

Prévenir les risques professionnels : travail, santé et syndicalisme

Dans un contexte marqué par la dégradation des conditions de travail, le recul de l'âge d'ouverture des droits à la retraite et l'allongement de la durée d'assurance, les salarié.es s'interrogent sur leur capacité à tenir au travail

sur la durée en santé. Plus que jamais, la question de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail constitue un enjeu politique majeur, un défi qu'il appartient à l'action syndicale de relever, alors même que les ordonnances Macron de 2017 et la Loi de transformation de la Fonction Publique du 6 Août 2019, en fusionnant les instances de représentation des personnels, rebattent les cartes et complexifient la tâche.

Dès lors, selon quelles modalités faut-il penser la prévention des risques professionnels si l'on veut que l'action syndicale gagne en efficacité ? Doit-elle être conçue comme une affaire de spécialistes (médecins, ergonomes, psychologues du travail, juristes, représentant-es des personnels spécialisé-es dans les questions de santé au travail) tant elle semble requérir des connaissances « pointues » qui lui confèrent un côté « technique » ? Ou au contraire, comme étant l'affaire de tous et toutes, les salarié.es étant les premier.es expert.es de leur travail, en capacité d'évoquer les effets des conditions sur l'activité et leur santé, et d'être acteur.rices de la transformation de leur situation de travail ? Ces deux dimensions sont-elles exclusives l'une de l'autre ? Si tel n'est pas le cas, comment les articuler ?

La façon de répondre à ces questions n'est pas sans effet sur les pratiques syndicales et les façons de travailler au sein des instances spécialisées en santé et sécurité au travail. Comment s'y élaborent les préconisations syndicales en matière de prévention ? avec les salarié.es ? avec les autres membres du syndicat ou de la fédération à laquelle on appartient ? par exemple, le Conseil Délibératif Fédéral Départemental pour la FSU ? avec les autres syndicats ou les autres fédérations ? À travers ces questions, se joue le syndicalisme de demain. Comment lui donner plus de force dans un contexte où tout est fait pour l'affaiblir ? Dossier coordonné par Marie-Hélène Luçon, Dominique Cau-Bareille et Gérard Grosse



AVES - Fête de l'arrondissement de Guebwiller en 1942, rassemblement des Jeunesses hitlériennes.

S'intéresser au travail réel : toute une histoire !

Cécile Bricc est enseignante chercheuse associée (PAST) au sein de l'équipe de psychologie du travail au Centre de Recherche sur le Travail et le Développement (CRTD) du CNAM de Paris et intervenante au sein du cabinet Alternatives ergonomiques. Dans cet article elle présente, à travers une approche historique, toute une tradition française d'analyse du travail qui entretient, depuis l'origine, d'étroits rapports avec le syndicalisme.

Quand on s'intéresse aux questions de prévention des risques professionnels, il est désormais courant de faire référence aux obligations incombant à l'employeur d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs (Article L. 4121-1 du code du travail) et de procéder à une évaluation des risques professionnels, dont la démarche est spécifiée dans la circulaire DRT du 18 avril 2002¹ qui fait explicitement référence au travail réel. Il va également de soi de faire appel autant que nécessaire à des professionnels portant une expertise dans ce domaine tels des préventeurs, des ergonomes, des psychologues du travail, des experts certifiés CSE/CSA. Mais d'où provient cette référence au travail réel ?

Cette contribution se propose de revenir de manière brève – trop brève – sur l'émergence d'une tradition d'analyse du travail à la française, notamment celle partagée par l'ergonomie de l'activité (dont Alain Wisner a été l'initiateur) et un courant de la psychologie du travail, celui de la clinique de l'activité (dont Yves Clot est la figure de proue). Elle ne prétend pas dresser un tour d'horizon exhaustif du sujet mais seulement de dresser quelques points de repères utiles pour interroger la réalité des rapports actuels entre la pratique syndicale, l'analyse du travail et la prévention des risques professionnels.

Une double tradition

L'ergonomie de l'activité et le courant de la clinique de l'activité en psychologie du travail partagent une double tradition. D'abord celle d'être des « sciences de terrain » c'est-à-dire des sciences qui élaborent des connaissances à partir

d'interventions en milieu professionnel et ensuite celle de s'appuyer sur l'analyse du travail.

Quand on s'intéresse à l'histoire de ces disciplines à travers différents auteurs², on comprend mieux l'originalité et la fragilité de cette perspective. Ce sont des disciplines relativement récentes. Elles se sont développées pour la psychologie du travail au début du XX^e siècle et pour l'ergonomie à partir de la seconde moitié du XX^e.

À l'époque, dans un contexte historique fortement marqué par le positivisme d'A. Comte, le terrain est majoritairement le lieu d'application ou de vérification d'hypothèses construites en laboratoire et non pas le lieu à partir duquel se construisent les connaissances.

Selon Vatin (2002)³, deux mouvements scientifiques et sociaux vont favoriser l'apparition des sciences de terrain :

- Le premier, autour du concept scientifique de travail, qui « dans le cours du XIX^e siècle, va passer de la physique à

¹ Prise pour l'application du décret n° 2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques

² CLOT Y. (1996/2002) *Les histoires de la psychologie du travail : Approche pluridisciplinaire*. Toulouse : Octarès.

³ VATIN E. (1996/2002) De la naissance de la psychologie appliquée au débat sur le taylorisme, autopsie d'un échec : le cas français (1890-1920). In : CLOT, Y. (Ed.), *Les histoires de la psychologie du travail : Approche pluridisciplinaire*. Toulouse : Octarès, pp 91-111.

⁴ LEPLAT, J. (1996/2002). Petites histoires pour des Histoires. In : CLOT, Y. (Ed.), *Les histoires de la psychologie du travail : Approche pluridisciplinaire* (pp131-141). Toulouse : Octarès.

5 WISNER, A. (1996/2002). Itinéraire d'un ergonomiste dans l'histoire de la psychologie contemporaine. In Y. Clot (Ed.), *Les histoires de la psychologie du travail : Approche pluridisciplinaire* (pp. 143-153). Toulouse : Octarès.

6 Ce sera également le cas du côté de la psychologie ergonomique, dont J. Leplat en est un des fondateurs. Pour plus de précisions, il est possible de se référer à sa contribution à l'ouvrage *Les histoires de la psychologie du travail* (2002, p. 131-141).

7 CLOT Y. (2008a) *Travail et Pouvoir d'agir*. Paris : Puf.

CLOT Y. (2008b) La recherche fondamentale de terrain : une troisième voie. In *Education Permanente*. 2008/4, n° 177.

8 DANIELLOU F. (1996) Introduction : Questions épistémologiques autour de l'ergonomie. In F. DANIELLOU, F. (Ed.), *L'ergonomie en quête de ses principes : Débats épistémologiques*. Toulouse : Octarès, pp. 1-17.

9 LHUILIER D. (2006) *Cliniques du travail*. Ramonville St-Agne : Erès.

10 WISNER A. (1995) *Réflexions sur l'ergonomie (1962-1995)*. Toulouse : Octarès.

11 TEIGER C. (2006) « Les femmes aussi ont un cerveau ! » Le travail des femmes en ergonomie : réflexions sur quelques paradoxes ». *Travailler*, 2006 n°15, pp 71-130.

12 TEIGER C. & MONTREUIL S. (1995) Les principaux fondements et apports de l'analyse ergonomique du travail en formation. *Education permanente*, 1995/124, pp 13-28.

13 TEIGER C. et LAVILLE A. (1989) *Expression des travailleurs sur leurs conditions de travail : la formation des délégués aux comités hygiène-sécurité-conditions de travail*. Rapport d'étude, CNAM, Paris.

la physiologie, puis de la physiologie à la psychologie » ;

• Le second, lié à « l'histoire économique et sociale du travail, marquée à la fin du XIX^e siècle, par l'extension du salariat et l'émergence consécutive de la "gestion" du personnel, dont le taylorisme est l'expression emblématique ».

À la fin du XIX^e siècle, l'organisation du travail va émerger comme une question nouvelle et le monde industriel et politique va alors s'intéresser à une science humaine « appliquée ». Taylor va ainsi trouver un terrain favorable au développement de l'organisation scientifique du travail au début du XX^e siècle.

Ce développement s'accompagne d'un intérêt pour étudier les effets du taylorisme en situation (particulièrement sur la fatigue) ce qui ouvre la voie à la constitution de nouvelles « sciences modernes du travail » et, notamment, de la psychologie du travail. Les premières analyses du travail voient le jour, réalisées en particulier par S. Pacaud.

Mais ces premières immersions en situation réelle vont rester prisonnières du paradigme dominant des « sciences appliquées » de l'époque. La psychotechnique de l'aptitude va prendre le pas sur une psychotechnique du travail. Le terrain va demeurer pendant encore plusieurs années le lieu d'application ou de vérification d'hypothèses construites en laboratoire.

Ce n'est que dans la deuxième partie du XX^e siècle que la psychologie du travail va retrouver son ancrage dans l'analyse de terrain, comme l'ergonomie, qui va se développer à partir des années cinquante.

Après la Seconde Guerre mondiale, l'instauration du Plan Marshall amène de nombreux chercheurs français à se déplacer aux États-Unis pour prendre connaissance des travaux en cours et ils vont en rapporter de nombreuses idées. C'est ainsi que commence cette nouvelle période. Elle constitue un véritable renversement du paradigme positiviste puisqu'elle propose d'élaborer des connaissances à partir de ce qui se passe en situation réelle. Ce développement ne s'est pas fait sans difficultés et sans affronter des résistances comme en témoignent dans leurs contributions respectives J. Leplat⁴ et A. Wisner⁵ qui ont été des acteurs importants de cette époque.

Au-delà de l'inversion du paradigme évoqué précédemment, la particularité de ces deux approches est de pratiquer des analyses d'activité en situation réelle pour répondre à une demande sociale.

Si les tentatives d'analyse du travail en psychologie du travail vont disparaître pendant plusieurs années, elles vont resurgir à partir notamment de l'ergonomie de l'activité^{6,7,8,9,10}. Wisner a participé de la construction de ce courant. Médecin de formation, il veut contribuer à l'amélioration de la santé des travailleurs de l'industrie. Mais l'ergonomie en France n'existe pas encore. C'est dans les années soixante-dix, au Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM), que l'ergonomie va se développer. Son originalité est d'étudier de manière approfondie les activités de travail en situation, activités qui se différencient du travail prescrit, dans une perspective de transformation. D'ailleurs, l'équipe de Wisner va réaliser ses premières interventions à la demande de syndicalistes qui s'interrogent sur les conditions de travail des femmes dans l'industrie électronique et celles des conducteurs de train¹¹.

Le syndicalisme et l'analyse du travail : une histoire liée

Depuis cette époque fondatrice, les disciplines qui s'intéressent à l'analyse du travail entretiennent avec les militants syndicaux des liens étroits.

Par exemple, du côté de l'ergonomie de l'activité, dès les années quatre-vingt, des interventions relatives à l'activité des militants syndicaux se sont développées et participaient d'un mouvement plus général de formation à l'analyse du travail de professionnels de différents horizons¹² à partir de mises en situation concrètes. Plusieurs formations ont marqué cette histoire, comme celle réalisée auprès de délégués de CHSCT par Teiger et Laville¹³ ou encore, celle menée au début des années quatre-vingt-dix auprès de délégués de la CFDT travaillant dans des hôpitaux (avec l'appui de l'INPACT – Institut pour l'amélioration des conditions de travail)¹⁴. Sur la dernière période, deux recherches-actions ont été engagées, l'une avec la CFDT (qui a donné lieu à la publication de l'ouvrage *Le travail intenable*¹⁵) et l'autre avec les syndicats CGT de Renault¹⁶. Avec une ambition qui était moins celle d'apprendre aux syndicalistes à percevoir l'intérêt

d'analyser l'activité pour transformer le travail que celle de transformer leur propre pratique syndicale.

Du côté de la clinique de l'activité, différentes recherches témoignent également de ce rapport étroit avec les syndicalistes. On peut citer par exemple une recherche pour le compte d'un syndicat de cadres (la CFE-CGC) qui souhaitait travailler sur la validation des acquis de l'expérience des militants¹⁷, une recherche au sein d'une section départementale du SNUipp-FSU¹⁸ et les travaux au long cours avec le SNES-FSU de JL. Roger, D. Ruelland^{19,20} et C. Remermier²¹.

Pour ne pas conclure

Si ces coopérations entre syndicalistes et chercheurs en analyse du travail ont permis, selon les périodes, de faire avancer – non sans parfois certains désaccords – les questions d'amélioration des conditions de réalisation du travail,

de prévention des risques professionnels et de pratiques syndicales, pourront-elles perdurer dans le contexte actuel marqué par une dégradation des possibilités, pour les professionnels, de faire un travail de qualité, par l'affaiblissement des organisations syndicales et par la transformation des instances représentatives du personnel qui limite les moyens alloués ?

14 qui a donné lieu à la publication de l'ouvrage *Pratiques de l'ergonomie à l'hôpital* (Villatte et al, 1993)

15 THERY L. (2006) *Le travail intenable. Résister collectivement à l'intensification du travail*. Paris : La Découverte.

16 CHASSAING K., DANIELLOU F., DAVEZIES P. et DURAFFOURG J. (2011) *Recherche-action : prévenir les risques psychosociaux dans l'industrie automobile. Elaboration d'une méthode d'action syndicale*. Montreuil, 2011

17 CLOT Y., TOMAS J.-L. & KLOETZER L. (2009) *Du travail syndical au référentiel : La VAE à la Confédération Française de l'Encadrement* - Rapport de recherche, Confédération Générale des Cadres.

18 BRIEC C. (2013) *Syndicalisme : « l'impersonnel » à l'épreuve. Le cas d'une section départementale du SNUIPP-FSU*. Thèse de doctorat en psychologie du travail CNAM Paris.

19 ROGER J., RUELLAND D. & CLOT Y. (2007) De l'action à la transformation du métier : l'activité enseignante au quotidien. *Education et sociétés*, 19, pp 133-146.

