



European Federation  
of Building  
and Woodworkers



# Meilleure compréhension des «métiers pénibles» dans le débat européen sur les retraites

---

**Rapport d'étude européen  
contenant des recommandations politiques communes**

Octobre 2014





# Meilleure compréhension des «métiers pénibles» dans le débat européen sur les retraites

I.	Introduction.....	5
	Au nom des FSE impliquées	
II.	Généralités (étude théorique) .....	6
	• Législation et politiques de l’UE; .....	6
	• Qu’est-ce que la «pénibilité du travail»? .....	7
	• Découverte et mise au jour du travail pénible;.....	8
	• Pénibilité du travail: y remédier à différents niveaux.....	9
	• Relation entre pénibilité du travail et politiques de retraite;.....	10
III.	Rapports nationaux.....	12
	1. Belgique .....	12
	2. Italie.....	18
	3. Allemagne .....	26
	4. Autriche.....	34
	5. France.....	42
	6. Danemark.....	48
	7. Espagne.....	55
	8. Pologne.....	62
	9. Roumanie.....	68
IV.	RÉSOLUTION COMMUNE sur la relation entre les «métiers pénibles» et les «mesures de prépension» .....	75
	(disponible en anglais, français, allemand, italien, espagnol et danois).	
V.	Membres du groupe de pilotage et liste des experts nationaux.....	82



## I. INTRODUCTION

Bien que les «métiers pénibles» soient communément reconnus comme tels par les personnes qui possèdent une expérience de travail sur le terrain, le monde politique a généralement tendance à minimiser ou même à négliger totalement la réalité des métiers pénibles. Cette nouvelle tendance politique a été amenée par la décision du Conseil européen du 21 octobre 2010 (maintenue par la décision du Conseil 2013/208/UE du 22 avril 2013 relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi), adoptée en vue de retarder le départ à la retraite de tous les travailleurs. Si cette décision ne constituait qu'une mesure d'austérité parmi bien d'autres, elle se justifiait par la nécessité de sauvegarder les équilibres macro-économiques et la viabilité de nos pensions.

Lorsque la Commission européenne a publié son livre blanc intitulé «Une stratégie pour des retraites adéquates, sûres et viables» (COM(2012) 55 final), elle a explicitement reconnu l'existence des emplois pénibles et dangereux. Malheureusement, l'unique recommandation qu'elle a pu soumettre était la nécessité de prévenir les emplois pénibles et dangereux ou la possibilité pour les travailleurs de se voir offrir un travail alternatif (mobilité professionnelle), afin de leur éviter un départ à la retraite anticipé. Ce faisant, la Commission européenne s'est conformé scrupuleusement aux instructions du Conseil, au mépris de la réalité des lieux de travail, malheureusement.

L'étude présentée avait pour objectif d'évaluer la réalité des métiers pénibles et dangereux, en s'efforçant d'établir un lien entre cette réalité et des politiques de fin de carrières à la fois réalistes et respectueuses des travailleurs. Cette étude multidisciplinaire a été réalisée dans 9 pays de l'UE. Elle a examiné en détail la nature pénible de 5 métiers totalement différents, à savoir les travailleurs des chaînes de traitement dans le secteur de la viande, les chauffeurs de bus dans le secteur des transports publics, les travailleurs dans les centres de distribution (à l'image des travailleurs d'Amazon dans les centres qui combinent secteur commercial et secteur logistique), les travailleurs des fonderies (métallurgie) et les charpentiers/poseurs de planchers.

La conclusion principale de l'étude, qui n'a en soi rien de choquant, est que les métiers pénibles sont une réalité et ont des répercussions destructrices à long terme sur le bien-être physique et psychologique des travailleurs concernés. Les causes sont complexes et souvent liées à une multitude de facteurs sur lesquels il est difficile d'exercer une prise. Ce constat amène une seconde conclusion clé, à savoir que bien souvent prévention et employabilité des travailleurs ne sont pas possibles. Soit parce que personne n'est conscient de la nature pénible de la profession, et donc de ses conséquences à long terme, soit parce que la nature pénible ne peut pas faire l'objet d'une quelconque prévention et fait partie intégrante de la profession en question.

Les résultats de cette étude vont totalement à l'encontre de la politique menée actuellement par l'Union européenne, qui a fait de «l'élévation de l'âge effectif du départ à la retraite et de l'alignement de l'âge de la retraite aux évolutions de l'espérance de vie» des dogmes à part entière, et qui maintient sa politique dans toutes les recommandations contraignantes du Conseil adressées au niveau national.

Dans ses conclusions (voir les recommandations), l'étude souligne clairement la nécessité de (1) renforcer et d'appliquer les mesures préventives, (2) de sensibiliser et (3) de mettre en œuvre l'employabilité des travailleurs, afin qu'aucun travailleur ne soit employé dans un travail pénible ou dangereux. Malheureusement, ces principes ne sont généralement pas applicables dans tous les pays ou dans toutes les professions. C'est pourquoi nous ne pouvons pas ne pas envisager ou interdire des mesures compensatoires au bénéfice des travailleurs afin qu'ils puissent continuer à bénéficier de leurs dernières années de travail avec un niveau de qualité décent. Les «systèmes de retraite anticipée» doivent donc être reconnus comme un plan de fin de carrière optionnel. Cette vision est malheureusement exclue des politiques de retraites actuelles de l'UE.

## II. ÉTUDE THÉORIQUE

### Législation et politiques de l'UE

Le niveau européen n'a adopté aucune législation particulière sur la question de la pénibilité du travail. En revanche, ce thème est intimement lié à la santé et la sécurité au travail. La prévention et l'amélioration des dispositions en matière de santé et de sécurité ont été intégrées très tôt dans l'agenda de l'harmonisation de la politique fiscale de l'UE: **directive 89/391/CEE, stratégie communautaire 2007-2012 pour la santé et la sécurité au travail**, etc. Par ailleurs, la Charte des droits fondamentaux (article 31, conditions de travail justes et équitables) dispose que «tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité».

La question des retraites peut également être associée au débat sur la pénibilité du travail. Bien que l'UE ne dispose d'aucun pouvoir législatif dans ce domaine, il existe une politique permanente sur la question des retraites, étroitement liée à l'évolution des perspectives démographiques et financières; les grandes lignes d'une stratégie capable de relever les défis qui vont de pair avec le vieillissement de la population ont été définies à l'occasion du Conseil européen de Stockholm en 2001. Nous pouvons aussi citer un jalon plus récent dans ce domaine de compétence, à savoir le **Livre blanc de la Commission européenne sur des retraites adéquates, sûres et viables** (février 2012), destiné à guider les réformes des systèmes de pension dans l'Union.

Par ailleurs, dans le contexte des politiques européennes de «vieillessement actif», le maintien au travail des personnes en mauvaise santé ou qui subissent des **conditions de travail fatigantes** est devenu un enjeu de première importance. Si les politiques visant à maintenir les travailleurs âgés au travail ont concentré leurs efforts sur les incitants financiers et la restriction des mesures de prépension, dans certains pays, au contraire, la promotion d'une meilleure santé au travail (par une amélioration des conditions de travail des travailleurs âgés) a été placée au centre des politiques de vieillissement actif.

## Qu'est-ce que la «pénibilité du travail»?

Ce n'est pas parce qu'aucun règlement européen ne porte spécifiquement sur la pénibilité du travail que nous ne disposons pas de nombreux éléments probants qui démontrent son existence. En revanche, il n'existe aucune définition commune de ce qu'est la «pénibilité du travail». En fait, cette notion n'admet aucune réponse univoque: dans l'analyse des exemples d'emplois ou de métiers généralement considérés comme pénibles dans une sélection de pays de l'OCDE, la liste obtenue reste variée et ne se prête pas à une définition évidente. De même, il n'existe aucune définition unique de la «pénibilité» du travail dans les neuf pays européens inclus dans le présent projet<sup>1</sup>.

Cela étant, sur la base des éléments probants collectés tout au long de cette recherche, nous pouvons formuler une définition horizontale de la pénibilité du travail: *«les métiers impliquant l'exposition du travailleur au cours d'une certaine période de temps à un ou plusieurs facteurs menant à des situations professionnelles susceptibles de produire des effets à long terme et irréversibles sur sa santé; ces facteurs sont liés à des contraintes physiques, des risques psychosociaux, un environnement physique agressif, l'organisation du travail et les rythmes de travail, y compris le travail posté».*

Il est désormais largement admis que les difficultés subies dans un environnement de travail pénible peuvent être soit physiques (y compris l'exposition à des agents chimiques ou biologiques), soit mentales, ou encore relever d'une combinaison de ces deux facteurs. Ces difficultés peuvent causer:

- une détérioration de la santé des travailleurs concernés, qui peut ne pas être apparente au moment de l'exposition, causant des maladies chroniques;
- une difficulté pour les travailleurs de continuer à effectuer le même travail ou à rester dans la même profession;
- une invalidité liée au travail;
- une diminution de l'espérance de vie;
- une mortalité précoce.

La définition horizontale de la pénibilité du travail peut être complétée verticalement par les considérations suivantes:

- l'exposition à des facteurs de risque à la fois physiques et psychosociaux peut produire des répercussions négatives sur la santé et le bien-être des travailleurs;
- certains facteurs sont systématiquement considérés comme des sources de pénibilité au travail: mouvements répétitifs, bruit, transport de charges lourdes, exposition à des substances chimiques...
- les partenaires sociaux sectoriels peuvent convenir que d'autres facteurs sont susceptibles d'être à l'origine de conditions de travail pénibles: risques psychosociaux...

---

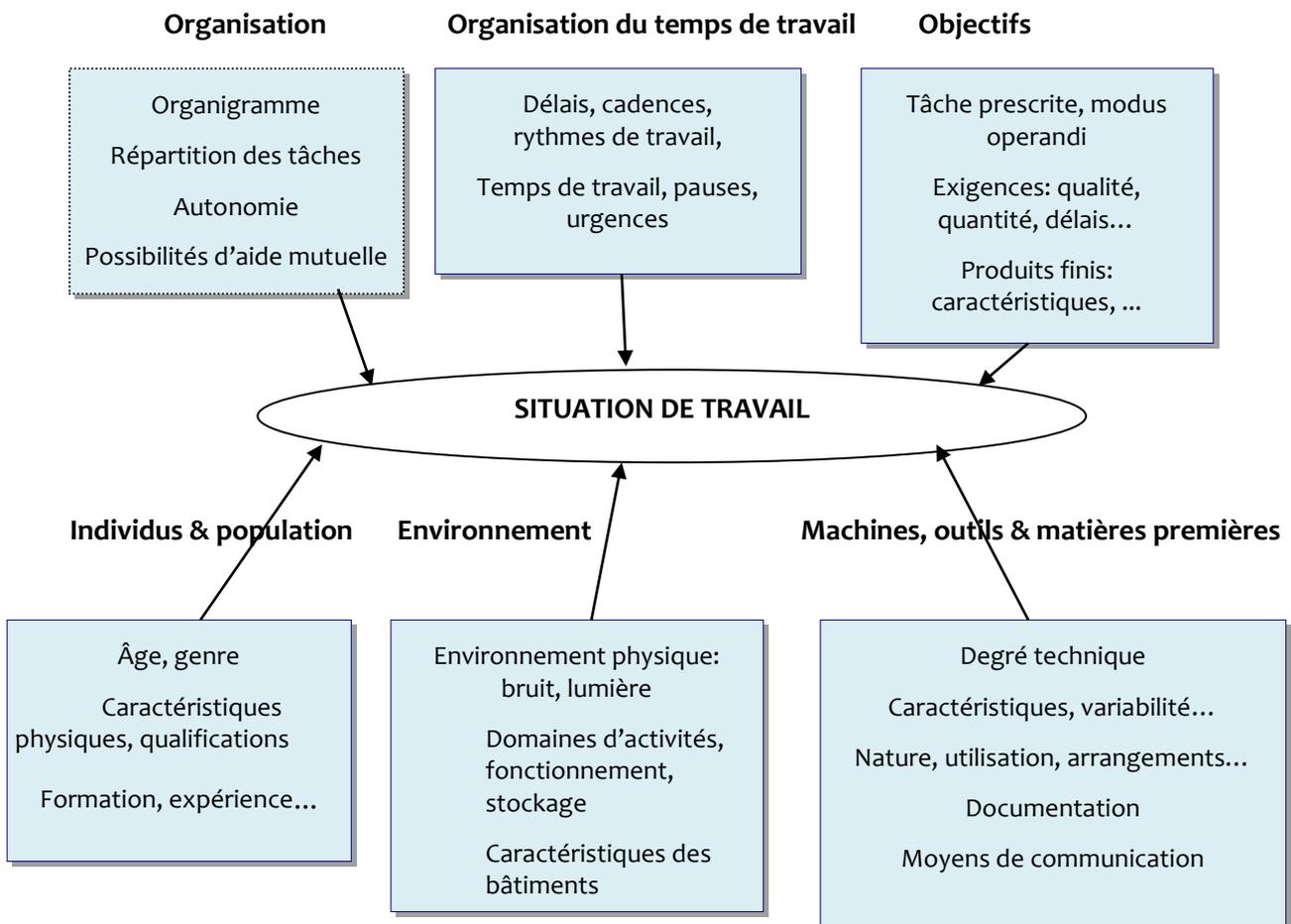
<sup>1</sup> Se reporter aux rapports nationaux pour davantage de détails.

- les conséquences de la pénibilité du travail s'accroissent avec l'âge;
- certains facteurs extérieurs sont clairement liés à la pénibilité du travail:
  - précarité au travail;
  - externalisation du travail: tendances à l'externalisation et à la sous-traitance.

### Découverte et mise au jour de la pénibilité du travail

Tant que l'exposition aux risques professionnels reste difficile à mesurer, les recherches et les études sur la pénibilité du travail ne se servent que d'indicateurs partiels: des indicateurs objectifs (accidents du travail, maladies professionnelles) et des indicateurs subjectifs (contraintes déclarées).

Il n'existe aucun mécanisme ou procédure dont la méthode serait éprouvée pour découvrir ou mettre au jour la pénibilité du travail, mais certaines institutions ou syndicats ont développé leur propre modèle d'analyse (voir ci-dessous le modèle dont se sert un syndicat français).



### **Pénibilité du travail: y remédier à différents niveaux**

Dans la plupart des pays, les réglementations en matière de santé et de sécurité au travail portent déjà sur la prévention et le contrôle des risques sanitaires au travail. Mais dans la plupart des cas, ces textes ne contiennent aucune référence au concept de pénibilité du travail. La directive-cadre (directive 89/391/CEE) prévoit une série d'obligations concernant la prévention de la santé au travail:

- évaluer tous les risques ayant trait au domaine de la sécurité et de la santé sur le lieu de travail;
- garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et intégrer ces mesures dans l'ensemble des activités de l'entreprise et/ou de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement;
- quand des tâches sont confiées à un travailleur, prendre en considération les capacités de ce travailleur en matière de sécurité et de santé.

En outre, diverses mesures tendent à éliminer/réduire la pénibilité de certaines activités: équipements de protection individuels, systèmes de protection collectifs, suivi médical, modifications de l'organisation du travail, formation professionnelle, avancées technologiques (qui produisent parfois des effets indésirables parce qu'elles entraînent des demandes accrues en matière de rythme ou de productivité, etc.).

En tout état de cause, malgré le caractère obligatoire des réglementations sur la santé et la sécurité, les conditions de travail liées à certaines tâches spécifiques resteront pénibles. C'est pourquoi toute politique globale relative à la pénibilité du travail doit prendre simultanément en considération les aspects suivants:

- prévention efficace;
- détection et contrôle adéquats par l'administration;
- formation continue;
- compensation/réparation.

Par ailleurs, le monde d'aujourd'hui n'est pas sans poser certaines difficultés particulières, qu'il s'agisse du vieillissement de la population ou du rôle et de l'employabilité des travailleurs âgés. De nos jours, un large éventail de facteurs et de mécanismes permettent aux personnes qui ont subi des conditions de travail pénibles tout au long de leur carrière professionnelle de bénéficier d'une fin de carrière plus douce:

- formation tout au long de la vie (pour améliorer ou acquérir des compétences/qualifications et pouvoir envisager un nouveau travail);
- amélioration des conditions de travail;

- réduction du temps de travail;
- modifications de l'organisation du travail;
- meilleure conciliation entre travail et vie privée;
- adaptation des lieux de travail aux besoins des travailleurs âgés;
- développement d'opportunités pour des formules de travail flexibles.

Compte tenu de l'ensemble de ces facteurs et de la réalité de la pénibilité du travail, **l'une des priorités aujourd'hui est de passer, chaque fois que possible, de la compensation/réparation à la prévention.**

Au-delà de l'impact et des conséquences du travail pénible sur les personnes, il ne faut pas négliger ses conséquences globales, c'est-à-dire ses répercussions sur le marché du travail.

L'impact de la pénibilité du travail sur le marché du travail est visible à plusieurs égards:

- diminution de l'employabilité des personnes travaillant dans des conditions pénibles;
- retraite anticipée de personnes possédant beaucoup de savoir-faire, de compétences et de qualifications;
- attractivité réduite de certains métiers poussant les jeunes à ne pas entrer dans ces professions, ce qui génère des pénuries;
- mauvaise santé des personnes, ce qui conduit à une diminution de la capacité et de la volonté de continuer à travailler.

### **Relation entre pénibilité du travail et politiques de retraite**

Ces dernières années, partout dans le monde, les réformes des systèmes de retraite sont devenues une préoccupation majeure des responsables politiques à la suite des changements démographiques, de la transformation complète du marché du travail et, dernièrement, de la crise économique et financière.

La pression qui pèse sur les systèmes de retraite a poussé certains pays à entreprendre leur réforme à la hâte, ce qui soulève la question de la viabilité des réformes en question puisque certains enjeux ne sont pas pris en considération de façon adéquate:

- l'emploi des jeunes et des travailleurs âgés;
- la question des prestations équitables et adéquates pour les travailleurs qui pourraient avoir été exposés pendant de longues périodes à des environnements de travail pénibles et/ou dangereux.

Dans de nombreux pays développés, il existe depuis longtemps des systèmes de retraite ou de préretraite conçus spécifiquement pour les travailleurs qui ont évolué dans des conditions pénibles. Ces systèmes ont été conçus dans une perspective de compensation/réparation afin de faire office de mécanisme de compensation dans deux types de situations:

- les conditions de travail de nombreux emplois ont un impact sur la santé des travailleurs et:
  - réduisent leur carrière professionnelle à cause de l'invalidité ou de la maladie;
  - causent une mortalité précoce et diminuent l'espérance de vie.
- certains emplois ne peuvent pas être assumés par les travailleurs lorsqu'ils deviennent âgés.

Aujourd'hui, dans le contexte de la réforme des retraites, les dispositions spéciales relatives à la retraite des travailleurs qui ont occupé des emplois pénibles, en particulier la retraite anticipée, font l'objet d'un débat public permanent, dans la mesure où l'une des mesures phares adoptées par les gouvernements est le durcissement des règles régissant l'accès à la retraite anticipée (et/ou l'élimination de cette possibilité).

Pour ce qui concerne l'étendue géographique du projet, la question de la pénibilité du travail a été spécifiquement soulevée à l'occasion du débat sur la réforme des retraites et même si l'opposition des syndicats n'a pas été entendue dans certains pays (comme en Roumanie ou en Pologne), dans d'autres, la pénibilité du travail a effectivement été reconnue comme un facteur qui doit donner lieu à une retraite anticipée<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Voir le rapport national français.

## III. RAPPORTS NATIONAUX

### 1. BELGIQUE

#### Recherche documentaire

En Belgique il n'existe pas à proprement parlé de définition de la pénibilité du travail même si parfois, dans le cadre de la négociation collective, il est fait référence à la *pénibilité* ou des *taches pénibles* et que l'idée de pénibilité est derrière certains instruments juridiques liés à la gestion de la fin de carrière.

En revanche il existe la Belgique la notion de **métier lourd** qui pourrait être considéré comme l'approche national du métier pénible. Cette notion de métier lourd s'identifie à partir de 3 critères :

- le travail *en équipe successives*, ce qui implique que le travailleur change alternativement d'équipes.
- le travail *en service interrompus* : au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins 3 heures et au moins 7 heures prestées.
- le régime de travail avec *prestation de nuits* (entre 20 heures et 6 heures du matin).

Le concept de métier lourd ainsi défini est restrictif dans sa portée car la potentialité du concept va bien au-delà de ces trois critères ; en effet une définition plus ample du concept de métier lourd devrait prendre en compte l'ensemble de nuisances professionnelles susceptibles de réduire l'espérance et la qualité de vie en bonne santé : des éléments psycho-sociaux ou des éléments physiques comme les rythmes très rapides ou les postures pénibles pourraient aussi faire partie d'une définition plus large du métier pénible.

La question de la pénibilité est abordée souvent du point de vue de l'employabilité et ainsi certaines mesures que l'on pourrait considérer comme ayant des effets préventifs sur la pénibilité visent en réalité à allonger la vie professionnelle des travailleurs âgés en mettant l'accent sur l'objectif de rendre la carrière « soutenable ».

Trois instruments permettent d'illustrer cela :

- **les plans pour les travailleurs 45+**, qui visent à augmenter l'employabilité des travailleurs,
- **le fonds de l'expérience professionnelle** qui offre financement et accompagnement pour des actions telles que le changement de fonction des travailleurs âgés, l'allègement physique à travers d'outils ou d'équipements ou l'amélioration des compétences via la formation,
- **le crédit-temps fin de carrière** qui vise à faciliter la conciliation du travail et la vie personnelle et consiste en une réduction du temps de travail accompagnée par une allocation compensant en partie la perte de salaire. Cette mesure flexible se base sur des

facteurs individuels et s'applique, donc, de manière diverse en fonction de certains critères avec une règle général d'un âge minimum de 55 ans (bien qu'il soit accessible à partir des 50 ans pour les travailleurs d'entreprises en difficulté ou en restructuration et, à mi-temps, pour ceux qui effectuent un métier lourd et en pénurie)

D'autre part la régulation sur les métiers lourds prévoit : le **droit au crédit- temps fin de carrière ½ temps** pour les personnes occupées qui ont au moins 50 ans, qui ont effectué un métier lourd (au moins 5 ans durant les 10 ans qui précèdent ou pendant au moins 7 ans durant les 15 ans qui précèdent), métier qui est en pénurie (c'est le cas des métiers d'infirmière et personnel soignant dans les hôpitaux et les maisons de repos et de soins) et le **droit au crédit-temps fin de carrière 1/5 temps à 55 ans**. Ce droit est **accessible dès 50 ans** si une Convention Collective de Travail sectorielle ainsi le prévoit, si les personnes ont effectué un métier lourd et elles ont une carrière professionnelle salariée de 28 ans.

Enfin et pour ce qui est des mécanismes de départ anticipé il convient de signaler que ces mécanismes ont été historiquement liés aux politiques macroéconomiques de l'emploi et à la gestion au cas par cas des restructurations d'entreprise.

Cela s'effectue au travers du **régime de chômage avec complément d'entreprise avant 60 ans et ses régimes dérogatoires** : système où les travailleurs d'un certain âge qui sont licenciés ont droit aux allocations de chômage et à une indemnité complémentaire appelée complément d'entreprise à charge de leur ex-employeur dès 60 ans. Sous certaines conditions, l'entrée dans le régime peut avoir lieu avant que l'âge de 60 ans ne soit atteint en raison des particularités propres à certains secteurs, à certains métiers ou encore à certains travailleurs ; enfin l'accès est possible dès 58 ans pour toute personne licenciée et ayant des problèmes physiques graves occasionnés par leur activité professionnelle et qui entravent significativement la poursuite de l'exercice leur métier.

Aujourd'hui on constate que les solutions de départ anticipé, c'est-à-dire d'un recul des systèmes de « prépension » en faveur du système de crédit temps ou de chômage avec complément d'entreprise reflètent un glissement du sectoriel vers le niveau de l'entreprise s'agissant du niveau de décision et du co-financement. La culture d'entreprise, le rapport de force, la situation économique de l'entreprise concernée rentrent davantage en ligne de compte.

## Recherche de terrain

Les chauffeurs de bus dans le service public identifient la pénibilité à travers la **pression psychosociale** dérivée du contact avec le public, la circulation ou encore la concurrence entre transporteurs mais aussi à travers les **conditions de travail** résultant des « horaires contre nature » (le travail de chauffeur de bus implique une très grande amplitude horaire, ce qui correspond à la définition de « métier lourd »), de l'état du parc de bus ou encore des problèmes d'hygiène et d'intimité personnelle.

Les mesures de prévention liées aux facteurs de pénibilité décrits par les travailleurs font l'objet d'une appréciation mitigée de la part de ceux-là ; ainsi si les chauffeurs constatent qu'en général les règles de santé/ sécurité sont respectées en revanche ils estiment que les mesures de protection collective pourraient être renforcées et que les mesures de protection individuelles peuvent être améliorées.

