alors confronté à un problème de moyens pour définir la pénibilité : de quel degré d'objectivité peut-on assurer les autorités ?

F. Jeger : Dans la situation française de mise en œuvre de la loi sur les retraites, nous allons nous heurter à une difficulté majeure. Pour coller au plus près du terrain, il faudra décentraliser les modes de reconnaissance. Or, si on décentralise on voit bien qu'au niveau local d'une entreprise, il peut y avoir un tas de facteurs qui place la négociation à un niveau différent pour des raisons qui n'ont rien à voir avec des critères objectifs. Suivant qu'il y a une pénurie de main d'œuvre ou pas (cf. la situation des infirmières), les logiques qui pousseront les employeurs à négocier des départs anticipés ne seront pas les mêmes. Cela pose un réel problème d'équité sociale. S'il y a un certain nombre de critères objectifs et transversaux, pour autant qu'on puisse en trouver, ce sera mieux. Quand on parle de travail de nuit on a un critère objectif et transversal mais qui est loin de couvrir toutes les situations de pénibilités...

S. Volfkoff : Je crois qu'on n'est pas si mal placé en ergonomie du point de vue du mode de pensée pour se positionner sur cette question. C'est-à-dire que la place des mesures en ergonomie, on en a débattu et on continue à le faire. On sait très bien qu'elles sont à la fois précieuses mais qu'il faut également arrêter leur pouvoir de décision quelque part. Il faut que le relais soit pris par un espace de débat collectif, de possibilités de réflexion, d'expérimentation, de correction.

Il semble important de tenir conjointement deux objectifs : aller le plus loin possible dans le recueil d'éléments de connaissance que la science fournit de manière aussi objectivable que possible, afin que le travail ait sa place dans le débat social sur les modalités de fin de vie active.

2.- Les enjeux démographiques et les parcours professionnels différenciés (A.-F. Molinié)

S'il n'y a pas de cohérence évidente sur ce que recouvre le concept de pénibilité, c'est en partie parce que cette question a des facettes différentes. Plus qu'une recherche de cohérence à tout prix, il est probablement plus intéressant de les faire se cogner, de les mettre en tension, afin que leurs rapprochements et leurs contradictions témoignent de la complexité à laquelle on doit faire face lorsqu'on est confronté à ces sujets-là actuellement.

2.1.- Le contexte démographique :

Des générations nombreuses arrivent en fin de vie active : entre 2000 et 2005, chaque année, en moyenne, 480000 personnes arrivent à la retraite ; entre 2005 et 2010 : c'est environ 650000 personnes par an qui arriveront à l'âge de partir en retraite. Ce mouvement général résulte en premier lieu de la démographie. En effet, jusqu'en 2005, arrivent à l'âge de la retraite les générations nées avant 1945, qui sont peu nombreuses. C'est tout particulièrement le cas de celles nées durant la guerre, alors que, à partir de 1945, la taille des classes d'âge s'accroît (+ 200 000 par an). A cela s'ajoutent le développement à partir des années cinquante de l'immigration et l'arrivée de générations où l'activité des femmes s'est fortement accrue.

A partir de 2006, les générations du baby-boom vont commencer à arriver à l'âge de la retraite, Ces générations étant nombreuses (de l'ordre de 900000 naissances par an entre 1945 et 1975 alors qu'avant l'ordre de grandeur était de 600000), le phénomène va donc durer pendant plusieurs années.

On va avoir des départs en retraite nombreux, mais on va avoir encore, plus ou moins selon l'âge de retraite choisi, une proportion de plus de 50 ans importante dans la population active dans les entreprises. Cette proportion va augmenter pour ensuite se stabiliser autour de 27% vers 2010 ; ce qui est nettement supérieur au taux actuel.



2.2.- Les parcours professionnels des générations

On constate de très grandes différences dans les parcours professionnels entre les générations.

Par exemple, avoir commencé de travailler avant 16 ans concerne (selon l'enquête ESTEV¹) :

- 61% des hommes nés en 1938 (65 ans en 2003) ;
- 52% des hommes nés en 1943 (60 ans) ;
- 47% des hommes nés en 1948 (55 ans) ;
- 27% des hommes nés en 1953 (50 ans).

