

L'évolution du travail depuis deux décennies : intensité et fragilité

Serge Volkoff

Premièrement, le travail, on en débat assez peu, de manière assez peu approfondie, dans notre pays. Pourtant, tout un chacun croit pouvoir en parler assez facilement. Le travail, on sait ce que c'est : je travaille, tu travailles, mes enfants travaillent, mes amis travaillent. Donc je suis capable de parler sur le travail, et de tenir des propos qui se tiennent. Je suis capable de porter, quiconque est capable de porter, et ne s'en prive pas, une appréciation sur l'évolution du travail, comme si ça avait moins besoin de vérification qu'un certain nombre d'autres assertions. C'est une pratique quotidienne sur laquelle tout le monde sait bien ce qu'il a à dire.

Et cela se retrouve même dans les milieux assez informés, puisqu'il y a quelques années, des experts, des syndicats, des représentants des employeurs, des gens de diverses administrations etc.... ont participé à un ouvrage que certains d'entre vous ont vu passer et qui s'appelle "Le travail dans 20 ans", qu'on a aussi appelé rapport Boissonnat. Je me souviens très bien comment cela s'est passé puisque je faisais partie d'une sous-commission quelque part, comme tout le monde. Ce rapport contenait d'ailleurs des tas d'idées extrêmement intéressantes, sur l'évolution des statuts d'emploi et d'activité, dont je ne vais pas parler. Mais sur les conditions de travail, on en parlait très peu premièrement, ce qui est déjà révélateur. Et les principaux propos étaient ceux que je vais vous afficher là.

“ L'identité professionnelle, surtout celle des ouvriers et employés, tend à s'effacer derrière (...) la dématérialisation des activités ”

“ Le travail à la chaîne n'a pas disparu. Nous sommes encore entre deux mondes ” ;

“ En raison des interventions faites de plus en plus en temps réel, les procédures de contrôle hiérarchique perdent leur valeur et leur utilité ”

Source Boissonnat, 1995

Je vais assez largement construire les quelques éléments que je vais vous apporter autour de ces affirmations, évidemment pour critiquer la plupart d'entre elles et les relativiser.

1. Dématérialisation et perte de valeur des contrôles hiérarchiques ?

1.1 « Dématérialisation » ?

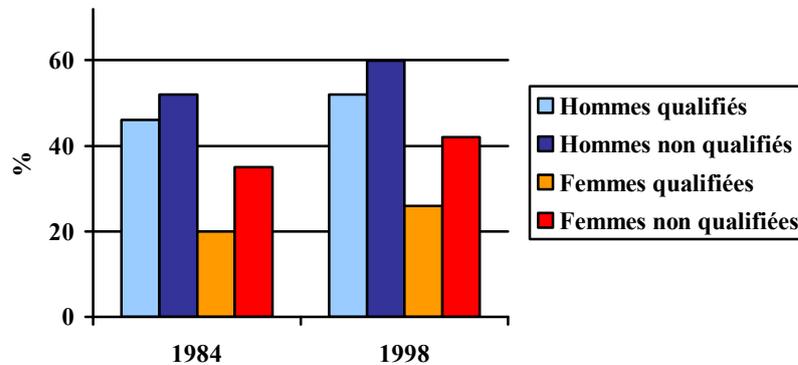
Un petit rappel, celui-là est connu, d'après l'enquête S.U.M.E.R, SURveillance Médicale des Risques, en 1996 il y a quand même 500 000 salariés exposés aux huiles minérales, 200 000 aux poussières de bois, 60 000 au benzène.

	Nombre de salariés exposés
Huiles minérales	500 000
Poussières de bois	200 000
Benzène	60 000

Source Héran-Leroy, Sandret, 1996

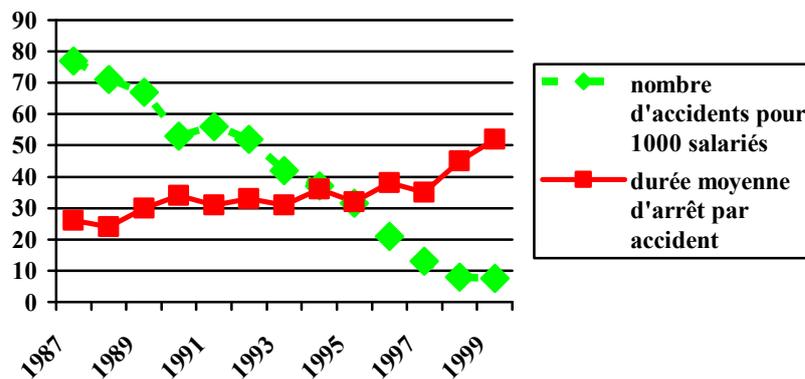
Cela donne déjà une petite idée de la relativisation nécessaire de l'idée de dématérialisation. Plus intéressant encore, on regarde entre 1984 et 1998 dans les enquêtes nationales sur les conditions de travail (figure 1), l'évolution de la saleté : « votre lieu de travail présente-t-il les inconvénients suivants ? », parmi lesquels la saleté.

Figure 1 : Évolution de la saleté



Quand on prend la catégorie sociale des ouvriers, qu'on distingue par sexe et par niveau de qualification, on voit que pour chaque sexe et chaque niveau de qualification, l'évolution pas très forte entre les deux dates est plutôt à la hausse. Il y a chez les ouvriers hommes ou femmes, qualifiés ou non, davantage de personnes en 1998 qu'en 1984, qui disent que leur poste de travail est sale. Bien entendu, on peut penser que les attentes des salariés dans ce domaine ont évolué au cours de la période : il y a une part d'appréciations subjectives très intégrées, sans doute, à des caractéristiques réelles. Dans tous les cas, cela n'alimente pas l'idée d'un mouvement de dématérialisation.

Figure 2: Fréquence et gravité moyenne des accidents dans une grande entreprise



Ce qui n'alimente pas non plus l'idée d'un mouvement de dématérialisation, c'est la tendance à long terme du côté des accidents du travail (figure 2). Dans la période récente, il y a une petite remontée mais la tendance générale à long terme est plutôt une baisse des taux de fréquence. Alors, je ne conteste pas du tout la portée de cette tendance-là, s'agissant des accidents mortels qui sont effectivement et fort heureusement en diminution à long terme.

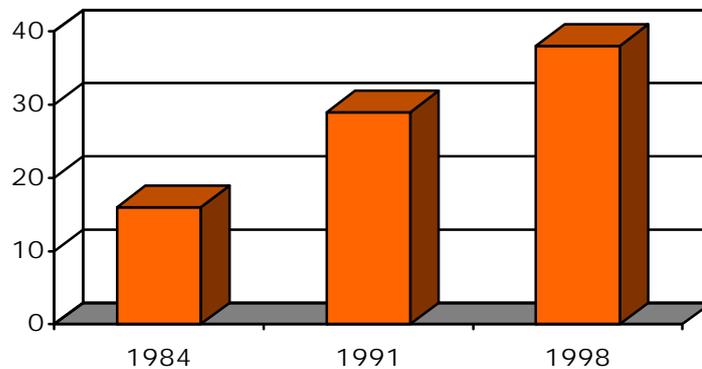
En revanche, quand on regarde dans une entreprise donnée comment évoluent les accidents, il y a un phénomène intéressant que l'on peut facilement analyser statistiquement : on constate qu'il y a une diminution du taux de fréquence (courbe avec les

losanges) et parallèlement une augmentation de la gravité moyenne de chacun des accidents. On peut trouver ces résultats contradictoires. Cela s'explique car une campagne de prévention qui renforce la prévention en général, amène à prendre des mesures intéressantes qui font avancer les choses dans le domaine de la sécurité du travail, mais en même temps, renforce chez toute une série de responsables intermédiaires, une politique de moindres déclarations des accidents bénins, les accidents graves restant eux déclarés, vous voyez que la gravité moyenne des accidents progresse.