Le système de compensation des chauffeurs de bus présente plusieurs volets : **des primes liées à la réalisation du travail dans certaines plages horaires, des indemnités complémentaires d'incapacité de travail, des mesures concernant les postes de reclassements** et finalement des modalités diverses de **départ anticipé en retraite** : le crédit temps ou le chômage avec complément d'entreprise.

En tout état de cause les travailleurs interviewés estiment que le départ anticipé est « *une nécessité du fait de la pénibilité du travail accompli* ». De fait, le départ anticipé dans le cas étudié est institué en pratique de manière quasi-systématique, à environ 98% du personnel selon les interviewés.

Les personnes interviewées dans les **centres de distribution** considèrent que leur travail est pénible en raison de **l'exposition à des températures extrêmes** dans les dépôts et **au bruit**, en raison **des charges portées** mais aussi en raison de **cadences élevées** (qui sont à mettre en rapport avec le système de rémunération car les travailleurs doivent réunir 350 colis par jour pour obtenir leur prime à la productivité et leur bonus de congés sans faire d'heure supplémentaire) « *certaines travailleurs bloquent l'accélérateur de leur machine à une vitesse fixe et sautent chercher les produits puis rejoignent leur machine en courant avec le colis sous le bras* » ; les **horaires de nuit** ainsi que certaines **nouvelles technologies** (« *voice picking* ») contribuent parfois à la pénibilité du travail. La question du **stress** est également évoquée par les travailleurs.

Les mécanismes de compensation sont différents en fonction des entreprises : allant de jours de congés supplémentaires pour les travailleurs âgés à une rémunération supérieure de 20% à la normale pour le travail de nuit.

De la même manière on constate une multiplicité de mécanismes de départ anticipés (pas nécessairement en lien directe avec la pénibilité au travail) qui varient en fonction des entreprises : le mi-temps dès 55 ans, le crédit temps avec une baisse d'activité dès 53 ans (qui est largement appliqué avec un prérequis est 28 ans de carrière), le régime de chômage avec complément d'entreprise.

Les conditions particulières pour les travailleurs pratiquant un métier lourd sont également d'application: avoir atteint 60 ans, prouver un passé professionnel de 35 ans pour les hommes et 28 pour les femmes et avoir pratiqué un métier lourd soit pendant 5 ans au cours des 10 dernières années, soit pendant 7 ans au cours des 15 dernières années.

Les facteurs de pénibilité identifiés par les **travailleurs des fonderies** sont le bruit, une forte chaleur, des différentiels lumineux important, des particules volatiles et des nuages de vapeur bien qu'il existe des différences selon le type de poste occupé. Pour ce qui concerne les charges psychosociales, les travailleurs mettent en avant qu'il n'y a pas de prime à la productivité mais une évaluation sur la rentabilité mensuelle avec une vérification du pourcentage de bonnes et mauvaises pièces ; par ailleurs un des travailleurs souligne « *qu'une fonderie est un lieu non sécurisant qui implique un phénomène de stress au travail* »

Les travailleurs sont critiques avec les mesures de protection, car elles sont essentiellement individuelles et de plus « *les protections aux oreilles sont mal supportées et les masques ne protègent pas assez* ».

Dans ce même esprit le volet employabilité est considéré comme impossible à appliquer car le reclassement est difficile et rare et en général un ouvrier reste à son poste sans évolution ; uniquement en cas d'incapacité, il est possible d'affecter un ouvrier au nettoyage du réfectoire et des toilettes, à un poste de magasinier ou à un poste de fraiseur.

L'aspect réparation/compensation de la pénibilité n'est pas abordé dans la pratique dans l'entreprise car il n'y a pas de primes ni de bonus de pénibilité.

Toutefois la question de la pénibilité commence à être abordée au niveau du secteur: lors de la signature d'un accord sectoriel 2013-2014 les partenaires sociaux ont convenu d'examiner certains thèmes spécifiques dans des groupes de travail ad hoc, notamment un consacré à la pénibilité du travail.

Les travailleurs et le représentant syndical rencontrés mettent en avant le fait que le départ anticipé est fréquent car cela est permis par l'accord sectoriel :

- Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) partir de 58 ans.
- RCC pour les travailleurs d'au moins de 56 ans et un passé professionnel de 33 ans dont 20 ans sont en régime de travail de nuit.
- RCC pour les travailleurs d'au moins 56 ans avec un passé professionnel d'au moins 40 ans.

Les **travailleurs dans le secteur des soins aux personnes âgées** identifient **les sollicitations de la famille du patient** comme la première source de pénibilité suivie par **l'organisation de travail** (les horaires changent souvent, les heures de récupération sont oubliées, ou bien la charge de travail est telle qu'il n'est pas possible de les prendre), par **la non-prise en compte de leur avis** dans les choix des soins à donner ou encore par **des problèmes liés aux matériels ou outils de travail**.

Les douleurs de dos, cervicales et épaules sont fréquents chez le personnel qui consomme des antidouleurs et anti-inflammatoires pour continuer le travail.

La question de l'employabilité est abordée de manière partielle par un accord du 2005 selon lequel l'entreprise qui offre aux travailleurs âgés la possibilité de dédier une partie de leur temps de travail à la "transmission de l'expérience" pourra, dans certaines limites, revendiquer une "prime pour la transmission d'expérience" qui sera utilisée pour compenser l'embauche de travailleurs supplémentaires, afin que la pression du travail sur les autres travailleurs n'augmente pas.

D'autres correctives incitatives ont été adoptées afin de favoriser le maintien des personnels visés sur des plein temps, mesures prenant le plus souvent la forme de primes salariales ou encore de réductions du temps de travail sans perte de salaire pour les aides-soignants et infirmiers en hôpitaux et en maison de repos.

Il existe d'autres mécanismes visant à protéger l'employabilité des travailleurs, notamment **la semaine de quatre jours** ou d'autres **modalités d'interruption / réduction du temps de travail** :

- le personnel contractuel peut réduire les prestations de moitié, d'un tiers, d'un quart ou d'un cinquième à partir de 55 ans (ou 50 ans dans certaines situations exceptionnelles, soit les métiers lourds et métiers en pénurie).
- Le personnel statutaire peut prendre une interruption de la carrière à mi-temps seulement s'ils ont au moins 50 ans et s'ils :
  - Ont effectué préalablement un métier lourd pendant au moins 5 ans dans le courant des 10 années précédentes ou au moins 7 ans dans les 15 années précédentes.
  - S'insèrent dans un métier lourd avec pénurie significative de main-d'œuvre (soit le cas du secteur des soins de santé)

Le **secteur de la transformation de la viande** se caractérise par une très forte concurrence d'opérateurs tiers entraînant une pression importante sur les travailleurs qui vient s'ajouter aux facteurs « traditionnels » de pénibilité dans le secteur : **le travail répétitif, le travail dans le froid et le recours à la force physique**, mais aussi **des problèmes liés à l'organisation du travail**.

En effet et face à l'intensification de la concurrence, les entreprises ont mis en place des stratégies ayant des impacts parfois importants sur les travailleurs et sur leurs conditions de travail : une augmentation de la cadence des chaînes de production avec des répercussions sur le plan de la santé et de la sécurité ; une augmentation de la mécanisation afin de produire plus avec moins de travailleurs ; une pression de plus en plus forte en faveur des dispositions de travail flexibles ainsi que la mise en place de roulement en équipe ; une diversification de la main-d'œuvre caractérisée par le recours accru à des travailleurs précaires, sous des migrants en contrats de sous-traitance.

Il existe dans le secteur différentes modalités de compensation : des indemnités complémentaires pour les travailleurs de 55 ans ou plus sont prévues s'ils réduisent leur carrière à mi-temps. En fin de carrière, l'accès au droit au crédit-temps est élargi pour les ouvriers ayant atteint l'âge de 50 ans avec une carrière d'au moins 28 ans. Enfin et jusqu'à la fin 2014, il existe une possibilité d'accéder au chômage avec complément de l'entreprise pour certains travailleurs (avec des prérequis en termes d'âge et de temps de travail dans le secteur ou métier).

Le secteur négocie actuellement un accord axé sur la problématique du vieillissement visant à alléger ou adoucir la charge des travailleurs sans coût supplémentaire sur l'entreprise (accorder des jours de congé supplémentaires aux travailleurs âgés de 60 ans, installer les travailleurs âgés aux tâches plus légères ou encore généraliser le tutorat); toutefois les représentants du secteur estiment que « *c'est dès l'âge de 20 ans que le problème de la pénibilité doit être solutionné* » et que « *La difficulté est qu'il faut maintenir les gens au travail au-delà de 50 ans. Il faut donc construire des logiques de solidarité* ».

Les réponses des personnes interviewées parmi la profession de **carreleurs/charpentiers** montrent que le concept de pénibilité n'est pas usé couramment car on fait plutôt référence à la **soutenabilité** d'un emploi.

Les interviewés identifient comme facteurs de pénibilité du métier **l'exposition à des agents physiques** (bruit, températures, poussière ...) ou **chimiques** (solvants, matières à base de pétrole) ainsi que les problèmes liés à **l'organisation du travail** (y compris les horaires atypiques ou le travail de nuit) ou encore le **stress** lié aux délais. **La sous-traitance** est également un facteur qui augmenterait les risques de pénibilité du travail car elle génère une ambiance d'insatisfaction et se traduit par une perception négative sur l'avenir de l'emploi dans la construction, en lien avec le sentiment d'impunité car par manque de moyens, les tribunaux ont des difficultés à suivre les affaires soulevées par l'inspection du travail.

Si un certain nombre de travailleurs souligne qu'avec l'âge, les déplacements dans le chantier se font plus durs, augmentant ainsi la pénibilité du métier, d'autres acteurs, en revanche, considèrent que les risques physiques du travail dans le secteur de la construction ne sont pas un critère de pénibilité, car intrinsèquement liées à l'activité. Pour ces travailleurs c'est l'importance des pressions psychosociales liées aux délais, à la hiérarchie, à l'ambiance dans l'équipe, etc. qui font la différence.

Dans le cadre du projet d'accord sectoriel de la construction 2013-2014 signé le 31 mars 2014 il y a une section dédiée au concept de **carrière soutenable** qui montre que le secteur est en train de réfléchir d'une manière indirecte sur la pénibilité et ses conséquences à long terme sur l'employabilité des travailleurs du secteur car aujourd'hui les mesures de reclassement, rotation et l'adaptation sont exceptionnelles et normalement, dans un cadre d'invalidité liée au métier, la solution choisie est le licenciement qui mène au travailleur au chômage avec complément.

Dans ce même sens les agents sociaux se sont engagés à conclure une convention collective en matière de crédit-temps fin de carrière d'adhésion nominative pour le rendre accessible aux travailleurs âgés de 53 ou plus avec 20 ans de carrière au secteur.

Pour ce qui est des mécanismes de départ anticipé et sur les trois types de retraites anticipées en Belgique, une est spécifique à certains secteurs, dont la construction :

- la préretraite à laquelle ont droit les travailleurs de la construction dès l'âge de 58 ans est en cours de renégociation pour la période 2014-2016 ; il est possible que le système devienne moins avantageux,
- la préretraite comme dispositif d'accompagnement des restructurations qui est mis en œuvre au cas par cas moyennant accord du Ministère de l'Emploi,
- la préretraite pour cause d'inaptitude physique mise en place par l'accord sectoriel de 2009 et qui s'applique aux travailleurs de 56 ans dans le secteur de la construction qui remplissent un certain nombre de conditions en termes d'âge et de travail réalisé. Cette mesure fait actuellement l'objet d'une convention collective qui doit être renégociée – si l'un des partenaires sociaux le demande – pour les années qui suivent 2014.

## 2. ITALIE

### Recherche documentaire

La notion de «pénibilité du travail» (*lavori usuranti*) a été introduite au début des années 1990. Elle définissait comme «extrêmement pénible» le travail nécessitant «**un effort psycho-physique particulièrement intense et continu causé par des facteurs qui ne peuvent faire l'objet d'une prévention au moyen de mesures appropriées**». Cette définition laissait donc aux partenaires sociaux le soin de définir les critères relatifs à la mise en œuvre. Plusieurs professions ont été considérées comme générant des conditions de travail pénibles. Plus tard, en 1999, des critères ont été établis visant à qualifier une profession de «pénible»: espérance de vie à l'âge de la retraite, prévalence de la tâche pénible, impossibilité de mener une action préventive, compatibilité psycho-physique en fonction de l'âge, fréquence élevée des accidents de travail, avec une référence particulière aux tranches d'âge supérieures à 50 ans, moyenne d'âge des bénéficiaires d'une pension d'invalidité, conception ergonomique et exposition à des substances chimiques, physiques et biologiques identifiées conformément à la législation en vigueur pour la prévention. Ce décret a considérablement réduit le nombre de professions éligibles en excluant une bonne partie d'entre elles et en réglementant le travail de nuit.

Ces critères d'ordre général ont été précisés plus avant en 2007 dans le cadre de la mise en œuvre d'un accord tripartite et de la spécification de la conception ergonomique des chaînes de montage, et par l'inclusion de plusieurs professions et secteurs (voir ci-après).

La dernière étape de la réforme a eu lieu en avril 2011: désormais, les critères d'éligibilité pour les travailleurs employés dans les professions reprises dans la liste sont fonction du moment prévu de leur départ à la retraite:

- les travailleurs partant à la retraite avant décembre 2017 doivent avoir travaillé à des postes sur des chaînes de montages pendant au moins 7 des 10 dernières années de leur carrière;
- les travailleurs dont le départ à la retraite est prévu à partir de janvier 2018 doivent avoir travaillé dans l'une des professions suivantes pendant au moins la moitié de leur carrière professionnelle, et démontrer qu'ils ont été exposés à certains risques:
  - travail extrêmement pénible;
  - postes de nuit entre minuit et 5h du matin pendant ou moins 3 mois ou au moins 66 jours par an et pendant au moins 6h par nuit, ou au moins 3 h par nuit pendant toute l'année;
  - les travailleurs des chaînes de montage suivantes: confection de bonbons, additifs pour boissons et autres aliments, plasturgie, machines à coudre et à usiner dans l'industrie textile, construction de véhicules et de remorques, appareils thermiques pour la vapeur et le chauffage, appareils de réfrigération et de conditionnement d'air, fabrication de vêtements, de chaussures et d'accessoires;
  - transports publics, chauffeurs de bus transportant au moins 9 passagers.

Il existe un équivalent fonctionnel à la retraite anticipée, appelée l'«indemnité de mobilité» en cas de licenciement ou de restructuration de l'entreprise (dans ce dernier cas, en vertu d'un décret gouvernemental spécifique sur la base d'un accord au niveau de l'entreprise en question), qui dure une année pour les travailleurs de moins de 40 ans, deux ans pour les travailleurs de moins de 50 ans et 3 ans pour les travailleurs de plus de 50 ans. Cette pratique a rendu le recours à la notion de «travail pénible» assez résiduelle dans tous les cas où il n'était pas possible de gérer différemment des licenciements collectifs. Par conséquent, employeurs et syndicats ont été mis à contribution pour gérer les travailleurs âgés, l'obsolescence des compétences et l'incapacité physique sur la base d'une approche compensatoire financée par le secteur public.

D'un autre côté, cette approche partagée a rendu superflu le recours systématique à la formation professionnelle continue pour développer une approche fondée sur le cycle de vie afin de gérer la main-d'œuvre: les fonds destinés à la formation intersectorielle n'ont été créés que depuis 2003 et ce n'est que depuis 2011-2012 que ces fonds ont prévu des procédures simplifiées pour accéder à ces ressources.

Quoi qu'il en soit, tant la pénibilité du travail que la gestion des travailleurs âgés gagnent en pertinence depuis l'adoption en 2011 de la loi relative aux retraites, en vertu de laquelle tous les travailleurs peuvent prendre leur retraite sur la seule base des salaires effectivement perçus (système contributif): l'âge minimum sera progressivement porté à 66 ans pour tous les travailleurs, alors qu'il existe actuellement des différences (hommes, 65 ans/ femmes, 62 ans et femmes indépendantes, 63 ans et demi).

La pénibilité du travail est réglemantée exclusivement en termes de politiques de retraite. Les responsables syndicaux soulignent que la plupart des professions du secteur manufacturier reprises dans la liste en 2011 bénéficient déjà de mécanismes fonctionnels équivalents comme la

combinaison de fonds d'intégration salariale avec la mobilité, garantissant au moins trois années de retraite anticipée.

À la suite de la réforme de 2011, ces travailleurs peuvent prendre leur retraite avec au moins 35 ans de salaires effectivement perçus à condition qu'ils soient âgés de 61 ans (et de 62 ans quand ils sont indépendants). Le demandeur doit notamment inclure des documents prouvant les horaires de travail, les tâches qui lui étaient affectées, les conditions de santé et l'évaluation des risques. Si les demandes excèdent les ressources disponibles, des critères prioritaires sont établis sur la base d'actes administratifs, les critères de contrôle étant ambigus.

## Recherche de terrain

L'une des caractéristiques principales du **secteur de la viande (porcine/bovine)** est la sous-traitance auprès de pseudo-coopératives et d'unités où les conditions de travail sont plus lourdes et où il n'est pas possible d'introduire l'automatisation. Ces organisations emploient plusieurs milliers de travailleurs, essentiellement des migrants. Les taux de rémunération sont au mieux moitié moins élevés que les taux horaires contractuels fixés par le syndicat national du secteur alimentaire et les comportements frauduleux ne sont pas rares; le responsable syndical qualifie ces travailleurs d'«*esclaves des coopératives*», qui se comptent par milliers...

Malgré la rotation et la mécanisation, les tâches de découpe sont perçues comme pénibles à cause du rythme de travail très élevé et parce que les travailleurs travaillent dans les positions les plus pénibles (suspension, équarrissage, parties anatomiques) pendant plus de la moitié de leur temps de travail.

Les répercussions psychosociales sont également mises en évidence: aliénation, dégénérescence psychologique et physique causée par le caractère dégradant de l'environnement de travail et l'impossibilité de trouver une issue (retraite anticipée, mobilité interne), incapacité de travailler convenablement et douleur pendant le travail, tension au sein des groupes ethniques dégénérant parfois en conflits ouverts, consommation généralisée de médicaments pour faire face aux rythmes élevés pendant de longues heures de travail et obtenir des incitants, en particulier dans des conditions de travail non déclaré ou semi-déclaré.

Les possibilités de mobilité vers des fonctions physiquement moins exigeantes sont peu nombreuses: le domaine logistique où la manutention est généralement sous-traitée constitue l'une des issues possibles. Le représentant des travailleurs envisage d'employer des travailleurs plus âgés en particulier pour former sur le terrain des personnes récemment embauchées, notamment dans le cadre de missions temporaires.

Les travailleurs ne bénéficient d'aucune compensation, mais le salaire lié à la performance prévu par la convention collective de l'entreprise stipule que 45% du salaire est basé sur la performance et la productivité.

Selon le responsable syndical, les employés sont découragés de demander une mise en incapacité parce que les maladies déclarées ne sont pas des maladies professionnelles (où le lien de causalité est assumé), mais plutôt des maladies liées au travail (auquel cas c'est au demandeur de prouver le lien de causalité): dans ce dernier cas, tant la probabilité de réussite que les prestations d'incapacité sont faibles et l'employé peut être licencié quand l'absence au travail excède 180 jours sur les 3 dernières années écoulées.

En dépit de ces nombreuses preuves attestant de conditions de travail pénibles, **aucun profil professionnel n'est inclus dans la définition des «travailleurs accomplissant des travaux pénibles»**. Malgré les contraintes liées aux cycles temporels et au caractère fortement répétitif des tâches, ils ne travaillent pas sur des «chaînes de montage», tandis les employés travaillant à l'emballage ne correspondent pas non plus à cette définition, qui se limite au secteur du bonbon. Enfin, les températures dans les abattoirs sont basses, mais jamais inférieures à 5°C, et seuls certains pourraient demander une compensation pour ce froid.

Les **travailleurs du secteur des soins aux personnes âgées**, principalement des femmes ayant une grande expérience, considèrent leur travail comme pénible: «vous voulez voir mes radiographies?», a déclaré en guise de bienvenue une femme interrogée sur la pénibilité de son travail. Ces travailleuses affirment que la manipulation des personnes âgées exige des efforts importants pour les soulever et les déplacer: ces activités ne peuvent pas être soulagées par des dispositifs de soutien pour l'habillage ou le déshabillage, et le temps manque souvent pour les installer et les activer, du moins quand ils sont à disposition, parce que le temps manque et que la charge de travail est importante.

L'absence de coopération avec le personnel infirmier et le personnel de nettoyage alourdit davantage encore leur charge de travail, puisqu'elles sont contraintes d'assurer des tâches comme le remplacement d'un cathéter ou le nettoyage des cuisines. Cette situation suscite un sentiment d'isolement chez les travailleurs, ce qui aggrave les aspects psychologiques du travail. Enfin, les parents des pensionnaires sont une autre source de pression et d'anxiété car ils peuvent tenter des procédures judiciaires en cas de comportement jugé négligent. Enfin, la réduction des dépenses publiques consacrées aux services sociaux a entraîné une diminution du personnel dans ces services.

Comme le résume un médecin du travail, nous sommes en présence d'une profession associée à une «*pathologie prédéterminée, qui se déclare de manière certaine au bout de quelques années*» et qu'un environnement socio-organisationnel négatif vient encore aggraver. Cette profession devrait donc être intégrée dans la catégorie des «métiers pénibles» en cas de révision «rationnelle» fondée sur des preuves épidémiologiques, puisqu'il y a présence d'une composante irréductible, qu'il s'agisse de toute intervention organisationnelle ou de l'automatisation de tâches afin de s'attaquer aux principaux facteurs physiques.

Aux yeux des travailleurs que l'on interroge sur leur point de vue concernant ce travail, ceux-ci répondent qu'ils «voudraient être de l'autre côté», être dans la peau des patients. Comme elle est peu formée, cette catégorie de personnel ne se voit offrir que peu d'autres tâches dans les maisons de repos, comme la lessive, quand elle n'est pas sous-traitée, ou le nettoyage en cuisine. Les représentants syndicaux ont tenté de négocier certaines transitions vers des horaires à temps partiel pour proposer une solution alternative: les employeurs veulent généralement une réduction de 50% pour minimiser leurs coûts, mais la faiblesse des salaires rend cette proposition peu viable pour les travailleurs, qui préféreraient travailler en quatre cinquième temps, par exemple. Les compensations économiques sont pour ainsi dire inexistantes.

**Cette profession ne rencontre pas les critères d'éligibilité définis concernant la pénibilité du travail** parce que les postes de nuit se situent sous le seuil requis.

Comme l'indique un docteur des services de la santé au travail, les **métiers des travailleurs actifs dans les centres de distribution** sont sans aucun doute pénibles puisque le transport de charges lourdes y est aggravé par les températures basses ainsi que par toutes sortes de pressions (délais de livraison, incertitude de l'emploi, pressions organisationnelles), comme en atteste la multiplication des «feed-backs explosifs». On y recourt aussi énormément au travail posté, y compris de nuit dans certains centres, les durées de travail sont longues, les mesures de protection inadéquates (surtout en ce qui concerne les équipements de protection) et la représentation des travailleurs en matière de SST est inexistante. Les pressions exercées par les employeurs, qui récompensent la fidélité des employés et créent ainsi des divisions et des conflits entre travailleurs comptent sans doute parmi les facteurs d'aggravation les plus puissants car ils exacerbent à la fois la pénibilité des tâches et la lourdeur de l'environnement physique.

Le secteur se caractérise de plus par une tendance de fond: la manutention est généralement sous-traitée à des coopératives spécialisées, qui servent le plus souvent d'écran pour cacher des emplois très mal rémunérés. En vertu de la convention collective nationale en matière de commerce, les coûts horaires sont proches de 20€ tandis qu'avec celle des coopératives de manutention, les coûts du travail s'élèvent à 15€, sans compter que le statut juridique des employeurs est incertain car ceux-ci transforment souvent leur dénomination juridique pour éviter toute action juridique pour salaires non versés ou des amendes, etc. Les travailleurs, de leur côté, n'ont pas conscience de ne pas être des employés, mais des partenaires de la coopérative, et d'être soumis à ce titre à des conditions salariales moins bonnes: il arrive que le salaire horaire net n'excède pas 5€. Les travailleurs, des migrants pour l'essentiel, sont donc mal rémunérés et leur statut professionnel est incertain, ce qui rend délicate toute intervention des syndicats.

Les manutentionnaires font état des répercussions les plus dures concernant leur santé: hernies, douleurs dans le bas du dos et contraction suite à l'utilisation généralisée des colliers. L'impact sur la santé est amplifié par l'état des sols des conteneurs, humides en permanence, et par les températures basses: «en général, ils restent chez eux un mois, se bourrent de cortisone, puis retournent au travail». Quand quelqu'un demande un travail moins lourd, dans les rares cas où cette

demande est satisfaite, le travailleur n'est muté que pour quelques mois au siège avant d'être renvoyé à l'entrepôt; personne ne se met en incapacité de peur d'être licencié.