Chez les femmes, il y a aussi des différences importantes même si celles-ci travaillaient moins dans les générations les plus âgées. Les écarts intergénérationnels sont marqués entre la génération née en 1938 et celle née en 1943, par la suite les différences s'estompent plus rapidement que chez les hommes (pour les mêmes tranches d'âge).

Il est important de prendre en compte ces différences entre générations, mais il est également très important de savoir que cela évolue relativement vite. Dans les 10 ans qui viennent, les modalités de différenciation ne seront plus les mêmes sur tous les critères de parcours de travail.

3.- Les enjeux de travail et de santé

Deux approches illustrent ces enjeux. L'une, quantitative, se base sur les résultats issus de trois enquêtes en traitant des perceptions de la retraite chez les actifs ; l'autre, davantage qualitative, présente le travail de reconstruction des pénibilités passées réalisé au sein d'une entreprise.

3.1.- Perception de la retraite et pénibilités au travail (A.-F. Molinié)

3.1.1.- La perception de la retraite

Une manière de traiter de la question de l'allongement de la vie active et de la pénibilité au travail consiste à identifier ce que les actifs pensent de la retraite. L'enquête de Gollac et Baudelot, publiée sous le titre « Travailler pour être heureux? Le bonheur et le travail en France » paru chez Fayard (2002), permet de répondre à cette question.

- a) d'une manière générale, la perception de la retraite correspond à une image très positive :
- 70% un repos bien mérité ;
 - 78% une occasion de s'engager dans de nouvelles activités ou de faire ce qu'on n'a pas eu le temps de faire avant ;
 - 80% une période où on ne risque ni de s'ennuyer, ni de souffrir de solitude, ni de se sentir inutile.

La retraite, loin d'être perçue comme une « mort sociale » (selon l'expression d'AM Guillemard), est maintenant considérée comme une période de l'existence légitime et valorisée qui permet le développement de projets nouveaux.

- b) lorsque l'on croise cette perception de la retraite à la manière dont les personnes se situent par rapport à leur travail, on constate que dans tous les cas la perception de la retraite demeure positive. On peut toutefois observer des nuances.

1. Enquête longitudinale en Ile-de-France : Enquête Santé Travail Et Vieillesse 1990 - 1995



L'aspiration à "un repos bien mérité" est un peu plus fréquente quand la souffrance au travail s'exprime. C'est surtout le cas dans les situations de "malheur", quand le travail ne permet pas de rester dans le coup, ne donne pas le sentiment d'être utile aux autres, ne procure pas la fierté du travail bien fait, quand on éprouve de l'ennui ou qu'on ne se sent pas reconnu. C'est aussi le cas (mais un peu moins souvent) dans les situations de "retrait", où les inconvénients du travail sont relativisés : on n'a pas le sentiment d'être écouté, ni de faire des choses qui restent, on n'a pas de pouvoir, mais "ça ne gêne pas". Mais dans ces situations de retrait, il est moins fréquent que dans les situations de "malheur" d'envisager la retraite comme "l'occasion de commencer des activités nouvelles", comme si le désinvestissement du travail conduisait aussi parfois à ne pas pouvoir "investir" la retraite.

Par ailleurs, la crainte de s'ennuyer est plus fréquente quand la place du travail dans la vie est grande et que l'investissement au travail, s'il est fort, est aussi "heureux". Cette crainte renvoie au fait que ce sont des personnes pour qui le travail est irremplaçable. Mais la retraite, paradoxalement, est aussi envisagée par les mêmes de façon positive, puisque 80% des personnes dans cette situation la perçoivent comme "l'occasion de commencer de nouvelles activités ou de faire des choses qu'on n'avait pas eu le temps de faire". Car ce travail est aussi très prenant ; il empêche de se livrer à des activités qu'on aimerait faire ou faire davantage, il déborde sur la vie hors travail. Après 50 ans la perspective de la retraite, est peut être aussi un des facteurs qui permet de tenir dans ce rapport au travail..

