

LE « VRAI TRAVAIL » : UNE JOURNEE DE FETE POUR CINQ ANNEES DE DEFAITES

Par **Martin Richer**, consultant en Responsabilité sociale des entreprises

Le 3 mai 2012

Synthèse

Le 1^{er} mai place la célébration du travail et des travailleurs sur le devant de la scène. Et cette année, ce fut un jour de fête pour conclure cinq années de défaite ! Aux rassemblements traditionnellement organisés par les organisations syndicales, Nicolas Sarkozy avait choisi d'opposer la notion de « vrai travail », créant une polémique inutile mais très révélatrice de la façon dont le travail a été compris et traité lors de son quinquennat. Cette approche du travail peut se caractériser par cinq aspects, qui sont autant de témoignages de l'absence de prise en compte réelle de « ceux qui travaillent dur, qui sont exposés, qui souffrent ».

1 - La persistance de conditions de travail difficiles et de très fortes inégalités en matière de pénibilité du travail

Une très récente enquête sur les conditions de travail montre que des efforts conséquents restent à faire pour permettre à chacun de bénéficier d'un environnement de travail de qualité. Les horaires atypiques, l'intensification du travail, les contraintes physiques, l'exposition aux produits chimiques sont en progression et concernent surtout les catégories socioprofessionnelles les plus défavorisées.

2 - La négation de la pénibilité dans la réforme des retraites

Les salariés usés prématurément par leurs mauvaises conditions de travail et ayant une espérance de vie réduite ne peuvent pas bénéficier d'une durée de retraite en bonne santé équivalente à celle des travailleurs non exposés. Les catégories les plus défavorisées subissent une « double peine » : espérance de vie plus courte et situations d'incapacité plus présentes. La réforme des retraites ne tient pas véritablement compte de ce facteur d'inégalité.

3 - L'incapacité à conduire une politique cohérente de prévention des risques psychosociaux

L'exposition aux risques psychosociaux s'est aggravée ces dernières années et les réponses gouvernementales ont été très insuffisantes. Cette situation est d'autant plus problématique que la santé des salariés et la compétitivité des entreprises sont en jeu.

4 - L'absence d'une politique efficace vis-à-vis du travail industriel

Les enquêtes internationales montrent que les Français aiment le travail mais s'éloignent de leur travail. C'est la raison pour laquelle tout effort d'amélioration de la compétitivité, et plus encore de réindustrialisation, doit passer par une réhabilitation du travail. Celle-ci permettrait d'éviter l'enfermement dans une alternative mortifère : soit l'automatisation (travail détruit), soit la délocalisation (travail déplacé), soit la dégradation des conditions de travail (travail abîmé).

5 - Le mirage des heures supplémentaires

Derrière la notion de « vrai travail », apparaît également la fascination pour l'effort individuel, la volonté de « détricoter les 35 heures » d'en finir avec le partage du travail, assimilé à une politique laxiste. La politique d'exonération des heures supplémentaires constitue un exemple de cette politique menée à contretemps de la conjoncture européenne, qui a aggravé les problèmes d'emploi de notre pays.

L'expression « vrai travail » ne fut pas seulement le fruit amer d'une vaine polémique de fin de campagne électorale : elle signe l'échec de la politique de l'emploi mais aussi l'ignorance de la nécessité d'une vraie politique du travail.

Le 1^{er} mai place la célébration du travail et des travailleurs sur le devant de la scène. Et cette année, ce fut un jour de fête pour conclure cinq années de défaites ! Aux rassemblements traditionnellement organisés par les organisations syndicales, Nicolas Sarkozy avait choisi d'opposer la notion de « vrai travail », créant une polémique inutile mais très révélatrice de la façon dont le travail a été compris et traité lors de son quinquennat.

Pour son premier meeting suivant le premier tour de l'élection présidentielle¹, Nicolas Sarkozy a forgé la formule de « vrai travail », qu'il entendait mettre à l'honneur le 1^{er} mai, lors d'un rassemblement à Paris, lui opposant les manifestations menées par les syndicats, ces « corps intermédiaires » qu'il n'a eu de cesse de fustiger depuis le début de sa campagne. Il l'avait déjà mis en avant le matin même devant la presse : « Le 1^{er} mai, nous allons organiser la fête du travail mais la fête du vrai travail, de ceux qui travaillent dur, qui sont exposés, qui souffrent »². Il a ensuite regretté le jeudi 26 avril avoir employé cette expression qui lui a valu les foudres des syndicats de salariés. « Sur le vrai travail ce

¹ Le 23 avril à Saint-Cyr-sur-Loire.

² *Le Monde* du 25 avril 2012.

n'est pas une expression heureuse », a déclaré le chef de l'Etat et candidat³. « J'ai voulu dire « une vraie fête du travail », c'est-à-dire avec des travailleurs sous statut et des travailleurs dans le privé ». Cette rectification n'est guère plus heureuse puisqu'elle oppose les salariés du public à ceux du privé, voire les actifs aux supposés « assistés ».

Après la « France qui se lève tôt » et le « travailler plus pour gagner plus » de 2007, la conception du travail qui nous est proposée aujourd'hui par Nicolas Sarkozy reste donc très étroite, centrée sur ses aspects individualistes et productivistes. Comme si le travail n'était que « l'affaire de chacun ». Comme si la valeur travail n'était pas, d'abord, ce qui nous permet de « faire société ». Cette vision individualiste s'accompagne d'une offensive vis-à-vis de ceux qui ont pour fonction de transformer les revendications de chacun en projets collectifs, les syndicats. Le 1^{er} mai 2012, devant ses partisans rassemblés place du Trocadéro à Paris, le président de la République, en charge de faire respecter l'équilibre des pouvoirs, déclara : « Je dis aux syndicats : servez les travailleurs qui vous font confiance »...

Lorsqu'il nous dit que ceux qui connaissent le « vrai travail » sont ceux « qui travaillent dur, qui souffrent », il ranime la vieille conception rédemptrice du travail, qui serait avant tout un effort individuel, une souffrance. D'autres choisiront de continuer à voir dans le travail un moyen d'émancipation, une source d'estime de soi, de reconnaissance par les autres, de performance, voire de dépassement.