Les emballeurs sont l'unique catégorie de travailleurs à bénéficier d'une compensation en cas de faible température, comme le prévoit la convention collective nationale.

**Malgré le recours considérable au travail de nuit dans certains secteurs, seuls les emballeurs qui manipulent de la viande congelée tombent dans le champ des professions reconnues comme « pénibles» parce qu'ils travaillent dans des environnements caractérisés par des températures basses.** Aucune information n'est disponible concernant les travailleurs qui bénéficient d'une retraite anticipée.

Le **secteur italien du bâtiment** se caractérise par le fait que la taille moyenne des entreprises y est particulièrement réduite, une fragmentation impressionnante de l'ensemble du cycle de production, une part importante de migrants, y compris indépendants, des risques de santé élevés à cause de tâches très exigeantes et par de nombreuses irrégularités liées au recours généralisé au travail non déclaré.

De plus, il émane du secteur du bâtiment un nombre toujours plus important de demandes de mise en incapacité pour cause de maladies professionnelles; selon le responsable de la santé au travail interrogé, l'Inail admet un taux plus élevé de maladies professionnelles dans ce secteur que dans l'économie au sens large non seulement parce que les conditions de travail y sont moins bonnes, mais aussi pour diminuer le nombre de licenciements dans le secteur, le plus touché par la crise.

Les carreurs sont certainement les travailleurs qui doivent adopter les postures les plus pénibles: ils travaillent à genou sur le sol pendant l'essentiel de leur temps de travail pour préparer le fond, poser les carreaux à bonne distance, couper les carreaux si nécessaire, puis étendre la colle.

En ce qui concerne les maladies professionnelles, le secteur du bâtiment affiche une forte tendance à l'autosélection, au point que les travailleurs qui se sentent incapables d'assumer ces conditions de travail extrêmes (exposition à des températures extrêmes, transport de charges lourdes, recours à la force, postures fatigantes, etc.) tendent à changer de profession en s'orientant vers des secteurs comparativement moins exigeants.

Selon des responsables de la santé au travail, les carreurs sont fortement exposés à de multiples TMS (genoux, membres supérieurs) à cause des postures qu'ils doivent adopter et du transport de charges lourdes (notamment des douleurs dans le bas du dos). Ils sont aussi exposés à la poussière et à la poudre produite par la découpe des carreaux et à des risques chimiques en raison des substances chimiques contenues dans les colles. L'exposition aux températures basses et aux courants sont des facteurs aggravants.

Le «plus jeune» carreleur interrogé n'a fait état que du durcissement de certains de ses muscles et a notamment indiqué souffrir d'arthrose dans la zone cervicale. Il recourt presque chaque année à la

physiothérapie mais il pense pouvoir prendre sa retraite à l'âge de 65 ans en gérant soigneusement ses efforts et sa charge de travail, notamment en évitant de travailler sous pression. La santé de l'un de ses collègues laisse beaucoup plus à désirer: il a d'abord subi une opération au canal carpien, puis a été opéré au genou droit et, ayant recommencé à travailler avant la fin de la convalescence prescrite par les docteurs, il a dû être opéré aussi du genou gauche. Il est donc beaucoup moins convaincu de pouvoir prendre sa retraite à 65 ans.

Le secteur du **transport public** connaît des changements réglementaires considérables. La privatisation s'y répand ainsi que la concurrence entre les opérateurs. La première phase de la libéralisation a été initiée à la fin des années 1990. Le nouveau cadre réglementaire a contenu les augmentations salariales, n'a permis que le remplacement partiel des départs, en particulier chez les chauffeurs de bus, a généré la sous-traitance des lignes où le trafic était faible et l'augmentation des distances couvertes par chaque chauffeur. Tous ces éléments ont mis les travailleurs sous pression.

L'ISPEL a réalisé au début des années 2000 une évaluation des risques des conditions de travail des chauffeurs de bus qui s'est intéressée principalement aux facteurs ergonomiques. Les problèmes principaux étaient dus aux postures de travail et aux vibrations transmises à l'ensemble du corps, à la pollution de l'air et au stress au travail (une étude récente dans la province de Bologne auprès d'un échantillon nombreux dans les entreprises publiques et privées a montré que les chauffeurs de bus comptent parmi les travailleurs qui font état d'un niveau de stress très élevé).

Les chauffeurs de bus estiment que les positions de conduite ont été grandement améliorées. Les nouveaux autobus possèdent des caractéristiques ergonomiques excellentes et rares sont les bus qui n'ont pas encore été équipés de la sorte. En revanche, le stress est mentionné comme le premier facteur négatif. Il est causé à la fois par les embarras de circulation, par les plaintes des usagers et par la resquille. Ce dernier aspect soulève plusieurs points conflictuels: à la différence d'un contrôleur, le chauffeur de bus n'est pas un fonctionnaire qui a le droit d'imposer une amende et de demander des documents d'identité aux passagers qui ne se munissent pas d'un titre de transport valable ou adoptent un comportement abusif (vol, harcèlement). Cette situation génère un sentiment d'impuissance que stigmatisent les passagers «réguliers». L'intensification de la circulation, la multiplication des retards et passagers transportés favorisent l'apparition d'états de surmenage: *«un collègue connu pour son ouverture aux autres, après 15 ans de conduite, a couvert les vitres de son habitacle de papier journal: il ne veut parler à personne quand il conduit!»*

Les TMS font partie des problèmes de santé les plus fréquemment déclarés. Ils touchent notamment le dos et les membres supérieurs et sont causés par les anciennes positions de conduite: l'âge moyen des chauffeurs est relativement élevé (45 ans environ) et leur ancienneté moyenne s'élève à 20 ans. L'écart important en matière d'embauche (environ 10 ans) entre le petit groupe de jeunes chauffeurs et ceux engagés antérieurement empêche de déterminer si les

améliorations ergonomiques ont supprimé ce problème: le mal de dos causé par la persistance des postures reste assez répandu et ces symptômes pourraient être liés aux risques psychosociaux.

Tant les syndicats que les représentants des travailleurs ont proposé à l'employeur d'autoriser les travailleurs à assumer des emplois moins exigeants, en leur permettant de passer régulièrement de lignes urbaines à des lignes non urbaines, en réintroduisant la mobilité interne (postes dans les garages ou postes de contrôleurs), mais sans succès. Bien au contraire, ces possibilités de transition ont été réduites puisque la gestion des parkings, précédemment intégrée dans l'ATV et des postes «classiques» plus légers pour ces chauffeurs en mauvaise santé, ont été confiées à une société séparée au moyen d'une société nouvellement créée.

**Le métier de chauffeur d'autobus est la seule profession qui donne accès à la retraite anticipée parce que le travail y est pénible.**

Selon une étude épidémiologique menée par l'ISpesl de la région du Piémont, les **travailleurs des fonderies** sont exposés à un risque élevé d'accidents du travail répétés (de 28% supérieur à la moyenne) et déclarent souffrir d'au moins deux maladies chroniques (+9%).

Tous les répondants s'accordent à considérer leur travail comme pénible en raison de leur environnement de travail: poussière, fumée et gaz de toutes sortes émis par la fusion. L'étape la plus dangereuse est le moulage, les travailleurs faisant souvent état de vertiges et de nausées causés par les vapeurs des substances chimiques utilisées dans le moulage, en particulier dans l'atelier de noyautage. D'autres phases impliquant l'utilisation de machines et la finition dégagent également une poussière envahissante au moment de l'ébarbage et du forage.

Certaines étapes comme l'assemblage des moules sont très répétitives, en particulier quand les pièces sont de taille très réduite, que la fréquence est élevée et que l'on utilise des modèles. En outre, les tâches d'entretien et d'outillage, notamment lors du moulage, contraignent les travailleurs à prendre de mauvaises positions.

Les facteurs psychosociaux jouent un rôle important en raison de l'intégration verticale du cycle de production: en cas de problème, où que ce soit, tout le cycle de production est touché car il n'existe presque aucune possibilité de contournement du problème: les employés doivent donc réparer au plus vite les machines pour que la production puisse reprendre son cours normal.

L'espérance de vie est le principal indicateur de la pénibilité de leur travail: *«presque tous nos collègues sont déjà morts, rares sont ceux qui ont dépassé l'âge de 70 ans»*. Il faut cependant souligner que les travailleurs sont généralement préoccupés davantage par leurs conditions salariales quand ils expriment leurs revendications aux syndicats.

En dépit du fait qu'ils sont exposés à des températures élevées et que leurs conditions de travail sont défavorables, tout particulièrement pendant la fusion et la coulée, **les travailleurs des fonderies sont très peu nombreux à avoir bénéficié de la législation relative à la retraite anticipée en raison de la pénibilité de leur travail**, et tous en ont bénéficié avant le décret législatif de 2011.

## 3. ALLEMAGNE

### Recherche documentaire

En Allemagne, il n'existe aucune définition légale ou officielle du travail et des métiers pénibles qui se caractérisent par des conditions de travail pénibles. Par conséquent, les questions de santé et de sécurité ou les critères de la pénibilité du travail n'ont aucun rôle à jouer ni dans l'âge du départ à la retraite, ni dans les modalités du départ à la retraite. En revanche, pour ce qui concerne le travail physiquement lourd, l'Institut fédéral pour la santé et la sécurité au travail (BAuA) a récemment publié une fiche d'information qui précise ce que sont les conditions qui caractérisent le travail physique lourd: le travail en position debout, le travail manuel, c'est-à-dire nécessitant l'utilisation des mains avec une grande précision, des mouvements rapides ou beaucoup de force, le déplacement ou le soulèvement de charges lourdes, c'est-à-dire d'au moins 20 kg pour les hommes et 10 kg pour les femmes, le travail dans une position imposant une contrainte au corps (en position courbée, à genoux ou couché, tête en bas ou exposé à des réverbérations et à des vibrations fortes).

Selon le BAuA, il convient d'invoquer des conditions de travail pénibles ou stressantes, premièrement, lorsque les critères ci-dessus sont un aspect *fréquent* du travail ou de la profession en question et, deuxièmement, en fonction du fait que ces conditions sont ressenties ou non par les travailleurs comme stressantes/pénibles.

Il peut être possible de contrer la pénibilité du travail et les plaintes sanitaires potentielles causées par le travail physique par la promotion de la santé, la bonne organisation du travail et l'instauration de codes de bonne conduite. Les mesures préventives doivent se baser sur des évaluations de risques, éléments incontournables de la SST et pierre angulaire de toute action visant à gérer efficacement la SST à l'échelle d'une entreprise.

De récentes enquêtes représentatives ont souligné des écarts et des défis considérables, notamment dans le domaine de l'évaluation du risque: une enquête menée auprès de 20.000 travailleurs en 2006 a révélé que 57% de tous les travailleurs indiquent qu'aucune évaluation du risque n'a jamais été réalisée dans leur lieu de travail et que 15% ne savaient pas si une telle évaluation avait eu lieu.

Vu ces résultats alarmants, l'amélioration des pratiques liées à la SST en entreprise constitue une préoccupation majeure des décideurs politiques et des principales parties prenantes. La stratégie allemande commune en matière de sécurité au travail (GDA), établie en 2008, est à cet égard une source de mesures stratégiques non négligeable. Bénéficiant du soutien du gouvernement allemand, des États fédérés et des compagnies d'assurance, le GDA forme le socle d'une action concertée qui doit permettre d'atteindre des objectifs de santé et de sécurité qui ont été fixés en commun.

Il existe une corrélation très évidente et immédiate entre des conditions de travail pénibles et stressantes et le départ à la retraite ou la nécessité de quitter le marché du travail (du moins la profession en question) pour des raisons de santé. L'enquête «*Good Work Index*» de la DGB contient des résultats pour le moins pertinents en ce qui concerne la pertinence ou l'exposition à la pénibilité du travail dans le contexte de la retraite. En ce qui concerne les secteurs analysés dans notre étude, l'Index montre la situation suivante en 2007:

- *Construction*: 36% des départs à la retraite correspondaient à des pensions de retraite causées par une réduction de la capacité de gagner sa vie et 68% des travailleurs ne pensaient pas pouvoir travailler jusqu'à l'âge de la retraite.
- *Secteur de l'alimentation*: 33% des départs à la retraite correspondaient à des pensions de retraite causées par une réduction de la capacité de gagner sa vie et 56% des travailleurs ne pensaient pas pouvoir travailler jusqu'à l'âge de la retraite.
- *Secteur des soins de santé*: 29% des départs à la retraite correspondaient à des pensions de retraite causées par une réduction de la capacité de gagner sa vie et 43% des travailleurs ne pensaient pas pouvoir travailler jusqu'à l'âge de la retraite.
- *Secteur des transports*: 26% des départs à la retraite correspondaient à des pensions de retraite causées par une réduction de la capacité de gagner sa vie et 38% des travailleurs ne pensaient pas pouvoir travailler jusqu'à l'âge de la retraite.
- *Industrie métallurgique*: 22% des départs à la retraite en 2007 correspondaient à des pensions de retraite causées par une réduction de la capacité de gagner sa vie et 36% des travailleurs ne pensaient pas pouvoir travailler jusqu'à l'âge de la retraite.

Le cadre politique et législatif global des régimes de retraite en Allemagne a changé récemment: en mai 2014, le Parlement allemand a adopté des mesures réformant les retraites afin de corriger ce que certaines lacunes ou injustices touchant les travailleurs plus âgés et qui caractérisent le système de retraite allemand, et qui résultent entre autres de l'augmentation de l'âge de la retraite. Outre une mesure qui bénéficiera aux mères qui ont interrompu leur carrière pour s'occuper de leurs enfants avant 1992, la réforme des retraites prévoit la possibilité d'un départ à la retraite à l'âge de 63 ans pour les travailleurs qui ont contribué au système de retraite pendant au moins 45 ans. Cette réforme prévoit également une augmentation des pensions d'invalidité (*les pensions de retraites causées par une réduction de la capacité de gagner sa vie*).

La réforme récente doit être replacée dans son contexte, celui des changements importants survenus ces dernières décennies: l'âge de retraite a été augmenté et la possibilité comme la flexibilité de la retraite anticipée sans pertes financières significatives ont été réduites pour être finalement supprimées. Qui plus est, la possibilité de recevoir une pension à la suite d'une employabilité réduite pour des raisons de santé a été restreinte en 2001, tout comme les versements de pension.

En conséquence, l'âge moyen de la retraite a augmenté de près de deux ans (de 62,4 à 64,1 ans) entre 1995 et 2013 et la proportion des travailleurs qui partent en préretraite est en très net recul.

Quelque 21% des pensions (180.000) sont des pensions d'employabilité réduite, pour raison de santé («*pension de retraite causée par une réduction de la capacité de gagner sa vie*»). Les perturbations psychiques en sont la première cause, suivie par les maladies musculo-squelettiques. L'âge moyen des travailleurs bénéficiant d'une pension pour employabilité réduite était de 50,7 ans. En moyenne, on estime également que seulement la moitié des demandes de pension pour employabilité réduite est approuvée par les caisses de pension publique.

Dans ce contexte où l'âge de la retraite augmente, les transitions flexibles vers la retraite sont abolies et l'accès aux pensions pour employabilité réduite est rendu moins aisé, le défi principal, du point de vue des travailleurs, et surtout de ceux qui sont exposés à des conditions de travail pénibles, est de savoir comment surmonter l'*écart grandissant* (en temps et en argent) entre le départ du marché du travail et l'arrivée dans le système de retraite. Cet écart entraîne une augmentation de la proportion de travailleurs âgés quittant le marché du travail alors qu'ils dépendent du chômage ou de prestations sociales et qui devront faire face à une réduction des versements de pensions.

Plusieurs syndicats ont conclu des conventions collectives avec les employeurs au niveau sectoriel ou de l'entreprise sur des régimes de transition destinés aux travailleurs âgés ou demandent la mise en place de tels régimes dans le cadre de négociations de conventions collectives (voir les résultats de la Recherche de terrain).

## Recherche de terrain

Les **travailleurs des chaînes de traitement dans le secteur de la viande** sont exposés à plusieurs facteurs de risque et à la pénibilité du travail, notamment le travail manuel, le transport et le soulèvement de charges lourdes, le bruit, le froid et l'humidité, etc. En outre, le risque de lésions par coupure, causé par l'utilisation de couteaux et d'autres instruments, constitue un risque particulier de cette profession.

Le travail dans ce secteur possède plusieurs caractéristiques qui ne concernent pas seulement la santé et la sécurité, mais aussi d'autres aspects des conditions de travail (rémunération, niveau des salaires, conditions de travail précaires et couverture globalement faible par les conventions collectives). Ces dernières années, l'augmentation rapide du nombre de travailleurs détachés (originaires surtout des pays d'Europe centrale et orientale), qui ne sont pas employés directement par des employeurs mais par des contractants et dans des conditions de travail scandaleuses, a suscité de vives préoccupations en Allemagne ainsi que dans certains pays voisins. Les syndicats ont aussi mené campagne sur ce sujet.

Sur cette toile de fond et compte tenu en particulier de la difficulté de garantir des conditions de travail décentes dans le secteur et des relations assez conflictuelles entre syndicats et patrons, les questions liées à la SST et à la pénibilité du travail, mais aussi à l'employabilité des travailleurs âgés, n'ont pas reçu l'attention qu'elles méritaient. Grâce aux dernières conventions collectives, cette

situation pourrait pourtant changer: les partenaires sociaux de l'industrie de la viande sont convenus d'un salaire minimum dans le secteur au moyen d'une convention collective, qui entrera en vigueur début 2014.

Selon le syndicat NGG, l'un des problèmes clés de la pénibilité du travail dans ce secteur réside dans le fait que les travailleurs qui sont le plus exposés à des conditions de travail risquées ne sont pas couverts par le cadre réglementaire allemand en matière de SST et qu'ils ne sont donc pas soumis aux contrôles des organes d'inspection et de prévention en matière de SST (BGN): *«Ces travailleurs à bas coût se trouvent dans une situation très précaire. Ils n'ont pas d'assurance-santé et d'horribles accidents surviennent avec des couteaux et des machines parce qu'ils n'ont aucune expérience de leur manipulation».*

En cas d'accident ou quand ils ne sont plus capables de faire leur travail à cause de problèmes de santé ou de restrictions liées à l'âge, les travailleurs contractuels sont ni plus ni moins remplacés par des travailleurs plus jeunes ou en meilleure santé.

Même pour les employés directs, des enquêtes récentes réalisées par le syndicat ont montré que les conditions de travail pénibles et stressantes sont endémiques: le travail posté est très répandu dans l'industrie de la viande ainsi que le travail à la pièce et les heures supplémentaires: *«Ces facteurs entraînent des problèmes de santé mentale et sont souvent à l'origine d'un départ anticipé et involontaire à la retraite. Les lieux de travail doivent donc être conçus de manière à garantir davantage de "sécurité démographique"».*

Les **chauffeurs de bus** sont particulièrement exposés à des conditions de travail fatigantes:

- tâche et performance contradictoires (orientation clientèle contre calendrier serré);
- concentration permanente et aucune influence sur l'organisation ou les horaires de travail;
- écart entre responsabilités / niveau de salaire / conditions de travail (travail posté, travail les week-ends, heures supplémentaires);
- situations de circulation urbaine de plus en plus stressantes;
- risques résultants de la multiplication des violences et des agressions par les clients;
- posture de travail physiquement défavorable et absence de mouvement musculo-squelettique;
- contraintes liées au climat (chaleur, froidure, humidité), bruit, poussière et pollution.

En 2013, ver.di et des employeurs publics locaux de cinq États fédérés ont conclu une convention collective qui prévoit une série de mesures visant à gérer et à répondre au changement démographique dans les transports publics locaux. Cet accord prévoit le soutien et le développement de différentes mesures qui ciblent surtout les travailleurs âgés et leurs besoins, notamment le travail à temps partiel et l'organisation du travail en fonction de l'âge, mais aussi des mesures spécifiques en réponse à la réduction de l'employabilité des travailleurs âgés.

Afin de définir les priorités au niveau de l'entreprise et de soutenir la mise en œuvre de ces mesures, les partenaires sociaux ont décidé de constituer un fonds (*Demografie-Budget*), l'allocation des financements faisant l'objet d'une décision conjointe par l'ensemble des partenaires sociaux de l'entreprise. Ce fonds est financé par des cotisations patronales qui s'élèvent à 1% de la masse salariale annuelle.

Selon ver.di, le type de mesures préventives prises par les entreprises dépend surtout du nombre d'employés: les entreprises de plus grande taille offrent généralement un éventail plus large de mesures et de formations; elles sont aussi mieux en mesure de proposer des emplois dans d'autres domaines à des employés qui ont dû s'arrêter de conduire à cause de problèmes de santé.

Les syndicalistes de ver.di ont indiqué que le point de référence à partir duquel les chauffeurs de bus sont incapables de travailler est d'environ 21 ans. Alors que dans les grandes sociétés les chauffeurs de bus âgés peuvent être employés dans d'autres fonctions, ce type de mutation est plus difficile dans les petites entreprises pour des raisons structurelles. Ces transferts sont alors impossibles. Ils admettent cependant que « *les employés ont besoin d'aide, qu'ils soient jeunes ou moins jeunes* ».

Certaines entreprises prévoient des possibilités de comptes épargne-temps à long terme (*Langzeitkonten*). Les chauffeurs de bus peuvent épargner des heures qu'ils pourront utiliser pour prendre leur retraite plus tôt. Ver.di indique cependant que les comptes épargne-temps ne sont pas un instrument qui permet aux employeurs d'économiser de l'argent: ces dernières années, les heures supplémentaires ont augmenté parce que la situation des ressources humaines était contraignante; les chauffeurs de bus ont donc presté des heures supplémentaires sans avoir la possibilité de réduire ces prestations parce qu'aucun autre chauffeur ne pouvait les remplacer.

Dans le secteur public, il existe depuis très longtemps des conventions collectives qui réglementent la transition des travailleurs âgés vers la retraite avant qu'ils n'atteignent l'âge officiel de la pension: en 2010 (et jusqu'en 2016), le syndicat ver.di ainsi que les autorités fédérales et locales ont conclu un accord sur la flexibilité du temps de travail des travailleurs âgés (*TV Flex AZ*). Celui-ci permet aux travailleurs de 60 ans et plus de réduire éventuellement leur temps de travail (que ce soit en temps partiel ou sous forme de bloc) pendant une durée maximale de 5 ans. Jusqu'à 2,5% de la main-d'œuvre d'une entreprise peut recourir au temps de travail flexible pour les travailleurs âgés.

Le modèle de pension à temps partiel «temps de travail flexible pour travailleurs âgés (*FALTER*) est l'un des volets de la convention collective en question. Il permet d'étendre le travail au-delà de l'âge officiel de la pension, mais à temps partiel. Il s'agit en d'autres termes d'une combinaison entre le statut de travailleur à temps partiel et celui de pensionné.

Les **travailleurs des fonderies** sont exposés à un environnement extrêmement chaud et à un niveau de bruit élevé. De plus, la profession inclut la manipulation de charges lourdes et les

conditions de travail sont caractérisées par la poussière, la fumée, diverses substances chimiques, le travail posté et le travail de nuit. Un représentant syndical a affirmé que « le travail dans les fonderies était un *«exemple achevé de conditions de travail pénibles dans notre secteur»* ».

Le cœur de la prévention réside dans l'évaluation des risques à l'échelle de l'entreprise et, sur cette base, des mesures préventives peuvent être élaborées et mises en application. Selon IG Metall, la moitié environ des entreprises effectuent une évaluation des risques, mais cette couverture est élevée surtout dans les grandes entreprises. Il faut aussi tenir compte d'écarts non négligeables dans la qualité des évaluations des risques.

La convention collective prévoit, à titre de compensation, des prestations pour conditions de travail défavorables. IG Metall estime en revanche qu'il s'agit d'une pratique discutable parce qu'elle incite les travailleurs à vendre leur santé en échange d'un revenu plus élevé, par exemple en acceptant davantage de relèves de nuit.

Selon la représentation syndicale, l'emploi des travailleurs âgés n'est pas encore suffisamment pris en considération. Cela dit, selon IG Metall, la marge d'ajustement dans les fonderies est relativement réduite: *«Peu de choses peuvent changer dans les fonderies. L'optimisation des mesures de SST ciblant la pénibilité du travail est utilisée à plein»*.

Les travailleurs des fonderies atteignent rarement l'âge officiel de la retraite. Voici ce qu'un syndicaliste d'IG Metall a déclaré: *«Mes collègues plus âgés, de 45 ou 50 ans, ont déjà des problèmes de santé»*. Aussi la solution demandée par IG Metall est l'option d'un départ anticipé à la retraite pour les travailleurs des fonderies: *«Les postes de travail moins lourds devraient être considérés comme des solutions d'urgence, moins comme des mesures sérieuses»*.