20 ROGER J., RUELLAND D. (2009) « *Le travail sur le travail* » un instrument d'action personnel et collectif pour les professionnels de l'éducation nationale – Rapport de recherche, Syndicat national des enseignants du second degré.

21 CARDOSO A. & REMERMIER C. (2018) *Prendre soin du travail, une exigence pour l'activité syndicale et la défense des métiers*. Agone, 62, pp 123-140.

Bundesarchiv - Goebbels accueilli par Willi Hübner, 16 ans, décoré de la croix de fer.



Former les syndicalistes à l'analyse du travail pour agir en prévention

L'exemple d'un dispositif qui articule formation, recherche et action

Karine Chassaing est enseignante chercheuse en ergonomie à l'université de Bordeaux

En restituant des expériences collectives de formations-actions en collaboration avec des syndicats, l'article montre que ces dispositifs de formation permettent aux militants d'acquérir des capacités d'analyse des situations de travail, de développer leur pouvoir d'agir en matière de prévention, de santé, de transformation du travail et rendent visible le travail syndical comme activité.

Les organisations syndicales ont un rôle à jouer dans l'amélioration des conditions de travail et leurs représentants sont à considérer comme des agents du changement.

Historiquement, ce rôle n'a pas toujours été si clair que cela et il a évolué au fil des ans. Dans les années 60-70, la dénonciation des effets négatifs du travail sur la santé des travailleurs était au cœur des actions syndicales. Sans minimiser cet apport essentiel des syndicats qui reste d'ailleurs d'actualité, c'est surtout à partir des années 80 que les actions syndicales ont porté aussi sur la transformation des conditions de travail. On assiste alors à un rôle grandissant des organisations syndicales dans la prévention de la santé au travail. Pour bien assurer ce rôle, les représentants des salariés ont dû développer des connaissances méthodologiques, théoriques, stratégiques pour faire des analyses du travail et donc se former.

C'est dans ce cadre que se sont développées des coopérations entre chercheurs et syndicalistes en vue d'agir sur les situations de travail. Ces actions ont notamment pris forme dans des recherches-formations-actions qui ont été expérimentées avec la CGT et la CFDT. L'enjeu pédagogique consistait à développer la capacité à analyser le travail réel des militants.

Afin d'illustrer l'efficacité d'une telle coopération, je m'appuierai sur deux recherches-formations-actions auxquelles j'ai participé en partie dans les années 2000¹. À l'origine de ces actions, se trouvent la recrudescence des troubles musculosquelettiques (TMS) et l'émergence des risques psychosociaux (RPS) qui ont conduit les syndicats à vouloir s'emparer de la santé au travail par la formation. C'est d'abord la CFDT qui a sollicité une équipe pluridisciplinaire dans l'objectif de « réhabiliter la santé au travail dans la pratique syndicale »^{2,3} de 2004 à 2007. Dans le prolongement

de cette expérience, la CGT a initié de 2007 à 2010 une recherche-action sur la prévention des Risques Psycho-Sociaux (RPS) dans l'industrie automobile avec pour objectif de produire des connaissances sur les RPS mais aussi de travailler sur les pratiques syndicales pour une meilleure prise en charge de ces risques par les militants^{4,5}.

Le dispositif de recherche-formation-action : construire l'action collectivement

Le dispositif mis en place reposait sur le même principe pédagogique, même s'il différait de par leur contexte, leur public, leur époque. Les objectifs poursuivis, élaborés avec les responsables syndicaux, étaient de transformer les pratiques syndicales, de renforcer les capacités des militants à faire remonter les plaintes des salariés, d'aller au plus près des situations de travail et de discuter du travail avec les salariés.

Dans la première expérience avec la CFDT, ce sont 22 équipes syndicales constituées de délégués syndicaux d'entreprises diversifiées et 75 militants permanents qui ont été formés. Dans la seconde expérience avec la CGT, 13 établissements ont participé à la formation ; 38 militants ont été formés.

Le dispositif repose sur l'idée que l'on peut produire conjointement, entre chercheurs et syndicalistes, de l'action et des connaissances scientifiques. Par une alternance de sessions de formation de 3 jours consécutifs avec des séances de travail sur le terrain, les connaissances transmises (méthodologiques, théoriques, stratégiques) sont mises à l'épreuve de la réalité. Durant les sessions de formation, il y a des temps d'apport de connaissances par les chercheurs (théoriques et méthodologiques) et des temps d'apport par les militants (des connaissances sur l'évolution du travail, le fonctionnement de leur entreprise, le contexte politique, le fonctionnement de leur syndicat). Il est important que les militants prennent conscience de leurs propres ressources et des moyens de les mobiliser. Les militants, en binôme, travaillent un sujet sur la durée de la formation et ils en rendent compte lors des sessions de 3 jours en centre.

Pour animer et faire vivre ce dispositif, un collectif composé de plusieurs acteurs a été créé : des syndicalistes,

des animateurs syndicaux et des chercheurs. Les syndicalistes ont apporté leur connaissance du terrain. Les animateurs syndicaux, quant à eux, étaient des « médiateurs » entre les militants et les chercheurs. Ils ont facilité le passage entre l'analyse du travail et l'action syndicale. Ils étaient engagés dans des enjeux politiques d'un autre niveau que celui des militants formés, pour agir à un niveau confédéral. Les chercheurs, eux, provenaient d'horizons disciplinaires différents (ergonomie, sociologie, clinique médicale et de l'activité) mais partageaient un point de vue commun sur le travail et ses liens avec la santé.

Les syndicalistes : acteurs de la prévention oui mais avec quels moyens ?

Le dispositif ainsi construit était ancré dans un temps spécifique dans la durée (18 mois environ) et dans une unité de lieu. Cet espace-temps était primordial pour débattre sur les pratiques, sur les connaissances, sur le travail et ses évolutions. Son objectif était de restaurer un pouvoir d'agir collectif⁶. Il a permis de produire deux niveaux de connaissances : celles relatives aux transformations du travail et à leurs conséquences en matière de santé ; mais aussi celles relatives au travail syndical comme activité.

Les militants engagés ont témoigné non seulement de la dégradation des conditions de travail des salariés, mais également de la dégradation des conditions d'exercice du travail syndical. La multiplication des réorganisations du travail (standardisation du travail, restructuration, fusion, fermeture...) atteignait le travail syndical, avec comme conséquences des difficultés croissantes à rencontrer les travailleurs dont les collectifs étaient abimés. Les moyens des militants, notamment en nombre d'heures de délégation, se voyaient, dans certaines situations, fortement diminués. Ils subissaient des pressions de la hiérarchie en termes de contrôle drastique du temps de leur mandat, ou encore certains se retrouvaient sur des postes de travail isolés et peu valorisants. En bref, les militants formés éprouvaient un sentiment de perte de moyens, d'affaiblissement de leur positionnement dans un climat de durcissement des relations sociales⁷. Ce contexte – s'il permettait de

¹ Chassaing K, Gaudart C. (2019). La formation à l'analyse du travail de syndicalistes, un dispositif de recherche-action. In C. Delgoulet et al, *Les formateurs au travail*. Eds Octarès, Toulouse, 175-194.

² Théry L. (2006) (Coord.). *Le travail intenable*. Paris : La Découverte, collection poche n° 324.

³ Gaudart C., Petit J., Dugué B., Daniellou F., Davezies P. & Théry L. (2012). Impacting working conditions through trade union training. *Work*, 41 (2), 165 - 175.

⁴ Chassaing K., Daniellou F., Davezies P., & Duraffourg J. (2010). Recherche-action « Prévenir les risques psychosociaux dans l'industrie automobile : élaboration d'une méthode d'action syndicale ». *Rapport IRES* Emergences.

⁵ Gâche F. (2012) Faire du syndicat un outil pour le développement du pouvoir d'agir des salariés. Les leçons d'une recherche-action. *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*. 73, 239-245.

⁶ Davezies P. (2006) Une affaire personnelle ? In L. Théry (Coord.), *Le travail intenable* Paris : La Découverte, collection poche n° 324 (pp. 150-178).

⁷ Gâche F. (2012) Faire du syndicat un outil pour le développement du pouvoir d'agir des salariés. Les leçons d'une recherche-action. *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*. 73, 239-245.

⁸ Théry, ibid.

⁹ Fabien Gâche était au moment de l'étude délégué syndical central CGT à l'origine de la deuxième recherche-action.

dresser un état des lieux du travail syndical actuel – n'avait toutefois pas été sans effet sur le déroulement des recherches-action et avait nécessité une renégociation des règles du dispositif, avec les entreprises, les branches syndicales et les syndicalistes eux-mêmes. Il a fallu développer des pratiques d'analyse du travail adaptées aux réalités des militants.

Le syndicat : un outil pour la préservation et la construction de la santé au travail

C'est en allant voir le travail de près et par l'écoute des salariés que les syndicalistes ont produit des connaissances sur les liens entre santé et travail. En formalisant ces analyses, en les faisant circuler dans leur entreprise, dans leur syndicat, dans des congrès scientifiques, dans des articles... ils ont contribué au débat social dans ce champ. Ils ont produit des connaissances nouvelles sur les conséquences de l'intensification et des RPS. Ils ont pu mettre à jour d'autres facettes de l'intensification en examinant ce que produisaient ces évolutions du travail sur la mobilisation des individus, non seulement dans leurs capacités physiques et cognitives, mais aussi subjective. Ils ont montré que les gains de productivité se faisaient plus par des pressions sur le personnel que par des investissements sur le système de production. Ils ont

identifié la forme que prenaient ces pressions et en ont analysé les conséquences sur la santé : souffrances physiques, psychiques, conflits avec soi-même et avec les autres, perte de sens du travail⁸. Mais face à cette perte de sens du travail, les syndicalistes ont aussi vu que les salariés tentaient de faire au mieux leur travail en mobilisant toujours plus leur intelligence et leur corps. C'est dans cette mobilisation que se forge une forme de résistance positive face à la pression et à la standardisation qui appauvrissent le travail. Les salariés cherchent à faire du « bon travail » malgré tout. Les militants identifiaient alors des arguments en faveur de la performance et de la qualité que des conditions de travail pouvaient empêcher et face auxquelles les salariés résistaient pour quand même faire du bon et beau travail. Ce point était essentiel pour l'action syndicale parce que le travail d'analyse des syndicalistes rendait visible le travail réel des salariés et permettait aussi de diffuser leur parole. La construction revendicative associe ici le travail réel et les salariés. L'organisation syndicale apparaît ainsi aux yeux des salariés comme un outil permettant de modifier positivement leur quotidien en agissant eux-mêmes sur leurs conditions d'exercice. De plus, face aux directions, les syndicalistes argumentaient en faveur de la performance et de la qualité à partir du travail réel, ce qui a renforcé leur positionnement.

À l'échelle de leurs entreprises, les syndicalistes ont permis la prise en compte plus ou moins partielle par la direction, des revendications élaborées collectivement avec les salariés. Le poids de leur parole, de leur expertise incontestable, apparaissait comme l'élément déterminant permettant de faire évoluer positivement les choses. Pour l'expérience CGT, outre les transformations obtenues dans le travail, le taux de syndicalisation s'est fortement accru. On peut ainsi considérer, comme le souligne Fabien Gâche⁹, que le syndicat devient un outil de restauration et du développement du pouvoir d'agir des salariés sur leur travail et son organisation, et donc un outil pour la préservation et la construction de leur santé au travail.

Les illustrations

Les illustrations de ce dossier proviennent de l'exposition « Intoxiquée ! La jeunesse sous la botte nazie » (cf. rubrique Art et Culture - page 2).

Le DUERP, un outil pour la mobilisation des salarié.es sur la santé et la sécurité au travail

Bernard Dugué est ergonomiste, enseignant-chercheur à Bordeaux-INP

Alors qu'il existe des outils de prévention (Document Unique de Prévention des Risques Professionnels, Registres de Santé et Sécurité au Travail, etc.) dont la présence est obligatoire dans les entreprises et les administrations, ceux-ci sont souvent ignorés des salarié.es et sous-employés. À partir de l'exemple du DUERP, cet article montre comment il serait possible de s'en saisir pour permettre aux salarié.es de devenir pleinement acteurs et actrices dans les démarches de prévention.

La prévention des risques professionnels est une obligation pour tout employeur, public ou privé. L'évaluation des risques pour la santé et la sécurité auxquels sont exposés les salarié.es et sa transcription dans un Document Unique en est l'aspect le plus formalisé.

L'importance du DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) est souvent sous-estimée par les employeurs qui peuvent avoir la tentation de s'acquiescer de leur obligation à peu de frais, parfois en externalisant la tâche, y compris en faisant appel à des services en ligne pour produire des documents totalement standardisés et décontextualisés. Mais, de manière plus surprenante, parfois aussi par les repré-

sentants du personnel qui ne voient dans le DUERP que les aspects techniques ou purement formels de l'évaluation des risques, ne sachant pas trop non plus comment en faire un outil au service du développement de l'action en santé au travail.

Pourtant, au-delà de l'indispensable protection de la santé des salarié.es, l'évaluation des risques représente bel et bien une opportunité de questionner le travail et d'engager des actions d'amélioration. La démarche d'évaluation, aboutissant à l'élaboration du DUERP, parce qu'elle va d'emblée mettre l'accent sur ce qui peut fragiliser l'activité de travail, constitue une porte d'entrée pour interroger le fonctionnement des entreprises ou des institutions, les objectifs fixés aux

salarié.es, l'organisation du travail, le management, les ressources matérielles ou humaines disponibles. Elle constitue donc un levier pour l'action, l'objectif final étant de faire en sorte que l'employeur s'engage dans de réelles actions de prévention, ce dont il a l'entière responsabilité légale.

Mais le DUERP reste, littéralement, un épiphénomène. Ce qui est premier et qui importe, c'est le processus par lequel on l'a produit. Et là, les enjeux sont bien politiques et pas seulement techniques. Ceci pour trois raisons :

- l'identification et l'analyse précise des risques doivent être intégrées dans une compréhension globale des situations de travail pour permettre l'élaboration de mesures efficaces de prévention qui favorisent la prévention primaire, c'est-à-dire qui cherchent d'abord à supprimer le danger ou l'exposition au danger¹, en application des neuf grands principes généraux de prévention définis par le Code du travail² ;
- la méthodologie employée, et en particulier l'importance accordée à la parole des salarié.es, représente à la fois un enjeu d'efficacité dans la compréhension des situations concernées et de démocratie vivante dans les organisations ;
- la démarche est à ce titre un élément de rapport de force pour construire une stratégie solide en matière de santé au travail et d'amélioration des conditions de travail.

