

« La réforme fait l'impasse sur les expositions »

Semaine sociale Lamy : Les facteurs qui affectent l'espérance de vie et la santé au grand âge sont-ils bien connus ?

Serge Volkoff : Le rapport de Gérard Lasfargues, Professeur de médecine du travail *, explique qu'il y a suffisamment de connaissances scientifiques et épidémiologiques pour identifier les effets statistiques à long terme sur l'espérance de vie de tel aspect du travail. Néanmoins, les connaissances seules ne peuvent pas donner des barèmes, qui demandent un degré de détail dans l'évaluation des situations qu'il est difficile d'atteindre. Ainsi pour un toxique, il faudrait prendre en compte sa présence, mais aussi son degré de concentration, variable selon les moments et l'endroit où se trouve le salarié, les efforts physiques qu'il effectue et son rythme respiratoire, l'accès ou non aux équipements de protection, leur confort, etc. Pour la prise en compte de la pénibilité dans les retraites, on peut se contenter de mesures plus rustiques : le droit peut être déclenché pour une personne si l'on considère qu'elle a été exposée compte tenu de la caractéristique de la tâche accomplie et de sa durée.

Mesurer l'incapacité constatée au moment de la retraite, comme le prévoit la réforme, est-ce une solution pertinente ?

S. V. : Il est difficile de considérer cela comme une mesure de la pénibilité. Cela me semble plutôt relever

d'une mesure de prise en charge de problèmes de santé, correspondant à la deuxième acception de la pénibilité (*voir encadré ci-dessous*), dans laquelle on ne viserait que les salariés ayant des problèmes de santé dus à leur passé professionnel. D'une part, cela laisse de côté ceux qui ont les mêmes problèmes de santé mais dont il n'est pas établi qu'ils sont liés à leur travail ; d'autre part cela fait l'impasse sur une prise en charge des expositions, indépendamment de la survenue ou non d'une maladie avant la retraite. Si c'est le choix qui est fait, il faut l'affirmer comme tel, même si l'on s'éloigne ainsi du mandat dont il me semble que les décideurs politiques s'étaient chargés. La prise en compte des incapacités ne traite pas les expositions en tant que telles, or on continue d'utiliser le terme de « *pénibilité* ». Il y a une ambiguïté qui me paraît préjudiciable à la clarté du débat social.

Entretien avec
Serge Volkoff
statisticien et ergonomiste,
Directeur du CREAPT, Centre de
recherche et d'études sur l'âge
et les populations au travail

Est-il plus pertinent de raisonner par métier ou en termes de conditions de travail pour déterminer des critères de pénibilité ?

S. V. : On sera plus précis et pertinent en raisonnant par conditions de travail. Autre avantage, on ne condamnera pas tel ou tel métier qui aurait

Les trois acceptions de la pénibilité selon Serge Volkoff

Les chercheurs s'accordent pour distinguer trois acceptions de la pénibilité, chacune d'elles renvoyant à un champ de connaissances et à un domaine d'actions spécifique.

- La première concerne l'ensemble des contraintes de la vie de travail, connues pour être potentiellement pathogènes et gravement invalidantes à long terme, et pour avoir des effets, soit sur l'espérance de vie, soit sur la qualité de vie et la santé au grand âge. On peut légitimement dire que si certaines caractéristiques du travail ont cet effet, elles pourraient ouvrir des droits à quitter la vie professionnelle avant les autres (en nombre d'années ou bien en âge) sans perte du niveau de la retraite. Ces caractéristiques sont principalement les environnements toxiques et cancérigènes, le travail de nuit – le travail en horaires décalés, particulièrement en nocturne, fragilise l'appareil cardio-vasculaire –, les très gros efforts physiques (charges lourdes, postures difficiles, vibrations, secousses, fortes chaleurs, ...), qui affectent de façon très importante la santé au grand âge : problèmes de lombaires, de genoux, d'épaules, etc. C'est cette acception qui est au cœur des discussions actuelles, qui justifiait en partie les départs anticipés dans les régimes spéciaux, et qui continue de les justifier chez les chauffeurs routiers, par exemple.
- La deuxième acception est la pénibilité pour raisons de santé : un salarié à la santé déficiente, pour une raison liée ou non au travail, peut occuper un travail qui tolère mal ces déficiences. L'enquête SVP 50 (*Santé et vie professionnelle après 50 ans*) que nous avons menée avec des médecins du travail révèle, par exemple, que la moitié des salariés de plus de 50 ans souffrent de douleurs, essentiellement articulaires, et qu'un tiers en sont gênés dans leur travail. Ce type de pénibilité renvoie à des mesures d'aménagement de la situation de travail (aménagements de postes, réaffectations, etc.), à des mi-temps thérapeutiques, des restrictions d'aptitude, voire à l'invalidité.
- La troisième acception concerne de loin le champ le plus vaste, lié au ressenti des salariés de la pénibilité de leur travail. L'enquête SVP 50 révèle une forte corrélation entre l'intention des salariés de quitter leur travail avant d'avoir acquis leurs pleins droits à la retraite, et les aspects négatifs du travail, en particulier ce qui relève du sens du travail. Pour cette « *troisième pénibilité* » il semble plus difficile d'imaginer qu'elle puisse ouvrir un droit social, ou en tout cas la mise en place d'un tel droit serait délicate. Pourquoi laisser partir un salarié qui trouve son travail pénible à 57 ans, alors qu'il faudrait s'accommoder du même sentiment à 38 ans ? Mais il est important que le discours politique tienne compte du fait que beaucoup de ceux qui trouvent leur travail pénible n'auront pas de dispositif leur permettant de partir avant les autres, et pourront avoir l'impression que la société leur dit : votre travail n'est pas pénible.