En 2008, les partenaires sociaux de l'industrie du fer et de l'acier ont adopté une convention collective pour la transition flexible vers la retraite (*FlexÜ*). Grâce à ce texte, les travailleurs ont pu faire appel à la réglementation sur la retraite anticipée dès 55 ans. Ils ont le choix entre le modèle bloc et le temps partiel. La période de temps peut être modulée sur une durée de six ans maximum, période pendant laquelle les travailleurs perçoivent 82% de leur ancien salaire. Un maximum de 5% des employés d'une entreprise peuvent se servir de cet instrument en même temps. Cela dit, ce quota peut être dépassé.

Les **charpentiers** et les **poseurs de planchers** sont exposés à plusieurs des aspects de la pénibilité du travail: transport/soulèvement de charges lourdes et autres travaux physiques durs, travail dans des postures forcées et travail manuel lourd. En outre, ils sont exposés à des facteurs environnementaux comme la chaleur, le froid, l'humidité, le bruit et la poussière.

Les conditions de travail dans le secteur sont aussi caractérisées par une forte augmentation des facteurs de stress psychique, causés notamment par une libéralisation de l'accès à cette profession qui a provoqué une intensification rapide d'une concurrence fondée sur une baisse des prix.

Des experts en SST et le syndicat IG BAU ont souligné que contrairement aux risques physiques, les facteurs de risque et les contraintes psychiques sont en forte augmentation ces dernières années: *«Les exigences de performance dans les entreprises sont régulièrement revues à la hausse. Dans ce métier, les facteurs psychologiques jouent également un rôle de plus en plus important. Récemment, les incidents causés par des désordres psychiques ont augmenté de 50%».*

Pour les travailleurs du bâtiment de plus de 50 ans, il existe un écart significatif et croissant entre leur âge et celui du départ officiel à la retraite, c'est-à-dire 65 ans: le chômage forcé est le scénario qui suit presque toujours l'abandon d'un emploi dans le bâtiment, il s'agira d'une inactivité liée à la santé et au chômage; l'expert syndical en SST a déclaré: *«En général, à 50 ans, un poseur de planchers n'est plus capable de faire son travail».*

En outre, bien que l'intensité de la pénibilité du travail n'ait connu aucun recul significatif et que les facteurs de risque psychique et le stress se soient certainement accrus, la proportion des travailleurs qui prennent une retraite causée par une employabilité réduite a fortement baissé. Cela signifie que pour de plus en plus de travailleurs la possibilité de partir en retraite anticipée à cause de problèmes de santé n'existe plus et qu'ils doivent donc se réorienter vers d'autres métiers/secteurs ou devenir chômeurs.

Par ailleurs, en vertu des accords pris entre les partenaires sociaux sectoriels concernant la retraite anticipée, les conditions dans le secteur du bâtiment sont assez défavorables: ces accords se fondent aujourd'hui sur les contributions financières apportées à la fois par les patrons et par les travailleurs. Or, la part des entreprises de très petite taille étant très importante et les niveaux de salaires étant comparativement bas dans la construction, ni les employeurs ni les employés ne sont en mesure de mettre sur la table des ressources financières pour financer au niveau sectoriel des régimes de retraite anticipée.

Compte tenu de cette situation, le syndicat IG BAU a présenté en 2013 le concept *Altersflexi* pour venir en aide aux travailleurs âgés souffrant de contraintes de santé entre le moment où ils ont quitté le secteur de la construction et celui où ils parviennent à l'âge de la retraite. S'inspirant de l'instrument financier pour les allocations de courte durée qui avait permis, non sans succès, de stabiliser l'emploi dans des situations de crise saisonnière ou structurelle (mis en œuvre par des conventions collectives sectorielles ou d'entreprise, mais financé par le fonds public du travail), le syndicat a suggéré d'appliquer un même régime, mais de façon différente, pour créer un «pont» vers la retraite au bénéfice des travailleurs souffrant de problèmes de santé.

Dans le concept *Altersflexi*:

- l'accès des travailleurs au régime est fonction d'une expertise médicale individuelle réalisée dans les mêmes conditions qu'en cas de réintégration après une absence de longue durée pour maladie;
- les travailleurs sont aidés et bénéficient de conseils de la part d'«agents de transfert» au niveau de l'entreprise.

Selon l'indice «*Good Work*» de la DGB, 50% des répondants dans le **secteur des soins aux personnes âgées** pensent que compte tenu de leur situation de santé et de leurs conditions de travail, ils ne pourront pas continuer à travailler jusqu'à l'âge de la retraite. Cette situation est le résultat de la pénibilité de leur travail, que ce soit ses aspects physiques ou ses facteurs psychiques (travail stressant), des conditions de travail (horaires de travail serrés, travail posté, heures supplémentaires et autres formes de travail flexible).

La pénibilité du travail a aussi gagné du terrain à cause de la vague de restructurations et de privatisations qui a touché le secteur. De plus, les soins aux personnes âgées sont principalement assurés par des femmes, souvent à temps partiel et en échange d'une faible rémunération, si bien que les pensions prévues sont faibles également.

Les travailleurs des soins de santé sont particulièrement exposés aux risques de maladies squeletto-musculaires (MSM) et ce secteur illustre assez bien le caractère dégénératif des MSM, c'est-à-dire les contraintes de santé liées à la profession et l'aggravation des maladies avec l'âge.

Face à cette situation, les conditions-cadres de la retraite, qu'il s'agisse des transitions ou des formes plus flexibles de départs à la retraite, mais aussi des versements de pension, se sont considérablement détériorées ces dix dernières années. Le secrétaire de ver.di responsable des questions de politique sociale et des pensions l'a d'ailleurs souligné: «*L'augmentation de l'âge officiel de la retraite à 67 ans touchera surtout les travailleurs qui, soit ne sont pas en mesure de bénéficier des dispositions en matière de retraite anticipée dans certains secteurs ou certaines entreprises, soit ont été en mesure de se constituer une pension privée (qui permet une fin de carrière précoce sans trop de pertes au niveau du versement de pension)*».

Les travailleurs du secteur des soins de santé sont désavantagés sur ces deux plans: premièrement, il n'existe pas de conventions collectives portant sur la retraite anticipée ou sur des transitions flexibles vers la retraite, à quelques exceptions près. Dans le même temps, le soutien financier public aux mesures de préretraite qui existait depuis le début des années 1990 a été suspendu en 2009, ce qui a durement touché les secteurs où les partenaires sociaux n'ont pas prévus de mesures et de programmes (cofinancés par les employeurs).

En outre, et en raison des mauvaises conditions de rémunération dans le secteur, la plupart des travailleurs se trouvent dans l'impossibilité de se constituer une pension privée par capitalisation.

C'est dans ce contexte que les personnes qui prodiguent des soins aux personnes âgées et qui ne sont pas capables de travailler jusqu'à l'âge de la retraite doivent donc demander une pension d'invalidité. Les conditions se sont fortement aggravées à cet égard: bien que les critères d'éligibilité aient été considérablement élargis, le niveau des pensions d'invalidité a été réduit à un niveau moyen (environ 640€ à l'heure actuelle) situé en-deçà de seuil de pauvreté et qu'il faut donc compléter par des prestations sociales.

Face à cette menace de pauvreté du troisième âge, un représentant de ver.di a déclaré: «*Les instruments de transition comme le travail à temps partiel pour les personnes âgées ou les comptes épargne-temps ont pratiquement disparu. De plus, les lieux de travail destinés spécifiquement aux travailleurs âgés ont été réduits pour diminuer les coûts de personnel dans de nombreux établissements. C'est pourquoi le personnel de soin aux personnes âgées qui n'est plus capable d'assumer son travail se réoriente vers d'autres secteurs afin de travailler plus longtemps et d'obtenir au moins une pension de retraite plus ou moins décente: ces travailleurs quittent le secteur et trouvent des jobs de nettoyage ou de caissiers parce qu'ils ne sont plus capables de supporter les contraintes du travail dans les soins aux personnes âgées*».

## 4. AUTRICHE

### Recherche documentaire

En Autriche, le «règlement relatif au travail lourd» propose une définition de la pénibilité du travail sur la base de six critères:

- Travail posté et heures de travail modifiées dans une mesure de six heures durant six jours de travail par mois;
- Travail dans des conditions de chaleur ou de froid extrême;
- Travail sous l'influence de substances chimiques ou physiques qui entraîne une réduction de la capacité de travail de 10%;
- Les hommes dépensent au moins 2.000 et les femmes 1.400 calories pendant les 8 heures de travail;
- Soins à des personnes handicapées ou malades ayant des besoins de soins intensifs;
- Quelle que soit la profession en question, les travailleurs ayant une réduction de leur capacité de travail de 80 % peuvent recourir à la retraite pour pénibilité du travail.

Si nous nous en tenons à ces critères, la pénibilité du travail en Autriche se définit avant tout en termes de travail physiquement lourd. Théoriquement du moins, les conditions de travail psychologiquement difficiles sont également incluses dans la définition.

En vertu de ce règlement, les employés qui travaillent dans des métiers pénibles ont obtenu la possibilité de recourir à la retraite anticipée. Les raisons invoquées pour l'application de telles

mesures étaient la compensation pour la pénibilité du travail, la prévention d'une entrée précaire dans un système de retraite et la compensation de l'espérance de vie réduite sur le plan statistique.

Depuis 2007, l'assurance nationale constitue des listes de professions qui sont classées comme pénibles et les travailleurs actifs dans ces professions peuvent obtenir le droit de prendre leur retraite plus jeunes. Le droit à pension pour pénibilité du travail est prouvé sur une base individuelle.

Il est possible d'analyser la législation depuis la perspective que les travailleurs ont de leurs propres conditions de travail: en Autriche, cinq travailleurs sur dix doivent assumer un travail physique lourd et un travailleur sur trois a déjà subi des conditions de travail psychologiquement pénibles (pression horaire, harcèlement au travail et menace de violence). Au total, 60% des travailleurs ont déjà été confrontés à des conditions de travail pénibles, physiquement ou psychologiquement. Les hommes sont davantage touchés que les femmes, 67% contre 51% (Statistik Austria 2009).

Il convient d'insister sur le fait que les écarts entre les secteurs sont bien visibles: presque 75% des travailleurs du bâtiment sont confrontés à au moins une contrainte dans leur travail. La construction est suivie par le secteur agricole et sylvicole (72%), les transports et la messagerie (66%), les soins de santé, les soins vétérinaires et le secteur social (65%) et l'horeca (64%). Le secteur du crédit et des assurance est apparemment moins touché (39%) (Eichmann *et al.* 2010, 121).

Pour s'attaquer au problème de la pénibilité du travail, la première solution est la prévention, globalement réglementée par la loi relative à la santé et à la sécurité au travail. Surtout, l'employeur est responsable des mesures préventives, mais il bénéficie du soutien des partenaires sociaux et des organismes de sécurité sociale, le responsable du contrôle étant l'Inspection du travail.

L'un des objectifs des mesures préventives prises en Autriche est la préservation de l'employabilité des travailleurs jusqu'à l'âge de leur retraite. Le projet «En forme pour l'avenir – préservation de l'employabilité» (*Fit für die Zukunft – Arbeitsfähigkeit erhalten*), mené entre 2009 et 2012, a été le premier projet commun de l'assurance pension et accident dans ce domaine. Il a impliqué l'ensemble des partenaires sociaux.

Si nous laissons de côté les questions de prévention et d'employabilité, le débat sur la pénibilité du travail et ses impacts sur les travailleurs et les politiques sociales dans le contexte des relations de travail a porté surtout sur les aspects financiers: en fait, à travers les conventions collectives, les travailleurs confrontés à des conditions de travail pénibles perçoivent un supplément sur leur salaires horaires. Les syndicats proposent pourtant une compensation prenant la forme de temps libre, qu'ils préfèrent aux prestations financières rémunérant la pénibilité du travail.

En Autriche, la question de la pénibilité du travail a été prise en considération en même temps que l'élaboration des politiques de retraite:

- l'âge légal de la retraite est de 65 ans pour les hommes et de 60 ans pour les femmes (l'âge légal de la retraite pour les femmes sera progressivement porté à 65 ans d'ici 2024)...
- mais les employeurs peuvent également avoir recours au :
  - régime de pensions pour les «personnes qui assument un travail lourd»;
  - à la «pension corridor».

Le régime de pension pour «personnes qui assument un travail lourd» a été créé en 2007 afin de reconnaître les conditions de travail pénibles. Pour pouvoir être affilié au régime de pension pour «personnes qui assument un travail lourd», un travailleur doit avoir été assuré pendant au moins 45 ans (540 mois) et une travailleuse pendant 40 ans (480 mois). Il faut donc avoir presté 120 mois de travail pénible au cours des 20 dernières années. En vertu de cette législation, un travailleur peut donc partir à la retraite dès l'âge de 60 ans et une travailleuse, à 55 ans.

L'âge minimum pour faire usage de la pension corridor est de 62 ans. De plus, les travailleurs doivent avoir été assurés pendant 450 mois (37 ans et 6 mois). Jusqu'en 2017, cette durée est portée à 480 mois (40 ans). La réduction de 0,35% appliquée au montant de la pension pour chaque mois précédant l'âge légal de la retraite est ramenée à 0,175% par mois. Les femmes pourront recourir à cette réglementation à partir de 2028.

Ce régime de pension a été modifié en 2014: à partir de maintenant, il conviendra de prendre des mesures de réhabilitation avant qu'une pension d'invalidité puisse être approuvée. L'affiliation au régime n'est autorisée qu'à la condition où il n'est pas possible de prévoir une amélioration de la santé du travailleur concerné. Cette décision est basée sur un avis médical. Cette modification a considérablement transformé le système des pensions d'invalidité.

Les conditions permettant de bénéficier de la pension d'invalidité sont 300 mois (25 ans) d'assurance ou 180 mois de contribution à l'assurance sociale. Les employeurs de plus de 50 ans doivent prouver 60 mois d'assurance sur les 120 derniers mois. En outre, l'invalidité doit durer au moins six mois.

La réglementation relative au travail lourd effectué de nuit donne aux travailleurs la possibilité de partir plus tôt à la retraite pour autant qu'ils aient travaillé en travail posté dans des métiers pénibles. Le travail de nuit implique un horaire de six heures entre 22h et 6h; le travail lourd de nuit englobe par exemple des conditions de travail dans le froid ou dans une chaleur excédant 30°. Les travailleurs exposés à un bruit excessif sont également éligibles. Un mois de travail pénible de nuit est accordé pour six journées de travail lourd prestées de nuit. En vertu de la réglementation sur le travail pénible de nuit, les travailleurs ayant à leur actif 240 mois (20 ans) de travail lourd de nuit ou 180 mois (15 ans) au cours des 30 dernières années peuvent prendre la retraite plus tôt et recevoir une pension spéciale. Les hommes peuvent bénéficier de cette réglementation à l'âge de 57 ans et les femmes, à 52 ans. Le montant de cette pension est identique à celui de la pension d'invalidité.

Environ 1% seulement des pensionnés (1.147 personnes) ont pu bénéficier de la pension pour travail lourd. En Autriche, la possibilité d'une retraite anticipée existe aussi en vertu de certaines conventions collectives. Les employés reçoivent 50% de la différence entre le salaire de leur 12 derniers mois et leur revenu réduit. En outre, les employeurs continuent de verser la même cotisation à l'assurance sociale. Le temps de travail est réduit dans une proportion comprise entre 40 et 60%.

## Recherche de terrain

Les **travailleurs du secteur de la viande** travaillent dans un environnement froid et humide. Leurs tâches consistent bien souvent à transporter des objets lourds et à effectuer des mouvements monotones. Qui plus est, les travailleurs subissent une pollution sonore élevée et le travail dans la lumière artificielle est psychologiquement fatigant. Ce sont les machines de production qui définissent le rythme du travail. Qui plus est, les séquences de mouvements sont monotones et les marges de mouvements, restreintes. Le travail dans ces postures est inconfortable.

La pénibilité du travail dans ce secteur est classée en fonction de la méthode de traitement et de la taille de l'entreprise:

- Seules certaines professions sont intégrées dans la réglementation sur le travail lourd; en effet, conformément au critère relatif à la consommation de calories au travail, le métier de boucher est considéré comme un travail pénible alors que les travailleurs actifs sur les chaînes de l'industrie du traitement de la viande ne sont pas couverts par la réglementation.
- Le «règlement sur la pénibilité du travail» ne couvre que les employés des sociétés qui traitent au minimum 5.000 kg de viande par semaine (ce point a fait l'objet d'un accord entre syndicats et associations patronales afin de décharger les entreprises plus petites).

D'un autre côté, le secteur est confronté à un problème concernant la sous-traitance de la pénibilité:

- Des travailleurs d'Europe orientale sont employés dans le secteur de la viande, surtout dans le processus de découpe de la viande, considéré comme le plus pénible; de plus, au lieu de les rémunérer en vertu des salaires prévus par la convention collective, certains employeurs ont introduit un système de salaire basé sur la performance.
- Souvent, les travailleurs d'Europe orientale ne sont pas directement employés par la société, mais à travers un arrangement triangulaire complexe: la société engage un sous-traitant qui a établi son siège dans la même zone. Ce sous-traitant conclut à son tour des accords avec des agences d'intérim.

Ce «modèle de sous-traitance» permet à l'entreprise de sous-traiter ses propres risques en recourant à des formules de travail temporaires et en recourant aux services de travailleurs flexibles. Les personnes qui travaillent dans des lieux de travail pénibles bénéficient de pauses rémunérées supplémentaires, comme prévu dans la convention collective et les gens qui travaillent dans le froid ont le droit d'avoir des boissons chaudes.

Les employés qui tombent dans le champ du règlement sur le travail lourd peuvent entrer dans le système de retraite à l'âge de 60 ans. Plus encore, les employés peuvent profiter du système de retraite anticipée. Quand le choix existe entre le modèle à temps partiel et le modèle bloc, une grande majorité des employés opte pour le modèle bloc.

Les **chauffeurs de bus** subissent surtout un stress physique causé par l'irrégularité de leurs horaires de travail, soit à travers le travail posté, soit à travers le travail de nuit. De plus, leurs postes de nuit sont relativement longs. Les longues heures passées assis à conduire dans les vibrations sont également considérées comme des conditions de travail pénibles dans cette profession.

Du point de vue psychologique, les employés du secteur des transports publics sont touchés par le stress de deux façons: la circulation dans les zones urbaines s'intensifie et des incidents avec des passagers violents peuvent survenir. En outre, syndicat et Inspection du travail ont souligné les impacts négatifs des fortes pressions exercées pour réduire les coûts (le nombre de bus diminue et les horaires de conduite s'alourdissent). Il faut ajouter à cet égard qu'environ la moitié des lignes de bus sont gérées par les municipalités et que l'autre moitié est sous-traitée dans le cadre d'adjudications, principalement aux concurrents qui ont proposé le prix le plus bas.

L'indice relatif à l'ambiance de travail montre que les chauffeurs professionnels sont moins satisfaits de leur travail que le travailleur moyen: ils sont très insatisfaits de la reconnaissance de leur métier dans la société et de leurs options de carrière; un chauffeur sur cinq se plaint d'être en mauvaise santé, un chauffeur sur trois considère qu'il risque d'être impliqué dans un accident ou d'être blessé et 41% des chauffeurs professionnels se plaignent de la pression horaire.

Le secteur se caractérise par une forte proportion de chauffeurs âgés. Leur maintien en bonne santé est une priorité des mesures de prévention. Les conditions de travail étant considérées comme peu attrayantes, on estime que ces mesures sont aussi importantes pour attirer de jeunes chauffeurs dans la profession.

Le syndicat *vida* concentre ses efforts sur la mise en place de meilleures conditions de travail. Veiller à créer des conditions de travail adaptées à l'âge est la priorité absolue. Le stress et les contraintes doivent être ajustés en fonction de l'âge du travailleur.

L'une des possibilités pour soulager les chauffeurs plus âgés pourrait consister à leur octroyer de «meilleurs itinéraires», où la circulation serait moins dense. Pourtant, à en croire *vida*, la répartition des itinéraires en fonction de principes basés sur l'ancienneté n'est pas possible à cause des marchés publics; de plus, selon l'inspecteur du travail, cette possibilité n'est pas vraiment envisageable parce qu'il y a «un nombre disproportionné de travailleurs âgés dans la profession». Enfin, une telle répartition reviendrait à alourdir fortement la charge de travail des jeunes chauffeurs.

Les chauffeurs de bus autrichiens peuvent recourir au système de retraite normal. Ils ne sont pas couverts par le régime de retraite destiné aux personnes qui ont un travail lourd. Qui plus est, les chauffeurs du secteur public peuvent choisir entre deux modèles différents pour ce qui concerne le système de retraite anticipée: premièrement, les chauffeurs peuvent réduire leur horaire de travail et passer en temps partiel, la deuxième possibilité est le modèle bloc. La tendance globale est à la restriction des possibilités de prendre une retraite anticipée.

Le maintien de l'employabilité des travailleurs jusqu'à l'âge de la retraite est considéré comme le défi le plus important à relever. Au vu de la pénurie de chauffeurs, cet aspect est vraiment primordial. Dans certains entreprises, il existe un mixte de différentes réglementations en matière de retraites. Pour l'illustrer, *vida* a donné l'exemple d'ÖBB-Bus, la première compagnie d'autobus autrichienne; en fait, les employés de cette entreprise relèvent de trois systèmes différents: les anciens fonctionnaires de la poste, d'une part, et des chemins de fer publics, d'autre part, font l'objet de réglementations de pensions spécifiques et profitent largement de formules en voie de disparition. Tous les autres employés ressortent des règlements de pension normaux.

Les **travailleurs des fonderies** sont exposés à un environnement extrêmement chaud et leurs conditions de travail sont également affectées par la poussière, la fumée, diverses substances chimiques et le bruit.

Troubles auditifs, cancer du poumon et problèmes respiratoires font partie des graves problèmes de santé qui touchent les travailleurs qui sont régulièrement exposés à une chaleur excessive, au bruit et à des substances dangereuses.

La convention collective de l'industrie de production et de traitement du métal et du fer prévoit l'octroi de prestations en cas de pénibilité du travail, mais dans la pratique la plupart des entreprises du secteur versent des prestations plus élevées que celles prévues dans la convention collective (les travailleurs non qualifiés, par exemple, sont payés en moyenne entre 40 et 60 % en plus); les travailleurs peuvent aussi bénéficier d'un bonus pour «travail difficile et dangereux», ce qui n'est que logique aux yeux des représentants syndicaux, «*sans quoi les entreprises ne trouveraient absolument personne pour assurer ces tâches*».

Le règlement relatif au travail lourd ne couvre pas les métiers des fonderies, mais les tribunaux peuvent être saisis de demandes individuelles: jusqu'en mai 2014, les opérateurs de grue transportant des matériaux chauds en étaient exclus. Le syndicat PRO-GE a aidé l'un d'entre eux qui avait intenté une action judiciaire visant à accéder au régime de pension destiné aux travailleurs assumant des tâches pénibles. La commission des accidents du travail autrichienne a rejeté la demande, arguant que le critère de la consommation calorifique n'était pas satisfait. Un examen du lieu de travail a été entrepris, toujours devant le tribunal, et décision a été prise d'inclure les opérateurs de grues dans le régime de pension pour travail lourd eu égard à l'exposition aux

fumées des opérateurs. Selon un représentant de PRO-GE, «cette décision a revêtu une grande importance pour l'ensemble de cette profession».

En ce qui concerne la retraite, une distinction est faite entre travailleurs qualifiés et non qualifiés: si des travailleurs qualifiés de plus de 50 ans deviennent inaptes au travail, ils peuvent être affiliés au régime de retraite et recevoir une pension d'invalidité et, en vertu de la protection professionnelle, ils ne peuvent accepter aucun emploi qui ne relève pas de leurs qualifications. En revanche, les travailleurs non qualifiés ne bénéficient pas d'une telle protection et s'ils doivent arrêter de pratiquer leur métier à cause de problèmes de santé, ils doivent en accepter un autre.

Les **poseurs de planchers et les charpentiers** sont exposés de plusieurs manières à des conditions de travail pénibles: travail dans des positions forcées, déplacement et soulèvement de charges lourdes, travail en station debout sur de longues durées, ils doivent également grimper, se pencher et s'agenouiller. En outre, l'environnement de travail peut être humide, boueux ou poussiéreux et ces travailleurs travaillent quelles que soient les conditions météo, y compris le froid et la chaleur extrême.

La convention collective relative aux charpentiers définit certains avantages qui vont de pair avec la pénibilité du travail:

- travaux souterrain: + 15%;
- démolition et travaux «sales»: +25%;
- travail dans des pièces dont la température excède 50°C : + 10%;
- travail avec des acides: + 10%.

Le fonds pour les congés annuels et les indemnité de départ des travailleurs du bâtiment (BUAK) vient en aide aux poseurs de planchers, aux charpentiers ainsi qu'à plusieurs autres professions du secteur. Le règlement sur la pénibilité du travail a été révisé en 2013 et, depuis septembre, tous les travailleurs actifs dans des métiers couverts par le BUAK sont éligibles au règlement relatif à la pénibilité du travail.