Une occasion de questionner le travail

Le cadre avec lequel les risques vont être repérés et analysés est bien sûr essentiel. L'analyse approfondie des risques comme des accidents demande de les replacer dans un contexte précis et d'en rechercher les causes profondes. Il est nécessaire de considérer que gérer les risques et se protéger n'est pas la seule préoccupation des travailleur.es : ils doivent assurer une production (matérielle ou immatérielle), veiller à la qualité, tenir un rythme, répondre en même temps à plusieurs sollicitations, gérer des aléas, aider des collègues...

C'est ce qu'évoquait déjà Clemenceau, plaidant en 1904 à la chambre des députés pour l'interdiction de la peinture au plomb (la céruse, provoquant des in-

toxications graves) face à des opposants défendant une « utilisation contrôlée » et le port de protections par les salariés. Il appuyait son discours sur une description précise de l'activité de travail des peintres « qui sont aux prises avec les données générales de leur travail »³ pour montrer l'inefficacité, dans la pratique, des mesures de protection existantes face aux objectifs de production, aux modes opératoires utilisés, aux enjeux financiers et économiques, aux contraintes matérielles, aux limites législatives. Discours précurseur de l'analyse du travail, un peu atypique, il faut le dire encore aujourd'hui, dans une telle assemblée.

Là est bien l'enjeu de l'évaluation des risques. Il s'agit autrement dit de passer d'une approche purement « normative » où, à partir d'une liste de risques préétablie (le matériel, les produits chimiques, l'environnement sonore...), on va vérifier leur présence dans les unités de travail, à une approche par « situations à risques » qui va permettre de replacer les facteurs de risques ou dangers dans une compréhension globale du travail, intégrant les autres contraintes et préoccupations. Ainsi, la définition des postes, l'organisation du travail, l'état du collectif, la formation des personnes et leur statut, la manière dont le travail est prescrit et les éventuelles contradictions à gérer, vont avoir une incidence sur les conditions d'exposition des agents à des facteurs de risques.

Une occasion de mobiliser les salariés

Dans cette perspective, la contribution du personnel, y compris la hiérarchie, n'est pas accessoire : il s'agit bien sûr de commencer par repérer les dangers ou facteurs de risques, mais aussi de comprendre dans quelles situations précises de travail les risques peuvent apparaître. Pour cela, écouter ce que les salarié.es ont à dire de leur travail est indispensable. Il s'agit en effet de raisonner non pas « en général », mais de prendre en compte la variabilité des situations, la gestion des aléas, les situations dégradées, l'état des dispositifs techniques et matériels, la configuration des locaux, les ressources disponibles. Sans oublier la nature du dialogue social et les possibilités d'échanges professionnels. Car ne pas pouvoir faire remonter une situation de travail problématique, c'est accroître la probabilité que le risque se concrétise,

mais c'est aussi une cause de souffrance pour les salarié.es qui se retrouvent dans la situation de témoins impuissants, dans l'impossibilité d'agir.

La connaissance des dangers, des facteurs de risques, des mécanismes pathogènes, ne suffit pas à définir des actions de prévention. Entre les deux, il y a, comme nous l'avons souligné, les autres déterminants de l'activité, mais aussi des relations, des savoirs, des pouvoirs. Comme cela a été montré dans plusieurs études^{4,5}, les plus exposé.es aux facteurs de risques sont d'abord ceux et celles qui ont le moins « droit au jeu » dans une organisation, les intérimaires, contractuel.les, CDD car la possibilité d'agir sur une situation est une condition de la réflexion sur le risque et de sa prise en compte. À l'inverse, avoir le sentiment que l'on ne peut pas agir sur une situation va amener à minimiser les risques que l'on prend et donc à s'exposer. Autrement dit, développer la prévention des risques c'est permettre aux salarié.es et à leurs représentants d'agir sur la prescription et sur la conception des situations de travail.

Une occasion de construire un rapport de force favorable à la prévention

Le recensement et l'analyse des risques n'est pas tout. Pour préparer des actions, une étape essentielle est la mise en débat des résultats de ce travail. La participation des salarié.es, leur écoute a, là encore, une valeur décisive. Après avoir compris, dans l'activité réelle, les conditions précises d'exposition aux risques, il s'agit alors de valider les analyses réalisées, mais aussi de comprendre les stratégies, les modes opératoires que les agents peuvent développer et se transmettre parfois pour se protéger et protéger leurs collègues. Il est important de s'appuyer sur ces dimensions de leur activité pour construire des représentations communes permettant de les impliquer dans l'action.

Les résultats de l'évaluation des risques vont ainsi être le support d'une mise en discussion du travail avec les salarié.es, conduisant à en pointer les caractéristiques, les contradictions, ce qui fait souffrance mais aussi ce qui est identifié comme des conditions nécessaires pour bien faire son travail. Cette mise en débat va également aider les représentants à nourrir les avis circonstanciés

qu'ils doivent rendre lors des diverses consultations prévues par les textes, par exemple lors d'un aménagement de locaux ou d'un changement d'organisation du travail.

Un des enjeux de la méthode utilisée pour l'évaluation des risques est également de placer les élu.es dans un rapport de force plus favorable lors des discussions avec les autres acteurs de la prévention. Cela peut se traduire par exemple par des enquêtes ou analyses menées en commun, sur la base d'une approche des risques et de modalités d'implication des salarié.es qui auront pu être, au préalable, conjointement définies.

Au final, la participation des agent.es, l'association des autres acteurs et actrices de la prévention, éventuellement de spécialistes pouvant ponctuellement aider à analyser certains risques, le travail en commun entre les représentant.es du personnel, vont être autant d'atouts pour le développement d'une prévention primaire s'appuyant sur la mobilisation des salarié.es concerné.es, et pour éviter de produire un DUERP qui n'aurait qu'un lointain rapport avec leur réalité vécue⁶.

¹ Le danger « est la propriété intrinsèque d'un produit, d'un équipement, d'une situation susceptible de causer un dommage à l'intégrité mentale ou physique du salarié ». Dans certains cas, nous parlons aussi de « facteurs de risques ».

² Voir : <https://www.inrs.fr/demarche/principes-generaux/introduction.html>

³ Le discours de Clemenceau est cité par Valentin M. (1978), Travail des hommes et savants oubliés : histoire de la médecine du travail, de la sécurité et de l'ergonomie, Paris, Dolis.

⁴ Véronique Daubas-Le-tourneux, Accidents du travail – Des morts et des blessés invisibles. Éditions Bayard, 2021.

⁵ Arnaud Mias (dir), Précarité d'emploi et conditions de travail, rapport d'études n° 032, DARES, août 2022.

⁶ La circulaire d'application portant sur la création du DUERP n°6 DRT du 18 avril 2002 reste une référence indispensable pour les représentant.es du personnel et pour tous les acteurs et actrices de la prévention.

Représentant.es des personnels en CHSCT

Chantier Travail et syndicalisme de l'IR-FSU

Dans la fonction publique, les CHSCT ont disparu après une brève existence (à peine plus de dix ans). Quel bilan en tirent les militant.e.s de la FSU qui s'y sont engagé.es ? Le chantier Travail et syndicalisme de l'Institut a mené l'enquête.

Le chantier Travail et syndicalisme de l'Institut de recherches de la FSU a conduit de 2020 à 2023 une enquête sur les 10 ans de fonctionnement des CHSCT (Comité d'Hygiène, de sécurité et conditions de travail) dans la Fonction publique et le travail des syndicalistes en leur sein, auprès de militants de la fédération¹. Ce travail s'est imposé dans le contexte de mise en place des CSA (Comité Social d'Administration) fin 2022 qui s'est accompagné d'une disparition des CHSCT au profit d'une nouvelle instance dédiée aux questions de santé et sécurité au travail : les FS-SSCT (formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail). Penser l'activité future dans cette dernière nécessite de développer un regard méta réflexif sur le travail considérable mené, souvent de manière peu visible, par les collègues engagé.es dans les CHSCT afin de tirer expérience de ces 10 années d'existence. Comment caractériser l'activité des militant.es engagé.es dans cette instance ? Quels apports pour l'activité de nos syndicats ? Quels leviers d'action vis-à-vis des employeurs ?

Les objectifs de l'enquête

Dans cette étude nous avons voulu

mettre en visibilité ce que fut l'activité des militant.es dans les CHSCT sur une période de 10 ans – instance qui reste finalement assez méconnue des agent.es voire des autres militant.es, ce que furent leurs espoirs, les formes de leur engagement, la façon dont elles et ils se sont formé.es pour acquérir les compétences nécessaires à l'accomplissement de leurs missions, ce que fut leur activité au sein de cette instance, les obstacles rencontrés mais aussi les satisfactions qu'elle leur a procuré.

L'objectivation du travail des syndicalistes en CHSCT nous a amené.es à réfléchir sur la place que doivent occuper les questions de santé et sécurité au travail au sein des futurs Comités Sociaux. Comment éviter une perte de compétences et une relégation à l'arrière-plan des questions relatives à la santé au travail ? Quelles devraient être les nouvelles prérogatives et les nouveaux pouvoirs des représentant.es des personnels dans ces instances pour prendre en compte les enjeux et les défis dus aux mutations du travail à l'œuvre ? Comment outiller les collègues dans leurs missions en matière de santé et sécurité au travail ?

Conformément à la méthodologie développée au sein du chantier « travail et syndicalisme », nous avons souhaité

nous « mettre à l'écoute » du travail réel de militant.es de la FSU engagé.es dans les CHSCT au moyen d'une enquête en ligne d'une part (346 réponses), et d'entretiens approfondis (23) d'autre part.

Une activité induisant un positionnement complexe

Le.la représentant.e syndical.e en CHSCT est un.e acteur.trice de terrain pris dans des injonctions multiples : elle ou il doit à la fois représenter l'ensemble de ses collègues, porter les mandats de son syndicat et co-construire avec les autres fédérations syndicales, voire avec l'employeur lui-même, souvent dans le conflit, des améliorations des conditions de travail du personnel. Le fait qu'il s'agisse d'une activité fédérale, amenant chacun.e à dépasser son propre syndicat et à s'ouvrir aux autres corps de métiers entrant dans le champ de syndicalisation de la FSU, est considéré par les répondant.es comme une source d'enrichissement professionnel et personnel, ce qui montre le caractère fédérateur de la connaissance des autres métiers.

Ces multiples dimensions sont ce qui rend cette activité à la fois passionnante et éprouvante, source de satisfactions mais aussi d'épuisement. Et si des améliorations réelles sont obtenues au niveau « micro », elles restent souvent freinées par des résistances qui peuvent venir de l'employeur et limitées par des « tabous » : on ne touche pas à l'organisation du travail et aux rapports hiérarchiques.

Une activité syndicale dense et éprouvante

Lenquête nous a permis de rendre visible la densité du travail effectué par les syndicalistes engagé.es dans les CHSCT, notamment la surcharge de travail des secrétaires de CHSCT, et leur haut degré d'implication qui s'expliquent par la conscience des enjeux de la santé au travail, à la fois individuels et collectifs. Il a fallu mettre en place l'instance elle-même, concevoir en marchant les protocoles de visite, d'enquête, etc., il leur a fallu acquérir très rapidement les compétences nécessaires pour remplir leur mission (écouter les travailleurs, observer l'activité, questionner l'évolution des conditions de travail, décoder les situations conflictuelles, co-construire des pistes de transformation) ; le tout dans

un contexte où l'administration elle-même tâtonnait, découvrait un nouveau champ du dialogue social, voire résistait pour des raisons tant politiques que, parfois, liées à l'ignorance, au manque de savoir-faire en matière de prévention des risques professionnels.

Le travail effectué en CHSCT nécessite du temps : investigation, formalisation, discussion, un temps long de l'instance qui peut être incompris par les personnels, compte tenu de l'urgence à améliorer les conditions de travail.

L'activité des représentant.es syndicaux en CHSCT est aussi complexe car il s'agit de tenir compte du travail réel des agent.es à travers des visites d'établissements ou de services, des enquêtes, dans des échanges avec les agent.es, et à faire le lien avec les enjeux de santé et sécurité au travail. Il s'agit en effet de co-construire avec les acteurs et actrices de terrain, l'ensemble des membres du CHSCT et les directions, des solutions ajustées à chaque situation, sur la prévention et la transformation des situations porteuses de risques pour les personnels. Une posture qui n'est plus seulement revendicative mais qui nécessite de s'engager dans le processus de transformation et d'amélioration des conditions de travail.

Cela exige l'acquisition de connaissances multiples souvent sous-estimées (juridiques et réglementaires, mais aussi en matière d'ergonomie, de psychologie du travail, de sociologie, de physiologie) et le développement de compétences méthodologiques pour saisir les problématiques de terrain : comment organiser une visite d'établissement, conduire des entretiens, rédiger ensuite un compte-rendu, etc. Ou encore : comment argumenter au sein du CHSCT afin de convaincre à agir ?

Des missions qui nécessitent de se former

La formation s'avère essentielle pour que les représentant.es des personnels puissent acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leur mission et travailler à l'amélioration des conditions de travail tout en préservant leur propre santé. Sur ce terrain, la FSU a été présente dès le début, offrant, en parallèle de l'institution, de nombreux stages de formation aux militant.es. La liste de dif-

¹ Le rapport de recherche est disponible ici : <https://institut.fsu.fr/rapport-chsct-2023/>

fusion interne aux membres des CHSCT a constitué une ressource précieuse pour échanger des informations utiles et souvent urgentes afin de répondre aux problématiques de terrain. Elle a permis un réel travail collectif, de progresser ensemble et a été un outil essentiel de développement des connaissances et savoirs des membres du CHSCT. Pour autant, le besoin de formation continue s'exprime et des temps de formation dédiés à l'analyse des pratiques pour permettre la réflexivité à partir de situations-problème sont nécessaires.

