



Pénibilité et Gestion des âges

La négociation sur l'emploi

12 mai 2009

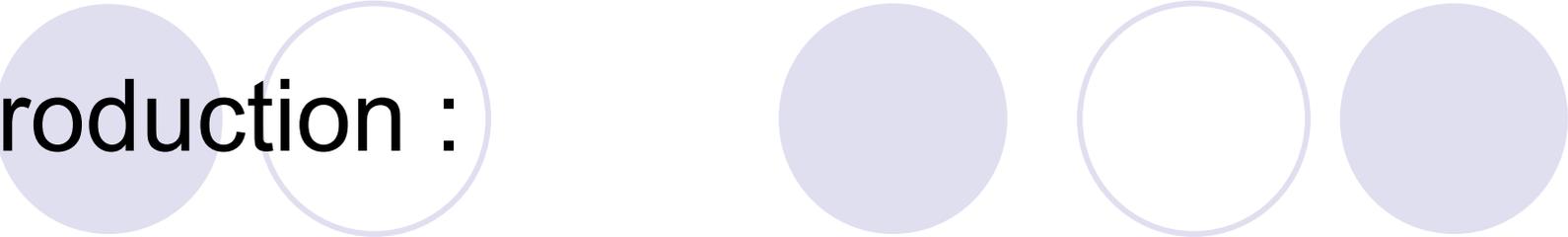
Elvis CORDIER, Chef de projet GDA,
ARACT Alsace



Fonds social européen

actal
Action pour les Conditions
de Travail en Alsace

Introduction :



- **La question de la pénibilité** du travail est de nouveau apparue dans le débat social à l'occasion des modifications législatives relatives au nombre d'années de cotisations pour pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein.
- En ce sens, les notions de **pénibilité et de gestion des âges** se trouvent déjà étroitement imbriquées.
- **La négociation** porte quant à elle sur la question de la cessation d'activité anticipée pour cause d'exercice d'activité professionnelle considérée comme pénible, selon des critères qui font l'objet de débats.

Introduction :

- Éléments contextuels :

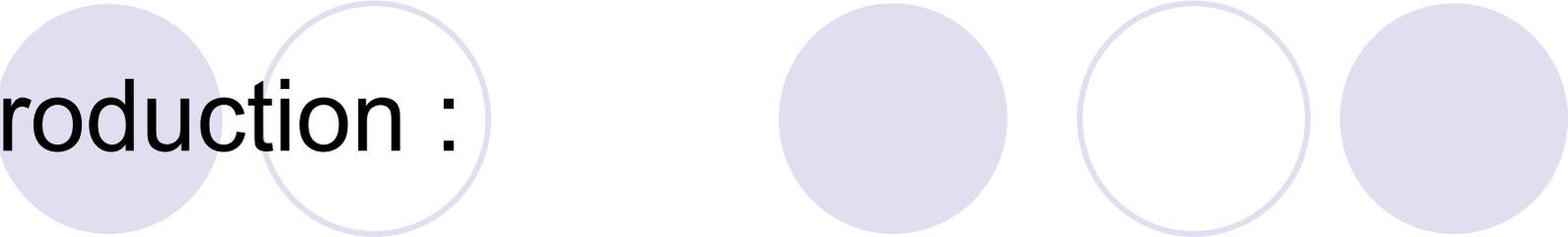
- **En France**, comme dans l'ensemble des pays européens : vieillissement de la population.
- **Dans l'UE**, fixation d'objectifs et des principes globaux pour adapter les systèmes de protection sociale et moderniser les marchés du travail (Stratégie de Lisbonne, notamment).