Il n'en reste pas moins que cette polémique baroque a deux mérites :

- Tout d'abord, elle nous rappelle que les conditions de travail restent encore difficiles pour beaucoup dans notre pays.
- Ensuite, elle pointe les insuffisances de la politique menée ces dernières années afin d'améliorer la condition de ceux qui les subissent.

Cette situation peut se caractériser par cinq aspects, qui sont autant de témoignages de l'absence de prise en compte réelle de « ceux qui travaillent dur, qui sont exposés, qui souffrent ».

1 - LA PERSISTANCE DE CONDITIONS DE TRAVAIL DIFFICILES ET DE TRES FORTES INEGALITES EN MATIERE DE PENIBILITE DU TRAVAIL

Au moment même où Nicolas Sarkozy forgeait ce terme de « vrai travail », le ministère du Travail présentait, avec une discrétion peu coutumière, les premiers résultats de l'enquête SUMER. Ceux-ci sont très attendus car ils donnent une image précise des conditions de travail, grâce à la méthodologie retenue (données recueillies par 2 400 médecins du travail) et à la couverture de son échantillon (48 000 salariés)⁴. Ces résultats montrent que le travail réel – à défaut de « vrai travail » –

³ Lors de l'émission « Des paroles et des actes » sur France 2.

⁴ L'enquête SUMER (surveillance médicale des expositions aux risques professionnels) a été menée en 1994, 2002-2003 et 2009-2010 sous l'égide de la DARES (direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) du ministère du Travail. Les données de la dernière édition ont été recueillies en 2009-2010 auprès de 48 000 salariés du secteur privé, des hôpitaux publics et d'une partie de la fonction publique d'État et des

est encore un facteur de pénibilité, voire de souffrance pour de nombreux salariés. On savait déjà que « la France sans usine » et « la fin du travail » n'étaient que doucereuses illusions. On savait aussi que l'automatisation, l'informatisation, les nouveaux modes de management ont modifié les pénibilités⁵ plus qu'elles ne les ont réduites. On sait mieux, avec cette enquête, que des efforts conséquents restent à faire pour permettre à chacun de bénéficier d'un environnement de travail de qualité.

Ainsi par exemple, les horaires atypiques sont en progression depuis 2003. En 2010, 31 % des salariés travaillent le dimanche et les jours fériés, au moins occasionnellement (et cela concerne notamment 63 % des employés de commerce et de service), contre 30 % en 2003. La « réforme » du début du quinquennat relative au travail du dimanche comme la loi Maillé du 10 août 2009 ont créé une situation d'illisibilité et d'inégalités entre les territoires et les salariés (entre ceux qui ont le choix d'opter ou non, ceux qui sont payés double ou non). Signalons également que le travail posté fait preuve de résistance : 14 % des salariés travaillent en équipe en 2010, contre 12 % en 2003. Les horaires variables d'un jour sur l'autre concernent 22 % des salariés en 2003 contre 20 % en 2010, ce qui illustre (notamment) l'intense précarisation du travail à l'œuvre dans de nombreux métiers : comme le disaient les travailleuses des ferries campées par Florence Aubenas, « aujourd'hui, on ne trouve pas de travail, on trouve « des heures » »⁶.

L'intensité et la pénibilité du travail sont mesurées notamment par les contraintes auxquelles sont confrontés les salariés. Or celles-ci continuent à s'accroître. La part des salariés dont le rythme de travail est déterminé par au moins trois contraintes⁷, qui avait déjà progressé entre 1994 et 2003, poursuit son augmentation entre 2003 et 2010 : 28 % en 1994, 34 % en 2003 et 36 % en 2010. Certaines techniques de management comme le « lean management », qui se diffusent dans le tertiaire après l'industrie, de façon souvent peu respectueuse du travail, contribuent à cette évolution. Pour beaucoup, le « vrai travail », c'est d'abord un travail contraint. L'enquête SUMER permet de mesurer la proportion des salariés qui sont soumis à au moins une contrainte physique intense⁸. Ce type de contrainte entraîne une sollicitation soutenue des muscles et des articulations, qui figure parmi les causes de troubles musculo-squelettiques (TMS). Cette proportion se situe à un niveau

collectivités territoriales, soit un échantillon représentant 22 millions de salariés (dont 17 millions du privé). Afin de retracer l'évolution des expositions aux risques professionnels sur longue période, cette première publication porte exclusivement sur les salariés du secteur privé, soit 17 millions de salariés qui sont les seuls couverts par les trois éditions de l'enquête SUMER de 1994, 2003 et 2010. Les chiffres donnés par cette note sont extraits d'une étude de la DARES, « L'évolution des risques professionnels dans le secteur privé entre 1994 et 2010 : premiers résultats de l'enquête SUMER », mars 2012.

⁵ Avec Serge Volkoff, nous pensons qu'il « faut insister sur le pluriel de « pénibilités » lorsqu'on veut aborder la question ».

⁶ Florence Aubenas, *Le quai de Ouistreham*, Éditions de l'Olivier, février 2010.

⁷ Ces contraintes figurent parmi la liste suivante : le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce et/ou la cadence automatique d'une machine, d'autres contraintes techniques, la dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou plusieurs collègues, des normes de production ou des délais à respecter en une journée au plus, une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate, les contrôles ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie, un contrôle ou un suivi informatisé.

⁸ Contrainte rencontrée dans leur travail lors de la dernière semaine travaillée, parmi la liste suivante : position debout ou piétinement 20 h ou plus par semaine, manutention manuelle de charges 20 h ou plus par semaine, gestes répétitifs 10 h ou plus par semaine, vibrations transmises aux membres supérieurs 10 h ou plus par semaine, contraintes posturales 2 h ou plus par semaine – à genou, bras en l'air, accroupi ou en torsion.

élevé (40 %) mais surtout désespérément stable sur les sept dernières années. L'ampleur des réorganisations et la fréquence des reconfigurations des chaînes de valeur pratiquées ces dernières années n'ont pas bénéficié à la qualité du travail. L'exposition aux contraintes physiques intenses est un bon exemple de l'inégalité devant les conditions de travail. Pour une moyenne 2010 de 40 % d'exposition, les ouvriers non qualifiés le sont à 68 %, les ouvriers qualifiés à 60 %, les employés de commerce et de service à 57 %, alors que les autres catégories sont exposées à moins de 25 % - dont les cadres à 10 %. On repère des écarts similaires sur de nombreux facteurs de pénibilité, comme l'exposition aux produits chimiques.