Un certain nombre de personnes interrogées se sont également autoformées au travers de lectures ou formations universitaires, ressentant le besoin d'être mieux outillées d'un point de vue théorique et méthodologique pour saisir les enjeux du travail et monter en compétences dans leur travail en CHSCT.

Ces connaissances et compétences acquises au fil du temps sont précieuses : elles constituent un patrimoine syndical qu'il nous semble important de transmettre dans la formation des membres de la nouvelle instance FS-SST. Des modules de formation continue ou d'approfondissement pour celles et ceux qui ont acquis de l'expérience sont jugés nécessaires pour continuer à développer leurs compétences et nourrir la réflexion sur l'action. L'objectif étant de construire et de développer une culture commune de la santé au travail au sein du syndicat qui puisse se transmettre et s'enrichir des pratiques.

Une activité qui questionne le contenu du « travail syndical »

Cette rétrospective des dix ans d'activité au sein des CHSCT a permis, à travers les témoignages de représentant.es du personnel, de mettre un coup de projecteur sur l'extrême richesse de l'expérience acquise au fil du temps par les syndicalistes sur des enjeux de prévention, de santé et sécurité au travail et sur la manière dont elles et ils œuvrent au quotidien pour l'amélioration des conditions de travail des collègues.

La question se pose maintenant de savoir quelle exploitation syndicale peut être faite de ce matériau au sein de la FSU. En quoi cette instance, qui a mis au cœur de l'action syndicale les enjeux de santé et sécurité au travail, et donc l'activité de travail dans toute sa com-

plexité, aura fait trace et histoire pour notre fédération et permettra de penser collectivement l'évolution des instances dans le cadre du CSA ? Comment réaliser ce passage difficile du niveau micro de l'activité au niveau macro des revendications syndicales et mandats de congrès ? Une partie de ce travail s'opère déjà à la faveur des remontées de l'activité des CHSCT locaux vers les CHSCT ministériels. Mais on pourrait aller encore plus loin en élaborant une réflexion commune au sein de la fédération autour de la prévention, de la santé au travail, de l'analyse des conditions de travail, fondée sur l'expérience syndicale, afin de mieux identifier les facteurs de dégradation des conditions de travail touchant tous les secteurs d'activité, mettant à mal l'activité et pouvant fragiliser les travailleur.ses. Elle pourrait ouvrir, pour les syndicalistes, des questionnements inconfortables mais féconds. En quoi la prise en compte du point de vue du travail, bouscule-t-elle l'activité syndicale elle-même pour affronter les problématiques sociales ? Comment le syndicalisme peut-il porter le point de vue du travail au sein des institutions démocratiques et dans le champ du politique sans réinterroger fondamentalement ses pratiques et son fonctionnement ? Comment porter le point de vue qu'il ne peut y avoir de démocratie effective tant que le travail réel et le point de vue du travail ne sont pas reconnus, ni pris en considération dans le champ politique et du travail de la démocratie ?

Les militant.es engagé.es dans les CHSCT ont ouvert une voie ; ce rapport est une invitation à transformer l'essai.

Une enquête dans l'Éducation nationale sur la santé et la vie professionnelle après 50 ans

Marie-Hélène Luçon, animatrice du chantier « Travail et syndicalisme » de l'IR-FSU, ex-secrétaire du CHSCT Académique de Poitiers

Conduire des enquêtes faisait partie des prérogatives des CHSCT. Celui de l'Académie de Poitiers s'en est saisi sur le thème de la santé des agent.es en fin de carrière. Marie-Hélène Luçon, qui fut secrétaire du CHSCT académique pendant 8 ans, en rend compte.

Conscient.es des enjeux en termes de santé au travail que ferait peser sur les travailleur.ses un nouvel allongement de la durée d'assurance, les représentant.es des personnels au sein du CHSCT¹ de l'Académie de Poitiers ont décidé, en 2019², de réaliser une enquête auprès des agent.es de l'Académie ayant 50 ans et plus. L'objectif était de mieux connaître leur état de santé, leur vécu du travail, leurs projections par rapport à leur fin de carrière (taux d'activité, date de départ à la retraite) et les différents leviers qui, selon eux, leurs permettraient de « tenir » en fin de carrière.

Cette enquête a pris la forme d'un questionnaire en ligne déployé en mars 2021³. Les conclusions en ont été présentées lors de la séance du CHSCT du 12 avril 2022.

Cet article vise à restituer les données les plus significatives de cette enquête et à donner un exemple du travail qui peut être fait dans ces instances représentatives des personnels centrées sur les questions de santé au travail, avec toutes leurs limites.

Le périmètre de l'enquête

Cette enquête s'est déployée dans le champ de l'Éducation nationale, à

l'échelle d'une académie comprenant, au 31 décembre 2020, 26 345 agent.e.s, toutes catégories confondues. La part des agent.e.s ayant 50 ans et plus représentait, à cette date, 38 % des effectifs. Le questionnaire leur a été adressé ; le taux de réponses de 37,5 %, donne à ces données une certaine représentativité.

Il comprenait une vingtaine d'items portant sur le parcours professionnel, les caractéristiques du travail accompli (exigeant, pénible, varié, etc.), le vécu du travail (fierté du travail bien fait ou non, sentiment d'être reconnu.e professionnellement ou non, bien-être au travail ou non, etc.), les perspectives (changement de fonction, évolution du taux d'activité, âge de départ à la retraite, etc.), les leviers qui, pour chacun.e, permettraient de terminer sa carrière dans de bonnes conditions.

Les faits saillants

• Un processus de vieillissement de la population active

Cette enquête a été l'occasion d'une prise de conscience, à savoir celle de la part importante que représentent les 50 ans et plus dans les effectifs. Pour ne donner que quelques exemples, ils constituaient, au 31 décembre 2018, ¼ des effectifs du premier degré, plus d'1/3

des effectifs du second degré, la moitié des personnels administratifs et ¾ des personnels de direction et d'encadrement (chefs d'établissement, IEN, IA-IPR, etc.). Au 31 décembre 2021, cette part avait augmenté de 2 points par rapport à 2018, ce qui traduit un processus de vieillissement de la population au travail qui est loin d'être terminé et confirme à la fois la nécessité et l'urgence de s'intéresser aux conditions d'une activité soutenable sur la durée⁴.

• Des facteurs qui aggravent les conditions de travail en fin de carrière et pèsent sur la santé

Parce que le contenu du travail et les conditions de travail influent sur le rapport au travail et sur les possibilités de tenir sur la durée, l'enquête a identifié différents facteurs pouvant avoir un effet sur la durée, positifs (variété du travail, richesse de l'activité, autonomie, reconnaissance, entraide et coopération, etc.) et négatifs (pénibilité du travail, dangerosité, isolement, faible reconnaissance professionnelle, etc.)

Le constat exprimé par la grande majorité des répondant.e.s est celui d'une intensification du travail et d'une augmentation de ses exigences physiques et émotionnelles.

Malgré cela, le lien au métier reste très fort. Mais plus de la moitié des répondant.e.s considère n'avoir pas vraiment les moyens de bien faire son travail (une perception très forte chez les personnels d'orientation). Le sentiment d'être peu reconnu socialement, voire professionnellement, est, quant à lui, particulièrement prégnant chez les enseignant.es et les personnels d'orientation. Ces différents facteurs pèsent sur la possibilité de tenir sur la durée, en même temps que s'y ajoutent d'autres facteurs de risque (routiers pour les personnels itinérants, chimiques pour les professeurs de physique-chimie ou les personnels de laboratoire, d'agression pour les enseignant.es)

• Les effets du vieillissement sur l'activité

Le processus de vieillissement introduit des transformations qui peuvent gêner l'activité. Plusieurs types de gênes ont été identifiés : les douleurs, la sensation de se fatiguer vite, la difficulté à récupérer, à quoi s'ajoute l'existence

de troubles divers : visuels, auditifs, troubles du sommeil, de la mémoire et de la concentration, etc.

Le premier constat a été celui d'une différence par rapport à l'état de santé entre les hommes et les femmes. Ces dernières se disent davantage gênées que les hommes par des douleurs dans leur activité, plus fatigables, avec des difficultés de récupération.

Si, parmi les troubles divers perturbant l'activité, les troubles du sommeil font l'unanimité, on observe toutefois des différences en fonction de l'âge et de la nature de l'activité s'agissant des autres troubles. Ainsi, la gêne occasionnée par le besoin de plus de temps pour réaliser certaines tâches arrive immédiatement en seconde position chez les 60 ans et plus alors qu'elle n'apparaît pas dans la tranche d'âge 50-54 ans. Si l'on croise avec la fonction, la gêne occasionnée par les troubles visuels apparaît en deuxième position chez les administratifs, après les troubles du sommeil, alors que le besoin de plus de temps pour réaliser certaines tâches n'est exprimé comme une gêne que par le personnel enseignant et médico-social.

Concernant l'état de santé (stable ou se dégradant avec l'âge), les avis sont assez partagés entre celles et ceux qui considèrent qu'il est resté stable et celles et ceux qui ont observé une dégradation. La majorité cependant (55,74 %) témoigne d'une dégradation au cours des cinq dernières années, plus particulièrement chez les 55 ans et plus (59,30 %).

• Les perspectives par rapport à la retraite

Concernant les projections par rapport à l'âge de départ à la retraite, l'enquête a mis en évidence l'existence d'un pic de départ massif à 62 ans (37 % des répondant.e.s), avec ensuite un échelonnement : 63 ans (12,3 %), 65 ans (12,7 %), 67 ans (10,16 %). Seulement 9,8 % projetaient de partir à 64, et 1,2 % à 66 (rappelons qu'à la date de l'enquête, le report de l'âge de la retraite à 64 ans n'était pas encore acté).

Sur les 37 % qui projetaient de partir à 62 ans, 30 % seraient partis sans avoir atteint l'âge du taux plein. Le constat est le même pour tous les autres âges. Concernant les 27 % de personnes qui n'atteindraient le taux plein qu'à 67 ans, seulement 10 % attendront cet âge pour s'arrêter, 17 % se seront arrêtées avant.

Cela veut dire que pour l'ensemble des départs à la retraite, un tiers n'attendra pas l'âge du taux plein pour partir.

• Les leviers pour tenir en fin de carrière

Différents leviers ont été identifiés permettant de tenir et/ou de continuer à se développer professionnellement en fin de carrière : évoluer dans sa carrière (promotion, mobilité fonctionnelle, autres missions), le temps partiel, l'aménagement matériel du poste de travail, la mobilité géographique.

Par rapport à ces différents leviers, la majorité souhaite rester dans le poste dans lequel il.elle se trouve, avec une différence cependant pour les agent.e.s de la tranche 50-54, le plus souvent des hommes, qui souhaiteraient en priorité progresser dans leur carrière.

Le temps partiel apparaît, dans les réponses, comme une priorité pour les femmes, et pour les enseignant.es. Il apparaît en seconde position chez les personnels d'éducation et les personnels du pôle médico-social. Les autres catégories souhaitent davantage évoluer dans leur carrière (personnels de direction et d'inspection, personnels administratifs).

Ces données montrent qu'un levier unique pour améliorer les fins de carrière ne serait pas pertinent.

• Les préconisations du CHSCTA

Au terme de cette enquête, les représentants des personnels du CHSCTA de Poitiers ont émis, sous forme d'avis⁵, un certain nombre de préconisations, certaines renvoyant, par rapport à leur mise en œuvre, au niveau national, d'autres au niveau académique, d'autres encore s'adressant aux chef.fes d'établissement ou aux chef.fes de service.

Les préconisations relevant du niveau national renvoyaient au cadre juridique dont la nécessité s'impose qu'il évolue : suppression de la décote, intégration des années d'étude dans le calcul de la durée d'assurance, mise en place de dispositifs de cessation progressive de l'activité, transformation du temps partiel sur autorisation en temps partiel de droit pour tou.tes les agent.e.s à partir de 60 ans, possibilité d'exercer d'autres missions (ex : tutorat) sur le temps de service et non en plus, non-imposition d'heures supplémentaires ou de fonctions supplémentaires (ex : professeur.e principal.e)

sans le consentement de l'agent.e, etc.

Au niveau académique, les préconisations étaient, par exemple : d'informer les agents sur leurs droits à la retraite et sur les conséquences de leurs choix⁶, d'accorder systématiquement les demandes de temps partiel sur autorisation à partir de 60 ans, de renforcer le suivi des agent.es sur le plan de la santé au travail.

Enfin, à l'échelle de l'établissement, nos préconisations étaient, par exemple, de veiller à ce que l'emploi du temps ne fasse pas perdre le bénéfice du temps partiel.

Nous ne pouvons, dans le cadre de cet article, restituer l'ensemble des préconisations, mais la première a été la nécessité d'améliorer les conditions de travail tout au long de la carrière en créant pour toutes et tous les conditions d'une activité soutenable sur la durée.

• Les réponses de l'Administration

Bien que cette dernière ait été peu présente dans le travail d'exploitation des données, la volonté de prendre en considération la situation des personnels en fin de carrière a été ré-affirmée par les autorités académiques et des mesures de prévention, trop peu ambitieuses selon nous, ont été intégrées dans le Programme Annuel de Prévention 2023-2024. Il s'agit d'actions de formation, en partenariat avec la MGEN, sous la forme de webinaires proposés en dehors du temps de travail, qui portent principalement sur les troubles de la mémoire et de la concentration auxquels il s'agit de remédier par des exercices. La communication à propos de ces sessions de formation pose d'emblée les agent.es comme acteurs et actrices de leur propre santé, et invite à « dédramatiser les petits troubles du quotidien » liés au vieillissement⁷. Les personnels sont ainsi renvoyés à eux-mêmes pour préserver leur santé, et les atteintes à cette dernière par le travail sont occultées. N'est-ce pas une façon pour l'institution de se dispenser de penser l'aménagement du temps de travail et de se questionner sur les évolutions du métier, le processus d'intensification du travail à l'œuvre, la charge de travail, que ce soient dans les métiers de service ou administratifs ?

Le combat syndical en vue de transformer l'organisation du travail reste donc plus que jamais d'actualité.

