



UNION EUROPEENNE  
Fonds social européen

# **JOURNEE D'ETUDE DU GERRA**

## **LA PENIBILITE AU TRAVAIL**

**7 DECEMBRE 2007**

**LYON**

**« LA GESTION SOCIALE DE LA PENIBILITE »**

**Céline Roux**

**Chargée de Mission, ANACT**

## Contexte du propos

Comme l'ensemble des pays européens, la France voit sa population vieillir. Dans ce contexte, les pays de l'Union Européenne se sont fixé des objectifs devant leur permettre d'adapter leur système de protection sociale et de moderniser le marché de travail. Outre la croissance des taux d'emploi de l'ensemble de la population, ces objectifs portent aussi sur l'allongement progressif de l'âge effectif de départ en retraite et sur l'augmentation du taux d'emploi<sup>1</sup> de la population des 55-64 ans. D'ici 2010, l'âge effectif de départ en retraite doit avoir augmenté de 5 ans et le taux d'emploi des plus de 55 ans doit atteindre 50%. C'est dans cet esprit que l'Etat met en place plusieurs dispositifs destinés à permettre le maintien en activité des salariés âgés

Ainsi, la loi sur la réforme des retraites du 21 août 2003 engageait les partenaires sociaux, dans un délai de 3 ans, à une négociation interprofessionnelle sur la définition et la prise en compte de la pénibilité. À l'issue de cette négociation, les organisations professionnelles et syndicales doivent ensuite se réunir au moins une fois tous les trois ans pour négocier sur les conditions de travail et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des salariés âgés et sur la prise en compte de la pénibilité du travail.

## Les points abordés

À la demande du GERRA, nous vous proposons de revenir sur le processus des négociations engagées depuis 2003 et de faire un point d'étape à ce jour. Nous tenons à préciser que le parti pris par l'auteur pour rédiger le propos qui va suivre n'a pas été de dresser un panorama des différents points de vue de chacun des partenaires sociaux. Vous ne trouverez donc pas dans cet écrit l'ensemble des positions de chacune des organisations sur les différents sujets abordés. Nous vous proposons davantage d'éclairer les principaux points de divergence ou de convergence apparus lors des négociations grâce à une analyse des informations dont nous disposons à ce jour. Ces informations sont de deux ordres : les traces écrites (internet, presse des organisations...), mais aussi celles issues de notre participation au groupe de travail inter administratif mené par l'IGAS<sup>2</sup>.

Après avoir dressé un bref état des lieux des négociations engagées, nous reviendrons sur les définitions de la pénibilité et les points d'accords ou de divergence des partenaires sociaux pour ensuite faire le lien avec nos préoccupations en matière de prévention de l'usure professionnelle et d'amélioration des conditions de travail.

---

1 Le taux d'activité est le rapport entre la population active et la population totale de même sexe et de même âge. Le taux d'emploi est le rapport entre la population active ayant un emploi et la population totale de même sexe et de même âge.

2 Afin de favoriser la poursuite de la négociation interprofessionnelle, les ministres de l'emploi, du travail et de l'insertion professionnelle des jeunes et le ministre de la santé et des solidarités ont proposé par lettre du 29 janvier 2007 à chaque organisation négociatrice de mettre à disposition une offre d'expertise technique sous la forme d'un groupe de travail inter administratif qu'il a demandé à l'IGAS de présider. Ce groupe s'est réuni de mars à juin 2007 autour de 4 objets de travail :

- une définition opérationnelle de la pénibilité au travail et des critères de sa prise en compte
- la prévention de ses conséquences
- la compensation / réparation de l'usure professionnelle ; les publics concernés
- le financement des dispositifs de compensation / réparation.

Les différentes organisations ont eu aussi la possibilité d'effectuer des demandes complémentaires auprès de l'IGAS. Sur chacun de ces thèmes, le groupe a établi un état des lieux des connaissances, porté un diagnostic sur les points de blocage ou les difficultés rencontrées, et proposé des pistes ou des approches susceptibles de les dépasser. L'IGAS a ensuite transmis aux partenaires sociaux les résultats de ces travaux.