On sait aujourd'hui que l'un des principaux facteurs de souffrance au travail est le manque de reconnaissance ressenti par les salariés. Or la proportion de salariés qui déclarent être reconnus par leur hiérarchie est faible mais croissante avec le revenu⁹. Parmi les vingt pays les plus industrialisés, la France est celui qui, avec la Grèce, présente le taux de satisfaction au travail le plus faible. La France est aussi le pays où le degré de confiance entre managers et employés est le plus mauvais...

Le gouvernement se doit de faire respecter la réglementation en matière de prévention des risques professionnels mais les inspecteurs du travail manquent de moyens¹⁰. La tâche est pourtant immense lorsque l'on sait que bon nombre d'entreprises ne respectent pas les obligations les plus élémentaires. La clé des politiques de prévention est le document unique (DU), obligatoire dans toute structure de plus d'un salarié, depuis 2001. Dix ans plus tard, la proportion d'entreprises qui s'y conforment n'est que de 67 %, comme le montre une enquête réalisée en 2010 par l'ARACT¹¹ de Basse-Normandie auprès de 300 entreprises. Pour 36 % des responsables d'entreprise interrogés, ce document sert à « être en règle » et 18 % considèrent qu'il « ne sert à rien ».

Rappelons pour finir que le mal-être au chômage constitue aussi une problématique de santé publique. « Ce sont les catégories dont les conditions de travail sont les plus pénibles, les rémunérations les plus faibles et les risques de chômage les plus forts qui font du travail l'une des conditions essentielles du bonheur. (...) Les chômeurs (43 %) et les salariés à emploi précaire (45 %) avancent beaucoup plus souvent le travail comme une condition du bonheur que les titulaires d'emplois stables (31 %) »¹². La « valeur travail » n'est pas l'apanage des seuls actifs et de ceux qui travaillent le plus...

Le baromètre Santé de l'INPES établit que les personnes au chômage présentent des indicateurs de santé mentale particulièrement dégradés, leur score de santé mentale étant inférieur de 5,2 points à celui des personnes déclarant travailler. Pour Jean de Kervasdoué, titulaire de la chaire santé du CNAM¹³, « le chômage est aussi un drame sanitaire ». Il indique que « dans les cinq années qui suivent une période de chômage, le risque de décès est, à chaque âge, environ trois fois celui d'un

⁹ Voir les résultats de l'enquête publiée à l'occasion de la Journée événement de Radio France « Quel travail voulons-nous ? », 23 janvier 2012 :

<http://travail.radiofrance.fr/>

¹⁰ Un agent de contrôle pour 8 345 salariés en 2009.

¹¹ Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail.

¹² Christian Baudelot et Michel Gollac, *Travailler pour être heureux? Le bonheur et le travail en France*, Fayard, 2003.

¹³ Conservatoire national des arts et métiers.

actif occupé du même âge »¹⁴. Dans une approche plus internationale, le rapport européen HIRES publié par Astrees rappelle que « l'impact sur la santé d'une perte d'emploi (et plus généralement du chômage) a fait l'objet d'une littérature abondante » et propose une recension d'articles et d'ouvrages¹⁵.

Le lien entre la perte d'emploi et le suicide est établi¹⁶. Selon Nicolas Bourgoïn, chercheur à l'INED, les courbes du taux de chômage et de la fréquence des suicides présentent des évolutions semblables chez les moins de 50 ans¹⁷. Une étude de 2009 menée par deux chercheurs britanniques¹⁸ s'est intéressée aux conséquences des changements économiques sur les taux de mortalité par suicide dans 26 pays de l'Union européenne entre 1970 et 2007. Selon cette étude, pour 1 % de hausse du chômage, il y aurait 0,8 % d'augmentation des taux de suicides pour les moins de 65 ans. Toujours selon cette étude, « l'impact de la crise économique sur les taux de suicides est atténué par un renforcement des services sociaux visant à aider à garder son travail ou à le retrouver ».

2 - LA NEGATION DE LA PENIBILITE DANS LA REFORME DES RETRAITES

Etre sensible au « vrai travail », ce serait exiger que des salariés usés prématurément par leurs mauvaises conditions de travail et ayant une espérance de vie réduite puissent bénéficier d'une durée de retraite en bonne santé équivalente à celle des travailleurs non exposés. Or l'espérance de vie à 60 ans des ouvriers est inférieure de plus de cinq ans à celle des cadres.

Trois chercheurs de l'INED¹⁹ et de l'Inserm²⁰ ont montré que les ouvriers subissent ce qu'ils appellent une « double peine ». Citons la conclusion de leur étude²¹ : « Les ouvriers et les ouvrières ne sont pas seulement désavantagés face à la mort : au sein d'une vie plus courte, ils passent aussi plus de temps que la moyenne en situation d'incapacité. Les professions manuelles en général sont particulièrement touchées par les limitations fonctionnelles physiques ou sensorielles, qui concernent plus de 60 % des années à vivre après 60 ans. Les différences d'exposition aux risques de maladies

¹⁴ Entretien accordé à *Libération* du 24 janvier 2009.

¹⁵ Projet HIRES (*Health in restructuring*), « La santé dans les restructurations : approches innovantes et recommandations de principe », avril 2009, coordinateur du projet : Prof. Dr. Thomas KIESELBACH (IPG, Université de Brême, Allemagne) :

http://www.astrees.org/fic_bdd/article_pdf_fichier/1241706166_La_sante_dans_les_restructurations_Le_rapport_HIRES.pdf

¹⁶ Voir par exemple : Keefe, V., Reid, P., Ormsby, C., Robson, B., Purdie, G., Baxter, J. & Iwi, N. K., « Serious health events following involuntary job loss in New Zealand meat processing workers », *International Journal of Epidemiology*, 31, 1155-1161, 2002.

¹⁷ Dossier « Suicides, mode d'emploi », publié par *L'Express*, 1^{er} avril 1999.