3.1.2.- Les différents aspects de la pénibilité

Deux aspects au moins sont à retenir :

- l'espérance de vie sans incapacité (en termes de réduction) dépend des astreintes invalidantes à long terme ou potentiellement pathogènes présentes tout au long du parcours professionnel;
- un vécu difficile des dernières années de vie professionnelle, qui n'est pas moins pénible pour ceux qui le vivent mais qui, peut-être, ne peut pas être traité de la même façon et ne renvoie pas aux mêmes questions.

Nous ne reviendrons pas sur les différences d'espérance de vie déjà développées par F. Jeger (cf. plus haut). Quant au « vécu difficile des dernières années de la vie professionnelle », ce n'est pas aujourd'hui le point de vue développé dans la loi. Toutefois, il est pertinent d'essayer de comprendre ce qui fait que les gens sortent prématurément de l'emploi.

a) A partir de l'enquête ESTEV, l'analyse des sorties précoces d'emploi entre 52 et 57 ans (Derriennic et al., 2003) souligne que :

- lorsqu'on a ou qu'on a eu dans son parcours professionnel des pénibilités (physiques), on a une plus grande probabilité d'être sorti d'emploi entre 52 et 57 ans avec des situations diverses : retraite, chômage, invalidité ;
- l'exposition passée aux conditions de travail pénibles physiquement a un effet sur la sortie d'emploi aussi élevé que l'exposition actuelle : le fait d'avoir réussi à sortir de certaines expositions n'empêche pas que cela puisse avoir des conséquences à long terme sur la précocité de la sortie d'emploi.

b) D'une autre manière l'enquête VISAT¹ pointe que :

1. Enquête longitudinale dans la région Sud-Ouest de la France : Vieillesse Santé Travail 1996-2001-2006



- 14% des femmes et 6% des hommes de 52 ans disent "ne pas se sentir capables rester dans leur emploi jusqu'à la retraite" ;

Lorsque l'on prend en compte les caractéristiques de leur travail au moment de l'enquête :

- 18% des femmes et 14% des hommes ne se sentent pas capables en cas de postures pénibles ;

- la proportion de ceux qui "ne se sentent pas capables..." est accrue par le fait d'avoir un travail non reconnu par l'entourage, d'avoir de la difficulté à obtenir de l'aide en cas de problème, ou que le travail ne permet pas d'apprendre.

- ceci concerne 30% des femmes qui estiment ne pas avoir l'occasion de faire un travail de qualité, ne pas avoir l'occasion de faire profiter aux jeunes de leur expérience, ne pas avoir la possibilité de progresser dans leurs compétences.

- quand il y a des problèmes de santé, mais pas forcément des maladies : se sentir toujours fatigué, se sentir nerveux, tendu.

On a affaire à la fois à des conditions du travail « classiques » (postures, bruit) mais aussi à des choses qui renvoient au sens du travail, à la possibilité de se projeter dans un avenir, d'avancer.

L'analyse par régression logistique¹ permet de mettre l'accent sur :

- une complexité qui renvoie à des problèmes de santé (chez les femmes), de postures (chez les hommes), de reconnaissance et de développement dans son travail (pour tous) ;

- bien plus de dimensions du travail que les seuls termes qui caractérisent aujourd'hui la pénibilité ;

- plusieurs acceptions de la pénibilité qui ne se recouvrent pas forcément.

Il est important de souligner que deux acceptions de la pénibilité se côtoient :

- celle retenue par la loi sur les retraites, liée essentiellement aux conditions physiques de travail ;
- celle des personnes qui disent « j'en ai marre », liée aux conditions physiques de travail mais pas seulement et dont les différentes dimensions ont plus ou moins de poids dans la définition individuelle de la pénibilité.

Toutes deux renvoient aux conditions de travail et questionnent par conséquent l'ergonomie.