## La négociation - Aujourd'hui, où en est-on ?

Débutée en 2005, la négociation sur la pénibilité peut être considérée comme une négociation difficile. Étalées sur quasiment trois ans, une douzaine de réunions de négociations se sont tenues sans qu'un large consensus émerge à ce jour (voir encadré).

### Principales étapes de la négociation

Nous n'allons pas dans cet article retracer l'ensemble des éléments débattus dans ces lieux, cependant, il convient de relever quelques étapes ayant marqué le processus.

*11 février 2005* : La délégation patronale (CGPME, MEDEF, UPA) et les cinq confédérations syndicales (CGT, CGT-FO, CFDT, CFTC, CFE-CGC) conviennent d'un calendrier et d'une méthode de travail pour les 4 négociations considérées comme prioritaires : pénibilité au travail, emploi des seniors, convention de reclassement personnalisée (CRP), télétravail.

*23 février 2005*. Première rencontre des négociateurs sur la pénibilité  
Les objets de discussion et de débats vont dès lors porter à la fois sur la définition de la pénibilité, la réparation et le financement des dispositifs.

*27 septembre 2005* : 4<sup>ème</sup> séance de négociation. La délégation patronale ouvre la porte à une discussion sur la réparation de la pénibilité.

*2 novembre 2005* : 5<sup>ème</sup> séance de négociation. Mise en place en place un groupe de travail paritaire consacré à la réparation de la pénibilité sous les angles de la faisabilité et des financements dédiés. Il est chargé de réaliser :

- Un bilan des dispositifs existants au regard de la pénibilité et des moyens qu'ils mobilisent suivant leur provenance (CATS, CATAA,...)
- Une étude des possibilités de réaménagement de ces dispositifs et de leurs financements
- Un examen de toute autre proposition prenant en compte la pénibilité.

*31 janvier 2006* : 7<sup>ème</sup> séance de négociation. Si les débats de la 6<sup>ème</sup> séance ont porté principalement sur la prévention, la 7<sup>ème</sup> est tournée vers les résultats des travaux du groupe de travail (bilans et comparatif des dispositifs existants). À cette date, il est envisagé de clore les négociations par un accord le 2 mai 2006.

*2 mai 2006* : report de la 9<sup>ème</sup> séance de négociation. La délégation patronale évoque « le retard de certaines études demandées par les partenaires sociaux à certains organismes » rendant difficile la poursuite des négociations.

*Janvier 2007* : proposition faite aux partenaires sociaux par les Ministres en charge de l'Emploi et du Travail et de la Santé d'un soutien technique grâce à la mise à disposition d'un groupe de travail inter administratif conduit par l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS).

*5 juin 2007* : réunion paritaire. Annonce du MEDEF qui se dit « prêt à envisager un dispositif de cessation anticipée d'activité cofinancé par les employeurs ».

*Octobre 2007* : la réunion prévue le 22 octobre 2007 a été annulée, sur demande du Medef, en raison du changement du chef de file de la délégation patronale. Le 29 octobre est nommé François-Xavier Clédat, président de Spie Batignolles pour succéder à Denis-Gautier Sauvagnac.

En dehors des enjeux qui sous-tendent cette négociation la notion de pénibilité en soi, n'est pas un objet simple à cerner.

Si communément 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 œuvre, dans le cadre des négociations, le parti a été pris de définir la pénibilité relativement à ses effets « durables » sur la santé de l'acteur. Autrement dit, dans un cas, on se situe plutôt dans une relation du type « contrainte – astreinte » qui nous oblige à prendre en compte le ressenti, le vécu, les impacts des différentes contraintes sur la façon de faire de l'opérateur et dans le second cas on est davantage sur les traces repérables de ces astreintes sur la santé des opérateurs. Quel que soit le point de vue choisi, définir la pénibilité est une tâche ardue. De plus, chercher à la définir en rapport à l'usure professionnelle n'est pas pour ajouter de la clarté dans les débats. En effet, l'usure professionnelle est elle-même une notion floue qui semble ne pas avoir de statut conceptuel dans aucune des sciences humaines et sociales. Toute la difficulté pour cette négociation est alors d'aboutir à une définition claire, précise et univoque alors que la notion de pénibilité ne « bénéficie pas d'un régime juridique établi et encore moins d'une définition admise en droit du travail<sup>3</sup> ». Ainsi, les négociateurs vont se heurter à la fois au besoin de définir la pénibilité, mais aussi à celui de cerner la notion d'usure professionnelle et de clarifier les critères pour son objectivation. Ces questions n'ont par ailleurs ni les mêmes périmètres, ni les mêmes enjeux selon que l'on se place dans une logique de prévention ou bien de compensation. Les propos qui vont suivre s'attacheront à montrer que ces deux logiques conduisent les différents acteurs qu'ils soient de la prévention ou de la négociation à devoir continuellement faire bouger les cadres de ces notions en fonction de leurs enjeux respectifs.