Quand, dans une entreprise, vous avez cette double évolution, elle est toujours intéressante à constater car elle permet de remettre en débat la question d'une réelle amélioration de la sécurité du travail dans l'entreprise. Je trouve toujours intéressant l'indicateur de gravité moyenne des accidents survenus qui n'est pas si utilisé que cela.

Je continue sur la « dématérialisation » entre 1984 et 1998 : voici comment dans l'ensemble des salariés évolue la proportion de salariés qui disent travailler dans une posture pénible (figure 3). Je ne commente pas : vous voyez le graphique.

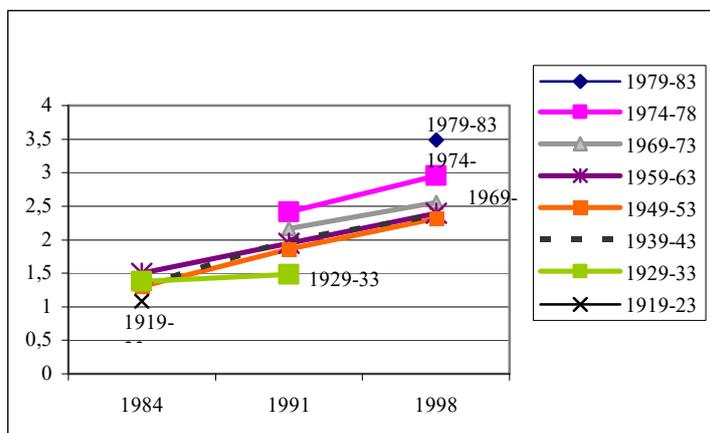
Figure 3 : pourcentages de salariés travaillant dans une posture pénible (France)



Plus précisément, regardons comment on articule les années et les générations, les cohortes qui se suivent (figure 4).

Je vais vous montrer comment à l'intérieur de chacune des générations a évolué un ratio de cumul des pénibilités physiques qui correspond aux types de pénibilités physiques différentes par salarié.

Figure 4 : Cumuls des pénibilités physiques par génération

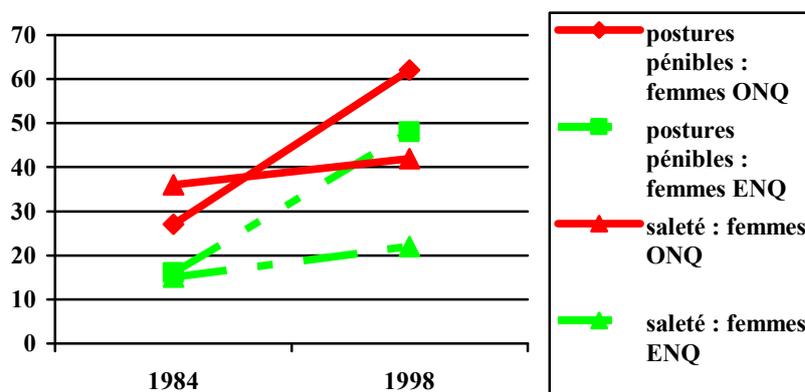


Source Pailhé 2002

Vous voyez que, année après année, dans chaque cohorte, le nombre moyen de pénibilités physiques pour l'ensemble des salariés a progressé. Ce qui veut donc dire que quelle que soit la période d'années de naissance d'une catégorie de salariés, quand on la suit à long terme tout au long de son parcours travail, l'évolution des caractéristiques du travail fait que le nombre moyen de pénibilités physiques auxquels ils sont exposés s'accroît au fil du temps. Cela ne conforte pas à nouveau l'idée de dématérialisation. Vous voyez que j'abonde complètement dans le sens de l'exposé d'Yves Roquelaure qui témoignait du piège énorme que représente l'idée que la pénibilité physique serait une caractéristique en voie de disparition du monde du travail.

Souvent on associe cette idée de la relative dématérialisation avec de moindres sollicitations physiques et la tertiarisation de l'économie.

Figure 5 : Le tertiaire à l'abri ?



Quand on regarde (figure 5) les postures pénibles ou la saleté, en comparant les Ouvrières Non Qualifiées et les Employées Non Qualifiées, on voit que les ONQ sont davantage exposées. Ce qui est intéressant, c'est qu'en évolution, aussi bien pour les employées que pour les ouvrières, il y a eu une progression de la saleté et des postures pénibles. Si vous regardez par exemple pour les femmes employées non qualifiées en 1998, le niveau de postures pénibles est supérieur au niveau des postures pénibles des ouvrières non qualifiées 15 ans auparavant.

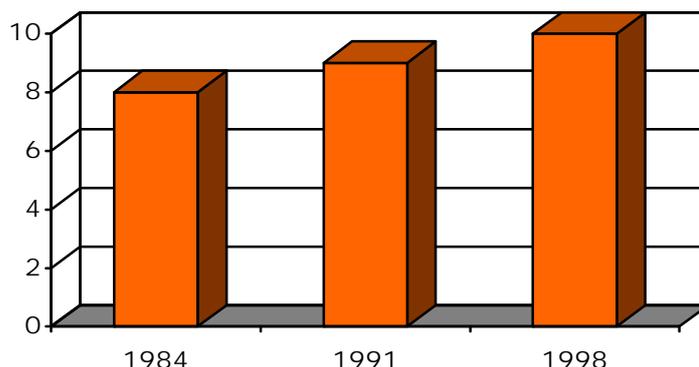
La tertiarisation de l'économie par elle-même n'est pas un gage de dématérialisation de l'activité qui elle-même s'accompagnerait d'une disparition de la pénibilité physique.

1.2 La chaîne n'a « pas disparu » ?

Je passe à la deuxième affirmation, « la chaîne n'a pas disparu ». C'est pour moi un mystère. J'avais indiqué dans la petite commission du commissariat au Plan où j'étais à l'époque, les chiffres de 1984 et de 1991 (ceux de 1998 nous ne les avons pas encore). Comment et par quel jeu, en toute bonne foi, de toute une série de rédacteurs et synthétiseurs derrière, c'est devenu : "le travail à la chaîne n'a pas disparu" ? Ce n'est pas fidèle, la question n'est pas de dire que la chaîne n'a pas disparu, c'est de dire que cela persiste. C'est à peu près stable sur l'ensemble des salariés et si on se limite au monde de l'industrie c'est une caractéristique du travail en progression.

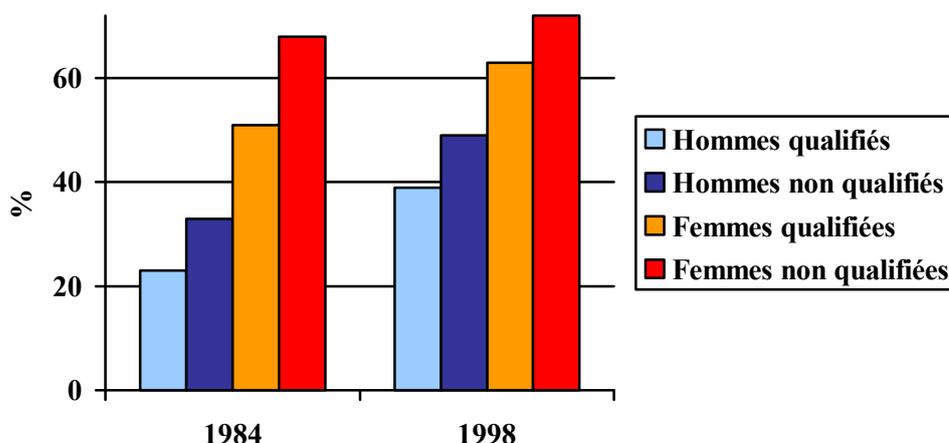
Vous avez un graphique (figure 6) du même ordre que ce que je décrivais tout à l'heure sur les postures pénibles, en moins accentué, mais enfin c'est une contrainte qui progresse.