En 2008, la plupart des travailleurs du bâtiment ne pouvaient pas s'affilier au régime de pension destiné aux personnes assumant un travail lourd parce qu'ils n'avaient pas atteint l'âge éligible; en fait, environ 80% des travailleurs du bâtiment doivent soumettre leur demande de pension d'invalidité à l'âge moyen de 57 ans. En 2010, la pension moyenne d'un travailleur du bâtiment s'élevait à 2.100 €. En comparaison, la pension d'invalidité moyenne était de 905 € tandis que le montant du régime de retraite destiné aux personnes assumant un travail lourd atteignait environ 1.630 € (FETBB, 2010).

Pour faciliter la transition de l'emploi au régime de retraite, les acteurs du secteur ont décidé la création, en 2013, d'une indemnité de transition: à partir de janvier 2015, les travailleurs du secteur du bâtiment seront habilités à recevoir cette indemnité lorsqu'ils atteignent l'âge de 59 ans; le montant de l'indemnité correspond au salaire prévu par la convention collective, les cotisations de

sécurité sociale continuant d'être payées. Une fois qu'ils ont atteint 60 ans, les travailleurs peuvent s'affilier au régime de retraite prévu pour les personnes assumant un travail lourd. Ce régime de transition permet aux travailleurs d'entrer dans le régime de retraite dans de meilleures conditions et les incite à travailler plus longtemps. Dans l'hypothèse où un travailleur reste actif jusqu'à l'âge légal de la pension, c'est-à-dire 60 ans, il recevra, à partir de 2017, une récompense de 700 € pour chaque mois où il décide de ne pas recourir à ce modèle, l'employeur recevant pour sa part 400 € pour lui permettre de couvrir les coûts salariaux secondaires.

Le modèle est préfinancé depuis 2014 par des cotisations que les employeurs versent à la BUAK à concurrence de 100 millions d'euros. L'employeur, pour chaque travailleur, paye chaque semaine à la BUAK un montant correspondant à 1,5 heures de travail. En échange, les travailleurs renoncent à leur pécule de vacances, à leur bonus de Noël et à leurs indemnités pour heures supplémentaires. Les **travailleurs du secteur des soins aux personnes âgées** sont exposés à un mélange de conditions de travail pénibles: soulèvement/déplacement de charges, travail dans des positions forcées, postes de nuit permanents et postes alternatifs, mais aussi stress psychologique liés à divers facteurs comme les pressions horaires, l'intensité du travail, la flexibilité, le besoin permanent d'improvisation et même la violence.

Un travailleur sur dix (11%) estimait subir une forte pression psychologique en 2012/2013, alors que les travailleurs ne sont que 3% à tenir de tels propos dans d'autres filières. En outre, 28% des travailleurs des soins de santé se sentent psychologiquement sous pression alors que ce n'est le cas que de 8% des travailleurs d'autres filières. De même, le risque de surmenage est plus élevé que dans d'autres professions.

La question de la retraite anticipée est une préoccupation majeure des travailleurs: en fait, seulement 44% des travailleurs de soins de santé pensent qu'ils seront capables de travailler jusqu'à l'âge de la retraite. Pourtant, aux termes de cadre légal, les travailleurs des soins aux personnes âgées ne peuvent se tourner vers le système de retraite pour les personnes qui assument des tâches pénibles que dans des cas exceptionnels: *«les soins aux personnes ne sont reconnus qu'exceptionnellement comme un travail lourd»*. Enfin, la plupart des travailleurs jouissent d'une pension en ayant travaillé à temps partiel.

## 5. FRANCE

### Recherche documentaire

La législation française aborde la pénibilité au travail au travers de quatre axes majeurs : définition de la pénibilité, prévention de la pénibilité, traçabilité des expositions aux facteurs de pénibilité et compensation.

La pénibilité au travail selon le Code du Travail se caractérise par la cumulation de deux conditions : une exposition du travailleur à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé, et des facteurs liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif et aux certains rythmes de travail. **Les risques psychosociaux ne figurent pas parmi les facteurs de pénibilité reconnus par la loi**, ce qui a suscité des nombreuses critiques parmi les organisations syndicales.

La pénibilité implique la mise en place de : un double dispositif individuel (fiche de traçabilité de la pénibilité et des mécanismes de départ anticipé à la retraite) et un dispositif collectif (accord ou plan d'action prévention pénibilité)

L'obligation de conclure un accord/un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité concerne tous les employeurs de droit privé quel que soit leur statut juridique, les entreprises publiques et établissements publics à caractère industriel et commercial ainsi que les établissements publics à caractère administratif pour leur personnel de droit privé ; ces entreprises doivent avoir au moins 50 salariés ou appartenir à un groupe d'au moins 50 salariés et avoir au moins 50% salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité légalement prévus

L'accord ou le plan doit traiter :

- Au moins l'un de ces deux sujets: réduction des poly-expositions aux facteurs de risques professionnels de pénibilité ou l'adaptation et aménagement du poste de travail
- **ET** au moins deux des thèmes suivants: amélioration des conditions de travail, notamment d'ordre organisationnel, développement des compétences et des qualifications et accès à la formation, aménagement des fins de carrière et maintien dans l'emploi et prévention de la désinsertion professionnelle

Dans la quasi-totalité des secteurs et professions couverts par cette étude les partenaires sociaux ont signé entre 2012 et 2013 des accords sur la prévention de la pénibilité avec une définition de pénibilité dans le secteur, des seuils pour les différents facteurs de pénibilité, des mesures de prévention de celle-ci avec des objectifs chiffrés et des indicateurs de suivi et des mesures d'aménagement des fins de carrière des salariés exposés à la pénibilité. En revanche la majorité des accords ne prévoit pas de dispositifs de retraite anticipés spécifiques à la profession. Une exception existe mais pas liée à la signature desdits accords ni directement à la question de la pénibilité au travail : le dispositif carrière longue dans la construction qui permet actuellement aux

travailleurs ayant commencé de cotiser tôt de partir jusqu'à 2 ans avant l'âge légal dès lors qu'ils ont cotisé 41,5 ans.

La question de la pénibilité au travail a été au cœur des débats entre les partenaires sociaux depuis 2003 pour aboutir finalement à une réforme des retraites en 2010 qui aborde la pénibilité sous l'angle de la compensation. Cette réforme prévoit un abaissement de l'âge de départ à la retraite à 60 ans pour les salariés justifiant de :

- Une incapacité permanente partielle (IPP) supérieure ou égale à 20% reconnue au titre d'une maladie professionnelle (MP)
- Une IPP supérieure ou égale à 20% reconnue au titre d'accident de travail (AT) ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une MP
- Une IPP inférieure à 20% mais au moins égale à 10% reconnue au titre d'une MP ou d'un AT. Dans cette dernière hypothèse le travailleur doit justifier avoir été exposé, pendant 17 ans au moins, à un ou plusieurs des facteurs de pénibilité et établir que l'incapacité permanente est directement liée à l'exposition à ces facteurs de risques professionnels.

Un nouvel pas dans la prise en compte de la pénibilité dans le système de retraites est intervenu en octobre 2013 quand l'Assemblée Nationale a acté la création d'un **compte personnel de prévention de la pénibilité**. Ce compte sera disponible pour tout salarié du secteur privé exposé à des conditions de travail réduisant l'espérance de vie et il permettra de cumuler des points en fonction de l'exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité (fixés par la législation en vigueur). Chaque trimestre d'exposition donnera droit à un point (deux points en cas d'exposition à plusieurs facteurs) avec un plafond à 100 points. Les points accumulés sur le compte pourront être utilisés pour : suivre des formations permettant de se réorienter vers un emploi moins pénible ; financer un maintien de rémunération lors d'un passage à temps partiel en fin de carrière ; **bénéficiaire de trimestres de retraite**.

## Recherche de terrain

Les **chauffeurs de bus dans le service public** mettent en avant comme facteurs de pénibilité : les problèmes de matériel « *Le choix du matériel est important mais nous ne sommes pas consultés sur l'ergonomie de postes de conduite* » ; des facteurs externes comme la dégradation des chaussées, « *il y a tellement d'arbres que l'on a plus de visibilité* » ; les horaires de travail et les pauses « *en périodes de pointe nous sommes obligés de partir quasi-immédiatement* » « *parfois je dois conduire jusqu'à 4 heures sans pause* ». Ils soulignent, par ailleurs, l'importance des facteurs psychosociaux comme déclencheurs de pénibilité : « *il n'y a aucune valorisation du métier de chauffeur, aucune reconnaissance* » ; le stress lié au besoin de montrer une attention permanente à des facteurs externes (le trafic, la fraude des usagers, des longues journées de travail) ; le risque d'agression physique ou verbale ; une organisation du travail fondée sur la productivité « *on nous exige une productivité qui ne correspond pas à notre caractère de service public* ».

La gestion de la pénibilité semble une des priorités dans l'étude de cas : mise en place d'un observatoire des métiers afin d'identifier les pénibilités dans l'entreprise à partir d'indicateurs, construction d'un référentiel des seuils d'exposition, l'évaluation de la pénibilité et traçabilité et la mise en place de mesures et plans d'action locaux et transversaux. Toutefois la prévention de risques est critiquée par les travailleurs et les organisations syndicales « Les démarches de la direction sont curatives et non préventives » « Actuellement il existe une gestion de risques via la compensation et pas de la prévention car l'entreprise ne cherche pas l'efficacité sociale mais uniquement l'efficacité économique ».

La question de l'employabilité suscite aussi de débats : il y a des systèmes d'aménagement des routes selon l'ancienneté des chauffeurs « les lignes et horaires plus « faciles » sont attribués aux chauffeurs plus anciens » et dans d'autres occasions « les cas les machinistes peuvent souffler sur 1 ou 2 semaines en faisant d'autres choses telles que la petite maintenance ou de la réparation, mais cela n'est pas bien valorisé » indique un représentant syndical.

La pénibilité dans la profession et l'entreprise concernée a toujours été prise en compte sous l'angle de la réparation : des mécanismes de départ en retraite anticipée pour certains emplois (différentiés en fonction des pénibilités) qui sont par ailleurs bonifiés par l'entreprise. Et cela inséré dans un régime spécial de Sécurité Sociale pour le personnel de l'entreprise (datant de 1948). Aujourd'hui et dans le cadre des réformes de systèmes de retraites on assiste à une modification des statuts avec un impact majeur en termes de départs anticipés en retraite et de bonifications appliquées; cela s'accompagne des évolutions dans les modalités d'embauche au sein de la compagnie : depuis 2009 la politique est d'embaucher des chauffeurs de bus sous statut de droit privé (30% des machinistes sous statut privé sont rentrés depuis 2009) qui ne bénéficient donc pas des avantages prévues dans le Statut en termes de retraite anticipée. Ces évolutions sont critiquées par les organisations syndicales qui mettent en avant « l'inégalité des mécanismes pour des travailleurs réalisant le même travail » ainsi que l'abandon progressif de la prise en compte de la pénibilité.

Les **travailleurs dans les centres de distribution** soulignent comme principaux facteurs de pénibilité : les ports de charge « on est obligés de déplacer des colis très lourds parfois dans des espaces très réduits », des longues distances parcourues « je peux faire entre 20 et 25 kms par jour de travail », une organisation de travail génératrice de stress « on a l'impression d'être surveillés en permanence », « Les pauses sont rognées par le temps de marche vers les pointes qui sont situées à l'autre bout de l'entrepôt » ainsi qu'un système de bonus de productivité qui incite à aller vite.

Les travailleurs estiment que les mesures de prévention appliquées ne répondent pas à la réalité de leurs conditions de travail « les mesures d'amélioration introduites ont conduit à une plus grande demande de productivité et donc à plus de stress »; l'expert interrogé souligne que « il y a du travail fait sur l'environnement physique, l'utilisation des matériels roulants ou la conception des équipements individuels ... mais très peu de réflexion sur : l'organisation du travail, les modes

*d'évaluation et de rémunération des personnels ou encore la mise en place des indicateurs de santé appropriés à l'activité de travail du préparateur »*

Les facteurs de pénibilité ne donnent pas lieu à une compensation économique quelconque ; le seul bonus existant est la prime de productivité/rendement que selon les syndicalistes interrogés est « *pernicieuse* » pour les travailleurs car ils essaient à tout prix de l'avoir sans prendre en compte les potentiels effets négatifs pour leur santé. Concernant leur employabilité les travailleurs considèrent qu'il est « *pratiquement impossible* » de changer de poste pour aller vers d'autres fonctions « *moins pénibles* » et ils indiquent tous que « *ils ne comptent pas finir leur carrière dans l'entreprise* ». D'une manière similaire rien n'est prévu dans l'entreprise en matière de départ anticipé en retraite.

Les facteurs de pénibilité évoqués par les **travailleurs dans la fonderie** sont l'exposition à des agents physiques (poussière, bruit, chaleur, changements de température) et à des produits dangereux (graphite, molybdène, nickel...), le temps de travail en 3X8, les mouvements répétitifs et l'organisation du travail (les départs de travailleurs en retraite -non remplacés- impliquent une surcharge de travail pour ceux qui restent). Par ailleurs ils soulignent l'impact du travail de nuit sur leur santé « *on sait que un ouvrier dans la production travaillant de nuit vivra dix ans de moins qu'un cadre dans les bureaux* ». Toutefois les travailleurs abordent la pénibilité avec un certain sentiment de « fatalité » car la pénibilité du métier est intégrée « *c'est comme ça, on n'a pas le choix* ».

En faisant le lien entre les facteurs de pénibilité « inhérents » à leur travail et leurs conditions de travail du fait des mesures de prévention prises les travailleurs soulignent « *Quitte à travailler dans une fonderie on a de la chance de travailler ici* » tout en indiquant que l'amélioration des conditions de travail et l'augmentation de la productivité ont eu pour conséquence une hausse de cadences et des exigences productives.

Sur la compensation de la pénibilité (différentes primes) les travailleurs estiment que les facteurs de pénibilité auxquels ils sont exposés « *ne sont pas bien compensés* » et que, de toutes façons « *les primes ne compensent pas la perte de la santé* »

L'employabilité semble un des axes de travail des syndicats présents sur place : « *Les départs anticipés en retraite ne constituent pas la solution, sauf dans certains cas très précis* » ; leur postulat est d'améliorer les conditions de travail et développer des compétences additionnelles pour les travailleurs pour les maintenir au travail; les syndicalistes interviewés estiment que, compte tenu des conditions de travail existantes suite aux améliorations « *Dans notre entreprise on peut maintenir les gens au travail jusqu'à 60-62 ans sans qu'ils ne soient pas trop abimés par le travail* ». Ce point de vue n'est pas toutefois partagé par les travailleurs qui considèrent que ce serait juste de partir plus tôt à la retraite car « *on ne se voit pas faire le même travail à 60 ans* » en ajoutant « *ce serait déjà bien si on arrive à 60 ans* ».

**Les travailleuses du secteur des soins aux personnes âgées** évoquent comme principaux **facteurs de risque** ceux de **nature psychologique** liés à la situation de patients, à l'organisation du travail « nos horaires/plannings changent sans arrêt donc on n'arrive pas à concilier la vie personnelle et vie professionnelle » ; « il y a toujours des urgences à traiter et de remplacements de collègues à réaliser » ; « nos superviseurs nous mettent la pression sans arrêt pour respecter les horaires et on est obligées de courir pour ne pas être en retard », au fait de l'isolement : « lorsqu'il y a un problème avec le service ou avec un patient on doit gérer seules et trouver une solution » mais aussi de facteurs de risque physique et d'autres liées à des expositions à des agents biologiques.

Le déroulement de l'activité (dans les domiciles des patients) rend difficile la mise en place des mesures adéquates de prévention car, comme indique un ergonome « il est difficile de faire de la prévention dans ce métier car trop de variabilité dans les situations ». La prévention est abordée « à la marge » par les entreprises et si des EPI sont normalement fournis (gants, tenues de travail...) en revanche très peu est fait du point de vue de la prévention des risques psychosociaux. Le rôle de l'organisation du travail est également clé concernant la prévention du travail ; ainsi une responsable syndicale indiquait que « Depuis un an et demi, le secteur est soumis à une logique de gestion comptable... Il en découle une augmentation considérable du nombre d'interventions et la parcellisation des temps, qui descendent parfois à quinze minutes seulement... On constate une forte poussée des risques psychosociaux, du stress et de la fatigue, qui entraînent une inquiétante recrudescence des accidents de trajets et, plus grave encore, des licenciements pour inaptitude ».

Dans ce contexte particulièrement difficile en termes de déroulement de travail et d'application des mesures de prévention la question de la compensation des facteurs de pénibilité est quasiment absente dans la négociation collective et aucun mécanisme de compensation salariale n'existe (hors les primes pour travail de nuit) ; de la même manière aucun mécanisme de départ anticipé en retraite n'est prévu.

**Les travailleurs dans le secteur de transformation de la viande** soulignent comme facteurs de pénibilité : les gestes répétitifs « nous avons 1,15 minutes par bête mais les gestes ne sont pas toujours les mêmes pour chaque bête », les postures, la lumière artificielle toute la journée « quand je sors dehors après la journée de travail je ne vois rien pendant quelques minutes » ainsi que les horaires de travail : « théoriquement on est à 35 heures mais on fait beaucoup d'heures supplémentaires liées aux promotions des magasins. En cas de jours fériés le travail qui aurait dû se faire en 5 jours doit se faire en 4 ». Ils soulignent également l'importance des facteurs psychosociaux : les hautes cadences, le stress lié à la vision du sang, l'organisation du travail ou le fonctionnement en dégradé.

Par ailleurs les travailleurs font état d'un certain « fatalisme » qui rend difficile agir sur la pénibilité « la pénibilité est inhérente au travail dans les abattoirs » et qui rend difficile aussi les parcours de professionnalisation, de reclassification professionnelle et de formation.

Un système de polyvalence a été mis en place dans la société pour prévenir/limiter la pénibilité mais cela ne semble pas idoine aux travailleurs car la rotation s'effectue sur des postes comportant des tâches en apparence différentes mais sans réelle diversification des gestes et sans prise en compte de la complexité méconnue de certains postes.

De la même manière les travailleurs sont très critiques vis-à-vis de l'introduction des mesures d'amélioration des postes de travail « *La mise en place de mesures de prévention et d'amélioration des postes se traduit par une augmentation des cadences et la demande d'une plus grande productivité, conduisant parfois à une augmentation de la pénibilité des tâches* ».

Le volet employabilité est considéré comme insuffisant car « *Les reclassements se font de manière curative et non préventive et ils ne sont pas toujours réussis ; le médecin se limite à déclarer les inaptitudes ou les restrictions des travailleurs pour certains postes...Il n'y a pas d'études prévisionnelles de pathologies. Il faudrait faire un état de lieux pour identifier les postes aménageables mais cela n'a pas été fait* »

L'aspect compensation de la pénibilité n'est pas abordé car il n'y a pas de primes de pénibilité ; toutefois les travailleurs déclarent que « *la réparation économique n'est pas la solution ...* ». Les travailleurs et les représentants syndicaux rencontrés mettent en avant le fait que le chômage et l'invalidité après 50 ans constituent deux dispositifs alternatifs de sortie de l'emploi pour les seniors en mauvaise santé « *Au lieu de retraites anticipées il y a des pensions d'invalidité (soit un transfert des coûts vers la collectivité)* »

Un dernier point à souligner dans le secteur est celui de « l'externalisation de la pénibilité » ; en effet les entreprises font rentrer dans les abattoirs des sous-traitants, des travailleurs intérimaires et des travailleurs détachés ce qui conduira, selon les syndicalistes interrogés, à une externalisation de la pénibilité qui deviendra « *une problématique syndicale car il s'agit souvent de personnel étranger qui parfois ne parle même pas français, qui ne se plaint pas de mauvaises conditions de travail et qui ne rentre pas en contact avec les syndicats* ».

**Les carreleurs interviewés** mettent en avant comme facteurs de pénibilité les postures « être carreur c'est des journées entières à genoux », les gestes répétitifs, le port de charges « on manipule à longueur de journées de paquets de carreaux et de sacs de ciment, de sable et de colle », l'exposition à la chaleur/ froid « *en été il fait trop chaud et en hiver trop froid, sans parler de courants d'air...* » et le stress « *on est toujours pressés car il y a des pénalités si le chantier n'est pas livré à temps, on ne compte pas les heures supplémentaires qu'il faut faire* »

L'exposition à la pénibilité se voit aggravée par une prévention qui laisse beaucoup à désirer ; tant les experts que les inspecteurs de travail soulignent les problèmes de prévention de risques dans les chantiers : non réalisation des évaluations de risques et de plans de prévention, non mise à disposition des EPIs ou protections collectives, utilisation à outrance de la sous-traitance avec une

dilution importante des responsabilités, travail non déclaré... ; les inspecteurs de travail indiquent également la prolifération des travailleurs étrangers sur les chantiers « *parfois ils ne parlent même pas français et surtout ils ne se plaignent pas ni revendiquent des bonnes conditions de travail* » ainsi que la problématique des faux autonomes « *les entreprises de construction obligent les travailleurs à se mettre à leur compte pour éviter de payer des cotisations et avoir à les fournir des protections* ».

Les défaillances du système de prévention sont également mises en avant par les travailleurs « *l'entreprise te donne le minimum (gants, ceinturon dorsolombaire) et encore...* » mais ils reconnaissent aussi que la pénibilité du travail est considérée comme partie intégrante de la profession « *il n'y a rien à faire, c'est comme ça* ».

Si la prévention n'est abordée que peu il en va de même pour la compensation et l'employabilité des travailleurs ; en effet les travailleurs interviewés indiquent ne recevoir aucune prime compensant la pénibilité au travail et qu'il n'existe rien de structuré concernant leur employabilité future « *nous ne pouvons ni savons faire autre chose* » « *quand je ne pourrai plus faire ce métier je demanderai une pension d'invalidité* », dit un travailleur.

Le positionnement syndical de la profession (et secteur) est de revendiquer la retraite pour tous les métiers pénibles à 55 ans en considérant que le temps de travail dans la profession doit être considéré dans sa totalité comme temps d'exposition à des facteurs de pénibilité.

## 6. DANEMARK

### Le cadre de la pénibilité du travail

Au Danemark, la question de la pénibilité du travail est traitée à travers deux concepts: l'usure et la capacité de travail. L'**usure** désigne la diminution progressive de la capacité fonctionnelle jusqu'à un niveau inférieur au fonctionnement jugé «normal» pour l'âge en question. La **capacité de travail** signifie la capacité de réaliser le travail de façon satisfaisante (pour l'entreprise comme pour la personne en question).

La capacité de travail et, partant, l'usure, doivent être examinées au regard des exigences qu'implique la réalisation du travail. Si les exigences du travail sont constantes tout au long de la vie active, l'usure finit par atteindre un point critique lorsque la personne n'est plus capable de travailler de façon satisfaisante. Cette situation prendra la forme de congés de maladie de plus en plus fréquents et, au final, se traduira par le retrait du marché du travail.

L'usure peut être soit physique, soit mentale; ces deux catégories sont décrites séparément, mais elles interagissent entre elles et peuvent apparaître de façon séparée ou combinée.

Les contraintes physiques au travail consomment des réserves d'énergie musculaire et sollicitent fortement les tendons et les articulations. Si le corps ne jouit pas d'assez de repos pour reconstituer ses réserves d'énergie et réparer des blessures mineures, la contrainte physique

répétée finira par entraîner une blessure, c'est-à-dire une **usure physique**. Les personnes plus âgées ont besoin de davantage de repos pour récupérer complètement d'efforts physiques lourds, l'usure est donc plus fréquente avec l'âge.

De potentiels impacts psychosociaux négatifs au travail (p.ex. contraintes de temps, faible prédictibilité et faible impact, stress émotionnel important, intimidation, violence, etc.) mettent le corps sous tension. En gros, l'**usure mentale** se résume à une question de déséquilibre prolongé entre les exigences de l'individu et les possibilités dont il pense disposer pour y faire face, aujourd'hui et dans le futur. Les impacts psychosociaux peuvent créer une tension et des douleurs musculaires et intensifier les signes de l'usure physique. En outre, les mécanismes psychologiques au moyen desquels chaque personne perçoit la douleur et la capacité de continuer à travailler revêtent une grande importance.

Selon le ministère du Travail, les secteurs particulièrement menacés par l'usure sont ceux qui présentent le risque le plus élevé de retraite anticipée ou d'absence pour cause de maladie. La liste contient aujourd'hui 18 secteurs au total, soit 1.010.466 de travailleurs (38% de la population active). Il s'agit des secteurs suivants: ingénierie civile, **construction** et démolition de constructions, achèvement de constructions, électronique, **métaux** et machines, plastique, verre et béton, textiles et papier, transport, bois et meubles, agriculture, sylviculture et pêche, **abattoirs**, nutrition et stimulants (boissons, tabac, etc.), police, urgences et prisons, coiffure et autres soins personnel, nettoyage, **le transport de passagers, les centres de jours, les centres résidentiels et les soins à domicile**.