Dans son rapport, document de référence pour une partie de négociateurs, Yves Struillou<sup>4</sup> propose un critère permettant de cerner le périmètre de la négociation.

*« Le critère tiré de l'espérance de vie sans incapacité paraît à la fois cohérent et pertinent, mais ne doit pas être mal interprété :*

- *il est cohérent avec l'objectif poursuivi si on se fixe comme but de 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 ;*
- *il est 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 ;*
- *toutefois ce critère ne doit pas être interprété comme niant l'existence des autres formes de pénibilité qui sont à l'origine des troubles infra pathologiques et la souffrance de ceux qui les subissent. Cependant la réponse que constituerait un départ précoce pour ces types de pénibilité serait fondamentalement injustifiée et inappropriée dès lors que ces troubles ne présentent pas un caractère irréversible et 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. »*

---

<sup>3</sup> Héas F. « La définition juridique de la pénibilité au travail », in Travail et Emploi n°104, octobre - décembre 2005.

<sup>4</sup> Struillou Y., « Pénibilité et retraite », Rapport remis au Conseil d'orientation des retraites, avril 2003

Ainsi, si on admet habituellement que la notion de pénibilité englobe à la fois une composante objectivable et une composante plus subjective (perception qu'ont les intéressés de la pénibilité de leur travail), lorsque les débats se posent dans un objectif de compensation de ses effets, alors l'objectivation devient un élément central de discussion.

La première divergence observée lors de la négociation des partenaires sociaux porte sur le **périmètre de cette définition**. En effet, selon les points de vue, seules trois catégories de facteurs de pénibilité peuvent, dans leur principe, être identifiées objectivement. Ces 3 catégories sont : les efforts physiques marqués, un environnement agressif et certains rythmes de travail. Dans ce cas, les facteurs de pénibilité répondent à la fois au critère de l'objectivation, mais renvoient aussi à la notion d'irréversibilité de leurs effets. On est bien toujours dans l'acceptation de la définition proposée par Y. Struillou.

Ces 3 catégories ont été considérées comme trop imprécises par une partie des négociateurs et trop restreintes par d'autres. Telles que formulées, englobent-elles des facteurs comme les postures difficiles, la station debout prolongée, le port de charges lourdes, les tâches répétitives, le travail à la chaîne, la variation des horaires... ?

Ainsi, la CGE-CGC souhaite que soient instaurés des critères et des indicateurs précis tant sur le plan d'une pénibilité physique que morale et psychique. Elle souhaite donc voir pris en considération des « travaux s'exerçant sous pressions psychologiques et qui créent le stress (flux tendu, objectifs irréalistes, incertitude de carrière, contact permanent et direct avec le « client », intensification du travail et pratiques en matière de flexibilité de l'emploi, management intrusif dans la personnalité,...)<sup>5</sup> ».