¹⁸ David Stuckler, de l'Université d'Oxford, et Martin McKee, de l'Ecole d'hygiène et de médecine tropicale de Londres, étude publiée en juillet 2009 par *The Lancet*.

¹⁹ Institut national d'études démographiques

²⁰ Institut national de la santé et de la recherche médicale

²¹ Emmanuelle Cambois, Caroline Laborde, Jean-Marie Robine, « La « double peine » des ouvriers : plus d'années d'incapacité au sein d'une vie plus courte », *Population et Sociétés* (revue de l'INED) n°441, janvier 2008.

ou d'accidents tout au long de la vie, liées aux conditions de vie et aux conditions de travail, de même que les différences dans les modes de recours au système de soins, [contribuent] à ce double désavantage. »

Cette inégalité est particulièrement prononcée en France. En effet, les disparités d'espérance de vie entre catégories socioprofessionnelles

- ne se réduisent pas²² ;
- sont plus marquées que chez nos voisins.

Or, la réforme des retraites votée en novembre 2010 ne tient compte de la pénibilité que de manière homéopathique, malgré les engagements pris vis-à-vis des syndicats (notamment par François Fillon lors d'une précédente réforme des retraites, celle de 2003).

L'absence de prise en compte des pénibilités (physiques, psychologiques, organisationnelles) est d'autant plus inéquitable que celles-ci se cumulent. « Face au cliché distinguant des ouvriers soumis à une pénibilité physique et des cadres subissant une pénibilité mentale (le « stress »), l'approche des tensions au travail (*job strain* ou « travail sous contraintes ») montre un cumul plus complexe de risques en bas de l'échelle des catégories socioprofessionnelles : c'est le travail sous contraintes »²³. Une forte demande psychologique alliée à une faible latitude crée une situation de *job strain*, avec risque d'accident cardio-vasculaire, de troubles musculo-squelettiques et de dépression. C'est pour les salariés qui cumulent le plus de pénibilités (horaires, rythme de travail, mais aussi tensions avec le public et le management) que les situations de *job strain* sont les plus fréquentes.

La réforme des retraites de 2010 n'a abordé ce problème que de façon très restrictive : elle traite des atteintes à la santé, mais pas de la pénibilité, qui pourtant diminue elle aussi l'espérance de vie. Elle passe l'âge légal de départ à 62 ans et ne le maintient à 60 ans (à taux plein) que pour « les personnes justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 20 %, ainsi que, après avis d'une commission pluridisciplinaire, celles justifiant d'un taux d'incapacité permanente compris entre 10 et 20 % ». Les syndicats et les associations avaient jugé le dispositif insuffisant, mettant l'accent sur la restriction des conditions d'accès et les difficultés du parcours administratif²⁴. L'avenir leur a donné raison : la CNAV²⁵ vient de dresser un premier bilan de ce dispositif « retraite pour pénibilité ». Du 1^{er} juillet 2011, date de son entrée en vigueur, au 6 février 2012, seulement 2 520 demandes ont été déposées dans les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT). Seules 1 243 demandes ont reçu une réponse positive (43 %), 418 ont été rejetées et 841 sont encore à l'étude. Nous sommes très loin de l'objectif affiché par le gouvernement, qui avait annoncé 30 000 départs anticipés pour pénibilité par an²⁶.

²² Christian Monteil et Isabelle Robert-Bobée, « Les différences sociales de mortalité : en augmentation chez les hommes, stables chez les femmes », Insee Première, n° 1025, 2005 :

http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ip1025.pdf

²³ Viviane Kovess-Masfety (coordination), « La santé mentale, l'affaire de tous : pour une approche cohérente de la qualité de la vie », Rapport du CAS (Centre d'Analyse Stratégique), novembre 2009 :

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/094000556/0000.pdf>

²⁴ Même avec un taux d'incapacité de 10 à 20 %, le salarié doit prouver dix-sept ans de travail pénible.

²⁵ Caisse nationale d'assurance vieillesse.

²⁶ John Sutton, « Retraites : maigre bilan du dispositif pénibilité », Santé & Travail n° 78, avril 2012 : http://www.sante-et-travail.fr/retraites--maigre-bilan-du-dispositif-penibilite_fr_art_1144_58651.html

La loi sur les retraites prévoyait aussi l'obligation de négocier (conditionnée à une pénalité de 1 % de la masse salariale en cas de carence) dans les branches et les entreprises pour prévenir la pénibilité. Mais cela ne concerne que les entreprises de plus de 50 salariés (ce qui exclut 40 % de l'emploi total) dont au moins 50 % des salariés sont exposés, un taux beaucoup trop élevé pour permettre une bonne couverture des entreprises à risque. Enfin, bon nombre d'employeurs ont contourné la négociation en optant pour un plan unilatéral, souvent peu consistant. Il faudra donc évaluer précisément les apports de cette mesure.

Face à ces impasses, les réalités s'imposent. L'enquête SIP²⁷, rendue publique le 15 mars 2011, a montré de façon éclatante le lien entre pénibilité et difficulté du maintien en emploi : après 50 ans, les travailleurs qui ont été exposés pendant quinze ans ou plus à un poste pénible durant leur carrière sont beaucoup moins souvent en emploi que la population du même âge qui n'a pas été exposée. Le taux d'emploi décroît avec le cumul de pénibilités subies : 68 % pour une pénibilité au moins, 66 % pour deux pénibilités au moins, 62 % pour trois pénibilités au moins. Les catégories socioprofessionnelles les plus exposées sont les catégories ouvrières. « 58 % des ouvriers ont connu au moins une pénibilité physique pendant quinze ans ou plus : 16 % d'entre eux ont été confrontés au travail de nuit, 22 % à un travail répétitif, 40 % à un travail physiquement exigeant et 21 % à des produits nocifs ou toxiques. »

Une étude de l'Inserm menée auprès de 14 000 personnes montrait déjà en 2009, que « quand on ne travaille plus, on rajeunit ». Pendant les années précédant la retraite, la proportion de personnes déclarant un mauvais état de santé ne cesse d'augmenter pour atteindre 20 %. Cette tendance s'inverse à l'arrêt du travail pour descendre à 14 % un an après.