3.1.3.- Des questions à l'ergonomie et aux ergonomes

Prendre en compte et rendre compte des pénibilités au travail est à plusieurs titres compliqué :

a) prendre en compte les parcours professionnels nous confronte à des questions méthodologiques délicates : comment y accéder ? quels outils méthodologiques utiliser ? (un exemple est proposé dans le dernier exposé)

b) concevoir et promouvoir des conditions de travail moins pénibles et plus épanouissantes, certes, mais est-ce qu'on ne va pas se retrouver avec des salariés qui vont nous dire : « Vous voulez qu'on travaille plus longtemps et allonger notre vie professionnelle alors qu'on a d'autres souhaits » : comment répond-on à cela ? quelle(s) position(s) adopter ?

1. Intégration, dans un même modèle d'analyse, de toutes les caractéristiques identifiées précédemment : conditions de travail pénibles physiquement, reconnaissance du travail, sens du travail, perspective d'avenir, dimensions de santé.



c) est-ce que les régulations protectrices des plus âgés (e.g. les stratégies de préservation et de compensation dont font état de nombreuses études) ne risquent pas d'avoir des effets pervers, notamment en termes de fragilisation des plus jeunes ?

d) est-ce que les dimensions relatives au sens du travail et à la dynamique des personnes en fin de vie active ne renvoient pas à des choses qui sont hors champ du travail et supposent de prendre en compte l'articulation d'autres systèmes d'activités (cf. Curie) ? Comment faire avec cela ?

3.2.- Comment reconstruire des pénibilités passées ? (R. Villatte)

L'intervention, dont il rend compte ici, a été réalisée en collaboration avec M. Frachon (sociologue).

3.2.1.- Contexte de l'intervention

Il s'agit d'intervenir dans une entreprise de fabrication de moteurs d'avion, plus précisément dans un atelier d'usinage des « aubes » employant 250 salariés. La demande de l'entreprise n'est pas, au départ, explicitement ciblée sur la prise d'âge mais sur la recrudescence des TMS.

De nombreux salariés ont fait toute leur carrière dans l'entreprise, voire même, dans l'atelier étudié. L'entreprise a une forte présence syndicale et une forte habitude à « acheter la santé ». Elle a pu négocier un accord de départ anticipé en retraite en croisant un certain nombre de critères permettant de justifier d'une sortie précoce d'activité.

3.2.2.- Les critères actuels de départ anticipé

En plus des accords CATS, les partenaires sociaux de l'entreprise ont défini un certain nombre d'activités réputées pénibles, au moins pour l'exercice passé, qui combinent plusieurs critères de pénibilité, par exemple : les ambiances, la répétitivité, la manutention, les horaires de travail, une durée d'exposition minimale (5 ans minimum). Plus on va avoir de combinaison de critères et plus l'indicateur chiffré de pénibilité va augmenter. Cet indicateur va être multiplié par une valeur corrective qui dépend des modalités d'exposition.

Par exemples :

- en fonction du nombre de nuits travaillées, plus de 200 nuits par an ou au contraire travail en journée normale, on passe de la valeur 4 à 10.
- les critères de pénibilité pris en compte pour un chaudronnier ayant travaillé en 2x8 pendant 25 ans lui permettent de bénéficier de 12 mois de pré-retraite à 70% qu'il peut avancer aux 18 derniers mois d'activité.

Ces systèmes de gestion comptable de la pénibilité sont à la fois parfaits et très contestables parce que :

- ils sont largement tributaires du rapport de force qui s'installe entre les partenaires sociaux de l'entreprise ;
- ils sont peu compatibles avec le principe de mobilité des salariés ; si mobilité il y a, on peut arriver à des calculs qui, implicitement, valident le fait qu'être 10 ans en nuits fixes en tant que soudeur vaut 25 ans en 2x8 quand on est chaudronnier.

Sur ces questions d'équivalence d'un domaine d'activité à un autre, on voit bien la richesse de ces points de repère et la fragilité de certaines équations un peu difficiles à tenir. Par ailleurs, ces critères réfèrent à des professions qui ont eu un certain niveau d'exposition à des risques autrefois, mais qui, du fait des évolutions technologiques, ont pu disparaître. Ceci signifie que s'il faut comptabiliser les années d'exposition, il faudrait connaître la période de l'histoire de



l'entreprise durant laquelle elles se situent. Par exemple : être en nuits fixes aujourd'hui dans une chaufferie avec tableau de commandes en salle de contrôle, loin de l'exposition à la chaleur, c'est différent de ce qu'on faisait il y a 25 ans.