Du point de vue de la CFDT, ce qui va permettre de discriminer les différents facteurs à prendre en considération et donc cerner le périmètre de la définition, c'est le caractère réversible ou non des effets de la pénibilité et leurs moyens de prévention. « *Nous souhaitons distinguer la question de la pénibilité de celle du mal-être au travail qui existe de façon diffuse, sinon on ne traitera pas de l'usure au travail en embrassant trop largement toutes les questions du travail. Le mal-être appelle traitement par ailleurs, en améliorant les relations de travail par davantage de dialogue. Pour nous, pénibilité veut dire souffrance engendrée par le geste professionnel, matériel ou immatériel, ce qui implique d'en repérer la réalité. Certains aspects de la pénibilité au travail sont réversibles, d'autres pas, entraînant des dégâts irréversibles, une usure prématurée. Les écarts d'espérance de vie en bonne santé sont un repère important<sup>6</sup> »*

Le deuxième objet de désaccord entre les organisations négociatrices concerne le **périmètre de la population concernée**. En effet, les critères proposés par le rapport Struillou, document sur lequel se base une partie des négociateurs, sont construits dans une logique de compensation de la pénibilité, c'est-à-dire de dédommagement des salariés qui ont été exposés lors de leur parcours professionnel à des facteurs de pénibilité pouvant conduire à une usure professionnelle. On est alors dans un raisonnement sur les risques (atteintes éventuelles) et la probabilité de survenue de pathologies. Les exemples développés par le rédacteur pour argumenter ce raisonnement concernent les risques à effets différés ou encore la notion de morbidité. La compensation serait alors l'expression d'une justice sociale qui indemniserait le fait d'avoir été exposé à des situations pénibles pouvant avoir un impact « grave et irréversible » sur la santé ; cet impact pouvant se déclarer ou non et ce avant l'âge de la retraite ou après.

---

<sup>5</sup> [www.cfecgc.org](http://www.cfecgc.org) - Pénibilité : les demandes CFE-CGC

<sup>6</sup> Point de vue de la CFDT, in « *Pénibilité – Les positions des partenaires sociaux* », Etudes et Documents, éditions ANACT, avril 2004.

Les indicateurs retenus pour définir les branches ou métiers qui peuvent être considérés comme pénibles sont alors :

- les travaux dits pénibles : pour définir ces travaux, il est proposé de considérer la nature des travaux (usage d'armes ou d'explosif, travaux en hauteur, par exemple), mais aussi les statistiques sur les maladies professionnelles et les accidents du travail. Certains métiers peuvent être cités en exemple : couvreur, charpentier, convoyeur de fonds...
- les travaux avec expositions aux substances dangereuses : l'exemple de l'amiante...
- il est aussi préconisé dans le rapport Struillou d'ouvrir le bénéfice d'une cessation anticipée d'activité aux salariés victimes d'une pathologie professionnelle handicapante même sans exposition à une pénibilité répondant aux critères précédemment cités.

La population concernée se rapporte alors au métier ou à la branche dont les tâches exposent à ces facteurs d'usure.

A cette logique de compensation, s'oppose celle de la réparation de l'usure. Dans ce cadre, la population concernée est celle qui a « réellement » développé des pathologies en lien avec l'exercice professionnel. Nous sommes alors dans des situations de risque avéré et non plus de probabilité. L'exposition à ces conditions de travail pénibles ne serait plus alors à prouver par l'appartenance à une branche ou l'exercice d'un métier, mais elle serait établie, par exemple, grâce à un dossier soumis à validation d'une commission composée de partenaires sociaux et de médecins. Cependant cette logique de réparation donnant droit à un départ anticipé vient alors se confronter à d'autres systèmes de réparation tels que ceux concernant l'invalidité ou les accidents et maladies professionnelles. Se pose alors la question de la double réparation potentielle du préjudice subi. C'est pourquoi, dans cette logique, il est proposé que si la validation se fait par la commission, elle soit exclusive de toute démarche de reconnaissance de l'inaptitude au travail.

Nous voyons bien au travers de ces deux logiques que le périmètre de la population concernée par les mesures de dédommagement diffère sensiblement, mais également que selon le raisonnement, cela influe aussi sur la définition même de la pénibilité.