¹ Les Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont des instances de représentation des personnels non paritaires, composées d'un.e président.e (l'employeur ou sa son représentant.e) et de représentant.es des personnels élu.es ou désigné.es sur la base de la représentativité syndicale aux élections professionnelles. S'y ajoute des membres de droit (médecine du travail, inspection du travail, etc.) qui peuvent assister aux réunions, mais sans voix délibérative.

² Voir PV du 8 octobre 2019

³ Il devait être suivi d'entretiens auprès de personnes ou de problématiques plus ciblées, mais la crise sanitaire n'a pas permis la réalisation de cette deuxième étape, en même temps qu'elle a retardé l'ensemble des travaux du CHSCT.

⁴ On notera le fait que le Rapport Social Unique 2022-2023 de l'Académie de Poitiers (RSU, anciennement nommé Bilan Social Académique) ne comptabilise plus la part des 50 ans et plus, réintégré dans la tranche d'âge des 30-50ans, pour ne retenir que la part des 55 ans et plus. On passe ainsi d'1/4 des effectifs du premier degré à 11% des effectifs pour les 55 ans et plus. Une façon d'intégrer la réforme des retraites et de minorer la problématique des fins de carrière ?

⁵ Les avis émis par les CHSCT possèdent un statut juridique. Ils font l'objet d'un vote, figurent dans le procès-verbal de l'instance et sont publiés.

⁶ Nombre d'agent.es, en effet, ignoraient l'âge auquel elles et ils atteindraient le taux plein.

⁷ Expression figurant dans le courriel d'information envoyé aux agent.es en date du 14 novembre 2023

Travail et environnement : pour une approche préventive, globale et transformatrice

Bernard Bailbe, ancien inspecteur du travail, ancien directeur de l'INTEFF¹, Directeur du travail honoraire.

Longtemps limitée à l'évaluation des risques internes à l'entreprise, la prévention des risques professionnels comporte aujourd'hui de nouveaux enjeux, dont les risques environnementaux.

La frontière entre le citoyen-consommateur qui pourrait agir sur l'environnement par ses choix économiques et politiques et le monde de l'entreprise, dans lequel le salarié ne serait qu'un être subordonné sans conscience, volonté et possibilité d'action, mérite d'être interrogée. Le travail n'est-il pas justement ce lieu où les enjeux environnementaux, leur impact sur la santé et les conditions de vie à venir ont à se discuter ?

Le travail au risque de l'environnement

L'environnement est entendu ici comme « l'ensemble des agents chimiques, physiques, biologiques et des facteurs sociaux exerçant, à un moment donné, une influence sur les êtres vivants et les activités humaines »².

La prise en compte de l'ensemble de ces facteurs, en tant qu'ils impactent la santé des travailleurs, invite à une approche globale de la prévention. La notion d'exposome, entendue comme « l'intégration sur la vie entière de l'ensemble des expositions qui peuvent influencer la santé humaine »³, constitue une évolution de l'analyse des facteurs de risques et de leurs impacts sur la santé (article L.1411-1 du Code de la Santé).

Cette approche fait l'objet de nombreux travaux de recherche, notamment dans le cadre du travail de l'ANSES (Agence Nationale de Sécurité Sanitaire,

de l'alimentation, de l'environnement et du travail)⁴ et dans le dernier rapport du CESE (Conseil économique, Social et Environnemental⁵ – voir tableau ci-dessous).

La plus évidente de ces influences est, par exemple, le réchauffement climatique qui modifie en profondeur les conditions de travail des salariés (température, horaire de travail, malaise...)

Plus structurellement, les évolutions environnementales renforcent les transformations du travail par l'intégration de nouveaux processus de production : économies d'énergie fossile, réduction des déplacements, digitalisation du travail, télétravail, technologies vertes ou « cleantech »⁶.

Le Covid 19, lié à la contamination virale entre la sphère animale et la sphère humaine⁷, a mis l'économie mondiale à l'arrêt et a fait apparaître de nouveaux modes d'organisation du travail pour tenter de limiter le phénomène de propagation de la maladie et permettre de poursuivre l'activité. Alors que seulement 5 % des entreprises étaient concernées par le télétravail avant la pandémie, celui-ci a été présenté, dans l'urgence, comme la solution miracle. Aujourd'hui certains salariés renoncent à un emploi s'il ne permet pas quelques jours de télétravail. De même, la relation distancielle s'est installée dans le domaine de la formation (initiale et continue) et de la santé (Doctolib, consultations en visio).

Certaines entreprises en profitent pour réduire leurs mètres carrés de bureaux, réalisant des gains de productivité considérables. Qui aurait parié sur une telle transformation du travail en 2019, et à une telle rapidité ? Au bout de deux ans seulement, ces solutions se sont imposées de façon durable, transformant en profondeur les conditions du travail.

L'environnement au risque du travail ?

Le travail et l'activité humaine tiennent une place centrale dans l'anthropocène, défini comme « une nouvelle époque géologique qui se caractérise par l'avènement des hommes comme principale force de changement sur Terre, surpassant les forces géophysiques »⁸.

Si l'on se réfère à la façon dont Marx décompose le procès de travail : « 1. Activité personnelle de l'homme, ou travail proprement dit ; 2. Objet sur lequel le travail agit ; 3. Moyen par lequel il agit »⁹, on peut dire que le travail peut être producteur, ou non, d'externalités négatives ayant un impact direct sur l'environnement, au titre de l'activité à proprement parler, du processus de production (consommation d'énergie, production de gaz à effet de serre, usage de produits toxiques, conditions de déplacement, approvisionnements...), mais aussi par ce qu'il produit in fine.

Le CESE souligne que certains salariés, portant un nouveau regard sur leur travail, commencent à prendre conscience de l'impact de leur processus de travail sur l'environnement. Ils refusent ainsi d'accomplir certaines de leurs tâches pour des raisons liées à des risques pour leur santé ou à des impacts négatifs sur l'environnement¹⁰. C'est cette même conscience qui les amène à refuser de travailler dans certains secteurs massivement polluants (énergies fossiles, industries agro-alimentaires...).

Quels leviers d'actions ?

Les enseignements du questionnaire préalable au rapport du CESE sur « Travail et Climat » méritent d'être pris en compte par l'ensemble des acteurs économiques, politiques et sociaux : ils donnent à entendre la parole des travailleurs et des acteurs sociaux sur les liens entre les questions environnementales et la santé au travail¹¹.

Les leviers d'actions qui en ressortent

sont nombreux : développer la participation active de l'ensemble des parties prenantes, orienter les stratégies commerciales et entrepreneuriales vers des secteurs décarbonés, évaluer les projets de développement à l'aune de l'impact environnemental, mesurer l'empreinte carbone, développer la rénovation et l'isolation thermique, adapter les horaires de travail, diminuer le temps de travail et les déplacements, utiliser un télétravail gagnant/gagnant, développer la sobriété numérique, réduire la consommation de papier et la production de déchets...

Concrètement, le travail pourrait donc être appréhendé non seulement dans l'analyse du geste (savoir, savoir-faire, savoir-être) mais aussi des processus, prenant en compte les intrants et les processus sur lesquels ils agissent. Cette analyse du travail permettrait d'agir sur le travail et les modes de production en mettant leur dimension environnementale au cœur de l'activité humaine.

À titre d'illustration, la démarche du « Radar, Travail et Environnement », initiée par le collectif « Pour un Réveil Écologique » et par l'UGICT-CGT, vient fournir des outils concrets. Il s'agit d'étendre le champ des revendications sociales aux enjeux écologiques à l'intérieur même des entreprises, des administrations et des collectivités¹². Diagnostics et propositions permettent de déterminer une stratégie et d'élaborer des plans d'action pouvant peser sur la politique environnementale des entreprises (réchauffement climatique, effondrement de la biodiversité, pollutions, consommation de ressources, stratégie économique, implication démocratique des salariés et des parties prenantes).

Travail et environnement : une dynamique émancipatrice

Le rapport du CESE met également en évidence de façon détaillée à quel point l'approche de la santé est cloisonnée au sein de problématiques qui tendent à s'ignorer : la santé publique, la santé au travail, la santé-environnement. Or, les déterminants de la santé au travail ne peuvent se satisfaire de ces cloisonnements. La mobilisation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise, publique ou privée, sur les interrelations entre travail et environnement est maintenant une nécessité pour mettre en place des ou-

⁶ Cet anglicisme est de plus en plus employé pour parler des technologies vertes

⁷ <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/origins-of-the-virus>.

⁸ <https://www.vie-publique.fr/parole-d-expert/271086-terre-climat-quest-ce-que-lanthropocene-ere-geologique>

⁹ Karl Marx, *Le Capital*, Paris, Éditions Sociales, 1975, I, I, p. 181.

¹⁰ https://www.francetvinfo.fr/economie/energie/temoignages-on-climatise-du-vide-des-salaries-se-desolent-du-gaspillage-energetique-dans-leur-entreprise_5335540.html.

¹¹ https://www.lecese.fr/sites/default/files/articles/fichiers/dereglement_climatique_sante_travail_def.pdf (1922 répondants, 2800 verbatims).

¹² <https://radartravailenvironnement.fr/>

¹³ https://snuep.fr/wp-content/uploads/2021/05/Dossier_PasdEmploisSurUnePlaneteMorte.pdf

¹⁴ CHSCT, Délégation des personnels, Conseil d'Entreprise dans le privé (Ordonnances Macron, 2017), CHSCT, Comité Technique, dans le public (Loi de transformation de la fonction publique de 2019)

¹⁵ L. 2312-8 et suivants du Code du Travail

¹⁶ « Les CSE peinent encore à adopter une démarche environnementale » in *L'Humanité magazine* du 5 au 18 octobre 2023.

¹ Institut National du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

² <https://www.dictionnaire-academie.fr/article/A9E2049>.

³ Dans cette analyse sont prises en compte les expositions chimiques, physiques ou biologiques, mais également les expositions à des facteurs plus globaux tels que le contexte socio-économique, environnemental ou encore psychologique.

⁴ <https://www.anses.fr/fr/content/appel-%C3%A0-projets-de-recherche-du-pnr-est-sur-le-th%C3%A8me-%C2%AB-environnement-sant%C3%A9-travail-%C2%BB-3>

⁵ <https://www.lecese.fr/travaux-publies/travail-et-sante-environnement-quels-defis-relever-face-aux-dereglemets-climatiques>.

tils appropriés permettant aux branches professionnelles et aux entreprises d'élaborer des diagnostics partagés et d'agir à la fois sur l'environnement et sur la santé des travailleurs (ex: fresque du climat adaptée à la sphère de l'entreprise et des services, bilan carbone, Radar Travail et Environnement...).

À titre d'exemple, chez les agents publics, 84 % disent se sentir concernés personnellement par les questions environnementales et leur impact sur le travail mais un tiers seulement constate que ces questions sont prises en charge dans leur administration.

La création d'espaces formels d'expression permettant aux travailleurs d'intervenir sur les transformations de leur travail (environnement physique

et relationnel, horaires, processus) permettrait de développer des lieux d'expression démocratique dans l'entreprise pouvant déboucher sur une maîtrise des impacts environnementaux. Ainsi, démocratie dans l'entreprise et environnement se trouvent intimement liés.

Ces évolutions environnementales et celles qu'elles génèrent dans l'entreprise pèsent sur la santé au travail, mais aussi sur d'autres facteurs: le recrutement, le niveau des rémunérations, le développement des inégalités, la localisation, la nature et le volume des emplois, les compétences, les qualifications, les formations, la qualité du dialogue social, etc.¹³.

Ainsi, et malgré les limites liées à la fusion des instances de représentation des personnels au sein des Comités Sociaux¹⁴, il s'agit de saisir l'opportunité d'une approche globale et dé-segmentée du travail dans celles-ci. La loi climat¹⁵, en modifiant le périmètre de consultation des représentants du personnel et en introduisant la politique environnementale de l'entreprise, légitime la prise en compte de cette problématique dans un dialogue social et professionnel élargi¹⁶. Les instances, avec les salariés, permettraient ainsi d'aborder le travail dans sa globalité en tenant compte de l'ensemble de ses déterminants mais aussi de l'ensemble des conséquences que les travailleurs auront à subir et de l'ensemble des leviers sur lesquels ils pourront agir.

Cela nécessite un renforcement des droits des salariés et des instances représentatives du personnel pour intervenir dans le domaine de l'environnement et de ses liens avec le travail: formations/actions partagées, droit d'accès aux informations sur les process de production, expertise, consultation, négociation, mise en œuvre de plans d'action avec des moyens spécifiques, droit d'alerte et de retrait...

Compte tenu des crises environnementales successives et de leurs impacts sur les salariés, il est urgent d'investir totalement le travail et sa force formatrice dans les champs économiques, sociaux, sociétaux et écologiques, pour espérer infléchir les évolutions en cours et devenir acteurs et maîtres de notre avenir et de celui de la planète.

CONCRÈTEMENT AU TRAVAIL, QUELS SONT LES IMPACTS ?