Figure 6 : Pourcentages de salariés travaillant à la chaîne (industrie - France)



Il y a dans le monde de l'industrie de plus en plus de salariés à la chaîne. Alors comme globalement les effectifs industriels tendent à diminuer, en proportion du total des salariés c'est assez stable. Donc « la chaîne n'a pas disparu », vous voyez que c'est une appellation qui ne correspond à rien du tout. D'abord cela semble dire qu'il y en avait beaucoup il y a très longtemps, or somme toute cela ne concernait en 1984 que 8 % des salariés de l'industrie. Mais maintenant c'est 10 %, et cela continue à progresser notamment dans un certain nombre de secteurs comme vous le savez.

Figure 7 : évolution de la répétitivité (ouvriers)



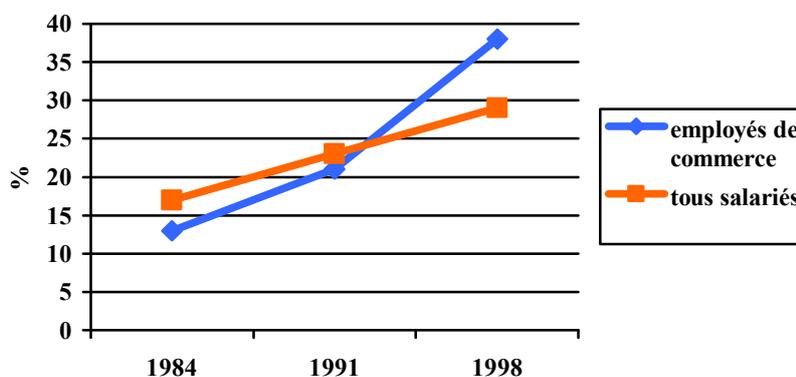
Si on étend un petit peu cette vision du modèle de la chaîne, plus généralement la répétitivité du travail des ouvriers (figure 7), vous voyez qu'aussi bien pour les femmes que pour les hommes, aussi bien pour les qualifiés que les non qualifiés, il y a eu une progression de la proportion des salariés qui dans les enquêtes nationales répondent qu'ils doivent répéter sans cesse une même série de gestes et d'opérations. Et quand on se limite (je n'ai pas le graphique ici) à ceux qui ont un temps de cycle inférieur à la minute cela progresse également mais à un niveau moindre.

1.3 Les contrôles hiérarchiques « perdent de leur valeur et de leur utilité » ?

Troisième phrase, "les contrôles hiérarchiques perdent de leur valeur et de leur utilité en raison des interventions de plus en plus en temps réel".

Quand on regarde par exemple la proportion de l'ensemble des salariés (courbe avec les carrés, figure 8) qui dit que parmi les caractéristiques d'organisation du travail qui leur imposent leur rythme de travail, il y a la surveillance permanente de la hiérarchie, cela se situait aux alentours de 17 % en 1984 et de 29 % en 1998.

Figure 8 : Rythme de travail imposé par la surveillance permanente de la hiérarchie (France)



Source : Bué & col. 1999

On peut admettre et je vois à peu près à quoi cela réfère, que ce n'est pas qu'un leurre de raconter que le rôle de la hiérarchie dans l'entreprise s'est modifié. Néanmoins, sur cette phrase "les contrôles hiérarchiques perdent de leur valeur et de leur utilité", peut-être qu'ils perdent de leur valeur, peut être qu'ils perdent de leur utilité, ils ne perdent pas de leur prégnance en tout cas en terme de façonnage des cadences de travail.

Sur la courbe, dans certaines catégories, c'est encore plus marquant chez les employés de commerces. C'est une véritable révolution dans les relations du travail : la situation d'avoir un rythme de travail imposé par la hiérarchie qui surveille était marginale en 1984, elle atteint presque 40 % des employés de commerce en 1998 suite à des phénomènes tout à fait banals : généralisation des grandes surfaces, etc., etc.... des choses bien connues, mais ce n'est peut-être donc pas la vision qu'en avaient les auteurs de la phrase sur l'estompage progressif de la pression des contrôles hiérarchiques.

2. « De plus en plus en temps réel... »

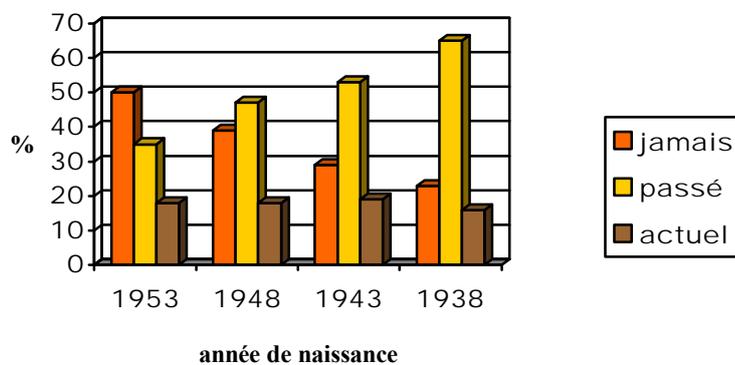
Alors il y a une phrase que je sauve par contre bien volontiers car je trouve que l'on peut s'y retrouver tout à fait, dans ces quelques propos généraux du rapport Boissonnat sur l'évolution des conditions de travail, c'est cette idée que le travail s'effectue de plus en plus en temps réel.

Ce n'est pas devant cet auditoire que je vais avoir à prêcher abondamment sur l'intensification du travail. En effet de plus en plus de formes de travail s'effectuent « dans les conditions du direct » (comme on dit dans l'audiovisuel).

Les causes, je n'ai pas le temps de les développer beaucoup. Je vais juste faire une embardée bibliographique. Je voudrais vous citer un livre très précieux à mon avis qui s'appelle "Les vertiges de l'emploi" de Rachel Beaujolin qui est paru, il y a trois ans maintenant, collection Grasset-Le Monde. C'est la thèse d'une jeune chercheuse en sciences de la gestion, qui a été jugée tellement bonne qu'elle a eu le prix de thèse et soutenance financière à publication. C'est un travail de démontage très fin, très précis, très rigoureux, très calme, sans passion et d'autant plus convaincant, je trouve, du mécanisme

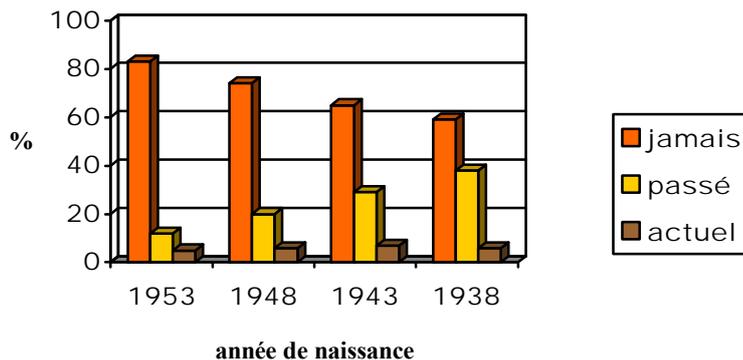
de réduction des effectifs dans les entreprises : pourquoi et comment, via quels acteurs, en fonction de quels critères, l'idée qu'il est bon de réduire les effectifs, notamment les effectifs stables, s'impose ? Comment ça se passe ? Dans plusieurs travaux maintenant en sciences de la gestion, en économie... etc., on arrive à associer très bien ces options en matière d'effectifs, et certaines options en matière d'organisation du travail qui sont très liées à des phénomènes du côté des conditions de travail, qui relèvent de ce que l'on peut appeler l'intensification. Et je suis heureux que ce matin on ait entendu dans le film Antoine Lavoie dire qu'il y a 30, 40 ans on avait construit une partie des connaissances en ergonomie autour de l'idée qu'un déterminant fondamental des conditions de travail, c'était les cadences. C'est une banalité qui est toujours à l'ordre du jour aujourd'hui et c'est ce que les quelques transparents suivants tendent à montrer.