En début d'année 2007, un groupe de travail inter-administratif a été mis à disposition des partenaires sociaux par les ministres de l'Emploi et de la Santé, pour leur apporter un soutien technique dans le cadre des négociations sur la pénibilité. Ce groupe s'est réuni 4 fois sous la conduite de l'IGAS d'avril à juin 2007. Destiné à répondre aux demandes de compléments d'information émises par les différentes parties prenantes, ce groupe s'est attaché à alimenter les débats des organisations sur les questions de définition, de prévention et de compensation de la pénibilité. Ainsi, une des premières questions posées par les partenaires, déjà formulée lors de leurs rencontres en 2005, portait sur l'estimation de la population éventuellement concernée par des mesures de départs anticipés. Comme nous venons de le voir, il conviendrait d'abord de déterminer dans quelle logique on se situe, compensation ou prévention, pour ensuite cerner les critères qui permettront de définir la pénibilité, et enfin pouvoir déterminer de quelle population on parle. Autrement dit, c'est bien le dialogue social et le compromis social autour des dispositifs de réparation ou de compensation qui définissent la pénibilité. Or le premier réflexe des négociateurs est d'aller chercher une réponse scientifique à la question de la définition. Cette réponse scientifique n'existe pas d'elle-même, elle sera toujours fonction du périmètre acceptable par les partenaires sociaux.

On comprend alors pourquoi, en dehors des enjeux propres à chaque acteur, y compris l'Etat, la question du financement des dispositifs a cristallisé autant les débats.

En effet, il est aisé de concevoir qu'en fonction de qui sera le financeur des dispositifs (quels qu'ils soient), les questions de l'effectif concerné et du périmètre soient prépondérantes.

Il est à noter qu'y compris entre les organisations syndicales salariées, les sources de financement ne font pas accord. Ainsi, CGT-FO préconise un système de répartition par branche : « *concernant la gestion des moyens permettant des départs anticipés, le fonds mis en place pour les départs anticipés « amiante » pourrait servir de modèle. Les branches professionnelles pourraient alimenter ce fonds en fonction des accords passés dans la branche et de la pénibilité « générée » par leurs activités*<sup>7</sup> ». Alors que la CFTC associe davantage les entreprises et l'Etat à la gestion des fonds pour la réparation mais aussi pour la prévention : « premièrement, le financement ne peut pas reposer exclusivement sur la solidarité. Surtout si l'entreprise a les moyens de le faire, c'est à elle de payer les conséquences de la pénibilité. Il ne peut pas y avoir de solidarité sans limites. Deuxièmement, il faut retourner le raisonnement portant sur le financement et se demander comment on peut favoriser les entreprises qui améliorent les conditions de travail. Il faut ainsi procéder à des démarches de labellisation économique et de certifications de bonnes conduites sociales. Ces démarches doivent cependant se traduire par une véritable incitation économique pour les entreprises ».

Ainsi, les débats se sont cristallisés autour de la question d'une prise en charge du financement soit par les entreprises, les branches, la collectivité, ou encore par un système mixte. Cependant, des points de convergences sont à noter dans le processus de négociation.

En effet, quasiment tous les partenaires souhaitent parvenir à un accord-cadre au niveau interprofessionnel qui définirait la pénibilité et qui serait ensuite décliné au niveau des branches. Les différences de positionnements interviennent davantage sur la **latitude laissée à chacune des branches dans la définition des critères** donnant droit à des départs anticipés. Nous ne développerons pas ici ces points de vue. Cependant nous engageons le lecteur à s'y intéresser puisque au travers de ces débats, les questions relatives au travail et aux représentations des partenaires sur celui-ci sont extrêmement présentes. Prenons pour illustration le point de vue de l'UPA : « *une telle négociation interprofessionnelle ne saurait que donner un cadre aux négociations de branche qui vont suivre, lieu pertinent de maîtrise des situations professionnelles. Il est, en effet, très difficile au niveau interprofessionnel de connaître finement ce que sont les activités et les métiers*<sup>8</sup> ».

Le deuxième point de convergence sur lequel s'accorde l'ensemble des partenaires est la nécessité d'une véritable politique de prévention. Ainsi, la CGPME, comme d'autres partenaires, considère que la prévention est la priorité parmi les actions à entreprendre sur la pénibilité : « *s'attaquer à la pénibilité, c'est d'abord faire de la prévention des risques professionnels*<sup>9</sup> ». De même, on peut lire dans la déclaration du MEDEF lors de l'ouverture de négociation « A propos de la pénibilité, un assez large consensus s'est dégagé sur la notion de prévention. Il s'agit de faire en sorte que les conditions de travail deviennent les meilleures possibles dans notre pays dans l'intérêt des salariés comme des entreprises ». Là encore, les positionnements sont néanmoins à regarder sous l'angle de leurs différences. La notion même de prévention induit que, sous couvert de la réussite de la politique engagée, les conditions de

---

<sup>7</sup> Point de vue de la CGT-FO, in « *Pénibilité – Les positions des partenaires sociaux* », Etudes et Documents, éditions ANACT, avril 2004.