Un certain nombre de réglementations ont été modifiées ces dernières années (réformes du système de sécurité sociale) en vertu desquelles les citoyens doivent travailler plus longtemps avant la retraite. C'est dans ce contexte que se déroulent des discussions sur la nécessité de créer des réglementations pour des systèmes de retraite spéciaux, destinés aux citoyens dont le travail est pénible (usant) ou qui travaillent dans les secteurs où l'usure est une réalité. Il est à noter qu'aucune règle ne régit à l'heure actuelle un système général de retraite anticipée pour cause d'usure au travail.

La retraite tardive découle non seulement d'une modification des droits et des réglementations, mais elle est procède aussi, d'une part, d'une volonté d'apporter une contribution extraordinaire à une vie plus longue, devenue meilleure, et, d'autre part, de meilleures conditions pour la vie professionnelle de l'individu dans le but de la rendre plus longue et d'améliorer sa qualité. Aussi la réforme du système de sécurité sociale a-t-elle été l'occasion de prendre des initiatives visant à prévenir l'usure et à améliorer l'environnement travail, notamment dans les secteurs où les travailleurs sont nombreux à être menacés par l'usure. L'une de ces initiatives a consisté à créer un fonds de prévention contre l'usure physique et mentale. Depuis 2012, il appuie également:

- les initiatives qui préviennent l'usure physique et psychologique, les accidents au travail et les maladies professionnelles;

- les initiatives qui contribuent à conserver les seniors (au travail) ainsi que les travailleurs à capacité de travail réduite, ou encore à favoriser un retour plus rapide au travail après une période de maladie, et
- les initiatives qui favorisent l'inclusion dans le marché du travail.

## Les résultats de la recherche de terrain

Les **travailleurs des fonderies** considèrent que leur travail est néfaste pour plusieurs raisons: ils doivent souvent soulever beaucoup d'objets lourds dans des postures difficiles (travail qui oblige à s'agenouiller et à tordre le corps), ils travaillent dans un air pollué et dans le bruit. Les experts décrivent aussi le travail répétitif et les vibrations unilatérales comme des facteurs d'usure. Des facteurs psychosociaux sont également présents: le stress mental est une réalité qui résulte principalement de la mauvaise qualité de la planification et de l'organisation du travail, avec pour conséquence des contraintes de temps significatives. Travailleurs et syndicalistes déclarent que l'entreprise connaît un taux de congés de maladie relativement élevé. En d'autres mots, la direction a pleinement conscience du fait que le travail usant génère des contraintes; ils reconnaissent que la direction se soucie d'améliorer en permanence le travail par des aides techniques et des adaptations, qui prennent la forme de changements technologiques et organisationnels. Les personnes interviewées soulignent le haut degré de coopération entre direction et travailleurs.

Il n'existe pas de systèmes de rémunération spéciaux associés aux diverses tâches pénibles, alors que les travailleurs souhaiteraient une différenciation salariale liée aux contraintes et à l'usure. En ce qui concerne l'impact sur le travail futur, la perception la plus répandue est qu'il n'est pas envisageable de remettre en cause les obligations actuelles en matière de pension, sauf par une transition vers un travail moins pénible. Par conséquent, les personnes interviewées pensent qu'elles seront obligées à un certain moment de passer à un travail moins usant dans une autre entreprise, car elles ne croient pas que leur entreprise pourra jamais leur proposer un tel travail.

La politique générale des syndicats en matière de pénibilité du travail est d'accorder la priorité aux législations favorisant un environnement de travail fortement préventif pour garantir une rétention en milieu de travail aussi longue que possible. Cette approche est combinée avec une autre priorité importante, celle de l'amélioration permanente des qualifications au moyen de la formation. L'accent est aussi placé sur le renforcement des qualifications professionnelles, la limitation des heures de travail, les pauses et des régimes de pension améliorés au sein du système des conventions collectives.

Aucune législation ne garantit l'option d'une retraite anticipée en raison de l'usure. Un plan spécial pour les travailleurs âgés a été mis en place dans le cadre du système des conventions collectives. Ce plan autorise une personne à économiser des vacances dans le but de réduire ses heures de travail. Il est mis en œuvre en vertu d'un accord local, conclu dans chaque entreprise. Par ailleurs,

d'autres possibilités existent en matière de pension de retraite convenues et de régimes de retraite réglementés comme la retraite anticipée, le travail flexible et le *spare job*, des formations d'expérimentation et la pension d'invalidité.

Les **poseurs de planchers** considèrent leur travail comme pénible pour le cou, les épaules, le dos, le bas du dos et les genoux. Concernant les conséquences mentales de leur travail, ils mettent l'accent avant tout sur les contraintes causées par les congés de maladie de longue durée, la douleur, la prise d'antidouleurs et la perte de capacité de travail. Selon eux, le travail a de graves répercussions sur la santé, si bien qu'aucune des personnes interviewées ne pense pouvoir exercer la profession de poseur de planchers jusqu'à la retraite (et ce fait a des conséquences économiques considérables sur leur avenir).

Les travailleurs considèrent que *«les employeurs sont conscients de la nature usante du travail, mais ils ne sont pas vraiment accommodants quand il s'agit de réduire les contraintes à cause la rude concurrence dans le secteur»*.

Malgré ces avis, les représentants des travailleurs évoquent un travail préventif commun (de la part des syndicats et des organisations patronales) caractérisé par le consensus: élaboration de manuels à destination des entreprises sur l'atténuation et la réduction de problèmes de santé et de sécurité spécifiques. Les organisations ont aussi créé et financé un service de conseils qui visite les entreprises et les conseille sur tout ce qui touche à la prévention et la résolution des problèmes de santé et de sécurité. Enfin, elles se sont impliquées sans réserves dans de nouvelles initiatives organisationnelles et techniques en matière de prévention.

Il n'existe aucune forme de compensation du travail usant et l'objectif déclaré des syndicats est de faire en sorte que leurs membres puissent conserver leur travail (même si l'usure est un contexte qui rend cet objectif parfois très difficile à atteindre). L'évolution «normale» d'une personne dont le travail est usant consiste souvent à se tourner vers les médicaments antidouleurs, que ce soit pour des périodes brèves ou plus longues. Par la suite, elle devra prendre un congé de maladie. Plus tard encore, le travailleur sera dirigé vers un emploi moins usant ou suivra une formation donnant accès à une autre profession, après quoi il prendra éventuellement une retraite anticipée.

Parmi les personnes interviewées travaillant dans les **soins aux personnes âgées**, aucune n'a ressenti son travail comme usant au début de sa carrière. Ce n'est qu'avec l'apparition progressive des différents types de nuisances qu'elles ont remarqué que certains aspects de leur travail entraînaient diverses formes d'usure physique, car les soins aux personnes supposent de grands efforts pour lever des charges et des postures difficiles. Pour leur part, les représentants des travailleurs pensent que le domaine psychologique devrait être davantage prioritaire car cette question est prédominante (violence, stress...). Ils conviennent tous que le travail aura des répercussions sur la qualité de leur vie future dans la mesure où les diverses formes d'usure dont ils souffrent ont entraîné des nuisances croissantes.

Le traitement de la question de l'usure dans le secteur des soins aux personnes âgées est considéré comme relevant des «bonnes pratiques» par les syndicalistes: les soins aux personnes âgées sont considérés comme un travail usant depuis de nombreuses années et une série d'initiatives a été prise, tant par les autorités que par les partenaires sociaux. La définition des critères du travail usant a été prise en charge par les autorités, bien que dans le cadre d'un dialogue social élargi. Ces critères sont issus de travaux de recherche conduits par de nombreux chercheurs, sur une période de plusieurs années.

Selon toutes les personnes interviewées, le dialogue entre la direction et les travailleurs concernant la prévention du travail usant est de bonne qualité: des équipements d'assistance pertinents sont acquis et divers services de traitement sont offerts (physiothérapie et gymnastique). Il n'en reste pas moins que les discussions les plus ardues, quand il est question de prévention, sont celles qui portent sur l'organisation du travail, car ce facteur accroît généralement les coûts économiques, et l'économie est un élément crucial dans l'amélioration de la prévention.

Il n'existe aucune compensation spéciale liée au travail usant (le travail est parfois effectué dans des horaires réduits, mais sans aucune compensation financière); il n'existe pas non plus de formules spéciales pour l'usure, qu'il s'agisse de réduction ou de pension. Il existe un certain nombre d'arrangements qui sont davantage individuels, comme des contrats pour seniors ou portant sur des tâches moins astreignantes, tout comme il existe des régimes de pension privés, qui permettent la réduction du temps de travail. Par ailleurs, des arrangements «normaux» existent en matière de recyclage, de flexibilité et de retraite anticipée.

Les représentants des travailleurs soulignent néanmoins qu'il serait préférable que le secteur des pensions multiplie ses activités de prévention, en développement des incitants et des idées, plutôt qu'il ne prévoie des mesures de compensation et d'émission.

Les **travailleurs des chaînes de production du secteur de la viande** ne considéraient pas leur travail comme préjudiciable au début de leur carrière. Ce n'est qu'après plusieurs années qu'ils ont commencé à ressentir plusieurs sortes de douleurs dans le corps et qu'ils ont pris conscience de l'usure qu'ils subissaient. Ils ont évoqué le fait de lever de lourdes charges à de multiples reprises, le travail répétitif et monotone et le rythme élevé du travail. Les experts relèvent aussi des problèmes assez lourds en rapport avec le bruit, et de l'intimidation dans certaines zones.

Selon les syndicalistes, il existe des critères destinés à évaluer tant le travail lourd que le travail monotone et répétitif. Ces critères sont déterminés à travers un dialogue entre autorités et partenaires sociaux.

Les travailleurs reconnaissent que de nombreuses actions qui peuvent atténuer le travail usant sont lancées, mais que ces mesures entraînent simultanément l'augmentation du rythme de travail, afin de garantir l'efficacité et les salaires.

Selon l'expert en SST, le développement et la mise en œuvre d'une assistance technique est une pierre angulaire de la prévention. Cette assistance concernant l'abattage, le désossage, le

traitement et l'emballage. Autre clé de voûte, assurer la rotation du personnel pour que les travailleurs changent de fonction et bénéficient d'une certaine variété dans les tâches à réaliser. De plus, les personnes interviewées considèrent le travail à la pièce comme un facteur important pour la réduction de l'usure dans la zone d'abattage, puisque ce système contribue à élever le tempo et limite les possibilités de rotation et donc de variation dans le travail.

La compensation de l'usure ne fait pas l'objet d'une mise en œuvre généralisée: il n'existe aucune compensation spéciale associée au travail épuisant, mis à part certains arrangements sensibles qui permettent des salaires relativement élevés.

De même, il n'existe pas de mesures officielles concernant la retraite causée par le travail usant, mais des mesures sont prises actuellement à partir de 55 ans pour adapter le travail à la capacité de travail de chaque travailleur et maintenir ces travailleurs dans l'entreprise. Les possibilités de personnalisation sont cependant limitées et la forme la plus fréquente consiste à diminuer les heures de travail, ce qui entraîne une perte de revenus.

Ce fait est confirmé par les représentants syndicaux: les cas de retraite anticipée liés au travail usant sont vraiment très peu nombreux et les coûts en sont toujours supportés par les travailleurs.

Les **chauffeurs de bus travaillant dans le secteur public** considèrent leur travail comme usant, l'usure physique étant liée à la sédentarité du travail, à la rigidité de leur posture ainsi qu'au froid, tandis que l'usure mentale est associée à la pression du temps, causée par la nécessité de respecter les horaires, à des cas de violence et de harcèlement ainsi qu'au grand nombre de «quasi-accidents». Représentants syndicaux et experts en SST s'accordent sur ces points, auxquels ils ajoutent l'impact des vibrations.

Par ailleurs, la concurrence dans ce secteur s'intensifie depuis un certain nombre d'années et les périodes travaillées sont plus contraignantes, notamment à cause de l'intensification de la circulation. Cette évolution a entraîné une augmentation de la pression sur les chauffeurs de bus et donc un renforcement de l'usure.

Les syndicalistes ont indiqué que les partenaires sociaux ont été impliqués dans les efforts destinés à définir les critères de la pénibilité du travail, et qu'ils se montrent très actifs dans sa prévention. L'accent est placé sur la prévention s'insérant dans le cadre d'un accord entre employeurs et employés, un aspect crucial pour que le travail soit efficace. La prévention a lieu en premier lieu à travers la préparations de lignes directrices écrites et diverses formes de formations.

Quoi qu'il en soit, tant les syndicalistes que les travailleurs soulignent que même s'ils ont conscience de l'usure, les employeurs la gèrent d'une tout autre manière. Concernant l'intérieur des bus et donc en ce qui concerne une partie de l'usure physique, ils se montrent généralement disposés à trouver et à appliquer des mesures. Par contre, il semble de plus en plus difficile de trouver des mesures suffisamment préventives contre le stress mental causé par les horaires plus serrés et les rares possibilités de prendre une pause; ce dernier point doit être mis en relation avec la concurrence accrue, qui a compliqué la mise en place d'un dialogue constructif en matière de prévention et notamment d'usure mentale.

Les syndicalistes précisent à cet égard que *«des exemples sont proposés pour poursuivre le développement des mesures préventives, mais la majorité de ces initiatives ne survivent pas à la rude concurrence dans le secteur»*.

Il n'existe aucune compensation associée au travail usant (il est évidemment possible de travailler à temps partiel, mais avec une réduction correspondante de la rémunération).

La question de la retraite préoccupe les travailleurs qui se demandent s'il sera possible de prendre une retraite à la lumière des changements subis par les régimes de pension; il n'existe aucune régime de retraite spécial lié au travail usant: dans le système des conventions collectives, il existe une option permettant de diminuer le nombre d'heures de travail à partir de 60 ans, mais ce système passe dans tous les cas par une prise en charge financière assumée par le travailleur.

Dans le **secteur des centres de distribution**, le travail est considéré comme pénible parce qu'il implique un stress à la fois physique et mental causé par le piquage. L'usure physique provient surtout du levage quotidien (de charges lourdes et souvent ingérables) et de la rigidité de la posture, mais aussi de beaucoup de mauvaises postures et du travail debout. Par ailleurs, l'usure physique survient à un rythme toujours plus élevé. Enfin, on travaille énormément le soir et la nuit.

Selon le syndicaliste, certaines des caractéristiques du secteur ont un impact direct sur le fait que le travail peut y être considéré comme pénible: le secteur compte de nombreux travailleurs jeunes qui ne restent que pendant une période limitée, on observe une tendance à l'organisation du travail pénible uniquement en temps partiel, ce qui implique une conformité plus approximative. De même, de nouvelles entreprises voient le jour grâce à l'explosion des échanges commerciaux en ligne. Enfin, différents types de problèmes se posent dans ces entreprises qui sont liés aux charges de travail; ils concernent notamment l'espace de travail, l'absence de ressources techniques, l'organisation du travail, etc.

Globalement, les syndicalistes ont estimé que de nombreuses ressources techniques sont développées pour réduire le stress physique, mais qu'elles ne sont pas utilisées de façon adéquate; le superviseur interviewé considérait néanmoins que les aides techniques (aspiration à vide, pièces mobiles, etc.) ont permis de réduire considérablement l'usure corporelle.

L'expert en SST a formulé quelques dernières recommandations: quand on travaille sur la prévention de l'usure, il reste nécessaire de se concentrer sur la transformation du travail en matière de levage, d'impulsion et de transport. De même, il est important de poursuivre le développement des moyens techniques, de l'entrepôt intégralement automatisé aux dispositifs manuels, et il est vital que l'on en fasse l'usage prévu. Il importe aussi de se concentrer sur le développement des compétences de l'entreprise et donc d'évaluer en permanence avec la direction et les travailleurs le stress ergonomique et mental afin de pouvoir développer et appliquer les mesures préventives nécessaires. Enfin, les mesures de promotion de la santé comme l'exercice, par exemple, constituent un apport non négligeable pour prévenir l'usure.

## 7. ESPAGNE

### Pénibilité du travail: définition, critères, procédures

Le système juridique espagnol ne prévoit aucune définition de la pénibilité du travail en tant que telle et ne comporte aucune décision distincte concernant les facteurs de la pénibilité du travail. En revanche, la législation espagnole fait référence à cet aspect des choses dans ses décisions concernant les heures de travail quotidiennes ainsi qu'en matière de retraite anticipée (le montant des pensions et les coefficients de réduction sont déterminés).

De même, il n'existe de pas de critères uniformes à l'échelon national visant à définir ce qu'est la pénibilité du travail et les seules procédures existantes sur cette question concernent la retraite anticipée; concernant ce dernier point et théoriquement, il existe des procédures communes et objectives s'appliquant aux travailleurs, employés et indépendants, qui réalisent tout type d'**activité particulièrement pénible...** et justifiant qu'ils se voient appliquer des coefficients de réduction de l'âge du départ à la retraite.

La procédure peut avoir une application générale sur la base des deux hypothèses suivantes:

- des activités professionnelles dans des échelles, des catégories ou des spécialités dont la performance entraîne l'exposition à un niveau exceptionnel de travail pénible, dangereux, malsain ou toxique.
- des activités professionnelles dans des échelles, des catégories ou des spécialités dont la difficulté de réalisation, vu la nature des exigences physiques ou psychologiques qu'elles requièrent, augmente considérablement à partir d'un certain âge.

La procédure inclut:

- un travail de terrain de l'Institut national pour la santé et la sécurité au travail (INSST) afin de produire des documents techniques qui spécifient dans quelle mesure un travail est pénible, toxique, malsain ou dangereux, sur la base de l'analyse d'indicateurs spécifiques;
- si le rapport conclut que les conditions de travail ne peuvent être changées et qu'il est nécessaire d'appliquer des coefficients de réduction ou d'abaisser l'âge de la retraite, une étude de calcul des coûts est conduite afin de déterminer quels coefficients de réduction il y aurait lieu d'appliquer;
- par la suite, il est possible de définir l'âge minimum de la retraite dans chaque activité et les coefficients de réduction pertinents à appliquer sur la base des conclusions de cette analyse des coûts;
- une fois un coefficient approuvé dans une profession particulière, l'âge officiel et habituel du départ à la retraite de chaque travailleur sera réduit d'une période équivalente qui résulte de l'application à la période effectivement travaillée dans cette activité spécifique du coefficient de réduction approprié en fonction de l'échelle, de la catégorie ou de la spécialité dans chaque secteur ou activité (l'âge minimum de la retraite ne peut en aucune façon être inférieur à 52 ans);

- enfin, le travailleur doit prouver qu'il a effectué l'activité qui lui donne le droit aux coefficients de réduction *«pendant une période effective équivalente à la période de cotisation minimale requise pour être habilité à une pension de retraite, étant entendu que la période en question ne peut en aucun cas excéder quinze ans»*.

En pratique, cette procédure n'a pas encore été utilisée parce que les rapports des INSST sont trop généraux et trop vagues pour respecter les critères des syndicats. Par conséquent, les partenaires sociaux et le gouvernement ne sont pas parvenus à trouver un accord – ce qui révèle les difficultés rencontrées dans l'application des nouveaux mécanismes en matière de retraite anticipée ou un manque de volonté politique. De plus, en l'état actuel des choses, il n'existe aucune liste préliminaire de métiers potentiellement pénibles à examiner (en dépit d'un engagement tripartite en ce sens pris en 2011).

Face à l'inefficacité des mécanismes existants, tout au long de la recherche de terrain, travailleurs, experts et syndicalistes ont identifié plusieurs facteurs qui justifient que certains métiers soient considérés comme pénibles:

- Les **chauffeurs de bus** ont mentionné: changements de quarts et des horaires de travail, températures extrêmes, travail de nuit et habitudes alimentaires pendant la journée de travail, *«chez les chauffeurs professionnels, l'infarctus du myocarde est une cause majeure de décès»*;
- Les **travailleurs dans les fonderies** ont mentionné: l'exposition à la poussière, au bruit, aux produits chimiques, les températures élevées ou les changements brusques de température, l'effort physique constant et le caractère répétitif des mouvements et des tâches; certains mentionnent aussi l'organisation du travail: *«au moment de quitter le travail, ils sont obligés d'attendre le remplaçant et ils ne peuvent pas quitter leur poste au milieu du processus de production»*.
- Les syndicalistes et les travailleurs dans les **centres de distribution** ont évoqué *«les mouvements répétitifs et les charges qu'il faut soulever»*, *«le froid, [et] la lumière artificielle»*; les piqueurs en hauteur ont fait part de leurs difficultés dans ce domaine *«parce que leurs équipements ne sont pas bien adaptés à de telles hauteurs»*.
- Les travailleurs du **secteur des soins aux personnes âgées** soulignent les risques de nature physique (manipulation de charges et tâches répétitives) ainsi que les problèmes biologiques causés par l'environnement des domiciles des patients et les maladies contagieuses des patients; selon eux, comme le domicile du patient constitue leur lieu de travail, *«cela exacerbe les facteurs de risques susmentionnés et les conditions de travail à tous les niveaux»*. *«Les lits sont bas, les meubles sont dans le chemin, le travail s'effectue souvent dans un espace très exigu, sans parler des escaliers... »*, *«déplacer un patient jusqu'à la salle de bain peut se transformer en cauchemar»*.

- Les **travailleurs de l'industrie de la viande** mettent en avant les éléments suivants: les cadences de travail élevées, la présence significative de sang, le contact avec des éléments dangereux sur le plan biologique, le travail dans le bruit tout au long de la journée, les mouvements répétitifs et la manipulation de charges.
- Les **charpentiers/poseurs de planchers** ont évoqué les postures forcées, douloureuses et fatigantes et le maintien d'une même posture pendant des périodes prolongées («*j'ai passé 50 ans de ma vie à travailler à genoux*», a dit l'un des répondants), les mouvements répétitifs des mains et des bras, l'exposition au bruit, «*certaines sons passent à travers tout, même les EPI*».

L'importance croissante des **risques psychosociaux** comme facteur de la pénibilité du travail est une tendance générale:

- Les **chauffeurs de bus** ont indiqué: «*il y a 200 lignes de bus qui changent sans cesse, certaines rues sont coupées, il faut suivre des déviations ou nous sommes bloqués par des manifestations, la route est imprévisible*», ajoutant que leurs chefs vont jusqu'à leur téléphoner s'ils ne partent pas à temps.
- Les **travailleurs dans les centres de distribution** ont souligné la relation directe entre le système de compensation et les situations de stress: «*c'est la prime à la productivité qui pousse certains employés à travailler à un rythme largement supérieur à ce qui est considéré comme sain*»; les travailleurs ont donc le sentiment qu'il faut «*établir un salaire général maximal pour éviter des accroissements importants de la productivité et donc empêcher les travailleurs de travailler à un rythme trop élevé pour gagner de l'argent*».
- Les **travailleurs des fonderies** mettent en évidence le stress causé par les objectifs de production: «*le travail est une course contre la montre et nous dépendons du laminoir*», «*parfois, nous n'avons même pas le temps de manger un sandwich*». De même, les **travailleurs du secteur de la viande** insistent sur le stress causé par la vitesse de la chaîne et par l'organisation du travail.
- Les **charpentiers/poseurs de planchers** soulignent le stress généré par le travail, «*on termine notre journée tellement épuisé que nous n'avons même plus la force de parler à notre épouse*», a déclaré un travailleur.

Il est bien évident que les conséquences de l'exposition à des conditions de travail pénibles varient fortement d'une profession à l'autre. Il peut s'agir tantôt de troubles squeletto-musculaires ou de maladies cardiovasculaires, tantôt de stress et de dépression. Tous les métiers ont pourtant un point commun: **les conséquences s'aggravent avec l'âge** et c'est pourquoi travailleurs, experts et syndicalistes défendent les politiques de retraite anticipée: une retraitée du secteur des soins aux personnes âgées a déclaré qu'elle avait pris sa retraite un an avant la date stipulée après avoir trouvé un accord avec son entreprise «*parce qu'elle n'en pouvait plus*»; les syndicalistes ont affirmé que «*la plupart des travailleurs sont en surmenage et épuisés dès qu'ils atteignent un âge avancé*»; le poseur de planchers à la retraite a admis «*ma capacité professionnelle diminuait énormément, je n'aurais pas pu me réorienter nulle part!*».

Il est à noter que la question de la pénibilité au travail n'est pas toujours traitée ou comprise adéquatement, même par certains experts ou syndicalistes: les **experts de l'IRSSST** (institut régional pour la santé et la sécurité au travail) voient la question de la pénibilité du travail comme une «problématique délicate» parce qu'il est malaisé de définir les critères qui permettent de déterminer qu'un travail est pénible. Ils pensent intéressant de prêter attention au fait suivant: «*le travail pénible peut apparaître comme un travail concernant lequel, malgré qu'il ne présente aucun danger et qu'il puisse faire l'objet de mesures préventives appropriées, certains aspects qui lui sont inhérents ne peuvent pas être atténués par des moyens techniques ou organisationnels, mais "devraient" l'être dans le futur*»; un **syndicaliste du secteur de la construction** comprend que bon nombre de professions de ce secteur soient «*vraiment pénibles*», mais ce n'est pas le syndicaliste des poseurs de planchers; des **experts syndicaux du secteur de la viande** déclarent que «*la pénibilité n'est pas une question prise en considération dans la négociation collective et qu'elle n'est pas prioritaire actuellement*»; des **experts syndicaux dans le secteur des centres de distribution** confirment que «*la pénibilité est intégrée dans le secteur et spécifiquement dans cette profession – la pénibilité est normalisée*».