Figure 9 : Les longues durées hebdomadaires (supérieures à 48h) : une contrainte "déclinante" (hommes - 1990)



Source enquête Estev

Figure 10 : Les longues durées hebdomadaires (supérieures à 48h) : une contrainte "déclinante" (femmes - 1990)



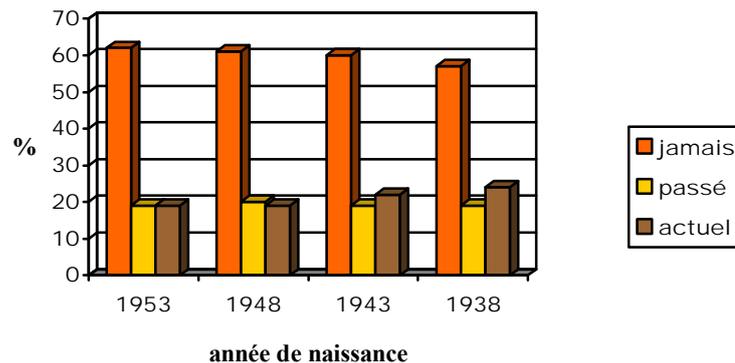
Source enquête Estev

Les longues durées hebdomadaires (figures 9 et 10) étaient plutôt déclinantes, c'est ce que montre l'enquête Estev (santé travail et vieillissement) dans laquelle on demande aux gens : êtes-vous ou avez-vous été exposés à telle contrainte ? Certains ne l'ont jamais été, certains l'ont été dans le passé mais ne le sont plus et certains le sont toujours actuellement.

Alors si l'on prend les longues durées hebdomadaires, c'est un progrès à long terme qui ne porte pas sur la dernière décennie mais qui s'est surtout joué dans la première moitié des années 70, dont on parle beaucoup depuis hier, à juste titre à mon avis. La proportion de

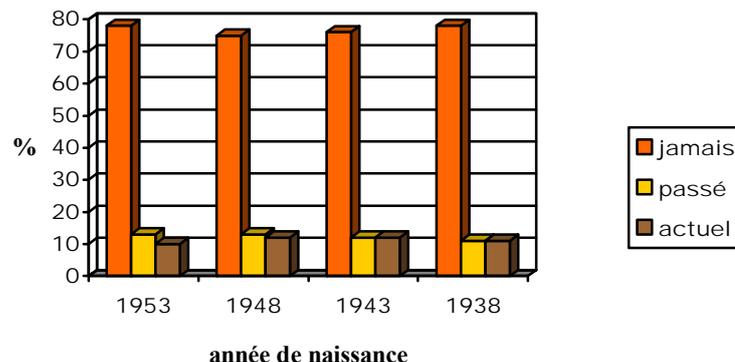
salariés jamais exposés augmente au fil des générations (lire le graphique de droite à gauche). Chez ceux qui sont nés le plus récemment en 53, la proportion parmi eux de ceux qui en 90 chez les hommes n'avaient jamais été exposés à des durées longues est nettement plus forte que si ça n'était le cas pour les anciens nés 15 ans plus tôt (nés en 1938). Vous voyez la descente progressive vers la droite des rectangles les plus à gauche. C'est la caractéristique des contraintes déclinantes, avec deux autres qui sont que les exposés passés sont eux de plus en plus nombreux au fil des générations, alors que pour les exposés actuels il n'y a pas une évolution considérable.

Figure 11 : Le travail posté en horaires alternants : une contrainte "stationnaire-sélective" (hommes - 1990)



Source enquête Estev

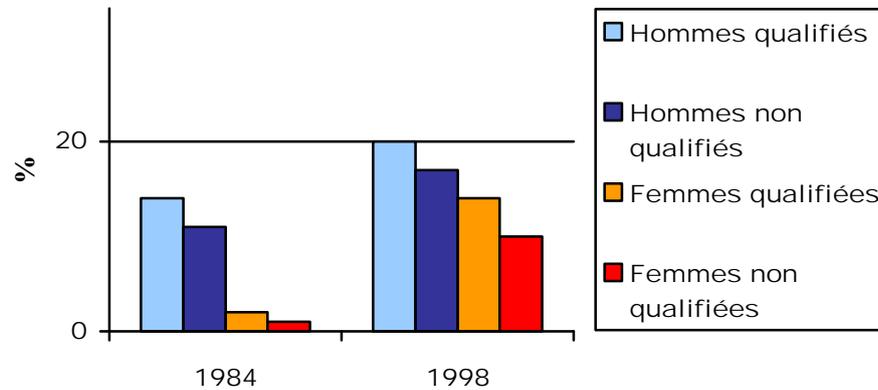
Figure 12 : Le travail posté en horaires alternants : une contrainte "stationnaire-sélective" (femmes - 1990)



De génération en génération il y a de moins en moins d'exposition aux longues durées hebdomadaires, que ce soit chez les hommes ou chez les femmes. En revanche on a vu se déployer ou se maintenir des caractéristiques d'horaires correspondant bien à cette idée du temps réel, des conditions du direct, de l'ajustement à chaque instant aux exigences de la production. Le travail posté en horaires alternants (figures 11 et 12) n'est pas une contrainte déclinante mais une contrainte stationnaire concernant à peu près le même nombre de gens au fil des générations (petite baisse mais moindre que sur les graphiques précédents). Mais en revanche c'est une contrainte sélective, c'est-à-dire qu'à peu près la moitié des salariés en horaires alternants ne le sont plus au bout d'un certain temps. Ce qui fait que le

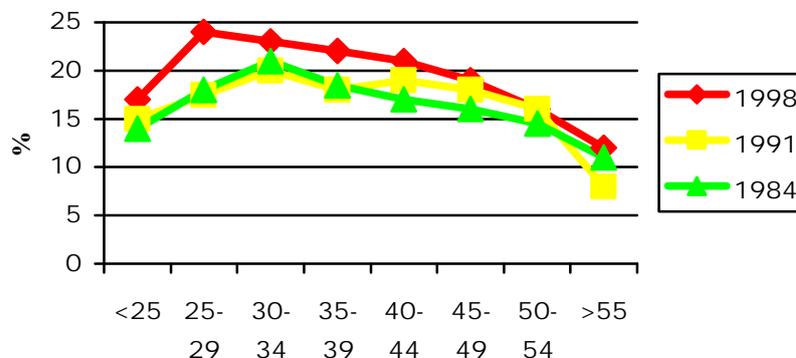
pourcentage d'exposés passés (rectangle du milieu) est du même ordre ou un peu supérieur aux exposés actuels (rectangle de droite), c'est vrai pour les hommes et pour les femmes mais à un autre niveau.