●●● consubstantiellement des conditions de travail pénibles, décourageant les recrutements et la mise en place d'une politique de prévention. Cela dit, pour certains métiers on n'aurait pas à décortiquer l'histoire professionnelle des candidats au dispositif : on sait, par exemple, qu'un fondeur qui a travaillé un certain nombre d'années sur les planchers de coulée des hauts fourneaux de la sidérurgie, a subi des émanations, du travail de nuit, des efforts physiques très importants dans une très forte chaleur. On pourra s'en tenir là. Le système pourrait combiner quelques critères inter-professionnels correctement établis (on le fait bien pour les expositions qui donnent lieu à tableau de maladies professionnelles), déclinés dans les branches, et des commissions d'expertises auxquelles les salariés soumettraient leurs demandes.

Parlons du coût du dispositif.

Qui doit payer : les régimes de retraite, ou les entreprises ?

S. V. : Il ne faut pas surestimer ce coût, qui dépend de plusieurs facteurs : d'abord, de combien d'années le départ à la retraite sera-t-il anticipé ? Parle-t-on de sept à huit ans, ou de deux à trois ans ? Ensuite, une partie des salariés concernés par le dispositif sont

aujourd'hui déjà pris en charge par les dispositifs longues carrières, l'invalidité, les maladies professionnelles, ou le chômage après des licenciements pour inaptitude. Enfin, une partie des salariés éligibles à ce droit ne le prendraient pas, parce que leur travail leur plait, ou pour ne pas perdre du revenu. Alors « à qui la faute » si un salarié est exposé à ces conditions de travail ? Un peu à son employeur, dont il est normal qu'il contribue par avance au financement d'un départ anticipé pour le salarié concerné, tout en pouvant, pourquoi pas, s'en dédouaner en améliorant les conditions de travail. Mais cet employeur n'a que partiellement le choix : en l'état actuel des connaissances et des besoins sociaux, on ne peut pas produire les quotidiens du matin sans faire tourner les rotatives de nuit, on ne peut pas faire travailler un plombier sans effort physique important, ou encore, dans le goudronnage des routes, éviter totalement l'usage de certains produits toxiques. Il est normal qu'une partie du coût soit mutualisé. ■

Propos recueillis par Lucy Bateman

* « Départs en retraite et "travaux pénibles" », L'usage des connaissances scientifiques sur le travail et ses risques à long terme pour la santé, rapport de recherche du CEE, avril 2005.

COLLOQUE GÉRARD LYON-CAEN

Mercredi
29 septembre 2010
9h-18h

LE SALAIRE

ÉCOLE DE DROIT DE LA SORBONNE, UNIVERSITÉ PARIS 1,
PANTHÉON-SORBONNE

Amphi III, Panthéon, 2 place du Panthéon, 75005 Paris

Colloque soutenu par l'Association française de droit du travail et de la Sécurité sociale

PROGRAMME

Matin : Théorie du salaire

sous la présidence d'**Arnaud Lyon-Caen**
Avocat au Conseil d'État et à la Cour de cassation

Le salaire dans les écrits de Gérard Lyon-Caen

PIERRE RODIÈRE, Professeur à l'École de droit de la Sorbonne (Paris 1)

De quoi le salaire est-il la contrepartie ?

GÉRARD COUTURIER, Professeur à l'École de droit de la Sorbonne (Paris 1)

Vivre dignement de son travail : entre salaire et revenu garanti

PIERRE-YVES VERKINDT, Professeur à l'École de droit de la Sorbonne (Paris 1)

Après-midi : Montant du salaire

sous la présidence de **Jean-Denis Combrexelle**
Directeur général du Travail

Le salaire et la hiérarchie des normes

FRANÇOIS GAUDU, Professeur à l'École de droit de la Sorbonne (Paris 1)

L'évitement du salaire

JEAN-PIERRE CHAUCHARD, Professeur à la Faculté de droit de Nantes

À travail égal, salaire égal

JEAN-EMMANUEL RAY, Professeur à l'École de droit de la Sorbonne (Paris 1)