3.2.3.- Les questions de méthode

• La démarche générale d'intervention

Les problèmes de TMS se concentrent dans un atelier en particulier. Malgré l'action de prévention des TMS mise conjointement en place par la médecine du travail et d'autres acteurs de la santé, les cas de TMS augmentent dans cet atelier. D'où l'idée de mener de front et d'articuler un questionnaire INRS, « enrichi » sur les aspects facteurs psychosociaux des TMS et stress, et des observations rapides, c'est-à-dire des « tournées » d'1/4 d'heure par poste. En combinant les deux avec un comité de pilotage « musclé », l'objectif est de dire quelles sont les priorités qui méritent, pour les situations d'aujourd'hui, des études ergonomiques plus poussées et l'engagement dans la recherche de solutions.

L'exposé se centre sur la conception et les résultats obtenus avec le questionnaire.

• La conception du questionnaire

Dans sa version d'origine, le questionnaire INRS sur les TMS aborde le problème sous trois angles complémentaires : les facteurs psycho-sociaux, les aspects de stress et les questions de bio-mécanique.

Le grand problème de ce questionnaire c'est qu'il fait une hypothèse forte qui peut se résumer ainsi : « les TMS d'aujourd'hui sont liées aux conditions de travail d'aujourd'hui ». Or manifestement, avec une pyramide d'âges plutôt vieillissante, on peut émettre l'hypothèse que « les TMS d'aujourd'hui résultent aussi des conditions de travail passées ».

Ceci nous a conduit à enrichir le questionnaire INRS à partir de nouvelles questions rétrospectives.

Deux idées principales ont guidé la construction de ce questionnaire :

- séparer les expositions et les douleurs passées (avant 1 an) des expositions et douleurs actuelles, c'est-à-dire de l'année qui vient de passer ;
- saisir quelles ont été les marges de manœuvre : possibles et effectivement saisies par les salariés pour faire face aux TMS et aux douleurs corrélatives.

Cet outil est par ailleurs le fruit de la combinaison de différentes approches théoriques du travail et de la santé :

- l'approche ergonomique de la charge de travail, comme « état de fermeture de l'éventail des modes opératoires qui permettent une issue », développée par Daniellou (1986) et donc la prise en compte des stratégies disponibles pour l'opérateur ;
- l'approche cognitive du stress (Lazarus et Folkman, 1984) qui met accent sur le fait qu'il n'y a pas de « stresseurs » en soi, mais des représentations personnelles de ce qui est stressant et des ressources que l'on peut avoir pour y faire face ;
- l'approche psychologique des systèmes d'activités (Curie, 2000 ; Curie & Hajjar, 2000 ; Marquié et Curie, 1993) ; et l'approche en termes « d'emprises réciproques » (Gadbois, 1975 ; Poulmaire et Gadbois, 1998)
- l'approche sociologique des histoires de vie et du sens de la pathologie dans ces histoires (Dominicé, 1990 ; Pineau, 2002) ;



- l'approche développée en sociologie clinique des rapports entre itinéraires individuels, itinéraires d'ateliers et histoire sociale (de Gaulejac, 1999 ; Enriquez, 1992)

Nous avons aussi puisé dans un répertoire de « questions qui marchent », issues de notre pratique antérieure, puisqu'un des problèmes pour reconstruire l'activité d'exposition se situe autour du souvenir :

- des récits d'exposition aux risques professionnels tout au long de la vie (expériences syndicales française et italienne du Carnet d'Exposition aux Risques Professionnels)
- des récits d'événements de vie dont la méthodologie de recueil a été construite auprès des travailleurs sociaux avec S. Caroly (Villatte et Caroly, 1995). : « Lorsque vous avez changé de travail, est-ce que c'était plus physique qu'avant, plus mental, plus psychique ? ». Les salariés savent dire à ces moments de rupture si c'était + ou -. On peut ensuite retracer des itinéraires avec ces + et ces -, et montrer qu'il y a des intelligences et de la capacité différenciée de gestion d'itinéraire.
- l'expérience avec Ch. Gadbois (Gadbois et Villatte, 1998) sur les itinéraires de 3000 soignantes, du point de vue des changements d'horaires de travail.