Figure 13 : évolutions du travail de nuit (ouvriers)



L'évolution du travail de nuit est en progression (figure 13) dans le milieu ouvrier. Toujours avec cette distinction selon les sexes et la qualification il y a eu une progression très considérable, pour les femmes en milieu ouvrier, du travail de nuit.

Figure 14 : Le travail de nuit des hommes selon l'âge (France, 1984 à 1998)

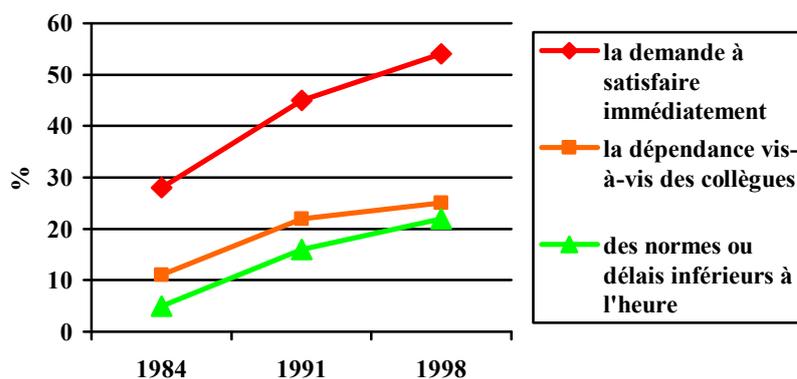


Source : enquêtes nationales conditions de travail

Vis-à-vis des sélections sur l'âge qui ont longtemps eu lieu, c'est-à-dire le fait que les plus âgés étaient mis à l'abri des horaires alternants, du travail de nuit, l'évolution que l'on constate là c'est une certaine progression à tous les âges (courbe de 98 qui est la plus haute) et plus marquée pour les jeunes jusqu'à présent. Ces divers aspects du côté des horaires sont des formes d'intensification du travail, où il faut du monde au travail tout le temps, mais globalement pas trop de monde. Les équipements qui s'arrêtaient de fonctionner la nuit il y a encore 15 ou 20 ans fonctionnent maintenant de nuit.

Revenons maintenant aux questions de contraintes de rythmes (figure 15). J'ai fait tout à l'heure une embarquée à propos des employés de commerce et des contrôles hiérarchiques. Plus généralement, de quoi sont faites ces formes d'intensification du travail ?

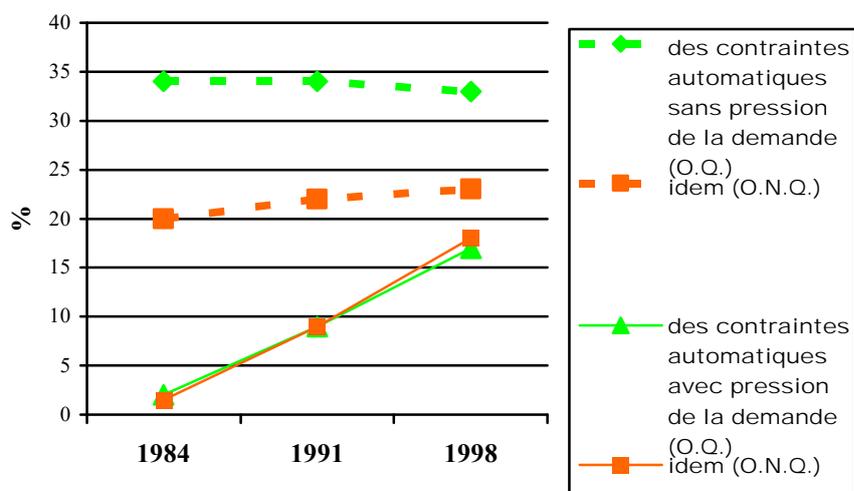
Figure 15 : Évolutions des contraintes de rythme (France, tous salariés)



Source : Bué & col. 1999

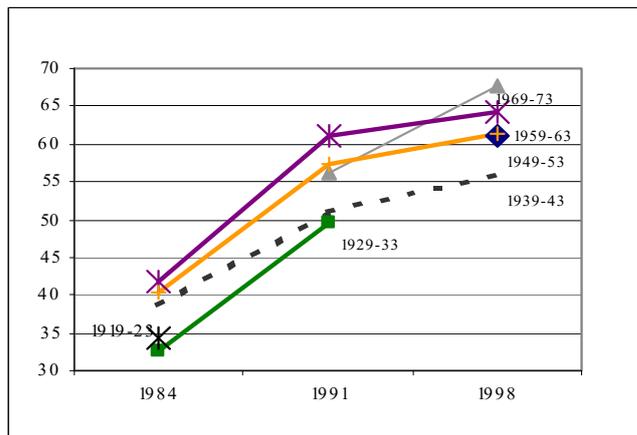
Il y a progression de la proportion de salariés qui ont un rythme contraint par une demande à satisfaire immédiatement, progression des contraintes de rythme dues à la dépendance du travail des collègues, progression des normes ou délais inférieurs à l'heure, vous voyez que toutes les formes de contraintes de type plutôt « industriel » ou du type plutôt « marchand », quel que soit le secteur, sont toutes en progression et leur cumul aussi.

Figure 16 : évolutions des contraintes de rythme (France, ouvriers industriels)



Chez les ouvriers industriels par exemple (figure 16), ce qui augmente énormément ce sont les deux courbes du bas presque superposées. C'est, chez les ouvriers qualifiés ou non, la combinaison des contraintes automatiques et de la pression de la demande. L'entrée du client dans les ateliers par la présence de ses supposées exigences. Plus généralement la progression des contraintes marchandes. Cette pression de l'aval (client, usager) caractérise toutes les générations, pour reprendre le graphique (figure suivante)

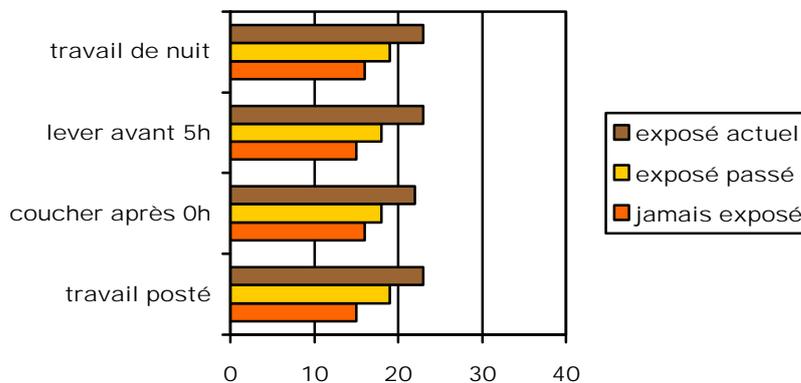
Rythme imposé par des « contraintes marchandes » (pour chaque génération)



3. Des problèmes de santé diversifiés

Ce qui me semble important de souligner, c'est la diversification de l'expression des problèmes de santé liés à l'intensification du travail. Je trouve légitime de dire que cela contredit l'idée d'une amélioration naturelle des conditions de travail, je ne dis pas en échange qu'il y a une dégradation uniforme et systématique.