Risques	Description et risques	Traduction sur les conditions de travail	
changement climatique	Hausse des températures	Canicules ; Risques liés aux ambiances thermiques chaudes ; Risques liés à la charge physique de travail ; Accentuation des phénomènes d'évaporation des substances chimiques volatiles ; Exposition éventuellement accrues aux U.V.	Crampes, maux de tête, déshydratation, coup de chaleur ; Risques psycho-sociaux ; Risques d'accidents par effets neuropsychologiques entraînant une altération de la vigilance ; Tensions, effets physiologiques
	Evolution de l'environnement biologique et chimique	Installation et évolution de nouveaux vecteurs (tiques...) ; Migration et installation de nouvelles plantes, végétaux ou animaux ; Amiante, nano matériaux ; Monoxyde de carbone, perturbateurs endocriniens, pesticides	Risques liés aux agents biologiques : infections, intoxications, champignons, allergies, voire cancers ; Risques infectieux à transmission respiratoire, digestive, cutanée ; Risques toxiques (ou toxiques) ; RPS, pénibilité au travail, inaptitudes ; Intoxications, risque maternité, pathologies chroniques, cancers
	Modification de la fréquence et de l'intensité de certains aléas climatiques	Inondations, augmentation de la quantité de pluie ; Submersions, augmentation du niveau des océans ; Sécheresses estivales, feux de forêts ; Cyclones, foudre ; Répétition de ces épisodes d'aléas climatiques ; Risques d'interruption de la production, perte des outils de production, du fruit de la production, dévastation de l'entreprise	Accidents, blessures, maladies infectieuses, risques de décès ; Fatigue, épuisement physique ou psychologique pour tous ces personnels ; Exposition accrue des travailleurs en extérieur aux aléas ; Risques à cause du contrôle du feu qui devient plus difficile ; Perte d'emploi pour les travailleurs ; Souffrance morale avec répercussion sur l'état de santé général ; RPS (et notamment pour les salariés en banque et assurance face à l'inassurabilité du monde de demain)
environnement	Pollution de l'air	Dégradation de la qualité de l'air, augmentation de l'exposition aux pollens, polluants, et autres agents perturbateurs	Inhalation de particules (toxiques ou allergisantes) ; Asthme et autres maladies respiratoires, cancers, RPS ; Pics de pollution et zones à faibles émissions, accès au travail
	Pollution eau, sols	Diffusion de produits dangereux dans l'eau et/ou les sols	Pathologies d'origine infectieuse, intoxication, cancers

Source : tableau élaboré à partir du rapport d'expertise de l'ANSES, Janvier 2018

Les raisons de l'invisibilisation des risques professionnels pour les femmes

Florence Chappert est responsable de la Mission Égalité Intégrée à l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT).

Florence Chappert coordonne, pour l'ANACT, le projet « Genre, égalité, santé et conditions de travail ». Elle œuvre depuis 15 ans pour la prise en compte des situations de travail différenciées des femmes et des hommes (mixité, travail, parcours, temps) afin de faire progresser la santé au travail et l'égalité professionnelle.

Un rapport du Sénat¹ de juin 2023 met en lumière les enjeux de santé au travail des femmes, qui sont exposées à « des risques professionnels méconnus, sous-estimés et différenciés ». C'est en 2008, que le conseil d'administration tripartite de l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) a décidé de « chausser les lunettes du genre » pour améliorer les conditions de travail de toutes et tous. L'hypothèse de départ partait du constat que les femmes et les hommes n'occupent pas les mêmes métiers ou postes, n'ont pas les mêmes parcours, ne sont pas exposés aux mêmes contraintes de travail ou d'articulation des temps. Le réseau Anact-Aract a mené des interventions dans des secteurs professionnels très variés, du public ou du privé, à prédominance masculine, fémi-

nine ou mixte. Ce que l'Anact a constaté, c'est que ne pas identifier les risques et pénibilités auxquels sont exposées les femmes dans leurs emplois prive la prévention primaire de nombreux leviers en matière d'organisation du travail.

La première réaction des préventeurs ou acteurs de la santé au travail face à ce constat d'invisibilisation est souvent celui du déni au nom d'une prévention universelle qui ne différencie pas pour ne pas discriminer. Or le travail sélectionne; les conditions de travail n'ont pas le même impact sur les personnes et notamment les femmes et les hommes, sachant qu'un même travail peut avoir des effets différenciés sur la santé compte tenu de certaines spécificités biologiques ou sociales.

La démarche de l'Anact a démarré à l'aveugle car en 2008, il n'y avait pas de publication de données de synthèse

1 <https://www.senat.fr/travaux-parlementaires/office-et-delegations/delegation-aux-droits-des-femmes-et-a-legalite-des-chances/sante-des-femmes-au-travail.html>

2 <https://www.anact.fr/photographie-statistique-de-la-sinistralite-au-travail-en-france-selon-le-sexe>

3 La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a introduit, à l'article L. 4121-3 du code du travail, le principe d'une évaluation des risques professionnels en tenant compte de « l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe ». Cela implique de réaliser une évaluation genrée des conditions de travail et des risques professionnels, de produire des indicateurs sexués de santé et de sécurité au travail (AT/MP/absentéisme...) et impose la prise en compte, dans l'évaluation des risques professionnels, de l'impact différentiel des expositions aux risques en fonction du sexe au travers du Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

4 Dares (2013) « Les absences au travail pour raisons de santé » <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/les-absences-au-travail-des-salaries-pour-raisons-de-sante-un-role-important>

« Quel que soit l'âge, la proportion de salariés absents pour des raisons de santé, la leur ou celle de leurs enfants reste toujours plus élevée parmi les femmes que parmi les hommes. À âge, sexe, profession et secteur d'activité donnés, les salariés ne vivant pas en couple sont plus souvent absents pour raisons de santé que les autres. En présence d'un jeune enfant dans le foyer, les femmes en couple n'ont pas une propension plus importante que les hommes à s'absenter pour maladie ; en revanche, les mères isolées s'absentent beaucoup plus souvent. Ceci est globalement le cas pour

en santé au travail selon le sexe. La première photographie statistique des accidents de travail et maladies professionnelles selon le sexe publiée par l'Anact en 2012 a permis de montrer que s'il y avait baisse du nombre des accidents de travail, cela concernait ceux des hommes, mais pas ceux des femmes qui augmentaient ; ce qui est toujours le cas. Elle a aussi confirmé la surexposition des femmes aux maladies professionnelles et aux accidents de trajet. Ces études (la dernière en 2019²) renvoient à chaque fois à la question de la sous-estimation des risques professionnels auxquels sont exposées les femmes : dans les secteurs ou emplois à prédominance masculine, les organisations de travail (cadences, horaires, matériels...) ne se sont pas suffisamment adaptées à l'arrivée des femmes ; dans les secteurs à prédominance féminine, les politiques de prévention ne se sont développées que très récemment car les risques des emplois d'accueil, de relation, de soin, d'éducation, d'administration n'étaient pas repérés.

Au-delà de l'absence de données sexuées, l'Anact a identifié un certain nombre d'autres facteurs explicatifs de la sous-évaluation des risques professionnels des femmes dans leurs emplois. Le deuxième facteur explicatif est que lorsque l'on dispose de données sexuées – et c'est désormais de plus en plus le cas³ – les explications données sur les causes sont le plus souvent erronées car elles renvoient systématiquement à la nature fragile des femmes ou à la présence d'enfants, et non aux situations de travail ; c'est le cas par exemple du sur-absentéisme des femmes. Or, les études menées sur 2,5 millions de salariés couverts par une mutuelle, mais aussi menées par la Dares et la Drees, montrent que les femmes sont 30 à 40 % plus absentes que les hommes, soit quatre à cinq jours de plus par an, hors maternité et paternité. Ce constat est dû essentiellement au cumul de contraintes de travail de natures différentes (physiques, temporelles, psychosociales)⁴, et de manière mineure, à l'arrêt maladie avant maternité. La Dares observe un supplément de 0,2 % d'absence seulement en cas d'enfant de moins de 6 ans ; la seule situation personnelle liée à plus d'absences est celle des séparations, divorces et veuvages, familles monopar-

rentales, pour les femmes comme pour les hommes.

L'approche de la prévention constitue le troisième facteur explicatif de la sous-estimation des risques professionnels propres aux femmes. Elle est aujourd'hui segmentée par risques – troubles musculo-squelettiques, risques psychosociaux, amiante, bruit –, mais déconnectée des populations au travail, ce qui conduit à une méconnaissance des différences d'exposition selon le sexe. En effet, en entreprise, l'évaluation des risques n'est pas réalisée à partir des conditions de réalisation réelle du travail, selon le métier, le statut, le sexe, l'expérience, l'âge. C'est ce qui conduit à des documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP) qui consignent des dangers, risques et cotations, mais ne disent rien des populations exposées.

Ce constat a pour conséquence le quatrième facteur explicatif, notamment dans les activités à prédominance masculine : la conception de systèmes et d'organisations de travail pensée en référence à un homme moyen sans tenir compte des différences sociales et biologiques (différences physiologiques, morphologiques, liées au système reproductif). J'illustrerai mon propos par l'exemple d'une grande entreprise de la logistique : en raison d'une règle organisationnelle liée à l'ancienneté, les femmes se retrouvent avec des missions comportant plus de port de charges. Sur le plan physique, au dire même des médecins du travail, les cadences sont conçues pour des hommes jeunes et en bonne santé et le matériel ne prend pas en compte les différences de taille entre les femmes et les hommes.

Le cinquième facteur explicatif concerne les secteurs à prédominance féminine. Les risques physiques y sont sous évalués. Le dernier rapport bilan de l'Assurance maladie montre que seules 23 % des salarié.es du secteur privé concerné.es par le compte personnel de prévention (C2P)⁵ sont des femmes, insérées dans le domaine de la santé humaine, de l'action sociale et des services administratifs. Ainsi, tous les secteurs de santé, sociaux et humains sont très en retard.

Le sixième facteur explicatif, non négligeable, est l'absence d'évolution du parcours professionnel des femmes, qui les expose durablement à des phénomènes d'usure professionnelle. Dans

une imprimerie, nous avons constaté qu'outre le fait de porter plus de onze tonnes par jour, les femmes entraînent dans l'entreprise en tant qu'aides de finition comme les hommes, mais qu'elles restaient à ce poste jusqu'au licenciement pour inaptitude ou à la retraite, tandis que les hommes partaient après trois ans. Cette surreprésentation des femmes dans l'inaptitude a été très bien documentée par Marion Gaboriau (femmes embauchées après 40 ans à la Ville de Paris dans des métiers écoles, restauration, crèches). Cette absence de perspective d'évolution de carrière participe au phénomène d'invisibilisation des pénibilités et risques auxquels sont exposées les femmes. Et ce dans le contexte de réforme des retraites, où les exigences de l'allongement de la vie professionnelle se posent de manière différente pour les femmes et pour les hommes : les femmes sont surreprésentées dans des parcours pénibles, précaires, interrompus et durablement peu qualifiés.

Le septième facteur concerne les enjeux de santé publique liés aux problématiques de santé spécifiques des femmes, alors qu'elles sont encore actives, par exemple les maladies chroniques évolutives telles que l'endométriose, la fibromyalgie ou le cancer du sein. Ces questions de santé publique ne s'articulent pas facilement avec les dispositifs de santé au travail imprégnés des paradigmes de prévention des expositions, de compensation et de réparation. Cela pose la question de faire évoluer les régimes du travail, le développement des marges de manœuvre, la question de l'organisation capacitante pour les femmes comme pour les hommes.

Enfin, le huitième et dernier facteur explicatif est lié à notre méconnaissance des impacts des nouveaux risques environnementaux (perturbateurs endocriniens, nanomatériaux, crise climatique), sociaux (les seniors en emploi sont de plus en plus des aidants en termes de garde de petits enfants et d'aide à leurs propres parents et cela concerne plus particulièrement les femmes) ou encore des risques numériques (s'agissant du télétravail, les études montrent aujourd'hui que les conditions et politiques de télétravail sont genrées, et comportent un risque sur la santé des femmes).

En conclusion, nous considérons que « chausser les lunettes du genre » permet

d'affiner les diagnostics et recommandations pour bâtir des systèmes de prévention en matière de santé et d'organisation de travail pour toutes et tous. Il s'agit, en termes de méthode, d'une analyse différenciée pour construire un dispositif de prévention universelle, qui pourrait se structurer autour de trois pôles :

- produire des données sexuées en santé au travail pour mettre en lumière les enjeux spécifiques pour les unes et les autres ;
- appliquer la loi de 2014 visant à outiller le DUERP (qui s'applique à la fonction publique) pour prendre en compte l'impact différencié à l'exposition en fonction du sexe, et évaluer les risques des femmes dans leurs emplois, notamment à prédominance féminine : les risques liés à la grossesse, aux violences sexistes et sexuelles, à l'articulation des temps ;
- adapter une démarche large de prévention intégrée visant une amélioration des conditions de travail pour toutes et tous.

les personnes des deux sexes vivant seules avec un enfant en bas âge, celles-ci ne pouvant sans doute pas avoir de relais lorsque leurs enfants sont malades. »

5 Le compte professionnel de prévention (mis en place dans le cadre des ordonnances Macron de 2017) permet de déterminer et de référencer six facteurs de risques professionnels d'exposition (milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit, travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif d'un travailleur au-delà de certains seuils, permettant d'ouvrir des droits, notamment en termes de formation, d'aménagement du temps de travail, d'évolution de carrière.

<https://www.compteprofessionnelprevention.fr/home/documentation/documents-utiles/essentiel-du-c2p.html>

L'égalité à l'université n'est pas une utopie, mais il reste du chemin à parcourir

Quels sont les enjeux pour la chargée de mission Égalité, Parité, Diversité ?

Yamina Meziani, sociologue, maîtresse de conférences à l'université de Bordeaux, chargée de mission parité, égalité, diversité

Yamina Meziani porte un intérêt tout particulier aux recherches sur l'égalité, la méritocratie et la justice sociale et mène des travaux sur les discriminations systémiques au niveau européen. C'est en lien avec ses thématiques de recherche qu'elle a été sollicitée comme chargée de mission par son université et que nous l'avons interrogée pour ce dossier.

Agir, innover, transformer l'université : a-t-on véritablement le pouvoir de changer les choses ?

Être nommée chargée de mission n'est pas chose aisée dans un contexte où l'émergence de la lutte contre le harcèlement sexuel et les discriminations dans le milieu académique est le reflet d'une évolution sociale plus vaste qui s'intensifie d'année en année, grâce à la sensibilisation, à des mouvements de protestation et à des changements juridiques.

Au cours des années 1960 et 1970, le mouvement pour les droits des femmes s'est mobilisé contre les inégalités de genre et le harcèlement sexuel¹. À cette époque, les mesures pour lutter contre ce fléau étaient limitées, notamment dans le milieu de l'enseignement supérieur et de la recherche. Les années 1980 marquent un tournant majeur avec l'apparition de directives établissant enfin un cadre de référence pour lutter contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail². Les institutions académiques adoptent des politiques internes pour le

prévenir³, d'autant que dans les années 1990 et 2000, plusieurs affaires emblématiques impliquent des enseignants et des étudiants. Elles mettent en évidence l'ampleur du problème du harcèlement et l'urgence d'une mise à l'agenda politique dans les établissements d'enseignement supérieur^{4,5}.