- Éléments clés :

- Croissance des taux d'emploi de l'ensemble de la population,
- Allongement progressif de l'âge effectif de départ en retraite
- **Augmentation du taux d'emploi de la population des 55-64 ans (décision du Sommet de Stockholm, 2001) : 50% à l'horizon 2010 (38,3% en 2007)**

Introduction :

- Quelques dates clés :
 - la loi du 21 août 2003 portant sur la réforme des retraites introduit:
 - le principe d'une négociation nationale interprofessionnelle sur la définition et la prise en compte de la pénibilité (art. 12) ;
 - en outre, elle précise que le bénéfice d'un départ anticipé en retraite sera réservé aux salariés dont l'activité présente notamment des caractéristiques spécifiques de pénibilité (art. 18).
 - Suites...
 - 16 juillet 2008 : échec des négociations.
 - LFSS 2009 : les entreprises et les établissements publics d'au moins 50 salariés doivent être couverts, à compter du 1er janvier 2010, par un accord d'entreprise ou de groupe, ou à défaut par un plan d'action en faveur de l'emploi des seniors, sous peine de payer une pénalité (Article 87). L'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité constitue l'un des six domaines d'action éligibles.



Introduction :

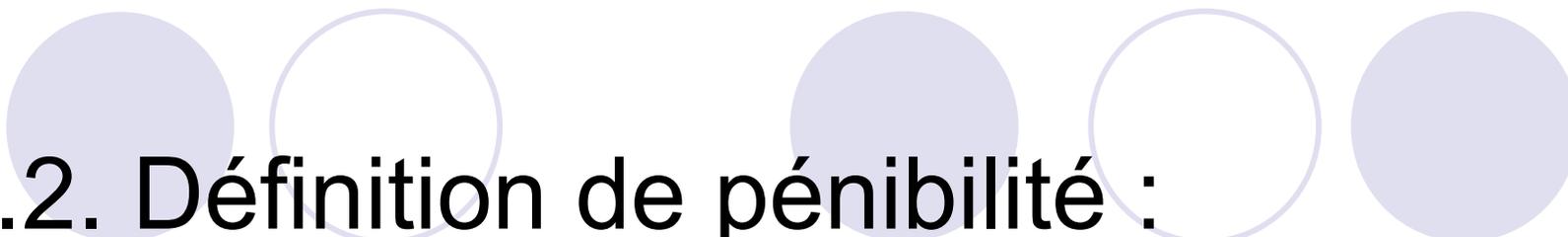
- Difficulté :

- La notion de pénibilité ne bénéficie pas d'un régime juridique établi et encore moins d'une définition admise en droit du travail



Définition de pénibilité :

- la notion de pénibilité est extrêmement complexe :
 - elle maille le subjectif avec l'objectif,
 - sa perception est variable d'une personne à une autre,
 - elle se conjugue au cours du temps avec d'autres facteurs,
 - les traces qu'elle peut laisser ne sont pas toujours visibles...



C4.2. Définition de pénibilité :

- Dans l'usage courant,
 - La pénibilité est une notion qui renvoie davantage à la façon - morale ou physique - dont le travail est éprouvé par celui qui le met en oeuvre.
- Confirmation étymologique :
 - Le terme « pénible » datant du XII^e siècle se rattache directement au champ sémantique de la peine, de ce qui se fait avec peine (dans les deux sens de souffrance physique, et d'affectation morale).



Définition de pénibilité :

- Dans la réforme des retraites,
 - le législateur a donné une perspective nouvelle à cette notion :
 - ***celle des effets durables de la peine sur les personnes ; les effets identifiables et objectivables des contraintes et astreintes sur la santé des opérateurs.***
 - ce sont ces effets qui pourraient justifier du bénéfice d'un départ anticipé en retraite.



Définition de pénibilité :

- Cette approche de la pénibilité :
 - Tente d'objectiver le concept
 - Mais constitue aussi une source majeure de complexification de la question.
- En effet, les liens entre la santé et le travail sont éminemment difficiles à appréhender, notamment à long terme :
 - de nombreux paramètres interagissent selon des modalités qui restent encore en grande partie à clarifier
 - Effets de seuils, effets différés, phénomènes de combinatoire, de cumul, de compensation, de récupération...



Définition de pénibilité :

- Le rapport « pénibilité et retraites », présenté par Yves Struillou au Conseil d'orientation des Retraites en avril 2003 suggère :
- que le ***lien entre pénibilité et retraite soit considéré partir de la question de l'impact des conditions de travail sur l'espérance de vie sans incapacité.***



Définition de pénibilité :

- Selon Yves Struillou, le critère de l'espérance de vie sans incapacité paraît à la fois cohérent et pertinent, mais ne doit pas être mal interprété.