<sup>8</sup> Point de vue de l'UPA, in « *Pénibilité – Les positions des partenaires sociaux* », Etudes et Documents, éditions ANACT, avril 2004.

<sup>9</sup> Point de vue de la CGPME, in « *Pénibilité – Les positions des partenaires sociaux* », Etudes et Documents, éditions ANACT, avril 2004

travail doivent s'améliorer et la pénibilité doit alors diminuer. Sur ce point, les différents partenaires admettent alors le besoin de considérer les situations et les facteurs de pénibilité comme variables. Ainsi, le MEDEF dans la suite de l'allocution précédemment citée distingue deux populations : « Autre difficulté : la distinction entre les personnels en place, les nouveaux salariés et les salariés à venir. Bien entendu, la prévention porte sur l'ensemble des postes de travail et des salariés. Encore une fois, il faudra prendre en compte cette distinction entre les gens qui travaillent aujourd'hui d'une part et ceux qui viendront au travail sur de nouveaux postes ou des postes améliorés d'autre part.<sup>10</sup> ». Cette distinction amène par ailleurs la CGT à proposer dans un premier temps une loi-cadre permettant de « traiter l'urgence des situations » (les salariés qui ont aujourd'hui entre 55 et 60 ans) pour ensuite se laisser « le temps de mettre en place un système élaboré conjuguant prévention et réparation de la pénibilité<sup>11</sup> ».

La principale distinction porte donc sur la place de la réparation dans un système conjuguant réparation et prévention.

Cette question est bien connue des intervenants dans le domaine de l'amélioration des conditions de travail. Les primes pour travaux de nuit, pour salissure peuvent certes venir à terme contrecarrer l'engagement des salariés dans une politique de prévention, mais ne sont-elles pas aussi le reflet de conditions de travail difficiles que les opérateurs souhaitent voir reconnues ?

## **Intervenir sur la pénibilité ?**

S'engager dans un raisonnement sur la prévention de la pénibilité nous conduit à nous réinterroger à la fois sur la relation entre l'usure et la pénibilité (que prévient-on, la pénibilité ou l'usure professionnelle ?), mais aussi sur la définition de la pénibilité. Parle-t-on de la même pénibilité quand on cherche à compenser ses effets voire les réparer ou quand on cherche à les prévenir ? Si le stress n'est pas le résultat d'une exposition à des situations pénibles, ou autrement dit, des situations pouvant conduire à une usure grave et irréversible, doit-il pour autant ne pas être considéré dans une politique de prévention de la pénibilité ?

Un premier argument consiste à dire que si c'est le caractère irréversible de l'usure qui donne droit à réparation, alors les symptômes d'usure considérés comme réversibles doivent être quant à eux examinés comme des indices pour la prévention. On retrouve alors la distinction entre les points de vue de la CFDT et de la CFE-CGC exprimés plus haut. En effet, la CFE-CGC souhaite voir les risques psycho-sociaux pris en considération dans la négociation en particulier au regard de leurs répercussions possibles sur les parcours professionnels, sur la vie personnelle, sur les risques de maladies cardio-vasculaires... Elle propose ainsi de les objectiver par des indicateurs comme le turn-over. Alors que la CFDT considère au contraire que si « le mal-être est une réelle souffrance...celle-ci doit être combattue par de meilleures relations de travail et par un véritable dialogue social. Certaines pénibilités sont réversibles » et ne souhaite donc pas que les facteurs psychosociaux soient considérés comme des facteurs de pénibilités dans le cadre des négociations. La divergence de point de vue s'exprime bien dans ce cas sur la notion de réversibilité et de son lien avec le succès des actions de prévention engagées.