Le rapport SVP50²⁸ a bien montré qu'à partir de 50 ans, les courbes de maladie montent rapidement. En 2008, deux ans avant la réforme des retraites, une étude de la DARES²⁹ montrait que « la pénibilité physique du travail - surtout les postures pénibles ou fatigantes - contribue fortement au sentiment de ne pas pouvoir faire le même travail jusqu'à 60 ans », ce qui se vérifie « pour toutes les catégories de salariés sauf pour les cadres. » L'étude relevait que parmi les salariés âgés de 35 à 55 ans, un sur trois estimait « ne pas être capable de faire le même travail qu'actuellement jusqu'à 60 ans ».

Si l'on pense immédiatement aux pénibilités physiques, les troubles psychiques ne doivent pas être occultés. En effet, les mesures d'impact des maladies concluent que la dépression est la principale

²⁷ L'enquête SIP (pour « Santé et itinéraire professionnel ») a été conçue par la DARES (Direction de l'Animation de la recherche, des Etudes et des Statistiques du ministère du Travail) et la DREES (Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques du ministère de la Santé). Une première vague a été réalisée en 2006-2007, une seconde en 2010. Voir DARES Analyses, mars 2011. A noter que pour la FNATH (Association des accidentés de la vie) le très long délai avant la diffusion de cette enquête « n'est pas innocent ». « Ces résultats auraient permis de conforter les arguments en faveur d'une réelle prise en compte de la pénibilité dans la loi sur les retraites [votée en novembre 2010] et d'en convaincre certains parlementaires », assurait son secrétaire général.

²⁸ Santé et vie professionnelle après 50 ans.

²⁹ « Se sentir capable de faire le même travail à 60 ans : le poids des facteurs psycho-sociaux », DARES (ministère du Travail), juillet 2008 :

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/2008.07-29.2.pdf>

cause d'années de vie perdues pour cause d'incapacité dans les pays développés (la deuxième cause pour les 15-44 ans), la charge étant plus lourde de 50 % pour les femmes que les hommes. Elle est ainsi la maladie chronique la plus handicapante (plus que les atteintes cardiovasculaires, l'asthme ou le diabète)³⁰.

Le report de l'âge de la retraite pose déjà un problème social d'équité. Il incite les entreprises à revoir leur organisation pour permettre le « travail tout au long de la vie (active) ». Il va aussi poser un problème de santé publique.

3 - L'INCAPACITE A CONDUIRE UNE POLITIQUE COHERENTE DE PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Qu'est-ce qui a changé dans le travail ? A rebours de la conception individualiste du « vrai travail » proposée par Nicolas Sarkozy, le travail nécessite de plus en plus fréquemment de la collaboration – avec les collègues, les clients... « 42 % du temps de travail est désormais consacré à collaborer et à échanger », mais la grande majorité des salariés (84 %) « rencontrent des difficultés » à le faire, selon une étude IDC³¹.

L'impact du « juste à temps » et des organisations réactives se fait sentir et c'est le salarié qui en subit les effets : d'après l'enquête SUMER, la proportion de salariés dont le rythme de travail est imposé par une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate a continué à s'accroître : 50 % en 1994, 55 % en 2003, puis 57 % en 2010. Ce type d'organisation est propice à la diffusion de l'anxiété, du stress et d'autres risques psychosociaux. De même, le contrôle ou le suivi exercé via des systèmes informatiques s'est fortement diffusé dans toutes les catégories de salariés, passant de 15 % en 1994 à 27 % en 2003, puis 30 % en 2010.

Les politiques de « qualité totale » et d'amélioration du service client ont provoqué une orientation des travailleurs vers l'externe. Ainsi, les salariés travaillent de plus en plus souvent en contact direct avec le public, de vive voix ou par téléphone : 74 % en 2010, après 71 % en 2003 et 63 % en 1994.

Les situations caractérisant le risque de harcèlement se développent également. Une proportion croissante de salariés déclare subir des comportements hostiles ou ressentis comme tels sur leur lieu de travail au moment de l'enquête (16 % en 2003, 22 % en 2010). L'augmentation concerne particulièrement les « comportements méprisants » (+5 points), et dans une moindre mesure les situations de « déni de reconnaissance du travail » (+3 points) et les « atteintes dégradantes » (+1 point).

³⁰ Voir Viviane Kovess-Masfety (coordination), « La santé mentale, l'affaire de tous : pour une approche cohérente de la qualité de la vie », Rapport du CAS (Centre d'Analyse Stratégique), novembre 2009 :

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/094000556/0000.pdf>

³¹ Etude IDC réalisée pour la société Adobe et présentée le 7 juin 2011.

Au total, l'enquête SUMER montre que « la demande psychologique, définie comme la charge mentale qu'engendre l'accomplissement des tâches, mesurée à partir du questionnaire de Karasek³² tend à augmenter entre 2003 et 2010 pour toutes les catégories socioprofessionnelles » (+2 % en moyenne pour le score de demande psychologique). L'augmentation de la demande psychologique et la diminution de la latitude décisionnelle se traduisent par un net accroissement de la proportion de salariés en situation de *job strain* (« tension au travail »).

Face à l'extension des risques psychosociaux, le quinquennat de Nicolas Sarkozy n'a opposé que des mesures symboliques³³. La seule mesure d'envergure fut la publication de la fameuse « liste rouge » d'entreprises qui se refusaient à engager une négociation sur la prévention de ces risques, dans le cadre du plan d'urgence lancé par Xavier Darcos, alors ministre du Travail, en octobre 2009. Cette approche d'inspiration anglo-saxonne³⁴ a provoqué un mouvement de mobilisation des entreprises très sensible. Malheureusement, devant l'opposition d'une partie du patronat, cette liste publiée sur le site du ministère du Travail n'est restée que quelques heures en ligne. On peut le regretter car ce type de dispositif a montré des résultats positifs en Allemagne et surtout aux Etats-Unis, notamment sur les troubles musculo-squelettiques. L'OSHA³⁵ publie de telles listes sur son site depuis une dizaine d'années. Ces informations sont très utilisées par les candidats, et les DRH sont soucieux d'y bien figurer pour attirer les talents.