Définition de pénibilité :

- Cohérent :
 - avec l'objectif poursuivi : compenser par un avantage relatif les effets, révélés ou potentiels, des formes de pénibilités les plus pénalisantes pour l'individu, qui réduisent de manière irréversible et grave sa capacité à mener une vie professionnelle et extraprofessionnelle normale ;
- Pertinent :
 - au regard des formes prises par la pénibilité aujourd'hui et de ses conséquences telles qu'elles apparaissent notamment à travers l'importance prise par les troubles musculo-squelettiques les plus pénalisants dans les maladies professionnelles reconnues ;



Définition de pénibilité :

- Toutefois :
 - ce critère ne doit pas être interprété comme niant l'existence des autres formes de pénibilité qui sont à l'origine des troubles infrapathologiques et la souffrance de ceux qui les subissent.
 - Néanmoins la réponse que constituerait un départ précoce pour ces types de pénibilité serait fondamentalement inappropriée
 - dès lors que ces troubles ne présentent pas un caractère irréversible
 - que l'objectif prioritaire doit être de prévenir leur évolution vers des pathologies par des actions portant sur les conditions de travail et la gestion des carrières.



Définition de pénibilité :

- Si l'on se réfère à cette définition, la pénibilité se trouve donc définie de manière assez précise :
 - ce sont les conditions de travail dont l'impact sur l'espérance de vie sans incapacité fait l'objet d'un certain consensus scientifique.



Définition de pénibilité :

- Les principales pénibilités retenues dans ce cadre sont :
 - les contraintes physiques et posturales (ex : manutention de charges lourdes, travail à la chaîne ou sous cadences imposées) ;
 - les contraintes d'horaires (travail de nuit ou en horaires alternants en cycles longs) ;
 - les expositions à des agents toxiques ou à des travaux dangereux.

Etude de cas...

- Concrètement :
 - Pour étayer cela, voyons trois cas tirés des travaux de Serge Volkoff, directeur du Groupement d'Intérêt Scientifique - Centre de Recherches et d'Etudes sur l'Age et les Populations au Travail.
 - Question : de quel type de pénibilité parlons nous ?

Concrètement...

Monsieur A. est fondeur, il travaille depuis de 30 ans sur un plancher de coulée dans la sidérurgie.

○ **Caractéristiques objectives :**

- horaires alternants, avec travail de nuit, puisque le haut-fourneau fonctionne en continu.
- efforts physiques et postures contraignantes car après chaque coulée, il remet en état les rigoles où s'est déversée la fonte, il opère en force, avec des pelles, des barres à mine, des marteaux piqueurs, dans une chaleur parfois étouffante.
- Le processus de fusion est à l'origine d'émanations multiples, dont certaines sont toxiques.

● **Eléments subjectifs :**

- D'un autre côté, la camaraderie, la culture de métier, amènent Monsieur A à porter sur sa vie de travail un jugement qui n'est pas négatif.

● **Travail pénible ?**

- Il est quinquagénaire, il a la chance d'être plutôt en bonne forme, malgré quelques douleurs articulaires.
- Son travail l'expose fortement et constamment à des facteurs de risque, dont plusieurs, on le sait, feront sentir leurs effets à long terme, peut-être après la retraite, réduisant sa longévité ou compromettant sa qualité de vie au grand âge.



Concrètement...

Madame B est cuisinière, dans la restauration collective depuis 25 ans

○ **Caractéristiques objectives :**

- Elle dispose d'un savoir-faire précieux, sur les recettes de cuisine, sur l'organisation des préparatifs de repas
- Certaines tâches nécessitent des efforts physiques : déplacer une grosse marmite, la soulever pour déverser son contenu
- Ses jeunes collègues, moins compétents, tirent parti de ses conseils, et « en échange » lui viennent en aide en la soulageant des tâches les plus dures
- Cette entraide se réalise au fil du travail, sans être spécialement programmée, ni même réclamée ouvertement.