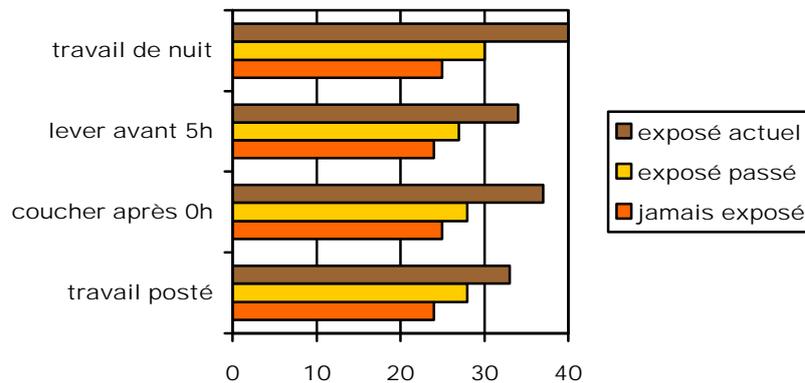
Figure 17 : "Troubles aggravés" du sommeil selon l'exposition passée ou actuelle à des contraintes d'horaires (hommes, 42 ans)



Source : Derriennic, Ribet, Volkoff, 1999 (enquête ESTEV)

Du côté des troubles du sommeil, troubles aggravés dans ce graphique (figure 17), selon l'exposition à certaines contraintes d'horaires, on voit qu'il y a un peu plus de troubles du sommeil chez les personnes qui sont actuellement exposées aux horaires décalés, pas beaucoup plus, un peu plus, ce qui veut dire aussi qu'il y en a beaucoup qui n'en ont pas, ils sont même majoritaires à 42 ans.

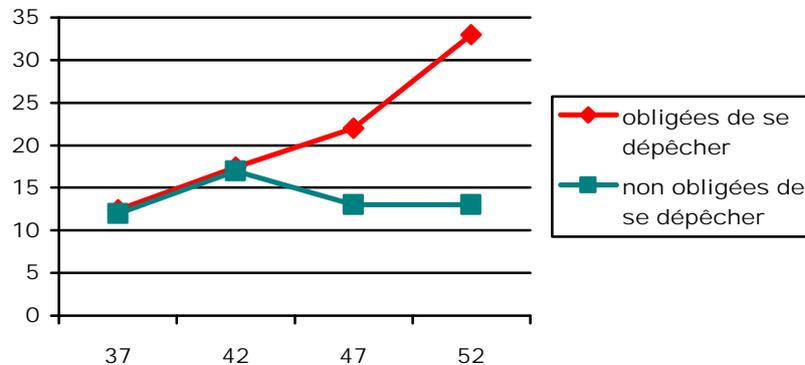
Figure 18 : "Troubles aggravés" du sommeil selon l'exposition passée ou actuelle à des contraintes d'horaires (hommes, 57 ans)



Source : Derriennic, Ribet, Volkoff, 1999 (enquête ESTEV)

À 57 ans (figure 18) toujours majoritaires mais un peu moins. Chez les salariés travaillant de nuit, il y en a 40 % qui déclarent des troubles du sommeil. C'est énorme, et en même temps on voit bien qu'il y en a 60 % qui n'en déclarent pas. On entre dans une mécanique de réflexion dans laquelle si je souffre de telles contraintes et que mon voisin n'en souffre pas c'est moi qui suis fragile et c'est sur moi et mes propres caractéristiques qu'il faut faire porter la réflexion. Ceci décollectivise un peu la réflexion dans ce domaine.

Figure 19 : Consommation de psychotropes chez les employées administratives



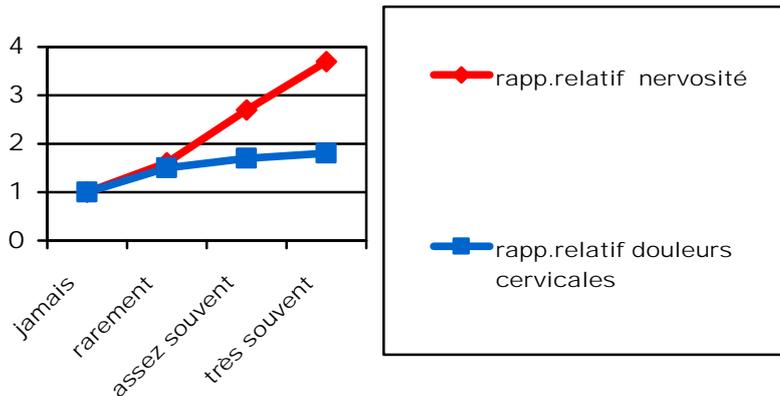
Source Buisset & col. 1996 (enquête Estev)

Un autre exemple : la consommation de psychotropes chez les femmes employées administratives, en distinguant entre celles qui disent qu'elles sont souvent obligées de se dépêcher dans le travail et celles qui disent qu'elles ne le sont pas. On voit progresser avec l'âge le pourcentage de celles qui consomment des somnifères ou des tranquillisants, on ne le voit progresser très fort que pour les employées administratives qui ont souvent des contraintes d'urgence dans le travail. On ne voit de différence entre celles qui se dépêchent beaucoup et celles qui ont moins besoin de se dépêcher qu'à partir d'un certain âge. Vous voyez que cela peut alimenter, soit une réflexion d'ensemble sur les dégâts de l'urgence dans le travail, soit un schéma qui consiste à dire : il suffit de mettre des jeunes et ça va aller. Ajoutons à cela que la consommation de psychotropes est considérée comme une

affaire privée. Ce n'est pas quelque chose que l'on socialise dans l'entreprise. Il n'est donc pas facile de venir le mettre dans le débat social.

Je voudrais aussi dire, en termes de diversification, que le type même de manifestation du côté de la santé provoquée par une même contrainte de travail peut varier d'une personne à une autre.

Figure 20 : "Traiter trop vite une opération qui demanderait davantage de soin" : effets sur la santé (personnels de l'ANPE)

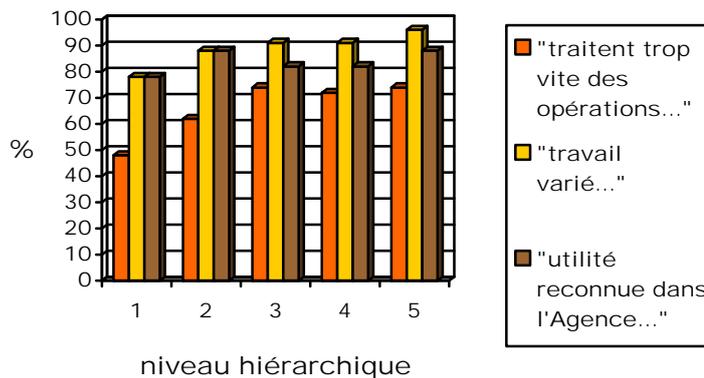


(Régression logistique avec sexe, âge, postures, manque de place, formation)

Vous voyez (figure 20) un exemple du personnel de l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE), où l'on a voulu mettre en lien avec la santé leur réponse à la question : "oui ou non, souvent ou pas souvent, je traite trop vite une opération qui demanderait davantage de soin", qui est une des questions intéressantes dans les questionnaires pour interroger l'intensité du travail. On se rend compte que cela a un rapport avec des symptômes de l'ordre de la nervosité et de la tension nerveuse (courbe du haut). Ce n'est pas une surprise. Plus surprenant pour nos interlocuteurs à l'agence, c'était de constater que ça entretient un lien avec les douleurs cervicales. C'est un résultat qui témoigne probablement du fait que telle employée de l'ANPE a des problèmes de nervosité liés à l'intensité du travail, sa voisine dans les mêmes conditions n'a pas ça mais par contre a des douleurs cervicales, et il ne va pas de soi, pour l'une et l'autre, pour les représentants du personnel, pour l'encadrement, de réussir à englober tout ça sous une même chaîne de déterminants : Intensité, variété et utilité du travail à l'ANPE

Dernier élément et non des moindres, c'est que l'intensité n'empêche pas le plaisir pour une partie des gens. On raisonne souvent avec le schéma selon lequel l'intensité du travail à un moment ou un autre dégrade à tel point l'univers du travail que l'on voit apparaître les symptômes comme la fatigue chronique, le burn-out... Probablement que l'état de santé se fragilise devient plus vulnérable. Mais pendant longtemps on tient, et c'est l'un des aspects que développent Christian Baudelot et Michel Gollac dans le livre "Travailler pour être heureux ?" (Fayard). L'intensité du travail s'accompagne à la fois d'un renforcement de la probabilité de « bonheur » et de « malheur ». Elle éloigne de la zone de « retrait », d'une position attentiste où l'on ne s'investit pas trop. Elle pousse vers une zone éminemment fragile où je peux être soit dans une certaine mesure plus motivé, plus tonique avec plus de variété dans mon travail... mais très près parfois d'une zone où le travail devient une souffrance, une galère, quelque chose dans lequel on ne se reconnaît plus du tout, et cette distance-là est très réduite.