La passation du questionnaire s'est faite de manière « accompagnée », par entretiens individuels de 2h à 3h30, car reconstruire l'activité d'exposition demande du temps.

Dans ce cadre, la description de chaque épisode de TMS consistait bien sûr à demander au salarié la localisation de son trouble (de la colonne vertébrale aux membres supérieurs classiques), sa date de première apparition, sa durée, la répétitivité de la douleur. Cette description amenait également le salarié à repérer quelles ont été les marges de manœuvre, en essayant de catégoriser selon ce que l'on a pu faire au niveau des soins (qui dépend des pathologies mais aussi de la façon dont on perçoit la douleur et des ressources du milieu) ou au niveau du travail (travailler plus cool, se faire aider, endurer, modifier ses gestes et postures, sa façon de faire, demander un aménagement de poste, changer de poste, jouer le rythme de travail).

3.2.4.- Traitement et lecture de quelques résultats

L'objectif opérationnel était d'extraire des résultats des signes avant-coureurs de TMS. Pour reprendre ce qu'un responsable de l'entreprise nous a dit : « Les accidents de travail, les soins, on savait. Il y en a, c'est dans les bilans annuels. Le questionnaire a permis de relever tout un tas de non-dits sur la souffrance actuelle et passée ; de la mettre en évidence, de mettre en évidence un certain nombre de stratégies ».

Quelques résultats :

a) En ce qui concerne la prise en compte de la douleur, la plupart des salariés disent :

- côté santé : souffrir en silence, pratiquer l'automédication et voir un médecin dans seulement 16% des cas.
- côté stratégies de régulation : endurer, modifier gestes et postures (toutes deux des régulations individuelles) ; les demandes d'aménagement de poste ou de changement de poste qui permettent de diagnostiquer dans quelle mesure l'entreprise offre des aménagements, ne sont jamais citées. On est donc dans un système d'entreprise plutôt rigide.

Ce constat nous incite à soulever un premier point : peut-on envisager la question des départs anticipés en fonction non seulement d'un itinéraire d'exposition, mais aussi en fonction d'un itinéraire où l'entreprise offre ou n'offre pas de possibilités de pallier et de répondre ?



b) Au niveau des indicateurs par exemple, on a une extrême dispersion du premier événement TMS dans l'entreprise, par contre, pour le deuxième et troisième on est autour de 5 ans sauf pour une ou deux personnes. On peut s'alerter sur le fait que les épisodes successifs se ressemblent d'une personne à l'autre.

Il faudrait alors approfondir les investigations pour savoir en quoi ces troubles commencent peut-être par le dos et puis s'étendent à d'autres membres...

Sur cette évolution des moyens et marges de manœuvre pour gérer le lien santé-travail, peut-on fonder une nouvelle éducation pour la santé également parce que c'est en lien ?

c) Au fil des épisodes de TMS, les problèmes de santé sont de plus en plus prégnants chez les salariés. La maîtrise de l'atelier est alors confrontée à des difficultés de fonctionnement. Par exemple, en 1996 on recensait 1,8 personnes ayant des problèmes de TMS, en 2003 ce chiffre monte à 6,14.

d) Enfin, l'histoire de l'atelier est aussi un élément déterminant. Le stress perçu par les salariés de cet atelier a probablement un lien avec des réaménagements de locaux survenus en 1996. Les opérateurs travaillaient auparavant dans 20000m² d'atelier réduit par la suite à 10000m², tout en ramenant en surface des machines bruyantes auparavant enterrées.

On travaillait ici sur un questionnement qui consistait à comprendre « comment l'entreprise peut se saisir d'indicateurs précoces de troubles de façon à ouvrir les marges de manœuvre dans les ateliers afin de rendre la gestion des événements TMS plus simple ».