Si depuis 2017 le mouvement #MeToo a impacté directement notre milieu universitaire et incité les étudiants à exiger des changements significatifs⁶, le chemin est encore long. D'une part, les universités font face à des injonctions du Ministère de l'ESR⁷ sans que pour autant ces dernières aient été accompagnées dans la mise en place des cellules d'écoute, de veille et de signalement^{8,9}, tant du côté financier pour recruter des ressources humaines que du côté des compétences professionnelles associées à ces missions. Le travail est donc colossal : cela représente par exemple la mise en place d'une veille attentive et exemplaire pour plus de 58 000 étudiants et 6 000 personnels.

Depuis les années 2020, de nombreux pays ont renforcé leur législation, obligeant les établissements académiques à prendre des mesures plus strictes pour prévenir et traiter ces cas de violences. Cette dynamique a permis aux universités françaises d'adopter des mesures et des protocoles plus robustes pour porter des politiques en faveur de l'égalité professionnelle d'abord, puis anti-discrimination. Ainsi, le décret n°2020-256 du 13 mars 2020¹⁰ nous pousse à élargir la cellule à tous les actes de violence, y compris les discriminations. C'est une belle avancée en soi, qui permet que chaque membre de la communauté étudiante et du personnel reçoive l'assurance d'être écouté. L'université joue ici son rôle de protection et de préservation des conditions de bien-être au travail et en étude. Cela nécessite que les chargés de mission Égalité, Parité, Diversité maîtrisent de manière théorique les questions d'égalité, de discriminations ainsi que la construction et le déploiement d'une politique publique. Or, nombre d'entre eux sont en difficulté car ils apprennent sur le tas. Il s'agit à la fois de saisir tout le processus de mise en œuvre¹¹, de corriger les amalgames concernant les philosophies d'actions mises en place (confusion entre l'action positive et la discrimination positive), et de penser l'impact des actions dans le champ de la lutte contre les discriminations¹². Le développement de compétences relationnelles (plus particulièrement l'empathie, l'adaptabilité constante, la gestion de conflits, l'aptitude à négocier) semble essentiel pour rassurer face à des événements humainement insupportables. En outre, quand survient un événement de violence, nous sommes à l'intersection de plusieurs groupes d'acteurs : le personnel en charge du dossier, les syndicats¹³, les étudiants, et la communauté des enseignants chercheurs. La prise de recul et la gestion émotionnelle des faits sont deux clés précieuses pour arriver à ce que chaque personne, dans le processus de signalement comme dans la mise en œuvre d'une action d'égalité, se sente reconnue, considérée et écoutée. Ces compétences sont aussi fondamentales pour préserver sa propre santé mentale : il est impensable d'imaginer qu'en tant que chargée de mission Égalité, on ne ramène pas des dossiers dans sa sphère privée. Sans un effort quotidien

de mise à distance, l'équilibre vie privée / vie professionnelle est très vite entaché. L'expérience que je vis, partagée par mes confrères et consœurs au niveau national comme européen¹⁴, est sans équivoque : c'est une des rares missions où nous sommes à cheval sur des missions très opérationnelles au plus proche du terrain (faire les interventions dans les amphithéâtres, construire des formations, solutionner les conflits sur place), des tâches de management transversales (unifier les managers dans une ambition commune) dans la mesure où la mission égalité est répartie dans différents services et niveaux administratifs ; et enfin des tâches de plaidoyer dans la mesure où il est nécessaire de faire preuve de vigilance dans l'action (par exemple : protection en urgence de la victime et parallèlement préservation de la présomption d'innocence de l'auteur.e).

La transversalité dans la mise en place d'une politique Égalité, Parité, Diversité d'un établissement : un enjeu de taille à impulser.

Il me semble qu'être chargée de mission Égalité, Parité et Diversité est aujourd'hui beaucoup moins complexe grâce au travail de nos prédécesseurs¹⁵. Le cadre d'intervention est défini et compris : nous devons remplir des obligations professionnelles d'ordre ministériel, conformément à des politiques d'égalité conçues en interne depuis 2015, pour prévenir le harcèlement, accompagner les victimes, éduquer la communauté universitaire et offrir des ressources de formation. Le contexte dans lequel se trouve l'université de Bordeaux est plutôt favorable pour plusieurs raisons : le projet politique qui unit l'équipe politique se concentre sur une valeur : l'humanisme. Elle est très nettement incarnée par la mise en place d'un programme Horizon Europe structurant « RESET »¹⁶ qui œuvre pour l'implémentation d'un plan pour l'égalité des genres, proposant une approche par la recherche via une comparaison européenne. D'autres programmes structurants tels que ACT¹⁷ et ENLIGHT¹⁸ sont à l'origine de réflexions collectives et assoient des espaces de dialogues et de mise en œuvre d'actions en faveur de l'égalité, de la promotion de la parité et de la lutte anti-discriminations. Nous avons le pouvoir d'agir réellement de manière structurelle et à

4 CROMER S. et HAMEL C. (2014), « La mesure du harcèlement sexuel et des violences sexistes à l'université », *Les Cahiers du CEDREF*, n°19, [En ligne].

HAMEL C. (2008), « Le traitement du harcèlement sexuel et des discriminations à l'université », *Mouvements*, vol. 55 – 56, n°3.

5 GIALOPSOS B. (2017), « Sexual Violence in Academia: Policy, Theory and Prevention Considerations », *Journal of School Violence*, vol. 16, n°2.

6 ALBENGA V. et DAGORN J. (2019), « Après MeToo : Réappropriation de la sororité et résistances pratiques d'étudiantes françaises », *Mouvements*, vol. 99, n°3.

7 Enseignement supérieur de la recherche

8 MOUR C. (2018) Les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche en France : De la genèse d'une lutte féministe aux enjeux de la mise en œuvre d'une politique publique, 2018-2019.

9 DERUELLE F. (2019) Actrices, réseaux et stratégies de lutte contre le harcèlement sexuel académique : Une étude de cas dans une grande université française., Université Jean Jaurès Toulouse, Département de sociologie Master Genre, Égalité et Politiques Sociales.

10 Décret relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique

11 LASCOURMES P., LE GALES P. (2018) Sociologie de l'action publique. Armand Colin, « 128 », 2018.

12 BONO P.-H., DESPLAZ R., DEBU S. et al., (2021) « Le lent développement des évaluations d'impact en France : une approche par les acteurs », *Revue française d'administration publique*, 2021/1 (N° 177), p. 17-28.



AVES - Jeunes filles passant leur brevet de maîtrise à Strasbourg.

l'échelle des individus. L'égalité à l'université n'est pas une utopie. Elle est une culture à enrichir constamment par des actions concrètes : être une université réflexive grâce à des enquêtes qualitatives et quantitatives menées en interne ; innover dans les outils de formation qui laissent place au développement de l'intelligence émotionnelle¹⁹ ; construire une communauté d'intérêts afin d'éviter les écueils d'une approche descendante. Agir sur les dimensions du respect de l'altérité, promouvoir la mixité dans les filières, garantir des processus de non-discrimination dans les recrutements et l'évolution, tout cela s'incarne par des temps forts institutionnalisés en présence du plus haut niveau politique. Faire en sorte que l'égalité ne soit pas un supplément d'âme²⁰, mais qu'elle soit l'ADN d'une université : c'est un chemin à écrire à plusieurs niveaux.

Cela ne signifie pas pour autant que cette mission n'est pas ardue ; nous ren-

contons des obstacles et de véritables freins²¹. Tout

d'abord, porter une politique d'égalité représente un véritable coût pour l'établissement : l'externalisation de l'écoute, les formations, le financement des actions de sensibilisation, les campagnes d'éducation, etc. Et les postes spécifiques dédiés à la lutte contre les discriminations sont rares et souvent supportés par l'établissement lui-même. Ensuite, le sujet est empreint de phénomènes de politisation au niveau national, l'égalité et les discriminations étant au centre des controverses. Rien n'est acquis. Nous devons faire face à des crispations à la fois académiques (anti-intersectionnalité) et des positionnements individuels qui sont de l'ordre des valeurs et de l'éthique (accusations de Wokisme²²), à des effets d'annonces également, alors que nous sommes dans une dynamique de consultation afin de traiter chaque avis rigoureusement. Et sur ce point, notre mission est de laisser place à la diversité des points de vue,

de considérer la pluralité des trajectoires tout en guidant une communauté sur un socle fondamental : assurer une égalité de traitement et ne déroger à cette règle sous aucun prétexte.

Mais quand la volonté politique est là, portée par les valeurs, alors l'ambition se traduit dans le réel : recrutement d'une médiatrice, lignes financières dessinées par la CVEC²³ pour l'externalisation de l'écoute dans les signalements pour les étudiants, financements pour les campagnes, les formations, etc. Par ailleurs, nous avons enclenché trois grands chantiers : le renforcement d'une professionnalisation de la cellule d'écoute, de veille et de signalement ; la structuration d'une dynamique transversale opérationnelle et le développement d'une campagne de sensibilisation contre les inégalités et les discriminations à grande échelle. L'enjeu est d'avoir un message clair et unifié sur des temps forts pour notre communauté car les problématiques sont plurielles²⁴. Par ailleurs, chaque programme structurant est passé en instances CHSCT et CA, où se confrontent les avis nécessaires à notre prise de recul.

La prévention est d'ailleurs au cœur des échanges : l'alertomètre²⁵ est un outil exemplaire pour aider les victimes à s'auto-situer en cas de violence subie ; les formations destinées aux « ambassadeurs transition²⁶ » permettent de relayer la notion de protection de l'anonymat lors du traitement d'un signalement (étudiant) et d'encourager ainsi la libération de la parole.

Entretien réalisé par Michelle Olivier et Dominique Cau-Bareille

13 MARCHAL D., MANIERE R., REYNOSA S. et GERARDIN S. (2019) « Le harcèlement sexuel, un objet légitime pour les syndicats ? », *Travail, genre et sociétés*, vol. 42, n°2.

14 Nous menons des discussions dans des groupes au niveau national avec les chargés de missions ou vice-présidents en charge de ces questions grâce à la construction de la CPED « Conférence permanente des chargés de mission Égalité et Diversité créée en 2011 dirigé par Philippe Liotard », et l'Observatoire Nationale des discriminations et de l'égalité dans l'ESR (ONDES dirigé par Yannick L'Horty, porté par l'Université Gustave Eiffel.

15 DELZANGLES B. (2017) « Les missions égalité entre les hommes et les femmes dans les universités : quelles évolutions depuis la loi relative à l'enseignement supérieur et à la recherche du 22 juillet 2013 ? », *La Revue des Droits de l'Homme*, n°12, [En ligne].

16 Redesigning Equality and Scientific Excellence Together, dirigé par Marion Paoletti et opérationnellement mis en place par le service DASIS.

17 Programme « Augmented university for Campus and world Transition » <https://www.u-bordeaux.fr/universite/notre-strategie/projets-institutionnels/act-pour-un-campus-experimental>

18 Programme « European university Network » <https://www.u-bordeaux.fr/universite/notre-strategie/projets-institutionnels/enlight-alliance-universitaire-europeenne>

19 DUGAS É. (2020.) « Former les enseignants à l'empathie pour favoriser l'inclusion des élèves en situation de handicap ? », *Éducation permanente*, 224, 131-138.

20 BUCHETON D., De KETELE J.-M., MEIRIEU P. et ETIENNE R. (2020) « L'égalité dans l'enseignement supérieur entre utopie et solutions concrètes », *Éducation et socialisation* [En ligne], 58 | 2020.

21 GAIDE A. et KAM E. (2019), « Militer avec ou contre la référente égalité femmes-hommes ? Retour collectif sur des mobilisations étudiantes infructueuses », *Genre, sexualité & société*, n°22.

22 Ce terme provient de la notion américaine « Stay woke » qui signifie rester éveillé.e être conscient ou attentif.ve aux questions de discriminations. En France, le terme devient rapidement utilisé pour disqualifier un grand nombre de prises de parole, surtout en sciences humaines et sociales et en particulier dans les études sur le genre et le racisme. Ainsi, certains chercheurs dont la dynamique purement intellectuelle et dont l'expertise scientifique se développe dans le champ de l'analyse de déconstruction des processus des inégalités et des injustices sociales, vont se voir reprocher d'être dans une posture idéologique et non plus uniquement académique.

ROBERT July, « Le wokisme, la nouvelle panique morale à la mode », *La Revue Nouvelle*, 2022/8 (N° 8), p. 5-7.

23 Contribution à la vie Etudiante

24 25 critères de discriminations aussi important les uns comme les autres, les VSS (Hamel, 2008), les inégalités de genre dans les filières (Weiss, 2022), l'accueil des étudiants internationaux (référence), le recrutement non discriminatoire des enseignants-chercheurs et des Biatss (Carlsso &al, 2021 ; Musselin et Pigeyre, 2008), l'égalité dans l'excellence scientifique (Netwich &al, 2019), le genre dans les méthodes pédagogiques, etc.

25 https://www.u-bordeaux.fr/application/files/1116/8475/7501/Affiche-Alertometre_BD.pdf

26 https://participation.u-bordeaux.fr/assemblees/troisiemeengagement/1219/assembly_slug=troisiemeengagement&component_id=219&locale=fr

Peut-on allonger les carrières sans agir sur les conditions de travail ?

Dominique Cau-Bareille est maîtresse de conférences en ergonomie à l'Institut d'Etude du Travail de Lyon (Université Lyon2). Depuis une trentaine d'années, elle interroge tout particulièrement la question du vieillissement au travail. C'est en lien avec ses travaux de recherche qu'elle nous fait part de ses inquiétudes sur le report de l'âge de la retraite.

L'allongement des carrières a été acté par le gouvernement français¹. Il implique pour les salarié.e.s de se maintenir en emploi plus longtemps (64 ans). Malgré le dispositif de carrière longue, nombreux sont celles et ceux qui devront travailler plus longtemps. Cela inquiète tous les acteurs qui s'intéressent aux problématiques de santé et sécurité au travail, qu'ils soient juristes, économistes, sociologues du travail, psychologues du travail, ergonomes ou syndicalistes. L'inquiétude exprimée est souvent liée à la dégradation des conditions de travail et à des mesures de prévention qui peinent à répondre aux transformations du travail.

