

Réforme des retraites et pénibilité : il faut agir sur la conception du travail

Une prise en compte de la pénibilité est indispensable pour fixer un âge de départ juste et équitable, estime un collectif de quatre ergonomes, qui appelle à une « politique incitative pour un travail soutenable »

Équipé d'un *voice-picking* donneur d'ordres [système permettant la préparation de commandes guidée par reconnaissance vocale], ce travailleur d'un entrepôt, ouvrier des temps modernes, soulève huit tonnes par jour. Ce n'est pas assez. Son mal de dos ne cède pas, il doit quitter son emploi. Cette caissière, elle, ne soulève « que » cinq tonnes par jour en horaires coupés, à un rythme effréné et en souriant : c'est la règle. Lui est cadre. Il travaille tard le soir, la nuit, les fins de semaine, cherchant à faire correspondre les indicateurs de performance et les résultats de ses équipes. Ça ne colle pas toujours, il ne dort plus, le corps lâche, c'est le burn-out. Pour cette aide-soignante en gérontologie, transmettre son métier aux nouvelles devient insoutenable, sauf à transmettre du sale boulot. Pas assez de temps, pas assez d'effectifs.

Du misérabilisme ? Non, le quotidien d'un grand nombre d'actifs. Une réforme des retraites sans prendre en compte les réalités du travail, sans politique incitative pour un travail soutenable ne peut être juste et équitable. Un travail soutenable, c'est un travail qui n'expose pas à des nuisances, ne crée pas de pathologies persistantes, n'évince ni les plus

vieux, ni les plus jeunes, ni ceux ayant des problèmes de santé. Un travail qui repose sur la confiance dans l'intelligence de celles et ceux qui le font. Un travail soutenable, c'est aussi celui qui assure les conditions d'un parcours professionnel durable, qui produit de la valeur économique et sociale, en plus d'en avoir aux yeux de ceux qui le font. Le chantier est certes audacieux, mais pas hors de portée.

Le taux de chômage des plus de 50 ans a triplé entre 2008 et 2019 et parmi les 60-64 ans, ceux qui perçoivent l'allocation adulte handicapé ont augmenté de 192 % depuis 2010 ; selon la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère du travail, 40 % des personnes interrogées disent ne pas se sentir capables de faire le même travail jusqu'à 60 ans ou jusqu'à l'âge de la retraite. La probabilité de mourir avant 60 ans chez les hommes ouvriers est deux fois plus élevée que chez les hommes cadres (13 % contre 6 %). L'espérance de vie sans incapacité entérine ces inégalités.

Agir sur les causes de ces injustices sociales, c'est agir sur la conception du travail, ce que

défend l'ergonomie. Notre pays est doté d'organismes publics, d'acteurs de la prévention, de chercheurs en santé au travail, détenteurs de connaissances et de méthodes, qui ne demandent qu'à être pris au sérieux. Se priver de leurs éclairages, au-delà des apports essentiels des enquêtes nationales de la Dares, et de l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses) paraît surréaliste.

Organiser la prévention

Deux horizons se dessinent alors. A court terme : la prise en compte indispensable de la pénibilité dans la réforme des retraites pour fixer un âge de départ juste et équitable. D'un point de vue épidémiologique, nous connaissons déjà les facteurs de risque et leurs conséquences, et l'employeur a, par ailleurs, l'obligation de les évaluer, en vue de protéger la santé physique et mentale des travailleurs. A moyen et long terme : la mise en œuvre de pratiques de prévention de la pénibilité qui passe nécessairement par une nouvelle conception du travail.

Du point de vue de la méthode, plutôt que de produire des dispositifs réglementaires descendants, élaborés de façon déconnectée des réalités locales, le principe d'interventions et d'expérimentations sociales pour les branches professionnelles concernées par la pénibilité est un levier d'action à encourager. Ce niveau de négociation intermédiaire permet de mobiliser les acteurs concernés aux niveaux des entreprises, des institutions de prévention, des communautés de chercheurs et de praticiens, etc. Ce travail en pluridisciplinarité permet d'identifier les formes de pénibilité, qu'elle soit physique ou psychique, vécue par les travailleurs. Certains ne réduisent pas l'espérance de vie mais déterminent le fait de tenir jusqu'à l'âge de la

retraite. Il s'agit alors de les reconnaître dans les droits à la retraite, mais aussi et surtout en vue d'agir sur la conception d'un travail décent et soutenable tout au long de la vie.

Si la suppression à la source des facteurs de pénibilité, tel le travail de nuit, n'est pas envisageable dans nombre de situations, d'autres pistes peuvent être négociées au plus près des spécificités des secteurs d'activités : améliorer les conditions de travail durant les postes, limiter les expositions trop longues de l'échelle de la journée à celle de la vie, repenser les parcours professionnels, etc. Les retours d'expérience de ces actions concertées permettraient d'alimenter l'élaboration de textes réglementaires et de modalités d'accompagnement des branches professionnelles.

Quoi qu'il en soit, il n'est plus temps de renvoyer dos à dos la question économique et la question politique. Nous avons tous à gagner à enrayer la pénibilité en déployant des politiques incitatives de prévention efficaces : l'Etat, les branches professionnelles, l'entreprise et les salariés à l'œuvre. Pour l'entreprise, éradiquer les conditions de travail délétères, c'est accroître ses chances de voir diminuer les coûts liés aux accidents du travail et aux maladies professionnelles. Cette vigilance s'applique aussi aux nouvelles formes d'organisation et de transformation numérique du travail et de l'emploi. C'est aussi renforcer son image sociale, faire preuve, au-delà des intentions affichées, d'une responsabilité sociale en inscrivant concrètement dans sa raison d'être le rôle citoyen de l'entreprise. Pour l'Etat, c'est accroître l'employabilité tout au long de la vie des salariés, améliorer la situation de l'emploi. C'est aussi engager des mesures qui, au-delà d'être favorables à la santé au travail, servent plus généralement la santé publique.