● **Eléments subjectifs :**

- Pour des raisons multiples, ses épaules et ses vertèbres sont douloureuses.



● **Travail pénible ?**

- La coopération intergénérationnelle limite la pénibilité ressentie, encore faut-il que la pression du temps ne soit pas trop forte, que les effectifs soient suffisants, que les collègues soient eux-mêmes en bonne santé.
- Si ces conditions ne sont pas réunies, madame B. va se trouver en grande difficulté, dans une situation de travail qui tolérera mal ses déficiences de santé. Une situation, dès lors, « pénible » pour elle.

Concrètement...

Madame C. est technicienne dans un organisme de versement de prestations sociales depuis 18 ans.

○ **Caractéristiques objectives :**

- horaires sont diurnes et réguliers
- absence de nuisances sonores, chimiques ou biologiques
- absence de tâches physiquement exigeantes
- travail répétitif sur écran
- pression temporelle accentuée au fil du temps
- ses missions se sont diversifiées, la population des usagers s'est renouvelée - avec beaucoup de situations de détresse matérielle
- Les effectifs dans l'organisme tendent à diminuer.

● **Eléments subjectifs :**

- Douleurs cervicales



Illustration by Chris Gash

● **Travail pénible ?**

- Un outillage informatique bien pensé lui serait indispensable. La conception des logiciels est menée sans prêter attention aux subtiles stratégies de travail, qu'elle s'est forgées au fil de son expérience.
- Elle est donc souvent en difficulté, moins à l'aise avec les usagers, insatisfaite des résultats de son propre travail, déçue de voir que les décideurs ont fait peu cas de son activité réelle, inquiète dans la perspective de nouveaux changements, froissée d'entendre qu'on impute ses déboires à son âge et à une supposée résistance au changement.
- Elle vit, désormais, son travail comme pénible.

Concrètement...

- Ces trois exemples montrent :
 - la « pénibilité » se rencontre dans des milieux professionnels divers.
 - Ils illustrent la diversité des modèles, des acceptations possibles pour cette notion.
 - La « pénibilité » a plusieurs facettes, qui ne renvoient
 - ni aux mêmes schémas explicatifs,
 - ni aux mêmes registres de connaissance,
 - ni aux mêmes perspectives d'action ou de compensation

Concrètement...

Monsieur A :

Contraintes et nuisances rencontrées tout au long de sa vie professionnelle, et qui peuvent avoir des effets à long terme.

Apports évidents de l'épidémiologie professionnelle qui établit des liens statistiques entre les expositions professionnelles et l'espérance de vie en bonne santé, donc la durée et la qualité de la retraite

Le terme de pénibilité ici, est usuel, mais cet usage n'est pas sans écueil. Une partie des nuisances mises en cause, notamment l'exposition aux toxiques, peut ne pas être vécue comme pénible par le salarié exposé, qui parfois même ignore le risque qu'il encourt.

● Madame B :

● Travail pénible parce que difficile à supporter si l'on a une santé déficiente.

● On oublie parfois que la santé parfaite, l'absence totale de maladies, de troubles ou d'incapacité, est une exception. Ces troubles sont parfois provoqués ou renforcés par le travail, actuel et/ou passé, auquel cas on retrouve l'approche présente sur les risques d'usure.

● A l'inverse, des conditions de travail bien adaptées ont un effet protecteur.

● Ces troubles de santé peuvent constituer une gêne dans le travail, ce qui constitue une deuxième facette de la pénibilité

● Madame C :

● Transformation des techniques de travail, des objectifs et de l'organisation sans tenir compte du passé professionnel des salariés.

● Conséquences :

- Sentiment de mal faire son travail
- Manque de reconnaissance
- Isolement

○ Ce travail « lassant » et décevant devient ainsi pénible dans une troisième acception.

○ Répondre à ce mal-être par des droits au départ précoce comporterait un piège : opter pour la sélection des personnes plutôt que pour l'amélioration de la qualité de vie au travail

Pistes d'actions...