Figure 21 : Intensité, variété et utilité du travail à l'ANPE



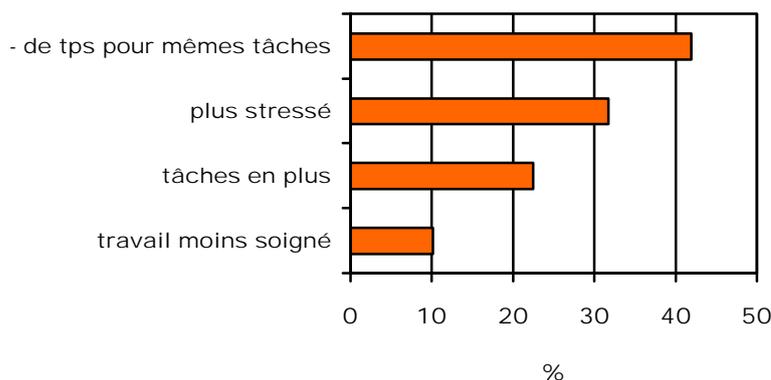
Dans ce graphique à l'ANPE vous voyez qu'il y a des scores très élevés pour cette fameuse réponse "je traite trop vite des opérations qui demandent plus de soin". On pourrait s'attendre à ce que cette forte proportion s'accompagne du sentiment que vraiment l'univers de travail, le contenu même, le sens du travail dans cet organisme est parti en lambeaux, mais vous voyez à côté 70, 80, voire 90 % de réponses positives sur "mon travail est varié" et sur son "utilité reconnue dans l'organisme". Ça n'est pas d'emblée par des manifestations de souffrance au travail que l'intensification se repère.

4. Quelles occasions de poser ces problèmes collectivement ?

Supposons donc que je vous aie convaincu qu'il y a de plus en plus de travail en temps réel donc de l'intensité et des problèmes de santé diversifiés.

Je vais énumérer quelques événements qui pourraient permettre de replacer ces problèmes dans un cadre plus collectif.

Figure 22 : (Quelles occasions de poser les problèmes collectivement ?) 1 - la RTT...?

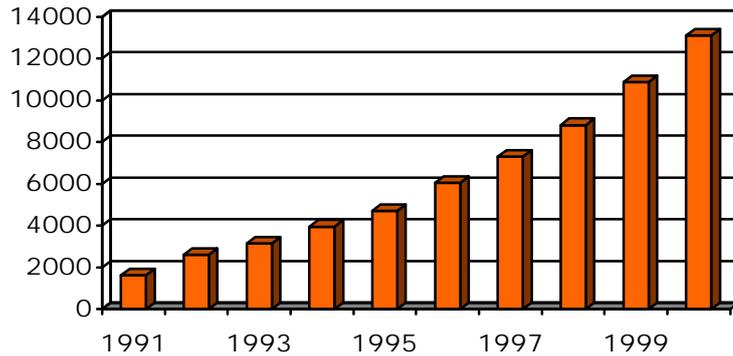


Source Estrade, Meda, Orain, 2001

D'abord, la réduction du temps de travail. Le paysage est contrasté (figure 22). Il y a quand même 42 % des salariés, dans les entreprises où il y a eu une réduction du temps de travail, qui disent que cela se traduit dans leur travail par moins de temps pour faire les mêmes tâches. Vous pouvez aussi dire qu'il y a 58 % pour lesquels ce n'est pas le cas. 30 % qui se

disent plus stressés (et donc 70 % en face). 22 % ont des tâches en plus dans le même temps, 10 % vont jusqu'à considérer qu'à cause des 35 heures ils font un travail moins soigné. Je rejoins le diagnostic de François Daniellou : dans le débat social sur la RTT, rares ont été les occasions, au niveau de la production de la loi elle-même, et dans les entreprises, de réellement prendre en compte les caractéristiques du travail. Cela dit, on peut se dire que la porte n'est pas close, on peut se dire : l'affaire de la mise en place de diverses formes de temps de travail, pourrait donner lieu à une prise en compte meilleure des questions de conditions et d'organisation du travail.

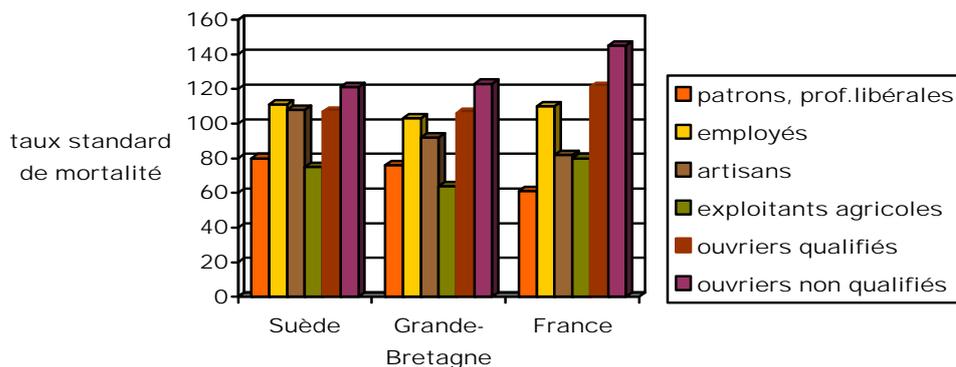
Figure 23 : (quelles occasions de poser les problèmes collectivement ?) 2 - les TMS...?



Variation des MP, tableau 57 (Cnam-TS)

Autre occasion : les TMS, énormément invalidantes et douloureuses pour les gens qui les subissent, constituent une opportunité de poser collectivement les problèmes d'intensification du travail. Voilà une manifestation suffisamment perçue comme collective et rattachée à une cause d'ensemble, donc un domaine d'action d'emblée légitime.

Figure 24 : (quelles occasions de poser les problèmes collectivement ?) 3 - la construction européenne...?