Que nous révèlent les enquêtes conditions de travail ?

Depuis plus de vingt ans, les conditions de travail ne cessent de se dégrader². L'exploitation de l'enquête française conditions de travail de 2019³ a mis en évidence que pour 37 % d'hommes actifs et 41 % des femmes actives, leur travail est jugé « insoutenable », ceci en lien avec des contraintes plus fortes que dans d'autres pays européens⁴ sur tout un ensemble de critères : l'intensité du travail, le manque d'autonomie, l'absence de participation aux décisions qui déterminent leurs conditions de travail.

Malgré les évolutions technologiques et les aides techniques mises en œuvre par les employeurs et/ou préventeurs pour réduire les efforts extrêmes, les pénibilités physiques n'ont pas diminué. Ces équipements ne sont pas toujours utilisables sous contrainte de temps ; leur conception a souvent occulté le point

de vue des utilisateur.trices et s'avère souvent inadaptée en situation réelle de travail. Les nuisances dans l'environnement de travail (bruit, chaleur, humidité, fumées ou poussières, etc.) n'ont pas diminué. Autant d'aspects qui peuvent participer à une usure prématurée des corps, être à l'origine de douleurs durant le travail, de restrictions d'aptitudes pouvant fragiliser le rapport au travail et à l'emploi, hypothéquant la possibilité de se maintenir en activité en santé jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite. Ces pénibilités physiques participent au sentiment d'insoutenabilité du travail et ont une incidence dans les projections de départ à la retraite⁵. Elles ne concernent pas uniquement des salarié.es engagé.es dans des entreprises : bon nombre d'agent.es du secteur public sont également exposé.es à ce type de pénibilités ; mais elles sont moins reconnues.

Les contraintes temporelles se sont



Bundesarchiv - Elèves d'une NAPOLA en cours de physique.

également accentuées et diversifiées. Selon l'enquête européenne des conditions de travail, les Français travaillent plus que la moyenne européenne, qui plus est dans des délais très stricts et très courts. Or, les exigences d'intensité, de réactivité, d'adaptabilité renforcent de façon plus ou moins directe les sollicitations physiques⁶, réduisant les marges de manœuvre et l'autonomie des travailleur.ses, alors même que celles-ci s'avèrent essentielles à la mise en œuvre d'une activité efficiente, permettant de combiner productivité et préservation de sa santé.

Ce modèle de la hâte est sous-tendu par des changements organisationnels de plus en plus fréquents⁷ dans une logique d'amélioration continue de la productivité, fragilisant les stratégies de régulation individuelles et collectives. Les modes d'organisation fondés sur le Lean production⁸ ou le productivisme réactif, qui ont diffusé dans le secteur public

sous la notion de « néo-management public », contribuent largement à cet enfermement des temps, au ressenti d'une charge de travail très élevée et au sentiment de devoir toujours se dépêcher, nécessitant des arbitrages en matière de qualité du travail et/ou de santé. De plus en plus de travailleur.ses, notamment en fin de carrière, se retrouvent dans une situation d'activité empêchée et en dissonance entre ce qu'on leur demande de faire, ce qu'ils.elles peuvent faire effectivement dans le maillage de contraintes imposées et ce qu'ils.elles aimeraient faire. Ils.elles évoquent une perte de sens de leur travail, ne se reconnaissant plus dans leur métier, faisant parfois le choix de le quitter avant qu'il n'affecte trop leur santé : « Il fallait vraiment que je me sauve de cette institution même si j'ai adoré mon métier. C'est un métier formidable et où j'ai aimé le contact avec les collègues, les élèves, les parents, mais

1 Malgré des mobilités exceptionnelles et une unité syndicale qui a perduré tout au long de cette lutte.

2 VENDRAMIN P., VALENDUC G., MOLINIE A.-F. VOLKOFF S., AJZEN M., LEONARD E., « Sustainable Work and the Ageing Workforce », *Publications Office of the European Union*, Luxembourg, 2012, 100 p. ; VOLKOFF S., MOLINIE A.-F., « L'écheveau des liens santé travail, et le fil de l'âge ». Dans A. DEGENNE, C. MARRY ET S. MOULIN (DIR.) *Les catégories sociales et leurs frontières*, Presses de l'Université Laval (PUL), 2011, p.323-344 ;

ALGAVA E., DAVIE E. LOQUET J., VINCK L. « Conditions de travail : reprise de l'intensification du travail chez les salariés », *Dares analyses*, juillet 2014, n°49, 11 p.

3 BEATRIZ M. « Quels facteurs influencent la capacité des salariés à faire le même travail jusqu'à la retraite ? », *Dares Analyses* n°17, mars 2023, 8 p.

4 MÉDA D., BIGI M., PARENT-THIRION A. « TRAVAIL : dix graphiques pour comprendre l'ampleur de la crise du travail en France ». *Alternatives Economiques*, 23 avril 2023.

5 BEATRIZ M. « Quels facteurs influencent la capacité des salariés à faire le même travail jusqu'à la retraite ? », *Dares Analyses* n°17, mars 2023, 8 p.

6 GAUDART C., VOLKOFF S. *Le Travail pressé : pour une écologie des temps du travail*, Essais, 208 p. ISBN : 978-2-36383-351-8

7 MOLINIÉ A.-F., VOLKOFF S., WOLFF L., MARDON C. « Les changements de conditions de travail au fil des vies professionnelles : plus fréquents, moins favorables ». *Connaissance de l'emploi* (Centre d'étude de l'emploi), 2015, n° 124, 4 p.

malheureusement le système, tel qu'il est devenu, ne m'a pas permis de prendre soin de moi ».

Ces nouveaux modes d'organisation, dans une logique d'optimisation des moyens humains et de réactivité, privilégient la polyvalence. Cela place les travailleur.se.s dans une situation de plus grande vulnérabilité face au manque d'expérience de certaines situations qui accroît les risques d'accidents dans ces contextes de changements⁹; elle rend plus difficile la mobilisation de l'expérience qui permettrait de compenser les effets de l'âge; elle fragilise les collectifs de travail et limite leurs possibilités de régulation qui sont pourtant essentielles¹⁰. Souvent mis en œuvre sans consultation de personnels, ces changements contribuent fortement à la fois à accroître le sentiment d'insécurité, l'usure organisationnelle, les sollicitations cognitives et à dégrader la santé mentale des travailleurs¹¹, particulièrement chez les seniors.

Optimiser la production passe aussi par la recherche de flexibilité des horaires de travail, le recours au travail de nuit et du soir, voire des week-ends. Selon les résultats de la DARES, 45 % des salarié.es travaillaient le soir, la nuit, le samedi ou le dimanche au moins une fois par mois en 2021¹², l'âge n'étant plus nécessairement un facteur qui permet de s'extraire des horaires atypiques. Or de nombreuses recherches¹³ ont pu mettre en évidence les risques d'une pratique régulière du travail en horaires décalés ou de nuit pendant de longues années¹⁴: des troubles du sommeil, des difficultés de récupération, qui peuvent entraîner une baisse de la vigilance et augmenter le risque d'accident; des atteintes psychiques (dépression, anxiété, irritabilité), sur les performances cognitives, sur les fonctions métaboliques (prise de poids, obésité, diabète, maladies coronariennes); un risque cancérigène¹⁵; des risques possibles d'hypertension et d'accidents vasculaires.

L'évaluation individuelle des performances et la mise en concurrence des travailleur.se.s favorisent un resserrement sur soi, limitant les processus d'entraide qui sont pourtant essentiels pour répondre aux exigences de travail, notamment pour les seniors qui doivent composer parfois avec des problématiques de santé liées à de longues années d'expositions et de transformation de soi

au fil de l'âge. Selon Béatriz, les salarié.es très fortement exposé.es à la fois à des risques physiques et à des risques psychosociaux sont 61 % à déclarer ne pas être capables de tenir jusqu'à la retraite.

Des conditions de travail de plus en plus sélectives vis-à-vis des seniors

Si ces conditions de travail sont difficiles pour tous les travailleur.se.s, elles peuvent s'avérer excluantes pour tous ceux et celles qui, pour des raisons de santé ou d'usure, sont en difficulté pour répondre aux exigences en dépit de leur expérience. En effet, ces conditions de travail produisent des mécanismes de sélection par l'âge plus ou moins visibles dans les milieux de travail: sélections-réaffectations sur d'autres postes moins contraignants lorsque cela est possible, sélections-exclusions du travail lorsque l'employeur n'a pas la possibilité de proposer d'autres postes de travail ou dans le cas où le coût du travail est ressenti comme trop important ou les problèmes de santé trop prégnants¹⁶. Les ruptures conventionnelles ont favorisé ce processus en donnant plus de possibilités aux employeurs de se séparer de salarié.es ne répondant plus à leurs exigences de performance ou de flexibilité.

Des mesures de prévention qui vont rapidement trouver leurs limites

Comme le soulignent Méda et coll.¹⁷, « la question du recul de l'âge de départ à la retraite est avant tout celle des conditions de travail, de la santé et du rapport à l'emploi, c'est-à-dire de la soutenabilité du travail tout au long de la vie ». La décision du gouvernement d'allonger les carrières de deux années supplémentaires ne doit donc pas être déconnectée d'une volonté profonde d'agir sur les conditions de travail.

Car le suivi médical plus régulier des plus de 50 ans ne suffira pas à créer les conditions du maintien dans l'emploi des seniors. Et l'on peut s'inquiéter des velléités du gouvernement actuel de mettre la pression sur les médecins du travail, les médecins généralistes, et les personnels afin de limiter les arrêts de travail sans questionner les conditions de travail qui peuvent en être à l'origine. Invisibiliser les problèmes de santé, contraindre les travailleur.se.s à rester en activité alors que leur santé est fragilisée, ne peut que contribuer au mal-être au

travail et participer à l'envie de quitter le métier au plus vite.

Et l'on peut regretter que le gouvernement n'ait pas tiré de leçon de l'impact, sur la santé des travailleur.se.s, de la réforme des retraites de 2010 repoussant de deux ans (60 à 62 ans) l'âge minimum de liquidation de pension. En effet, plusieurs chercheurs¹⁸ ont montré que cette hausse de l'âge légal de départ à la retraite avait engendré une augmentation du chômage ou de l'invalidité en fin de carrière, mais aussi de la fréquence et de la durée des arrêts-maladie chez les plus de 60 ans. La réduction du déficit des caisses d'assurance-retraite s'accompagnerait donc d'un surcoût pour l'assurance-maladie, lié au surcroît du nombre de jours d'arrêt à indemniser; ce que confirme la Cour des comptes¹⁹. La décision du gouvernement de repousser encore de deux ans l'âge d'ouverture des droits à la retraite risque donc d'accroître ce phénomène.

8 Le « Lean management » désigne une méthode d'organisation du travail et de management dont l'objectif est d'améliorer la performance d'une entreprise en éliminant les coûts superflus et en limitant le gaspillage des ressources.

9 EUZENAT D., MORTEZAPOURAGHDAM M., ROUX S. « Les changements d'organisation du travail dans les entreprises : conséquences sur les accidents du travail des salariés », *Dares* : document d'études n°165, 2011, 127 p.

10 CAU-BAREILLE D. « Travail collectif et collectifs de travail au fil de l'âge : des ressources et des contraintes ». Dans A.-F. Molinié, C. Gaudart et V. Pueyo (coord) *La vie professionnelle : âge, expérience et santé à l'épreuve des conditions de travail*. Ed. Octarès, coll. Travail et activité humaine, 2012, 181-204

11 COUTROT T. Insécurité du travail, changements organisationnels et participation des salariés : quel impact sur le risque dépressif? *DARES* : documents d'étude, n° 214, 2017, 35 p.

12 NGUYEN A. Le travail en horaires atypiques en 2021, *Dares* : résultats, 2022, 52, 4 p.

13 BARTHE B., QUEINNEC Y., VERDIER F. « Analyse de l'activité de travail en postes de nuit : bilan de 25 ans de recherches et perspectives ». *Le Travail Humain*, 2004, 67(1), 41-61.

14 Travail en horaires atypiques, *Dossiers de l'INRS*, <https://www.inrs.fr/risques/travail-horaires-atypiques/effets-sur-la-sante-et-accidents.html>

15 Le travail de nuit exposerait à un risque cancérigène « probable ». Le Centre International de Recherche sur le Cancer (Circ) avait classé en 2007 le travail de nuit dans le groupe des cancérigènes probables pour l'homme (catégorie 2A) et a réaffirmé cette classification en 2019. Les cancers concernés sont : sein, prostate et colon/rectum.

16 BOURGET-DEVOUASSOUX J., VOLKOFF S., « Bilans de santé des carrières d'ouvriers », *Economie et statistique*, dossier : Les étrangers en France / Conditions de travail et santé des ouvriers, Avril 1991, n°242, p. 83-93.

17 MÉDA D., BIGI M., PARENT-THIRION A. « TRAVAIL : dix graphiques pour comprendre l'ampleur de la crise du travail en France ». *Alternatives Economiques*, 23 avril 2023.

18 RABATE S. et ROCHUT J. (2016) Impact de la réforme des retraites de 2010 sur l'activité des seniors en France. Rapport remis au Conseil d'Orientation des Retraites en 2016, <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-3747.pdf> - RABATE S., J. ROCHUT (2019). "Employment and substitution effects of raising the statutory retirement age in France", *Journal of Pension Economics and Finance*, Vol.19, Issue 3, p. 293-308 - DUBOIS Y. & KOUBI M. (2015). « La réforme de 2010 : quel impact sur l'activité des seniors? », Mimeo - BEN HALIMA M.-A., CIRIEZ C., KOUBI M., SKALLI A. (2023) Âge légal de départ en retraite et absences maladie : quels effets du passage à 62 ans en 2010? *Connaissance de l'emploi*, CNAM/CEET, février 2023, 4 p.

19 Cour des comptes, Réf. S2019-1878, « Les fins de carrière : un risque de précarité pour les seniors exclus du marché du travail, un coût croissant pour la solidarité ».