---

<sup>10</sup> [www.medef.fr](http://www.medef.fr) « Déclaration de Denis Gautier-Sauvagnac, chef de file de la délégation patronale à l'issue de la réunion paritaire plénière d'ouverture des négociations sur la pénibilité, l'emploi des seniors, la convention de reclassement personnalisé et le télétravail le 11 février 2005 »

<sup>11</sup> Thibault B. « Meeting Pénibilité au travail », Dunkerque, 4 juin 2007



Le deuxième argument pour distinguer une « pénibilité-réparation » d'une « pénibilité-compensation », relève de la place accordée au ressenti des salariés. En effet, si certaines organisations syndicales souhaitent que soient pris en considération des facteurs relevant de la charge psychique, elles considèrent que cette charge psychique doit être objectivée dans un contexte de réparation. Nous ne sommes toujours pas dans une logique de prise en considération de la subjectivité de la pénibilité. Or les représentations des acteurs que nous rencontrons en interventions renvoient habituellement au ressenti des salariés à propos de leurs conditions de travail. Cette question du ressenti conduit Serge Volkoff et le CREAPT à proposer une définition de la pénibilité du travail à 3 facettes<sup>12</sup> :

- Des contraintes, potentiellement pathogènes ou invalidantes à long terme, présentes à diverses périodes du parcours professionnel (ou tout au long de celui-ci). Cette facette rejoint alors la définition discutée dans le cadre des négociations.
- Des difficultés à travailler en raison d'un état de santé déficient, que cet état soit dû au travail ou non. Dans ce cas, on est plutôt sur une pénibilité de type « vécu d'une situation handicapante ».
- Un vécu difficile des dernières années de vie professionnelle. Cette facette rejoint la question du souhait de départ en retraite anticipé et de la sélectivité de certaines conditions de travail en fonction de l'âge.

Ces différentes facettes de la pénibilité nous interrogent sur différents leviers de prévention qui sont alors mobilisables. Ainsi, une amélioration globale des conditions de travail sera préventive des 3 situations de pénibilité présentées : les situations pouvant conduire à une usure prématurée, les situations d'inaptitude ou de handicap ou encore les situations d'exclusion liées à l'âge. Cependant, d'autres leviers de prévention voire de correction peuvent être envisagés comme la valorisation des atouts de l'expérience ou encore des actions de réaffectations permettant à des personnes souffrant de déficiences de ne plus être en situation de handicap<sup>13</sup>.

Le troisième et dernier argument développé ici est l'importance de la place des acteurs de l'entreprise dans la définition de la pénibilité. Si le ressenti des salariés revêt un statut particulier dans le repérage des situations pénibles lors de l'intervention, la place des salariés comme acteurs de leur prévention nécessite d'autant plus le besoin de les impliquer y compris dans une phase de définition d'une pénibilité propre à l'entreprise. Sur ce sujet, l'ANACT possède un premier retour d'expérience. En 2004, elle engage une réflexion sur l'évaluation des facteurs de pénibilité liée au travail, et leurs liens avec l'usure professionnelle. Une étude-action est amorcée, elle comprend une phase de recherche bibliographique ainsi qu'une analyse dans 4 entreprises destinée à déterminer une démarche d'évaluation de la pénibilité dans chacune d'entre elles.

On peut dégager plusieurs conclusions de cette étude dont une, relative au dialogue social dans l'entreprise : quelle que soit la demande exprimée par les entreprises, qu'elle soit directement ou indirectement exprimée sur la pénibilité, le succès de l'accompagnement ainsi que celui de la démarche de prévention est conditionné à une **étape de définition par l'entreprise de SA pénibilité**. Les 4 terrains de l'étude-action ont en effet permis de repérer l'indispensable passage par une définition de la pénibilité comme compromis social « instantané », autrement dit, les acteurs sociaux doivent partager leurs représentations des différents registres de pénibilité qu'elle soit ressentie ou non, et avérée ou non. En outre, cette définition est valable à un instant particulier et doit être considérée comme provisoire. Les enquêtes décennales sur les conditions de travail montrent par ailleurs que ce qui est pénible

<sup>12</sup> Volkoff S. « *Les trois facettes de la pénibilité* », Santé et Travail, n°59, juillet 2007

