



**Actualité** : Eric Woerth, Ministre du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique, a transmis le 16 mai 2010 aux partis politiques, aux partenaires sociaux et aux organisations syndicales de la Fonction publique **le document d'orientation du Gouvernement sur la réforme des retraites**. Parmi les engagements du Gouvernement, il y a celui de « tenir compte de ceux qui ont eu une vie professionnelle plus difficile » (engagement n°9).

Les débats autour de **la pénibilité au travail**, déjà engagés depuis plusieurs années notamment dans le cadre de la négociation nationale interprofessionnelle, reviennent sur le devant de la scène. L'enjeu est important, puisque **l'allongement des carrières professionnelles** suppose un état de santé qui le permette. Or certaines conditions de travail dites « pénibles », comme le port de charges lourdes ou encore les gestes répétitifs, peuvent conduire à une usure professionnelle, situation qui peut limiter la capacité des individus à travailler plus longtemps.

Mais le Gouvernement, les représentants syndicaux et partenaires sociaux ne se sont pas encore mis d'accord sur les modalités de prise en compte de ces facteurs d'usure. **L'approche « individuelle »** retenue par le Gouvernement propose une visite médicale permettant de déterminer de manière formelle l'impact des conditions de travail sur la santé d'un individu (une forme d'invalidité). Or certaines conditions de travail ont **des effets « différés » sur la santé** ; certaines maladies ou troubles de la santé n'apparaissent que des années après la cessation d'activité.

Pour certains, le travail entamé depuis plusieurs années dans le cadre de la négociation nationale interprofessionnelle sur la pénibilité a permis de déterminer plus précisément les conditions de travail (comme le port de charges lourdes ou les horaires atypiques) qui ont un impact négatif sur la santé des individus (et en particulier sur l'espérance de vie sans incapacité) ; ces résultats devraient selon eux permettre d'avancer vers une reconnaissance plus exhaustive des facteurs d'usure professionnelle (un mode de reconnaissance individuel qui s'appuierait sur des critères collectifs par exemple).

Quoiqu'il en soit, encore une fois, la question de **l'évaluation de l'impact de certaines conditions de travail sur la santé des individus** est au cœur des préoccupations, et les débats à venir s'annoncent virulents. Reste à espérer que, bien que la première préoccupation soit celle des travailleurs déjà « usés » et des modalités de réparation ou de compensation au regard de leur départ en retraite, ces débats ne relaient pas au second rang l'objectif de **prévention des situations d'usure**.

## **PREVENTION DE L'USURE PROFESSIONNELLE** : De quoi parle-t-on ?

D'une part, on sait que les conditions de travail ont un impact sur la santé des individus. Les contraintes physiques de travail peuvent conduire à des troubles musculosquelettiques, l'exposition à des produits chimiques à des troubles respiratoires, les horaires « atypiques » à des troubles du sommeil (etc.), autant de risques qui coûtent aux entreprises, à la société, et aux individus. D'autre part, si l'avancée en âge perturbe peu la réalisation des opérations habituelles lorsque le cadre du travail ne présente pas de contraintes fortes, le travail peut en cas inverse jouer un rôle de révélateur des effets du vieillissement en renforçant les risques de survenue des

problèmes de santé. L'usure professionnelle, processus d'altération de la santé liée au travail, s'installe donc au gré des parcours et des expositions auxquels sont confrontées les personnes.

### **La situation en Europe et en France**

D'après les résultats de la quatrième enquête européenne sur les conditions de travail menée en 2005, 35% des salariés européens (EU 27) perçoivent un impact du travail sur leur santé (27 % en France). Les problèmes les plus fréquemment rapportés sont les TMS (23%), les maux de dos (21%), les douleurs musculaires (18%), la fatigue (20%). Les TMS constituent une des premières causes des arrêts maladie dans la plupart des pays industrialisés.

Rappelons aussi qu'en 2009, les Français partent en moyenne à 57,7 ans de l'emploi. Le taux d'emploi des 55-64 ans était au dernier trimestre 2008 de 38,3% (Eurostat 2009). Par ailleurs, la part des plus âgés dans la population active augmente : en 2008, les 50 ans et plus représentaient 24,3% des actifs occupés. Les régimes de retraites par répartition se trouvent progressivement déséquilibrés. Au niveau national, la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a introduit le principe d'une négociation nationale interprofessionnelle sur « la définition et la prise en compte de la pénibilité ». Par ailleurs, la loi de financement de la sécurité sociale 2009, votée en décembre 2008, a prévu l'obligation pour les entreprises et les Branches de mettre en œuvre des plans d'actions relatifs à l'emploi des seniors. Dans la même période, la réforme des retraites est remise en débat et relance l'état des connaissances entre la « pénibilité » du travail et les conditions de départ en retraite. A l'heure actuelle, des Branches et des entreprises ont bien avancé dans le dialogue social, d'autres moins.

### **Notre contribution**

Nous avons développé une expertise dans les domaines du vieillissement au travail ; c'est ainsi que les conditions soutenables pour réaliser les activités de travail sont objet d'investigation, la pénibilité ressentie est au cœur des préoccupations du moment dans les Branches et les entreprises et relance la question de l'âge d'un départ en retraite acceptable selon les métiers et les situations de travail en fin de carrière.

Nous proposons un appui technique et conseillons les entreprises et les branches dans leurs démarches de négociation et de suivi des actions orientées vers la préservation de la santé au travail intégrant les RPS (risques psycho sociaux).

Les portes d'entrée sur ces enjeux peuvent être l'état des lieux concernant l'emploi des seniors et les relations intergénérationnelles mais aussi l'anticipation des carrières par exemple ou encore la transmission des savoir et savoir faire voire enfin les conditions d'aménagement du travail.

**Au-delà des positions de principe des partenaires sociaux, des méthodes sont proposées facilitant l'inventaire des risques existants et la mesure d l'incidence sur les situations de travail des salariés de tous âges dont les seniors. De nombreuses solutions sont aussi examinées.**

### **Nos sources principales**

- Le site des accidents du travail et des maladies professionnelles, l'Assurance Maladie : [http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/fr/accueil\\_home/accueil\\_accueil\\_home\\_1.php](http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/fr/accueil_home/accueil_accueil_home_1.php)
- L'INSEE : Institut national de la statistique et des études économiques ;
- Le site du Ministère du travail, des Relations Sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville
- Travailler mieux : la santé et la sécurité au travail : <http://www.travailler-mieux.gouv.fr/>
- L'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail : [http://www.anact.fr/portal/page/portal/AnactWeb/NOTINPW\\_PAGES\\_TRANSVERSES/NOTINMENU\\_HOME\\_ANACT\\_WEB](http://www.anact.fr/portal/page/portal/AnactWeb/NOTINPW_PAGES_TRANSVERSES/NOTINMENU_HOME_ANACT_WEB)
- Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS) [http://www.inrs.fr/inrs-pub/inrs01.nsf/IntranetObject-accesParReference/INRS-FR/\\$FILE/fset.html](http://www.inrs.fr/inrs-pub/inrs01.nsf/IntranetObject-accesParReference/INRS-FR/$FILE/fset.html)