Dans son document annuel sur le « Bilan de la négociation collective en 2009 » suivant ce plan d'urgence, publié en juin 2010, la DARES (ministère du Travail) ne mentionne pratiquement pas les risques psychosociaux (en dehors des contributions rédigées par les organisations syndicales), se bornant à signaler : « Concernant le stress au travail et les risques psychosociaux, quelques secteurs ont abouti à la négociation d'un accord spécifique suite à l'accord national interprofessionnel (ANI) du 2 juillet 2008 relatif au stress au travail et avant le lancement du plan d'urgence pour la prévention du stress au travail d'octobre 2009 ». Pour un document qui retrace les efforts dans le domaine de la négociation collective et l'année d'un plan d'urgence (en 696 pages...), c'est bien peu !

Pourquoi un tel attentisme ? Parce qu'aux antipodes de l'approche du « vrai travail », c'est à l'organisation (collective) du travail qu'il faut se confronter. Selon une enquête de l'ANACT³⁶ réalisée auprès des salariés, les causes du stress sont en premier lieu à rechercher dans l'organisation du travail (41 %), la non-satisfaction aux exigences personnelles (38 %), les relations avec la hiérarchie et les collègues (31 %) ainsi que les changements dans le travail (31 %).

³² Le « questionnaire Karasek » définit les situations de travail présentant des risques pour la santé, ou *job strain*, comme celles dont « les exigences sont importantes, la demande psychologique forte, les ressources disponibles pour y faire face insuffisantes et la latitude décisionnelle faible. »

³³ Ou des mesures visant à mesurer – plutôt qu'à prévenir. Voir par exemple : « Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail », Philippe Nasse, magistrat honoraire, et Patrick Légeron, médecin psychiatre, remis à Xavier Bertrand, ministre du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité, 12 mars 2008 :

http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/RAPPORT_FINAL_12_mars_2008.pdf

³⁴ Souvent évoquées sous l'appellation de « Name and shame ».

³⁵ Agence gouvernementale américaine chargée de la santé et de la sécurité au travail

³⁶ Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

Le problème est d'autant plus crucial que l'efficacité économique et la compétitivité des entreprises s'appuient de plus en plus sur les capacités mentales et cognitives de leurs salariés. « La créativité, les compétences relationnelles et émotionnelles, l'autonomie et les échanges de savoirs sont désormais les facteurs clés de l'efficacité individuelle et collective. Ces facteurs sont intimement liés au bien-être psychologique des individus »³⁷.

4 - L'ABSENCE D'UNE POLITIQUE EFFICACE VIS-A-VIS DU TRAVAIL INDUSTRIEL

Les enquêtes internationales montrent que les Français sont particulièrement attachés à la valeur travail³⁸. Et pourtant, une étude récente du cabinet Mercer (conseil en Ressources humaines) a établi que le pourcentage des salariés souhaitant quitter leur employeur est passé en quatre ans de 17 % (en 2007) à 30 % (en 2011), et cela malgré le contexte de chômage qui s'est développé dans notre pays. Les Français aiment *le* travail mais s'éloignent de *leur* travail. C'est la raison pour laquelle tout effort d'amélioration de la compétitivité, et plus encore de réindustrialisation, doit passer par une réhabilitation du travail.

Cette réhabilitation est la seule approche qui permettrait d'éviter l'enfermement dans une alternative mortifère : soit l'automatisation (travail détruit), soit la délocalisation (travail déplacé), soit la dégradation des conditions de travail (travail abîmé). L'exemple de l'industrie agro-alimentaire de la volaille en fournit un exemple : ces activités ne se délocalisent pas (pour des raisons sanitaires) et se prêtent mal à l'automatisation (pour des raisons matérielles liées au produit). On y trouve donc des conditions de travail très difficiles, qui se traduisent par une montée alarmante des troubles musculo-squelettiques.

Ceci confirme le diagnostic de Michel Gollac et Serge Volkoff³⁹ : « Les ouvriers demeurent exposés aux pénibilités physiques, aux nuisances, aux risques d'accident dans des proportions sans commune mesure avec la moyenne des autres actifs ».

L'enquête SUMER montre que la pénibilité continue sa progression sur bon nombre de critères. La proportion de salariés exposés à des bruits supérieurs à 85 dB(A), toutes durées d'exposition confondues, s'est accrue, passant de 13 % en 1994 à 18 % en 2003 puis 20 % en 2010. Cette hausse concerne l'ensemble des catégories professionnelles mais est particulièrement marquée pour les ouvriers. En 2010, un tiers des salariés ont été exposés à au moins un produit chimique lors de la dernière semaine travaillée précédant l'enquête, ce qui dénote un relatif progrès en fin de période. Mais pour les professions les plus exposées (employés de commerce et de service, ouvriers), l'exposition à un produit chimique reste plus élevée en 2010 qu'en 1994. Là encore, l'exposition la plus forte concerne les plus défavorisés : en 2010, 14 % des salariés ont été exposés à au moins trois produits chimiques lors de la dernière semaine travaillée précédant l'enquête (un peu plus qu'en

³⁷ Etude ANACT, janvier 2010.

³⁸ Voir notamment : Lucie Davoine et Dominique Méda, « Place et sens du travail en Europe : une singularité française ? », Document de travail numéro 96-1 du CEE (Centre d'Etudes de l'Emploi), février 2008 : http://www.cee-recherche.fr/fr/doctrav/travail_europe_96_vf.pdf

³⁹ Michel Gollac et Serge Volkoff, *Les conditions de travail*, La Découverte, 2000.

1994). Les ouvriers sont les plus concernés par cette multi-exposition : 32 % des ouvriers qualifiés et 23 % des ouvriers non qualifiés.

Face à cette extension, les CHSCT⁴⁰ constituent le meilleur outil au sein des entreprises, pour mettre le travail en débat avec ceux qui le connaissent intimement et trouver des voies d'amélioration. Les CHSCT ont besoin de moyens (budget autonome, temps disponible, formation...) mais malgré les recommandations de plusieurs rapports parlementaires – y compris ceux dirigés par la majorité UMP⁴¹ – ceux-ci n'ont pas été accrus. Il faut d'ailleurs aller plus loin et créer des CHSCT de site (incorporant les salariés et les représentants des sous-traitants), des CHSCT d'entreprise (sur les sujets communs à plusieurs établissements), étendre leurs compétences à l'environnement (comme l'avait envisagé le Grenelle de l'environnement), procéder à l'élection directe des représentants⁴².