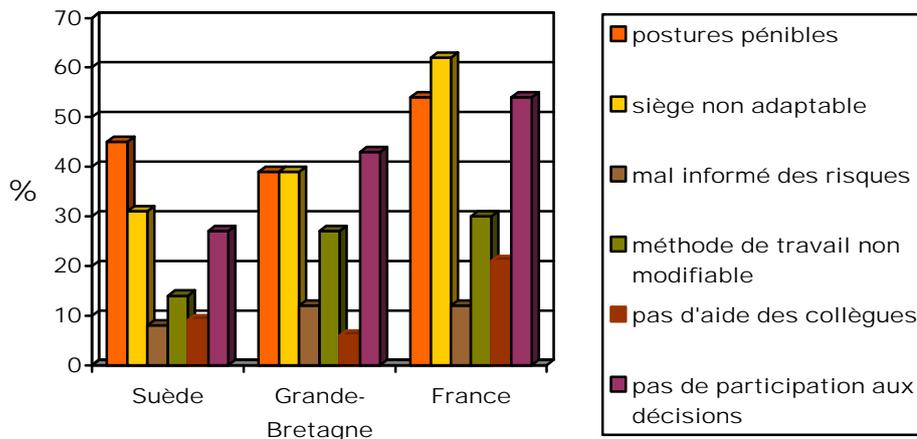


Source : Kunst, Groenhof, Mackenbach, 2000

La construction européenne, à présent. Je fais un détour d'un instant par un phénomène peu connu : la France se singularise par une mortalité différentielle plus forte que dans les autres pays industrialisés. Les cadres et professions libérales de notre pays vivent plus

vieux qu'ailleurs, les ouvriers de France meurent plus jeunes que les ouvriers des pays voisins, ça se sait peu je crois. C'est dans un chapitre d'un livre paru à l'INSERM, il y a deux ans, sur les inégalités sociales de santé. Vous voyez un écart considérable, plus qu'ailleurs. On est en droit de suspecter un lien entre une certaine tradition de pénibilité du travail dans notre pays, une certaine ignorance de ces questions dans le débat social : sans faire injure à aucun militant syndical, ni à aucun professionnel de ces sujets-là, globalement le niveau de prise en charge de ces questions n'est pas ce qu'il est ailleurs. Et la conséquence en est visible par exemple dans les enquêtes européennes sur les conditions de travail :

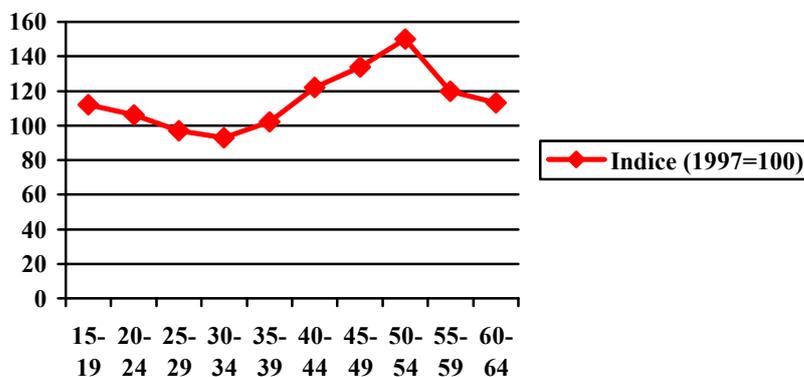
Figure 25 : Quelques contraintes de travail dans 3 pays



Source : Paoli, 1996

Pour pratiquement tous les items que vous voyez là, "posture pénible", "siège non adaptable", "je ne suis pas informé des risques", "ma méthode de travail n'est pas modifiable", "je n'ai pas d'aide des collègues", "je ne participe pas aux décisions", vous voyez que pratiquement partout les rectangles du petit bloc de droite (la France) sont tout à fait supérieurs à ceux de la Suède et même à ceux de la Grande-Bretagne, ce qui peut surprendre ceux qui connaissent le modèle social en cours dans ce pays.

Figure 26 : (quelles occasions de poser les problèmes collectivement ?) 4 - L'évolution des effectifs par âge...?



Source : Eurostat 1997 Demographic Projections

Une autre occasion encore de poser collectivement les problèmes peut être l'évolution des effectifs par âge. Le vieillissement est totalement annoncé, programmé quelles que soient les mesures du côté des retraites et des préretraites. Le nombre de quinquagénaires et de quadragénaires va progresser en quelques années dans des proportions qui sont affichées ici pour l'ensemble de l'Europe. Sur cette courbe, vous voyez quelque chose comme +30 % d'effectifs du côté des 45/49 ans, +50 % chez les 55/59 ans. Cela remettra en cause les mécanismes de sélection, du type de ceux que j'ai évoqués sur les horaires, qui faisaient qu'au bout d'un certain temps on mettait les salariés d'âge moyen ou élevé à l'abri. On se retrouve arithmétiquement déjugés par ces phénomènes-là. Il n'y aura plus assez de jeunes pour les "postes à jeunes" et trop de vieux pour les "postes à vieux", pour dire les choses de manière un peu lapidaire.

Sur cela se greffent, bien entendu, les débats sur la retraite, et cette idée que toute une série de caractéristiques du travail comme des horaires difficiles, des pénibilités durables, des urgences répétées, des marges de manœuvre faibles ou un certain manque de reconnaissance, des thèmes que je viens d'évoquer, fabriquent chez des salariés âgés la condition de « vieux travailleurs ». Eh bien, pièce à pièce, et point par point, on peut y opposer certaines caractéristiques espérées sinon réalisées de la condition du « jeune retraité » qui, elle, pour des raisons sociodémographiques largement analysées, est très valorisée dans notre société. L'arbitrage que l'on sait très fort de la grande majorité des salariés de notre pays pour un départ précoce est largement conditionné par les caractéristiques du travail passé et actuel. Donc on peut espérer que dans le débat qui s'ouvre là maintenant (je siège au conseil d'orientation des retraites) sur les histoires d'âge de départ, il va bien falloir à un moment ou un autre que l'on mette les questions du travail dans le champ de réflexion. Mon propre point de vue c'est que les professionnels et les chercheurs dans ce domaine y ont un espace, que peut-être cette fois-ci il faudra se faire octroyer, conquérir, maintenir, enfin il y a quelque chose à faire là-dessus.

Alors il y a d'autres facteurs que je n'évoque pas mais que j'aurais pu évoquer. D'autres occasions de voir se renforcer les possibilités de poser collectivement des problèmes de santé au travail. Il commence à y avoir des entreprises, et ça va se multiplier avec les départs en retraite, qui ont des difficultés de recrutement sur toute une série de tâches dont les nouveaux arrivants ne veulent pas, les caractéristiques ne leur conviennent pas ou ne leur conviennent plus, ce qui entraîne un rejet de certaines tâches par les jeunes. Il y a un mandat du Conseil de l'Europe pour rendre les postes de travail plus attrayants. Parce qu'il y a des enjeux de taux d'activité qui sont vitaux pour nos économies.

Peut-être y a-t-il aussi des évolutions des attentes vis-à-vis des syndicats. Il y a un sondage régulier qui indique que l'item : "amélioration des conditions de travail" ne cesse de remonter dans le classement que les salariés donnent à ceux qu'ils considèrent comme devant être les priorités de l'action syndicale. C'est passé en une dizaine d'années sur cette même période de 32% à 56% de réponses positives dans ce sondage-là. Peut-être plus généralement y a-t-il ou y aura-t-il une élévation des préoccupations qualitatives dans la société autour des thématiques surgies lors de l'affaire de la vache folle, du naufrage de l'Erika, de ce souci de la qualité de la vie hors travail qu'évoquait François dans une partie de son exposé ? Il y a des occasions, je ne dis pas qu'il dépend seulement de nos milieux de savoir s'en emparer. Il faut probablement que d'autres partenaires, les institutions, la société dans son ensemble ouvrent réellement des espaces d'intervention pour les praticiens, experts, chercheurs... dans le sens du travail et pour tous ceux qui souhaitent porter ces questions au premier plan. Enfin je préfère avoir fini sur cette note de relatif espoir qui est de dire que l'on ne peut pas exclure que dans les années qui viennent il y ait quelques portes qu'on puisse ouvrir. Je vous remercie.