Ce n'est pas en refusant de nommer le réel qu'il disparaît, c'est en l'affrontant sans détour : réparer, compenser et prévenir par la conception d'un travail digne et respectueux. L'ergonomie défend qu'un travail soutenable, c'est avant tout un travail humain. ■



LA PROBABILITÉ DE MOURIR AVANT 60 ANS CHEZ LES HOMMES OUVRIERS EST DEUX FOIS PLUS ÉLEVÉE QUE CHEZ LES HOMMES CADRES

Béatrice Barthe, maîtresse de conférences en ergonomie, université Toulouse-II, présidente de la Société d'ergonomie de langue française ; **Alain Garrigou**, professeur d'ergonomie, université de Bordeaux et Inserm, président du Collège des enseignants-chercheurs en ergonomie ; **Corinne Gaudart**, ergonome, directrice de recherche au CNRS, codirectrice du laboratoire LISE ; **Sophie Prunier-Poulmaire**, maîtresse de conférences en ergonomie, vice-présidente de l'université Paris-Nanterre

Francis Marion On ne peut faire l'économie d'évaluer tant l'usure physique que la fatigue psychologique

La pénibilité n'est pas l'apanage des activités physiquement lourdes, estime le médecin généraliste, prônant des aménagements des fins de carrière

Devoir travailler plus longtemps, ce consensus s'installe progressivement dans les esprits. Toutefois, les statistiques sur l'allongement de la durée de la vie réveillent une anxiété justifiée sur la qualité de l'existence après l'interruption professionnelle. Vieillir, d'accord, mais pour combien de temps en bonne santé ? De ce fait, la peur de reculer l'âge de la retraite vient questionner profondément notre société.

La pénibilité n'est pas seulement l'apanage des activités physiquement difficiles. Certaines activités épuisent psychologiquement et socialement. La pénibilité ne concerne pas seulement ceux qui ne font pas du travail de bureau ou ceux qui n'ont pas d'horaires inhumains. Elle est le lot de tout un chacun, car il s'agit d'un ressenti individuel étroite-

ment lié aux exigences entrepreneuriales ou institutionnelles.

On sait que, passé la cinquantaine, les perspectives de changer de métier ou de trouver une nouvelle activité sont improbables. Subir et tenir toujours reste la seule solution en attendant que



ON PEUT IMAGINER QUE LA MÉDECINE DU TRAVAIL PUISSE METTRE EN PLACE UNE SORTIE DE « BILAN DES 50 ANS »

les droits à la retraite se consolident. Dans mon métier de médecin, j'ai souvent constaté que nombre de personnes ne sont pas tellement fatiguées par leur profession, mais plutôt par les conditions liées aux difficultés d'une fin de carrière devenant de plus en plus épuisante. Qu'il s'agisse de l'usure physique, bien sûr, mais aussi de la non-reconnaissance de l'âge dans des métiers sous tension, des exigences institutionnelles qui ne s'adoucissent guère, du rendement, de la pression continue, de la disqualification liée à la fatigue générale.

On gagnerait sûrement en humanisation des fins de carrière si, arrivés à un certain âge, les salariés se voyaient proposer des missions plus légères, des objectifs moins contraignants. Si on leur permettait de moins monter sur les échafaudages, d'aménager

leurs horaires, de modifier leur poste en les accompagnant si nécessaire par des formations complémentaires. On pourrait accepter qu'ils développent d'autres types de compétences en consacrant, par exemple, plus de temps à former les apprentis, et en faisant profiter de leur expérience les nouvelles générations. L'entreprise n'aurait sans doute pas à y perdre, en définitive, car elle rentabiliserait davantage le capital et le savoir-faire associés aux compétences acquises par ses agents vieillissants.

La retraite se préparerait ainsi progressivement dans le respect des aînés, et il y a fort à parier qu'ils envisageraient alors plus aisément de prolonger leur vie professionnelle. Sans offrir une perspective d'un changement des conditions concrètes du travail, le management dit « mo-

derne » emprisonne nombre de contemporains dans une spirale négative qui ne laisse pas d'autre horizon que le désir de stopper net et d'arrêter avant de s'écrouler ou de tomber malade.

Valoriser la médecine du travail Lorsque la fatigue chronique s'installe, beaucoup deviennent des intermittents de l'arrêt maladie pour pouvoir garder leur souffle. C'est alors la collectivité qui finance le manque d'adaptation des employeurs. On peut imaginer que la médecine du travail – qu'il faudrait renforcer dans les PME – puisse mettre en place une sorte de « bilan des 50 ans » visant à évaluer la fatigue professionnelle. En concertation avec les directions des ressources humaines, cela pourrait déboucher sur l'aménagement d'un plan de fin de carrière adapté aux vérita-

bles ressources des salariés, bénéfique également pour l'entreprise. Il s'agirait aussi d'une valorisation de la médecine du travail qui ferait ainsi véritablement œuvre de prévention.

Le débat sur la pénibilité ne peut faire l'économie d'évaluer tant la fatigue psychologique que l'usure physique. Reste aux économistes à calculer comment la diminution d'une certaine productivité pourrait se faire, tout en gardant un niveau correct du montant final des pensions de retraite. Une société développée doit bien cela à ceux et celles qui font sa richesse. ■

Francis Marion est médecin généraliste à Grenoble (Isère)