Réagir est nécessaire, ne serait-ce qu'en raison des coûts engendrés par cette dégradation. La pénibilité et les conditions de travail sont citées le plus fréquemment par les répondants (38 %) comme facteurs influant sur l'absentéisme devant la maladie (22 %). Le vieillissement de la population salariée fait son apparition dans les facteurs d'absence (17 %)⁴³.

5 - LE MIRAGE DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Derrière la notion de « vrai travail », apparaît également la fascination pour l'effort individuel, la volonté d'augmenter le temps de travail, de « détricoter les 35 heures », d'en finir avec le partage du travail, assimilé à une politique laxiste.

Nicolas Sarkozy s'est toujours opposé à la réduction du temps de travail, ne perdant pas une occasion de faire porter aux 35 heures la responsabilité des problèmes économiques de notre pays. Pourtant, les estimations de l'impact des lois Aubry sur l'emploi sont convergentes : autour de 350 000 créations d'emplois⁴⁴. Reconnaître cet impact positif n'empêche pas de pointer par ailleurs les limites de cette réforme, parfois appliquée de façon trop brutale ou uniforme. Dans nombre d'entreprises, la réforme a suscité une réorganisation du temps de travail mais n'a malheureusement pas donné lieu à une réflexion sur l'organisation du travail.

En janvier 2012, une étude du cabinet COE Rexecode, proche du patronat, apportait de l'eau à ce moulin en montrant que les salariés français à temps plein travaillent moins que les autres

⁴⁰ Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

⁴¹ Voir par exemple le rapport de la mission d'information sur le mal-être au travail, constituée par la commission des Affaires sociales du Sénat le 28 octobre 2009, qui a débuté ses travaux au mois de janvier 2010 et les a achevés le 30 juin :

<http://www.senat.fr/rap/r09-642-1/r09-642-11.pdf>

⁴² Voir Henri Rouilleault (rapporteur), « 2012-2017 : Renforcer la négociation collective et la démocratie sociale », Rapport de Terra Nova, 15 septembre 2011 :

<http://www.tnova.fr/essai/2012-2017-renforcer-la-n-gociation-collective-et-la-d-mocratie-sociale>

⁴³ Baromètre de l'absentéisme d'Alma Consulting Group, publié le 3 mars 2011, réalisé auprès des DRH de 223 entreprises représentant 350 667 collaborateurs :

<http://www.almacg.fr/fileadmin/CP-2011/CP-030311-barometre-abs.pdf>

⁴⁴ Voir Ph. Askenazy, C. Bloch-London et M. Roger, « Un bilan des 35 heures », *Economie et Statistiques* n°376, 2005.

Européens. Mais pour apprécier le temps de travail de l'ensemble des salariés, il faut prendre en compte aussi les salariés à temps partiel : ils sont, en France, moins nombreux qu'ailleurs (18,2 %, contre 25,8 % en Allemagne, notamment), et ils travaillent plus longtemps (22,5 h en moyenne, contre 20,1 dans l'Union). Si bien que selon les données d'Eurostat, les salariés français travaillent 35,2 h par semaine comme la moyenne de la zone euro et davantage qu'en Allemagne⁴⁵.

Malgré cette situation, Nicolas Sarkozy a voulu favoriser les heures supplémentaires bénéficiant à ceux qui travaillent déjà, plutôt que d'embaucher des jeunes et des chômeurs. Dans le cadre de la loi TEPA⁴⁶, depuis 2007 ces dernières sont exonérées d'impôt sur le revenu et quasiment de cotisations sociales. C'est ainsi que l'Etat consacre chaque année environ 4 milliards d'euros (0,2 % du PIB) pour inciter les salariés et les entreprises à faire des heures supplémentaires, et cela malgré l'extension du chômage et l'acuité de la contrainte budgétaire.

Alors que le Président aime à donner l'exemple des pays qui nous entourent pour nous inciter à les suivre, ce dispositif est resté unique au monde. Dès mai 2007, l'économiste Pierre Cahuc prenait date⁴⁷ : selon lui, Nicolas Sarkozy, avec son exonération de charges sur les heures supplémentaires, « veut mettre en œuvre une mesure qui n'existe, à [sa] connaissance, dans aucun autre pays, exactement ce qu'il reproche aux 35 heures, et dont les effets sur l'emploi sont imaginaires ».

Pour sa part, Philippe Askenazy⁴⁸ attirait l'attention sur « un autre effet négligé, celui des inégalités de genre. (...) Environ un tiers des femmes travaille à temps partiel, dont une bonne part souhaiterait travailler plus, alors que plus de 90 % des hommes sont à temps plein. (...) Il est désormais plus coûteux de résorber du temps partiel contraint que d'accorder des heures supplémentaires ».

Alors que d'autres pays (par exemple l'Allemagne et la Grande-Bretagne) mettaient en œuvre une baisse du temps de travail (sous forme de chômage partiel et d'accords d'entreprises) couplée à des actions de formation, ce dispositif a amplifié les effets de la crise au lieu de servir d'amortisseur⁴⁹. De nombreux experts et économistes ont attiré l'attention sur ses effets néfastes⁵⁰. Un rapport parlementaire du Comité d'évaluation et de contrôle des politiques publiques⁵¹, publié le 30 juin 2011, a dressé un bilan très négatif des subventions massives accordées à ce dispositif.

Utilisé à contretemps, dans un contexte de hausse du chômage, ce dispositif a accru les effets négatifs de la politique économique menée par Nicolas Sarkozy. Il avait promis d'être le Président de

⁴⁵ Voir Thierry Pech et Guillaume Duval, « Les Français travaillent-ils moins que les autres ? », *Alternatives Economiques* n° 310, février 2012.

⁴⁶ On se contentera de rappeler sans malice aucune, la signification de cet acronyme : Travail, Emploi, Pouvoir d'Achat...

⁴⁷ Interview publiée par *Le Monde* du 5 mai 2007.