## Comment aborder les conséquences de la pénibilité du travail?

Il existe deux moyens de s'attaquer ou d'éviter les conséquences de conditions de travail pénibles, la prévention et la compensation/réparation.

### Prévention

Les obligations en matière de prévention des risques professionnels sont clairement énoncées dans la législation espagnole et elles couvrent les six professions dont il est question dans la présente recherche.

Malgré cette obligation légale, les éléments probants fournis par la recherche de terrain montrent que beaucoup reste à faire en matière de prévention:

- Les **chauffeurs de bus** évoquent une grande difficulté en matière de prévention: «*les chefs d'entreprises ne comprennent pas à quel point notre travail est pénible, ils veulent juste que les bus roulent plus vite et gagner du temps*», «*ils pourraient pourtant prendre de nombreuses mesures et se conformer aux dispositions minimales prévues par la loi*». De même, les **travailleurs dans le secteur de la viande** estiment que «*l'entreprise ne veut pas entendre parler d'un renforcement des mesures préventives*».
- Les experts syndicaux du secteur des **centres de distribution** estiment que, d'une façon générale, «*la loi n'est pas totalement appliquée*», que «*les évaluations de risque comportent certaines lacunes*», que «*la culture de la prévention n'existe pas vraiment dans les entreprises*» et que «*les risques psychosociaux ne sont pas convenablement détectés dans les examens médicaux, pas plus que les périodes de repos ne sont respectées dans les cas où il faut travailler dans le froid*». Ils affirment aussi que les EPI ne sont pas utilisés quand il le faudrait

à cause du fait qu'ils «ralentissent le travail jusqu'à ce que le travailleur se soit habitué au nouveau matériel et parce que les travailleurs ne sont pas habitués à ces équipements».

- Les **travailleurs des fonderies** apprécient grandement le plan de santé et de sécurité de l'entreprise parce qu'il va bien au-delà des dispositions légales, même s'ils reconnaissent que son application n'est pas toujours adéquate parce qu'il n'est pas toujours respecté. L'expert syndical a indiqué que «le plan va de pair avec beaucoup de bureaucratie alors que les techniciens qui vérifient ce qu'il se passe en matière de sécurité ne sont pas très nombreux».
- Les **travailleurs du secteur des soins aux personnes âgées** ont le sentiment qu'«une amélioration s'est produite par rapport au passé du point de vue des moyens techniques et de leur disponibilité, mais la période de crise a causé une régression»; «dans des cas vraiment extrêmes, ils apportent une aide qui correspond à une ou deux personnes, pour aider au déplacement des patients, mais la plupart du temps cette possibilité n'est même pas envisagée, uniquement quand le poids est vraiment important».
- Dans le secteur de la **construction**, le pensionné interviewé reconnaît que les mesures de prévention se sont améliorées par rapport au passé, «mais c'est un problème qui n'a pas de solution; pour couvrir un sol, il faut bien se pencher, il n'existe aucun autre moyen de faire, c'est un fait qu'on ne peut pas éviter».

La question de l'employabilité, qui peut être mise en lien avec la prévention, est abordée de façon fragmentaire, que ce soit par les autorités ou par les négociations collectives; en pratique, la question n'en reste pas moins hautement controversée:

- Les **syndicalistes du secteur des chauffeurs de bus** sont sceptiques à ce propos, «des travailleurs peuvent être réaffectés, mais dans des pourcentages très réduits; si nous insistons sur cet aspect, nous créerons du travail paresseux». «Si vous renouvelez le personnel, vous octroyez aux jeunes travailleurs de meilleures conditions pour accroître leur productivité».
- La crise qui a touché le **secteur des fonderies** ces dernières années a fortement compliqué la gestion de l'employabilité des travailleurs.
- Dans le **secteur de la viande**, la question de l'employabilité est abordée d'une façon quelque peu fataliste: «de toute façon, vous ne pouvez pas progresser dans votre entreprise et, avec la crise, on peut encore moins changer de travail (que ce soit en restant dans le secteur ou en le quittant)». Ce jugement est corroboré par le syndicaliste qui estime que la mobilité fonctionnelle dans les professions à faible qualification est très difficile.
- Dans le **secteur de la construction**, «seules quelques conventions collectives prévoient des réaffectations, mais dans des circonstances très précises», précise un syndicaliste. De plus, la majorité des entreprises sont des PME et donc incapables d'absorber des réaffectations.

## Compensation/réparation

Le volet de la **compensation/réparation** peut être abordé d'une double manière: compensation (bonus, aménagement du temps de travail...) et les systèmes de retraite anticipée.

L'analyse des études de cas montre que les conditions de travail pénibles ne sont pas toujours compensées, mais elle met aussi en évidence le fait que cette question est relativement controversée: il n'existe ni bonus, ni compensation pour les **chauffeurs de bus** (mais les personnes interviewées ont indiqué qu'elle refusaient un bonus pour la dangerosité et qu'elles demandaient à la place des formations supplémentaires et de meilleurs EPI (équipements de protection personnels) dans le cadre de la négociation d'une convention collective; concernant l'étude de cas du **centre de distribution**, divers bonus (travail de nuit, froid) sont fournis pour compenser partiellement les facteurs de pénibilité et les travailleurs interviewés s'y sont avérés particulièrement attachés; dans l'étude de cas sur la **fonderie**, il y avait bien un bonus pour la pénibilité, mais il est devenu partie intégrante du salaire de base; dans le **secteur des soins aux personnes âgées** et selon un syndicaliste, *«en l'absence de prévention digne de ce nom, il n'est pas possible de discuter non plus de politiques de compensation»*; les **travailleurs du secteur de la viande** touchent plusieurs types de bonus pour compenser leur exposition aux dangers professionnels (bonus pour la pénibilité, le bruit et la productivité), mais les travailleurs expriment leur souhait de ne pas recevoir de bonus pour compenser les facteurs de risques: *«si je touche (un bonus), tant mieux, mais je ne veux pas devenir sourd»*; enfin, dans le **secteur de la construction**, un syndicaliste a déclaré *«pour avancer dans le domaine de la prévention, nous devrions dire au revoir aux politiques de compensation», «la lutte pour les bonus n'est pas le meilleur moyen de prévenir... nous ne voulons pas de l'argent pour notre santé»*.

La politique en matière de retraite anticipée est le second aspect des politiques de compensation/réparation. **En Espagne, il existe théoriquement un lien étroit entre la pénibilité du travail et les politiques de retraite**, car le fait d'avoir un travail pénible donne droit à une retraite anticipée aux termes de la loi; en revanche, tant que les procédures visant à régler l'accès à la retraite anticipée ne sont pas mises en œuvre, **les choses sont au point mort, dans la pratique**; selon les syndicalistes, les principaux éléments qui font obstacle aux progrès en matière de pénibilité du travail sont politiques avant d'être économiques. *«Les catalogues et les rapports dont nous avons besoin sont coûteux, en temps et en argent; pendant ce temps, le gouvernement s'abstient d'agir, la pénibilité au travail est donc davantage un problème de faisabilité et moins un problème de légalité»*, affirme un expert des retraites.

La question de la retraite anticipée liée à des conditions de travail pénibles présentent les mêmes caractéristiques dans presque toutes les professions couvertes par la présente recherche:

- Les travailleurs dans les centres de distribution, dans le secteur des soins aux personnes âgées, sur les chaînes de production du secteur de la viande, les charpentiers/poseurs de planchers et les chauffeurs de bus ne bénéficient pas de mécanismes de retraite anticipée.
- Dans l'étude de cas sur la fonderie, la convention collective a amélioré les conditions de la retraite:

- L'accord-cadre du groupe stipule que «L'entreprise (...) offrira une retraite partielle, ainsi qu'un contrat de remplacement simultané, aux travailleurs nés jusqu'en 1958 compris». Un comité sera constitué au niveau central pour réaliser une analyse des postes ou des activités pour lesquels il y aurait lieu d'établir un coefficient de réduction de l'âge du départ à la retraite...»
- La convention collective de l'entreprise étend la possibilité de la retraite partielle avec contrat de remplacement aux travailleurs nés en 1949.

Les sentiments des travailleurs concernant la question de la retraite anticipée sont les mêmes dans toutes les professions: tous estiment qu'ils devraient bénéficier de la possibilité de prendre leur retraite plus tôt compte tenu de la pénibilité de leurs conditions de travail.

La question de la retraite anticipée est abondamment débattue au sein des syndicats: **l'expert des retraites du syndicat du secteur des centres de distribution** considère que «pour le moment, ce qui est en jeu en Espagne, c'est la continuité même du système tel qu'il a fonctionné jusqu'à aujourd'hui. Le modèle qui va s'imposer sera plus en phase avec le modèle de retraite européen, où l'État fournit un minimum et le reste est financé par le privé, en premier lieu par les entreprises. Les entreprises sont opposées à ce système et s'efforcent de faire en sorte que ce soit les travailleurs eux-mêmes qui supportent le coût des cotisations privées à travers des régimes de retraite privés. À cela s'ajoute que les salaires dans le secteur sont bas, et donc aussi l'assiette des cotisations sociales, raison pour laquelle les pensions actuelles sont assez modestes et le seront encore plus avec le nouveau modèle que l'on cherche à imposer»; **l'expert de la fédération Metal** constate que «peu de progrès ont été accomplis dans la législation concernant les coefficients de réduction, les syndicats ont formulé cette revendication à de multiples reprises, sans être jamais entendu»; pour terminer, **un syndicaliste du secteur de la construction** se montre très critique concernant la législation relative à la retraite anticipée:

- la retraite anticipée est financée par des cotisations supplémentaires des employeurs et des travailleurs, et ces dernières ne devraient pas être autorisées parce que la retraite anticipée est une compensation pour certaines blessures. «C'est même anticonstitutionnel», précise-t-il, «les cotisations des travailleurs devraient être remplacées par des cotisations mutuelles, par exemple».
- l'initiative de demander l'application de ces coefficients est inopérante parce qu'elle passe soit par l'administration, qui «ne réagira pas à cause des politiques actuelles de réduction budgétaire», soit par les employeurs et les syndicats, sous la forme d'un accord, mais les entreprises ne veulent pas négocier parce que cela augmentera leurs coûts.

## 8. POLOGNE

### Pénibilité au travail: définition, critères, procédures

La notion de conditions de travail pénibles n'est définie dans le Code du travail ni ses dispositions d'application ; en revanche la loi de décembre 2008 sur les pensions de transition fait un lien entre les départs anticipés en retraite et certaines professions dont les conditions de déroulement peuvent être considérées comme « pénibles »

**Les professions à caractère particulier** sont des professions qui supposent une responsabilité et des aptitudes psychophysiques spécifiques ; la probabilité que ces professions soient exercées correctement et sans mettre en danger la sécurité publique, y compris la santé ou la vie d'autrui, diminue avant l'âge du départ légal à la retraite en raison de la détérioration des aptitudes psychophysiques associée au vieillissement.

**Les professions aux conditions particulières** sont des professions liées à des facteurs de risque lesquels, avec l'âge, sont susceptibles d'entraîner des dommages permanents sur la santé ; ces professions sont exécutées dans des conditions particulières d'un environnement de travail conditionné par :

- les forces de la nature et/ou les facteurs environnementaux
- les procédés technologiques :
  - liées à des températures inférieures à 0 °C ou supérieures à 28°C ,
  - liées aux conditions de pression atmosphérique élevée,
  - liées aux efforts physiques excessifs et à la charge statique élevée associées au maintien de positions articulaires durant de longues périodes, entraînant des dépenses énergétiques de plus de 6300 kJ chez les hommes et de plus de 4200 kJ chez les femmes.
  - exigeant des postures qui comportent des angles extrêmes des articulations liées à l'obligation d'exercer une force supérieure à 10 kg pour les hommes et à 5 kg pour les femmes pendant 50% du temps de travail.

Ces professions, et malgré l'utilisation de mesures de prévention techniques, organisationnel et médical, impliquent des exigences dépassant le niveau des possibilités du travailleur car ce niveau est limité par le processus de vieillissement avant l'âge de la retraite dans une mesure qui entrave l'exécution de leur travail à leur poste actuel.

L'employeur doit enregistrer les postes appartenant à la catégorie des professions à caractère pénible ainsi que la liste des salariés y travaillant ; sur la base de ces données, la sécurité sociale met en place un registre central des postes de travail où sont exercées ces professions et un registre central des salariés qui exercent ces professions, pour lesquelles l'employeur doit verser des cotisations au fond de pensions de transition.

En plus de ce registre s, l'employeur doit tenir un registre actualisé des facteurs nuisibles à la santé sur les différents postes de travail. Ce registre se compose de fiches décrivant chaque poste en termes de processus technologiques, du type de production, des opérations effectuées, de l'équipement et de facteurs nocifs (de type « chimiques », « physiques », et « liés aux particules industrielles »).

Pour ce qui est des facteurs de pénibilité ils varient en fonction de la profession mais il convient de signaler l'importance accrue donnée aux facteurs psychosociaux:

Les **carreleurs** mettent en avant : les postures (travail à genoux ou accroupi), l'exposition à des poussières, à des substances chimiques et à des facteurs physiques (froid, vibrations, bruit) ainsi que le port de charges et les gestes répétitifs. Certains de ces facteurs (port de charges, gestes répétitifs ou problèmes de postures) sont évoqués par les travailleurs des **abattoirs** qui rajoutent les cadences (en rapport avec la mise en place des bonus pour productivité très élevés), l'organisation du travail et les facteurs psychosociaux du fait de l'attitude des supérieurs qui « ont tendance à se comporter de manière malpolie voire humiliante ». Le **personnel de santé** indique « C'est un travail pénible, épuisant, aussi bien du point de vue physique que du point de vue psychique » « en quatre ans, 80 % du personnel a changé ». Dans les **fonderies** il est souligné un nouveau phénomène apparu au cours des dix dernières années : la pression psychologique et le stress qui découle de l'accent mis de plus en plus sur la rentabilité et la productivité. Les salariés, tout comme les représentants des syndicats, indiquent que « le nombre de cas de dépressions et de salariés suivis par des médecins psychiatres augmentait ». L'organisation du travail et les cadences sont mises en avant par le **personnel des centres de distribution** : « Il y a des postes sur lesquels on recrute que des jeunes parce que le travail y est trop difficile en raison des normes de performance ». Cette même pression psychologique est souligné par les **chauffeurs du bus** « il est très difficile de respecter les horaires à la minute près, cependant un retard de 30 secondes peut conduire à une perte de la prime mensuelle »

Les conséquences de la pénibilité pour la santé des travailleurs sont d'ordre divers en fonction des facteurs d'exposition et de la durée de celle-ci: TMS, sentiment d'épuisement, des troubles du sommeil, des pathologies psychologiques...mais toutefois il existe un élément commun qui est souligné par travailleurs, experts et syndicalistes: **les conséquences de la pénibilité se font sentir de manière plus accrue avec l'âge.**

Ainsi les **chauffeurs de bus** considèrent que « La probabilité que les tâches soient exercées correctement, sans mettre en danger la sécurité publique, y compris la santé ou la vie d'autrui, diminue avant l'âge du départ légal à la retraite en raison de la détérioration des aptitudes psychophysiques associée au vieillissement » et les travailleurs ajoutent « Les chauffeurs meurent de plus en plus jeunes : la moyenne est actuellement de 64 ans » ; un cariste occupé dans un **centre de distribution** estime que « il pourra continuer à travailler à ce genre de postes pendant 7 ans environ, après quoi son état de santé l'obligera très certainement à migrer vers un emploi beaucoup moins

pénible » ; dans la **fonderie** étudiée un des salariés, âgé de 58 ans, a souligné que « son état de santé s'est très clairement dégradé alors qu'il avait environ 55 ans » tandis que ses collègues ont mis en avant la baisse progressive de l'âge de décès des salariés « il est de plus en plus fréquent qu'il ait lieu un à deux ans après le départ à la retraite » et enfin tous les acteurs du **secteur d'attention à des personnes âgées** ont souligné que les conséquences physiques de l'exercice du métier sont trop lourdes pour que les personnes âgées de plus de 60 ans puissent l'exercer sans prendre de risques et sans en faire courir aux pensionnaires.

## Comment aborder les conséquences de la pénibilité au travail?

### Prévention

Selon la loi et en matière de pénibilité au travail l'employeur doit: organiser le travail de façon à réduire la pénibilité du travail, notamment pour les tâches monotones, répétitives, effectuées selon une cadence prédéterminée; réduire la durée du travail effectué dans des conditions particulièrement pénibles ou nuisibles à la santé de manière continue, à travers l'introduction de pauses (comprises dans le temps du travail); organiser un examen médical pour les salariés transférés à des postes pénibles; fournir aux salariés travaillant dans des conditions particulièrement pénibles des repas et des boissons.

Toutefois la réalité telle que présentée lors des études de cas semble différente :

- La prévention est, selon les **chauffeurs de bus**, tout simplement ignorée « lors de l'achat des bus par l'entreprise de transport, les critères financiers prennent le dessus sur les critères de sécurité et de confort du chauffeur et des passagers »,
- La prévention semble être, selon les **travailleurs de centres de distribution**, insuffisamment abordée « La situation s'améliorerait seulement si la direction respectait le code du travail et les normes en vigueur et si elle avait plus de respect pour les salariés et leur travail »,
- La pénibilité semble être abordée de manière « fataliste » par un certain nombre de **travailleurs dans les fonderies** car ils soulignent que « certains éléments de la pénibilité (bruit, température) ne peuvent pas être éliminés ou fortement limités »
- Dans le secteur de **l'assistance à des personnes âgées** le personnel regrette l'absence « d'un vrai système de prévention et de soins spécifiques adaptés à leurs besoins, ainsi que des indemnités en cas de maladies professionnelles »
- Les syndicalistes dans **la construction** déclarent qu'il existe « un contexte quasi-généralisé de violation des règles de santé et sécurité » soulignant que « le niveau de prévention assuré par le cadre juridique actuel est insuffisant »

Deux des éléments clés pour la prévention de la pénibilité, les Inspecteurs de Travail et les Médecins du Travail, sont critiqués par des personnes interrogées.

Ainsi dans les **fonderies** les travailleurs indiquent que « « Le médecin du travail, on le consulte uniquement pour obtenir le papier qui certifie que l'état de santé est acceptable » pour ajouter après « les connaissances des médecins du travail relatives à la spécificité du travail et aux maladies professionnelles typiques sont limitées » et pour conclure « À l'heure actuelle, la médecine du travail

ne remplit pas son rôle en ce qui concerne la prévention et le diagnostic » ; de la même manière les salariés et les syndicalistes dans le secteur de **transformation de la viande** ont souligné que : « Les médecins n'abordent jamais le sujet des maladies professionnelles » « les questions liées à l'ergonomie ne sont pas toujours prises en compte par l'inspection du travail » ; finalement un de **carreleurs** interrogés souligne « lorsque l'Inspection de Travail constate des irrégularités sur un chantier, l'entreprise n'est pas suffisamment sanctionnée »

La question de l'employabilité, comme aspect corrélée à la pénibilité au travail, commence à être abordée par la législation polonaise. En effet:

- En février 2014, l'institut des assurances sociales (ZUS) a annoncé un programme de financement de mesures afin de permettre aux salariés des micro-entreprises et des PME de travailler jusqu'à l'âge légal du départ à la retraite, soit d'assurer leur employabilité en termes de santé.
- avant le 31 décembre 2014, le ministère chargé du travail doit proposer des mesures permettant aux personnes exerçant depuis au moins 15 ans un travail à caractère spécial ou dans des conditions spéciales et n'ayant pas droit à une retraite anticipée ou à une retraite de transition, de suivre des formations de reconversion professionnelle ; pour cela un Fonds national de formation sera mis en place.

Ces mécanismes, dont l'efficacité sera mesurée à terme, pourraient venir pallier l'actuel manque des outils dans le sujet, manque qui a été identifié lors des études de cas :

- Aucune mesure spécifique de formation ou de reconversion n'existe pour les **chauffeurs de bus** ce qui est d'autant plus problématique car dans le secteur il n'existe pas un système efficace de reconnaissance de maladies professionnelles ; en fait et selon les déclarations des travailleurs « si un chauffeur est déclaré inapte pour le travail suite à un examen médical, il est licencié sans droit à des indemnités »
- Dans les **centres de distribution** « aucun système de formation n'est prévu pour nous préparer à une reconversion professionnelle, à moyen terme, vers des postes moins pénibles et globalement la question de la formation n'est pas bien abordée »
- Tous les interlocuteurs dans les **abattoirs** ont souligné l'absence de système de reclassement et de requalification malgré le fait que « Chaque année, plusieurs centaines d'employés quittent l'entreprise, dont une bonne partie suite à l'épuisement psychique et physiques »
- Dans la profession de **carreleur** le sujet de l'employabilité est quasiment absent et aucun système de reconversion ou de requalification n'a pas été observé.

## Compensation/réparation

Le volet de la **compensation/réparation** peut être abordé d'une double manière: compensation (bonus, aménagement du temps de travail...) et les systèmes de retraite anticipée.

L'analyse des résultats des enquêtes sur le terrain montre que le système de compensation n'existe qu'à la marge :

- Le volet compensation de la pénibilité est complétement absent dans le cas de **chauffeurs de bus, carreleurs** et dans le **secteur d'attention aux personnes âgées** ou il n'existe pas un quelconque système de bonus liés à la pénibilité du travail,
- Dans le secteur de **transformation de la viande** le système de compensation qui existait avant la réforme de retraites (primes et indemnités liées aux conditions de travail) a disparu avec la réforme qui a permis aux employeurs de mettre fin à la plupart des conventions collectives qui prévoyaient ces mécanismes de compensation ; la même situation est à signaler dans les **fonderies** où, avant, il existait des modalités de compensation des travaux pénibles, comprenant des primes et des congés supplémentaires accordés aux salariés les plus exposés,
- Finalement dans les **centres de distribution** la compensation de la pénibilité n'est pas prévue en dehors des boissons et des repas énergétiques donnés aux personnes travaillant dans le froid.

Le deuxième volet des politiques de compensation/réparation est constitué par des **modalités de départ anticipé en retraite**.

La question de la prise en compte de la pénibilité à l'heure de mettre en place des mécanismes de départ anticipé en retraite a été l'un de sujets d'affrontement entre le gouvernement et les organisations syndicales lors de la dernière réforme du système. En effet les syndicats demandaient, entre autres, que l'on inclut dans le projet de loi une liste des métiers à caractère spécial et des tâches effectuées dans des conditions spéciales pour des professions bien précises. Leurs postulats se fondaient notamment sur des arguments d'ordre médical découlant d'analyses et d'études que des institutions agréées avaient effectuées pour le compte des syndicats.

Toutefois la loi est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2009 sans prendre en compte les arguments des organisations syndicales ; cela s'est traduit par :

- la réduction de moitié (environ) du nombre de métiers qui donnent droit à des retraites anticipées (il passe ainsi à 50 environ)
- une suppression progressive des droits à une retraite anticipée pour des professions reconnues comme pénibles (sauf les régimes particuliers prévus pour la filière police-sécurité-armée et pour les mineurs).

La suppression progressive du droit à une retraite anticipée conduit à une situation dans laquelle deux catégories de salariés effectuant les travaux reconnus comme pénibles coexistent: ceux qui

ont acquis le droit à une retraite anticipée à 55 ou 60 ans (après avoir travaillé 20 ans pour les femmes et 25 ans pour les hommes) et ceux qui ne bénéficieront pas de ce droit car ne pouvant pas remplir les critères définis par la loi, dont l'obligation d'avoir travaillé dans des conditions spéciales ou d'exercer un travail à caractère spécial avant le 1<sup>er</sup> janvier 1999.

Les syndicalistes interrogés estiment que ces critères ont été mis en place pour démanteler progressivement le système de retraites anticipées, ce qui est « *une mesure inacceptable* ».

Il existe cependant une mesure de compensation destinée aux personnes ayant exercé un travail à caractère spécial ou dans des conditions spéciales pendant au moins 15 ans et n'ayant pas droit à une retraite anticipée ; cette compensation est accordée à la demande de l'assuré et versée sous forme de complément au montant initial de la retraite.