<sup>13</sup> Escrivá E. « *Les situations de handicap. Le maintien dans l'emploi* ». Collection Agir sur. ANACT

pour une profession peut évoluer dans le temps et en fonction des conditions de travail, ainsi pour les soignants : « *l'exécution du travail des soignants requiert globalement en 2003 des efforts d'attention plus exigeants qu'en 1998, les efforts physiques étant également plus souvent signalés. Les contraintes de rythme de travail sont aussi plus fortement perçues, les infirmières estimant notamment plus souvent manquer de temps pour faire correctement leur travail. Les contrôles hiérarchiques dans ce domaine sont aussi plus fréquemment ressentis. De plus, la nécessité d'appliquer strictement les consignes pour faire correctement son travail s'est renforcée en cinq ans* »<sup>14</sup>.

L'intervenant en prévention se situe lui-même alors dans une logique de « gestion sociale de la pénibilité » et se place quasiment dans la même posture que le législateur en 2003, à savoir faire de la pénibilité un objet de dialogue social. Dans ce cas, la posture la plus difficile à tenir, puisque ce n'est pas celle-ci qui est attendue par nos interlocuteurs est celle du tiers-intervenant. En effet, comment arriver à faire naître les débats et les controverses alors qu'il est attendu de l'intervenant ou de l'ergonome qu'il soit le garant de la justesse de la définition voire de la mesure de la pénibilité ? Comment faire en sorte que les connaissances de chacun sur le travail quelles soient médicales, économiques, empiriques... aient toutes leur place dans les débats ? Ou encore, faut-il tenir à la même distance les points de vue des différents acteurs de l'entreprise ? Loin d'avoir la prétention de répondre à ces questions, nous pouvons tout de même proposer au lecteur de partager avec nous les différentes réflexions qui sont à ce jour engagées par l'ANACT sur la pénibilité et l'usure professionnelle.

## Pour conclure

Si la démarche de prévention de la pénibilité est parfois identifiée à celle de prévention des risques professionnels, on peut aussi lui reconnaître des spécificités :

- l'exigence d'un passage par une **étape de définition** ;
- l'amplification de la difficulté à **articuler les approches individuelles et collectives** ;
- le besoin d'un passage par **l'histoire des individus et de l'entreprise** pour comprendre et agir sur l'usure.

La méthodologie permettant d'appréhender, d'évaluer et d'intervenir sur la pénibilité reste pour partie à instruire, en particulier dans ses liens avec l'usure et les parcours professionnels.

- Comment rendre compte de la complexité du processus d'usure et de ses liens avec les facteurs de pénibilité ? L'approche habituelle de la pénibilité vise à identifier des « traces » qui permettent d'objectiver l'existence de contraintes ayant un effet visible pour la santé. Dans une perspective de gestion du vieillissement, la pénibilité est à envisager au regard des liens entre "facteurs objectifs" et "vécu subjectif" et ce, dans la durée, avec toutes les questions liées aux effets différés, aux combinatoires, au temps d'exposition et aux cumuls.
- Comprendre les parcours individuels et collectifs pour prévenir l'usure. Le lien entre les dynamiques individuelles et collectives présente de nombreux points communs avec d'autres démarches (notamment en ce qui concerne le rôle du collectif de travail dans la préservation ou l'altération de la santé). Cependant, il semble aussi nécessaire d'aborder plus spécifiquement certaines problématiques comme celle des situations différenciées (en fonction de l'âge, du genre ...) des populations dans le rapport au

---

<sup>14</sup> Le Lan R., *Les conditions de travail perçues par les professionnels des établissements de santé*, Etudes et Résultats, n°335, Août 2004, Direction de la Recherche des Etudes de l'Evaluation et de la Statistique.

travail. Ces différences constituent souvent des facteurs déterminants dans la construction des parcours.

- Comment permettre un suivi des expositions aux risques tout au long du parcours professionnel ? Si l'on veut pouvoir mieux comprendre le processus d'usure et envisager des moyens de prévention adaptés, voire estimer les résultats des démarches de prévention sur les individus, la question de la reconstitution et du suivi du parcours « médical » d'exposition aux risques devient alors un axe de progrès incontournable.