⁴⁸ Philippe Askenazy, *Les Décennies aveugles. Emploi et croissance 1970-2010*, Le Seuil, janvier 2011.

⁴⁹ Voir Pierre Cahuc et André Zylberberg, *Les réformes ratées du président Sarkozy*, Flammarion, mars 2009.

⁵⁰ Voir par exemple : Patrick Artus, Pierre Cahuc et André Zylberberg, « Temps de travail, revenu et emploi », rapport du CAE, La documentation française, 2007 :

<http://www.cae.gouv.fr/IMG/pdf/068.pdf>

⁵¹ « Evaluation des dispositifs de promotion des heures supplémentaires prévus par l'article 1^{er} de la loi n°2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite « loi Tèpa » », rapport n° 3615 : <http://www.assemblee-nationale.fr/13/rap-info/i3615.asp>

l'emploi et du pouvoir d'achat, il est celui du chômage et de la précarité. Les chiffres d'octobre sanctionnent l'échec de sa politique : 9,4 % des actifs sont sans emploi. Le Président sortant cherche à échapper à son bilan en accusant pêle-mêle les années 1970, la retraite à 60 ans, les 35 heures. Pourtant, la réalité est implacable pour l'UMP et son candidat : depuis mai 2007, la France compte 1 million de chômeurs en plus.

En proposant un sommet social en janvier 2012, Nicolas Sarkozy avait tenté de faire preuve d'ouverture en matière de dialogue social. Les demandes anciennes et répétées des syndicats de voir organiser une discussion sociale régulière, créant réellement les conditions d'un débat serein sur le travail et l'emploi, n'ont pas été entendues. Las, le Sommet tant attendu a accouché d'une souris : aucun crédit budgétaire nouveau pour la politique de l'emploi malgré l'envolée du chômage et la réactivation en urgence de mesures qui ont déjà démontré leur faible efficacité : baisse des charges dans les TPE, accélération de la signature de nouveaux contrats aidés au premier semestre mais à enveloppe constante.

Malgré une tentative courageuse de réformer la représentativité syndicale, Nicolas Sarkozy aura contribué à l'affaiblissement du dialogue social. En substituant de simples consultations aux négociations sociales. En inversant la hiérarchie des normes pour faire de l'accord d'entreprise le supplétif de l'accord de branche. En refusant l'instauration d'un dialogue social dans les TPE. En ne prenant aucune mesure favorisant l'expression des salariés dans l'entreprise. La gauche, elle, a généralisé les conventions collectives, et c'est toujours la gauche qui a voté les lois Auroux et étendu le bénéfice du droit conventionnel à 3 millions de salariés.

La France paie aujourd'hui ces choix avec près de 1 million de chômeurs de plus depuis 2007 et la prévision de 223 000 nouveaux chômeurs attendue pour l'année 2012...

CONCLUSION : POUR UNE POLITIQUE DU TRAVAIL

« Le travail s'est éclipsé du débat social à mesure que l'emploi l'envahissait, » écrivait Philippe Askenazy⁵². Et pourtant il se rappelle à nous. L'expression « vrai travail » ne fut pas seulement le fruit amer d'une vaine polémique de fin de campagne électorale : elle signe l'échec de la politique de l'emploi mais aussi l'ignorance de la nécessité d'une vraie politique du travail.

Comme l'affirmait récemment Francis Ginsbourger dans l'introduction d'un dossier « Exister au travail » publié par la revue *Esprit*, « s'il est souhaitable de repenser une politique publique du travail, cela ne signifie pas une intervention de l'Etat qui contournerait les partenaires sociaux pour traiter les problèmes d'en haut, mais plutôt qui aiderait les acteurs à redécouvrir ce qu'il y a de public dans les questions du travail. »⁵³

⁵² *Les désordres du travail - Enquête sur le nouveau productivisme*, Le Seuil, 2005.

⁵³ Francis Ginsbourger et collectif, Introduction au dossier « Exister au travail », *Esprit*, octobre 2011 : <http://www.esprit.presse.fr/archive/review/article.php?code=36240&folder=3>

Demandons donc aux intéressés ce qu'ils en pensent. Lorsque l'on interroge les salariés sur ce qu'il faudrait faire pour améliorer le travail aujourd'hui, ils ne répondent pas qu'il faudrait travailler plus ou améliorer la fluidité du marché du travail. Ils répondent par trois priorités :

- « arrêter la course à la rentabilité et à la productivité » (24 %),
- « permettre aux gens de travailler mieux et tous » (19 %) et
- « prendre le temps de faire du travail de qualité » (19 % également)⁵⁴.

De même,

- 51 % se reconnaissent dans l'objectif de « travailler autant pour gagner autant d'argent, mais travailler »,
- 36 % dans « travailler moins pour travailler tous »,...
- mais seulement 4 % dans « travailler plus pour gagner plus ».

Oui, décidément, le travail fait société.

Le travail est bien sûr un sujet économique. L'Union européenne évalue entre 3 et 4 % du PIB les coûts directs et indirects de la mauvaise santé mentale sur l'économie (invalidité, accidents du travail et maladies professionnelles, absentéisme, baisse de la productivité). Mais il devient un sujet de société car le fait essentiel de cette décennie apparaît de façon crue, révélé par la crise : le travail n'assure plus sa fonction d'ascenseur social. Lorsque l'on parle d'un « vrai travail » dans le langage courant, on entend : un travail qui nous nourrit (matériellement mais pas seulement), qui nous procure estime de soi et satisfactions, qui nous donne accès à notre autonomie, qui nous protège dans un tissu relationnel de solidarités, qui nous élève. Or, selon l'Eurobaromètre du printemps 2008, 82 % des Français (contre 61 % pour l'ensemble des Européens) anticipaient pour leurs enfants une vie moins bonne que la leur.

Ainsi, c'est l'espoir d'une vie meilleure, c'est la foi même dans le progrès, dans le développement économique et humain qui sont ébranlés par la précarisation croissante de l'emploi, le creusement des inégalités, l'injonction permanente à la performance et à la rentabilité à court terme, le déni du travail réel.

⁵⁴ Jean Krauze et collectif, *Quel travail voulons-nous ? La grande enquête*, Editions les Arènes, janvier 2012.