Un outil aiderait probablement à tenir cet objectif. Le salarié noterait au fur et à mesure des données sur l'exposition réelle (comme il y a aujourd'hui un carnet de santé), éclairé par le CHS-CT, la médecine du travail, etc. Il s'agirait d'un carnet d'exposition aux risques tout au long de la vie professionnelle, ce qui faciliterait le travail de reconstruction des carrières. Aujourd'hui cet outil n'existe pas ; ce sera peut-être fait demain...

Références bibliographiques citées par R. Villatte

- Caroly, S., & Villatte, R. (1995). *Compétences, Risque d'usures et Usures : des itinéraires professionnels à gérer* (L'exemple de la Sauvegarde de l'Enfance de l'Isère), Rapport remis à la DRTEFP Rhône Alpes.
- Curie, J. (2000). *Travail, personnalisation, Changements sociaux*. Toulouse : Octarès.
- Curie, J., & Hajjar, V. (2000), Vie de travail, vie hors travail : la vie en temps partagé. In J. Curie (Ed), *Travail, personnalisation, Changements sociaux*, (pp. 213-232), Toulouse : Octarès.
- Daniellou, F. (1986). *L'opérateur, la vanne, l'écran*. Montrouge : ANACT.
- Dominicé, P. (1990). *L'histoire de vie comme processus de formation*. Paris : L'Harmattan.
- Enriquez, E. (1992). *L'organisation en analyse*. Paris : PUF.
- Gadbois, C. (1975). L'analyse des emprises réciproques de la vie de travail et de la vie hors travail. *Bulletin du CERP*, XXIII, 2, 117-151.
- Gadbois C., & Villatte, R. (1998). Le Travail Posté : Marchés d'horaires et temps des carrières. *Actes du XXXIII Congrès de la SELF*, (pp. 611-621), Paris, septembre.
- de Gaulejac, V. (1999). *L'histoire en héritage : roman familial et trajectoire sociale*. DDB
- Lazarus, R.S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New-York : Springer Pub Co.
- Marquié, H., & Curie, J. (1993). Nouvelles contributions à l'analyse des systèmes des activités. *Le Travail Humain*, 54, 4, 369-373
- Pineau, G. (2002). *Les histoires de vie*. Paris : PUF.
- Poulmaire, S., & Gadbois, C. (1998). Les effets combinés du travail posté : le cas des agents des douanes in Temps et Travail. *Actes du XXXIII congrès de la SELF* (pp. 187-197), Paris, septembre.
- Villatte, R., & Caroly, S. (1995). *Contribution de l'étude des âges et des itinéraires professionnels à la GPRH et à l'organisation du travail dans le secteur du Travail Social*. Contribution au Réseau des Associations Rhône-alpines du Travail Social.



Quelques références bibliographiques sur la question

Derriennic, F., Saurel-Cubizolles, M.J., Christine Monfort, C. (A paraître) Santé, conditions de travail et cessation d'activité des salariés âgés. *Travail et Emploi* n°96, octobre 2003.

Molinié, A.F. (2001). Parcours de travail et fins de vie active dans différentes générations. *Quatre Pages*, n°45, Centre d'Etudes de l'Emploi.

Document téléchargeable sur le site du CEE : <http://www.cee-recherche.fr>

Struillou, Y. (2003) Pénibilité et Retraite, *Rapport remis au Conseil d'Orientation des Retraites*, Avril 2003.

Document téléchargeable : <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-279.pdf>

Site du Conseil d'Orientation des Retraites : <http://www.cor-retraites.fr>

Volkoff, S. (2001) Les fins de vie active : questions pour l'ergonomie. *Actes du XXXVI congrès de la SELF « Les transformations du travail : enjeux pour l'ergonomie »*, Montréal, vol.1, 61-73.

Séminaire « Vieillesse – Travail » (2003) Conditions de travail, Santé et Aspirations à la retraite, 26/27/28 Mai 2003, CREAPT / EPHE : Paris

Document téléchargeable sur le site du CEE : <http://www.cee-recherche.fr>