La situation sur le sujet est différente en fonction des cas étudiés :

- Suite à la réforme des pensions et sauf les salariés les plus âgés, qui ont pu satisfaire aux exigences de la loi sur les retraites de transition, **les chauffeurs de bus ne bénéficieront plus du droit à la retraite à 60 ans.**
- La même situation s'applique dans les **fonderies** ou, avant la réforme, 52 postes étaient reconnus comme pénibles dans la filière et, à ce titre, presque 50% des salariés de la fonderie avaient droit aux indemnités liées aux conséquences négatives pour la santé. Actuellement, seuls 8 postes remplissent les critères nécessaires pour faire partie de la catégorie des tâches effectuées dans des conditions difficiles.
- Il en va de même pour la filière de la **transformation de la viande** : seuls 2 types de postes de travail ont gardé le statut de pénible (ceux liés à la température dans laquelle se déroule le travail), métiers concernés en plus par les critères d'âge et de durée de cotisation, contre 30 métiers catalogués comme pénibles dans la filière au début des années 90
- Les conditions de travail sur certains postes dans **les centres de distribution** (les entrepôts frigorifiques et de congélation) ainsi que celles des postes de personnes travaillant au froid à l'extérieur, correspondent à la définition des travaux pénibles donnant droit à des mécanismes de départ anticipé en retraite. Toutefois et dans le cas analysé les travailleurs ne peuvent pas bénéficier desdits mécanismes car la loi exige un critère additionnel : avoir travaillé dans des conditions pénibles avant le 1<sup>er</sup> janvier 1999 ce qui n'est pas le cas des travailleurs interrogés. Ces conditions introduisent un élément de discrimination entre les travailleurs et amenuisent la protection des jeunes travailleurs.
- Le personnel d'**assistance à des personnes âgées** n'est pas sur la liste des métiers pénibles et de ce fait il ne peut pas accéder aux mécanismes de départ anticipé en retraite ce qui fait dire aux travailleurs « *Les décideurs politiques font semblant de se préoccuper des questions de la pénibilité du travail* »
- la profession de **carreleur** ne rentre pas dans le catalogue des professions pénibles bénéficiant d'un départ anticipé en retraite et cela malgré la défense faite par les organisations syndicales au moment de la réforme de son inclusion.

## 9. ROUMANIE

### Le travail pénible: définition, critères, procédures

La législation roumaine n'établit pas de définition de la pénibilité du travail, mais prévoit une classification des conditions de travail. Celles-ci peuvent être normales, difficiles (extraordinaires) ou spéciales en fonction de la difficulté et des risques associés à un travail déterminé, le niveau de la pension diffère en fonction de la classification du travail:

- **Emplois dans des conditions de travail spéciales:** travail dont le degré d'exposition à des facteurs de risque professionnel ou à des conditions spécifiques se rapportant à certaines catégories de services publics, pendant au moins 50% du temps de travail normal, peut causer à terme des maladies professionnelles, un comportement dangereux dans le cadre de l'activité en question, et de graves conséquences en matière de santé et de sécurité au travail.

La loi formule une liste de métiers admissibles aux conditions de travail spéciales, notamment, pour ce qui est de la portée du présent projet, une série de professions allant du secteur du fer et de l'acier aux autres secteurs métallurgiques.

- **Emplois dans des conditions de travail difficiles (extraordinaires):** travail dont le degré d'exposition à des facteurs de risque professionnel ou à des conditions spécifiques se rapportant à certaines catégories de services publics, pendant la durée totale du temps de travail normal, peut causer à terme des maladies professionnelles, un comportement dangereux dans le cadre de l'activité en question, et de graves conséquences en matière de santé et de sécurité au travail.

**Pour que les conditions de travail existant dans un lieu de travail déterminé soient reconnues comme difficiles (extraordinaires), il faut:**

- la désignation des lieux de travail par l'employeur et les syndicats représentatifs, ou les représentants des travailleurs en matière de santé et de sécurité, qui évalueront ensemble les lieux de travail pour déterminer la présence éventuelle de risques professionnels;
- l'obtention de l'approbation de l'inspection du travail territoriale, accompagnée d'une liste de mesures techniques, sanitaires et organisationnelles à mettre en œuvre pour remédier aux facteurs qui ont conduit à une telle qualification;
- la déclaration à l'office territorial des pensions, sur une base mensuelle, de la liste de toutes les personnes qui ont travaillé dans des conditions de travail difficiles (extraordinaires) (dans la mesure où elles bénéficient de contrôles médicaux particuliers et que leurs cotisations de sécurité sociale sont prises en considération pour leur retraite anticipée).

Selon le ministère du travail, au 1<sup>er</sup> août 2013:

- 145 unités font l'objet d'une approbation en vue de leur inclusion dans les conditions de travail spéciales;
- 1213 emplois sont inclus dans les conditions de travail difficiles;
- 32.993 travailleurs sont dans des conditions de travail difficiles, c-à-d 0,76% de la population active totale.

D'éventuelles **conditions de travail difficiles (extraordinaires) sont établies en ce qui concerne un lieu de travail** et sont évaluées en fonction de la présence dans l'environnement de travail de certains risques: facteurs physiques, chimiques ou biologiques.

Pendant toute la recherche de terrain, ces facteurs ont été identifiés par les travailleurs, les experts et les syndicalistes comme des facteurs qui justifient que l'on qualifie un travail de «pénible»:

- **les travailleurs des fonderies** ont évoqué: la poussière «*qui est partout*», l'effort physique, «*jour après jour, nous devons soulever des charges d'environ 7 kg*», la présence de gaz et de polluants dans l'air ou des températures très basses en hiver, «*en hiver, les mains collent au panneau de commande*».
- les syndicalistes et les travailleurs dans les **centres de distribution** ont évoqué des facteurs physiques (températures basses et élevées, flux d'air) ainsi que la manipulation de charges et des opérations physiques répétitives (se pencher, soulever).
- les **travailleurs dans les soins de santé aux personnes âgées** insistent sur les efforts qui sont nécessaires pour soulever et déplacer les patients, «*c'est très dur de soulever une personne sans force*», ainsi que sur l'environnement de travail et la longueur des périodes de travail (jusqu'à 12 heures).
- les **experts du secteur de la viande** reconnaissent comme facteurs majeurs la «pénibilité» des postures (station debout ou station assise normales) ainsi que l'abus qui résulte de la manipulation manuelle de charges, les mouvements répétitifs et le rythme forcé du système de production.
- les **charpentiers/poseurs de planchers**, pour leur part, mettent en avant les gestes répétitifs, les postures (bras en l'air, penché en avant), la présence de polluants, la poussière, la sciure, les heures supplémentaires non payées, le stress des délais et les dysfonctionnements techniques et mécaniques.

Il convient de souligner que les **risques psychosociaux ne sont pas pris en compte** lorsqu'il s'agit de définir si des conditions de travail sont effectivement difficiles. Pourtant, et comme le montrent les études de cas, il semble que les risques psychosociaux soient bien mis en avant par les travailleurs quand ceux-ci décrivent la pénibilité de leur travail:

- Les **chauffeurs de bus estiment** «très stressant de devoir conduire totalement concentrés 9 heures durant, 2 jours d'affilée, et 6 heures un troisième jour». «*Certains de nos collègues ont été victimes d'attaques cardiaques en conduisant à cause du stress*». Et d'ajouter: «*par rapport aux chauffeurs de camions, le stress est sensiblement plus intense: un chauffeur de camion ne transporte que des marchandises qui plus est assurées. Leur programme de travail*

est plus réglementé. Le chauffeur de bus, lui, transporte des êtres humains, donc la responsabilité et la pression sont beaucoup plus importantes».

- Les **travailleurs dans les centres de distribution** ont évoqué le stress associé à la vérification des produits: le travailleur doit déclarer tout écart entre le produit et ses caractéristiques telles qu'elles apparaissent sur la facture; en cas d'erreurs, ce sont eux qui sont responsables.
- Les **travailleurs âgés** ont insisté sur le fait que «dans certains cas le patient peut devenir agressif envers le personnel», ce qui génère du stress.

Il est bien évident que les conséquences de l'exposition à des conditions de travail pénibles varient fortement d'une profession à l'autre. Il peut s'agir tantôt de troubles squeletto-musculaires ou de maladies cardiovasculaires, tantôt de stress et de dépression. Tous les métiers ont pourtant un point commun: **les conséquences s'aggravent avec l'âge** et c'est pourquoi travailleurs, experts et syndicalistes défendent les politiques de retraite anticipée. Les chauffeurs de bus se sont accordés à dire «qu'après 55 ans le risque d'accident lié au travail ou de maladie professionnelle augmente fortement et qu'une politique de retraite anticipée est absolument nécessaire». Le syndicaliste du secteur de la métallurgie considère que «les travailleurs dans les fonderies, notamment dans les zones les plus pénibles comme le nettoyage, ne peuvent pas travailler plus de 20 ans sans risques pour leur santé... ces personnes devraient pouvoir prendre leur retraite vers 50 ans». Le membre du personnel de soins aux personnes âgées interviewé trouvait qu'«à 55 ans, ou même à 50 ans, on ne peut plus assumer ses tâches à cause de sa condition physique».

## Comment aborder les conséquences de la pénibilité du travail ?

Il existe deux moyens de s'attaquer ou d'éviter les conséquences de conditions de travail pénibles, la prévention et la compensation/réparation.

### Prévention

En Roumanie, il existe un lien étroit entre la conformité avec le cadre juridique en matière de santé et de sécurité au travail et la question des conditions de travail spéciales ou difficiles, car la reconnaissance de ces conditions dépend des **mesures préventives** prises par l'entreprise.

Quoi qu'il en soit de cette obligation légale, les éléments probants recueillis grâce à la recherche de terrain montrent qu'il reste beaucoup à faire en matière de prévention:

- Les **chauffeurs de bus** expliquent que des mesures de prévention existent, mais qu'elles ne sont pas suffisantes pour atténuer les risques ou qu'elles ne sont pas appliquées totalement: les bus sont équipés de sièges ergonomiques pour réduire l'impact négatif des vibrations, mais «quand ils cassent, la compagnie ne fait pas installer de nouveaux sièges».
- Les **syndicats de la fonderie** ont déclaré que la société n'a pas fait davantage que ce qu'exige la loi; les travailleurs parviennent à la même conclusion et soulignent que des mesures de protection supplémentaires sont nécessaires, en particulier pendant la saison

froide, ajoutant «les bottes de protection sont souvent utilisées jusqu'à ce qu'elles soient complètement usées».

- Les **travailleurs du secteur des soins aux personnes âgées** affirment au contraire que «la direction veille à prendre les mesures de prévention nécessaires: gants, masques, tenues étanches et bottes». En revanche, ils «manquent d'équipements spéciaux qui contribueraient à diminuer leur effort physique comme des grues pour soulever les patients».
- Dans le **bâtiment**, l'absence de convention collective nuit aux activités de prévention; à en croire les responsables syndicaux, «les conditions de travail dans les ateliers ne sont pas décentes et la seule chose qui a été vraiment mise en place, ce sont des systèmes de ventilation de meilleure qualité».

Les inspecteurs du travail et les médecins du travail sont deux des piliers les plus essentiels des systèmes de prévention. Ils sont pourtant vertement critiqués par les travailleurs comme par les syndicalistes, qui considèrent que «le rôle des inspecteurs du travail en matière de prévention est relativement limité». Les carreleurs vont dans le même sens, expliquant que «sur toutes ces années de travail, nous n'avons jamais vu un seul inspecteur du travail qui serait venu parler avec les travailleurs. L'inspecteur du travail s'entretient directement avec l'employeur, réalise un contrôle superficiel des documents et passe à autre chose». Un autre travailleur a ajouté «je suis allé à l'inspection du travail pour me plaindre de mon employeur, et je n'ai reçu aucune aide».

Il faut tenir compte d'un dernier élément en matière de prévention: l'adoption en 2011 de la nouvelle loi sur le Dialogue social a entraîné une profonde modification des règles en matière de relations de travail qui s'est traduite par un affaiblissement des conventions collectives; les employeurs sont libres de décider eux-mêmes des règles et des mesures à mettre en œuvre, pour autant qu'ils respectent les dispositions légales.

En fait, les syndicalistes déclarent que «la question des conditions de travail est rarement abordée pendant les discussions menant aux conventions collectives et, quand cela arrive, la question est traitée au niveau de l'entreprise». Le syndicaliste du secteur métallurgique ajoute «les mesures de compensation sont prioritaires par rapport aux mesures de prévention».

La question de l'employabilité, qui peut être liée à celle de la prévention, n'est pas abordée de façon directe par la législation roumaine ou par les syndicats.

On considère au contraire que:

- quand les règles de la santé et de la sécurité au travail sont respectées, les travailleurs conservent leur employabilité;
- quand la présence de polluants ou d'autres facteurs génère un travail «pénible», il est admis que l'employabilité des travailleurs est réduite dans le temps, raison pour laquelle des compensations sont appliquées (c-à-d abaissement de l'âge de la retraite dans certaines professions).

En pratique, l'absence de dispositions sur ce thème est fortement critiqué par les personnes interviewées:

- le syndicaliste du secteur de la métallurgie a déclaré: «*l'employabilité est une question sensible, pour plusieurs raisons: premièrement, il n'existe pas d'autres entreprises présentant un profil professionnel similaire dans la région; deuxièmement, les travailleurs exposés à des facteurs de risque sanitaire pendant une longue période ont moins de chances d'être acceptés par d'autres employeurs; enfin, quand les travailleurs approchent de l'âge de la retraite, leur employabilité diminue de façon naturelle*»;
- les travailleurs actifs dans les soins de santé aux personnes âgées souligne qu'*«ils peuvent seulement être candidats à des postes similaires (c-à-d infirmier), mais c'est difficile car il faut un diplôme d'infirmier et ils ont peu de possibilité de fréquenter les cours vu leurs horaires de travail*».
- Les poseurs de planchers ont insisté sur le fait que *«bon nombre de leurs collègues qui ont eu un accident de travail ont été licencié après leur retour au travail parce qu'ils n'étaient plus physiquement aptes*».

### Compensation/réparation

La question de la **compensation/réparation** peut être abordée de deux façons: compensations (bonus, formules de temps de travail flexibles...) et mécanismes de la retraite anticipée.

L'analyse des études de cas révèle que les conditions de travail pénibles ne font pas toujours l'objet d'une compensation: il n'existe ni bonus, ni compensation dans l'industrie de la viande, dans le secteur des soins aux seniors ou dans les professions de charpentiers/poseurs de planchers; un carreleur nous a dit à ce sujet que «*la réparation économique n'est pas une solution à long terme... «ce que je demande, c'est la réduction du nombre d'années de travail et la retraite anticipée*».

Concernant les trois autres professions concernées: dans **l'étude de cas du centre de distribution**, certains bonus spéciaux sont octroyés aux personnes qui travaillent dans les zones réfrigérées, où les températures sont négatives, ou par plus de 30°; la convention collective sur les **transports publics** établit un système de compensation lié aux itinéraires qu'empruntent les chauffeurs de bus (plusieurs critères servent à calculer le pourcentage d'augmentation accordé à chaque route). Mais les chauffeurs de bus estiment que «*le système de compensation actuel n'est pas suffisant pour contrebalancer les répercussions négatives de leurs conditions de travail sur leur santé*». Ils ajoutent qu'*«une politique de retraite anticipée est absolument nécessaire car la pénibilité augmente avec l'âge*»; dans l'étude de cas sur la **fonderie**, aucune compensation n'est prévue pour la pénibilité du travail, si ce n'est concernant les horaires de travail, qui prend en compte, dans une certaine mesure, les conditions de travail.

Le second aspect des politiques de compensation/réparation est la **politique de retraite anticipée**.

En Roumanie, un lien étroit unit travail pénible et politiques de retraite:

- pour les travailleurs qui ont travaillé dans des **conditions de travail difficiles (extraordinaires)** pendant leur période de cotisation, la réduction de l'âge normal de la

retraite est comprise entre 1 et 8 ans (3 mois de réduction par année de travail dans des conditions de travail pénibles). Il faut avoir cotisé pendant au moins 6 ans.

- pour les travailleurs qui ont travaillé dans des **conditions de travail spéciales**, la réduction de l'âge du départ à la retraite est comprise entre 1 et 13 ans, en fonction de la période de cotisation atteinte dans ces conditions de travail (pour chaque année de travail dans des conditions spéciales, l'âge de la retraite est réduit de 6 mois, jusqu'à un maximum de 13 ans).

Sur une base globale, les réductions de l'âge normal de la pension peuvent être cumulées, mais sans excéder 13 ans, et l'âge de la retraite ne peut passer sous le seuil des 50 ans pour les femmes, et de 52 ans pour les hommes (certaines exceptions sont applicables au personnel militaire et de défense).

La question de la retraite anticipée en raison de la pénibilité des conditions de travail présente les mêmes caractéristiques dans presque toutes les professions couvertes par ce travail de recherche:

- Les travailleurs dans les centres de distribution, dans le secteur des soins aux personnes âgées, sur les chaînes de production du secteur de la viande, les charpentiers/poseurs de planchers et les chauffeurs de bus ne sont pas concernés par la législation sur les conditions de travail spéciales ou difficiles qui ouvrent l'accès à la retraite anticipée:
  - Avant la dernière réforme, les chauffeurs de bus étaient considérés comme effectuant un travail dans des conditions de travail difficiles et pouvaient donc partir plus tôt à la retraite, mais ces mesures sont à présent supprimées.
- L'activité dans les fonderies est considérée comme un travail pénible aux termes de la loi nationale sur les pensions, ce qui entraîne un abaissement de l'âge de départ à la retraite, dans les sections où les travailleurs sont exposés à:
  - une poussière cristalline de CO<sub>2</sub> supérieur à la norme dans la zone du fondeur;
  - un bruit supérieur à la norme dans le poste de nettoyage.

Grâce à cette législation, 63% de la main-d'œuvre totale de la fonderie analysée sont considérés comme subissant des conditions de travail spéciales et bénéficient à ce titre d'une réduction de l'âge de la retraite allant de 3 à 13 ans, en fonction de la durée de l'exposition à ces conditions. Aux yeux du responsable syndical, «*tous les travailleurs de l'entreprise auraient dus être concernés par ce régime de conditions de travail spéciales*» et ce fait a été considéré comme discriminatoire. De ce fait, certains employés ont tenté d'obtenir que leurs conditions de travail soient reconnues comme spéciales par une action juridique, mais sans succès.

Les sentiments des travailleurs concernant la question de la retraite anticipée sont assez différents dans chaque profession:

- les travailleurs dans les centres de distribution sont assez jeunes et disent qu'*«ils ne subissent pas des conditions de travail particulièrement difficiles»*. En fait, la question des politiques de retraite ne présente pas beaucoup d'intérêt pour eux et, pour les travailleurs

interviewés, il semble que le faible niveau des rémunérations et des avantages sociaux soient un problème beaucoup plus graves.

- les travailleurs des soins de santé ont déclaré que «*le droit à la retraite anticipée devrait être reconnu vu les risques et les responsabilités de leurs profession*».

La dernière réforme des pensions (2010) n'a pas modifié grand-chose au cadre relatif à la pénibilité du travail, mais il a augmenté l'âge légal de la retraite. Les dispositions relatives aux conditions de travail difficiles (extraordinaires) et spéciales sont restées similaires à celles de la législation antérieurement en vigueur (2001). Par contre, certaines professions (comme les chauffeurs de bus) ont été retirées de la liste, une décision qui a poussé des syndicats sectoriels (celui du secteur de la métallurgie, par exemple) à lutter pour la préservation ou l'inclusion de certains lieux de travail dans les conditions de travail spéciales.

En effet, les syndicalistes considèrent qu'«*à l'échelle nationale, le système de pension est en discussion, mais les conditions de travail difficiles ne sont pas prises en considération...; des changements sont nécessaires, comme la reconnaissance des conditions de travail pénibles d'une séries de jobs...* »

## IV. RÉOLUTION COMMUNE



European Federation  
of Building  
and Woodworkers



**VERSION FINALE** **RÉSOLUTION** de la Confédération européenne des syndicats (CES) et des fédérations syndicales européennes suivantes : FETBB, ETF, FSESP, IndustriAll, Uni-Europa sur la corrélation entre des « métiers pénibles » et des « systèmes de départ anticipé à la retraite ».

*Convenue sur la base d'une étude européenne pluridisciplinaire<sup>3</sup>*

- A. Grâce à une étude comparative au cours de laquelle six métiers<sup>4</sup> ont été sélectionnés dans neuf pays<sup>5</sup>, il ne fait aucun doute que le phénomène des « métiers pénibles » existe. Ces activités professionnelles ont des répercussions négatives majeures sur la santé physique et/ou mentale des travailleurs concernés. Bien que les caractéristiques personnelles de ces travailleurs puissent jouer un rôle dans leur expérience professionnelle, les répercussions négatives d'un « métier pénible » ne sont pas personnelles, instinctives ou subjectives. Elles peuvent être objectivement démontrées grâce à des critères médicaux, ergonomiques ou psychosociaux. Ce phénomène peut être statistiquement prouvé en s'appuyant sur un afflux plus important de travailleurs qui occupaient un « métier pénible ».
- B. En tenant compte des différents paramètres qui les caractérisent, les métiers pénibles peuvent être (provisoirement) décrits comme des « métiers impliquant l'exposition du travailleur pendant une période de temps à un ou plusieurs facteurs engendrant des risques professionnels susceptibles d'avoir des effets irréversibles et à long terme sur sa santé ; ces facteurs sont liés à des contraintes physiques, un environnement physiquement agressif, des rythmes de travail ou des risques psychosociaux ».

<sup>3</sup> Financée par la Commission européenne : Better Understanding of Arduous Occupations within the European Pension Debate (VP/2013/002/0095)

<sup>4</sup> Ouvriers de ligne de transformation dans le secteur de la viande, chauffeurs de bus dans le secteur des transports publics, ouvriers de centres de distribution (comme un salarié d'Amazon qui associe le commerce et la logistique), ouvriers de fonderies (métallurgie), menuisiers - poseurs de revêtement de sol, aides aux personnes âgées.

<sup>5</sup> Italie, Belgique, France, Danemark, Allemagne, Autriche, Pologne, Espagne et Roumanie.

- C. Les différents paramètres de ces facteurs de risque sont extrêmement difficiles à mesurer ou à définir objectivement. La portée et le financement (limités) du projet n'ont pas permis aux partenaires impliqués d'explorer ces risques. Ils ont accepté ce problème et sont prêts à s'investir dans une étude de suivi ou une étude supplémentaire sur les facteurs de risque qui font qu'un métier est pénible.
- D. Une autre caractéristique majeure de ces métiers est leur impact profond, mais caché, sur la constitution physique et/ou psychosociale des travailleurs sur le moyen (10 - 20 ans) et le long terme (plus de 20 ans). Selon la constitution personnelle du travailleur et la pénibilité de son métier, cet impact à long terme peut s'étaler sur une période allant de 10 à 40 ans. Dans certains cas, cela engendre des problèmes de santé irréversibles puis une incapacité de travail totale ou partielle.
- E. En s'appuyant sur les données disponibles, on constate qu'il existe également une corrélation claire entre la constitution physique et psychologique des travailleurs exposés à des conditions de travail pénibles sur une longue période de temps. En conséquence, le stress psychologique conduit généralement à un stress physique et inversement. Cela implique qu'un stress durable dans des conditions de travail pénibles a un impact doublement négatif sur le travailleur concerné.
- F. En s'appuyant sur les données disponibles, il semble que la plupart des travailleurs dont le métier est pénible aient parfaitement conscience de leurs conditions de travail. Toutefois, chez les travailleurs, les connaissances et l'information quant aux conséquences désastreuses à long terme réelles sont généralement faibles, tout comme très souvent chez les inspecteurs en charge de la santé et de la sécurité au travail. Dans les relations extrêmement subordonnées existant entre les salariés et les employeurs, les travailleurs ont assez peu, voire pas du tout, leur mot à dire concernant leurs conditions de travail et leurs conséquences à long terme. De plus, il existe souvent une culture de l'acceptation, la destruction physique et psychologique faisant partie intégrante du travail. Bien sûr, cela ne doit pas être pris pour argent comptant.
- G. Outre la « culture de l'acceptation de la pénibilité d'un métier », il devrait être noté que, dans bien des cas, les travailleurs (et même les employeurs de bonne foi) ne sont pas en mesure d'influencer leur propre situation professionnelle. Même si les salariés et leurs employeurs conviennent de remédier à une situation pénible (par exemple en modifiant le lieu de travail, en interdisant les lourdes charges, en améliorant l'ergonomie,...), de nombreux cas de figure échappent à leur contrôle et à leurs capacités du fait de facteurs externes tels que la conception d'une machine et les matériaux (dans l'industrie), le manque de coopération extérieure (un patient qui refuse d'être soulevé mécaniquement), des bouchons (pour un chauffeur de bus),...

- H. Une attention toute particulière doit être portée à « l'externalisation des métiers pénibles » aux termes de laquelle les travaux pénibles sont souvent effectués par des travailleurs appartenant à une autre entreprise ou par des faux travailleurs indépendants. En général, ces travaux pénibles externalisés sont effectués par des travailleurs dans des conditions précaires, avec des bas salaires, une faible protection sociale, un maigre soutien syndical et un accès réduit à des mesures de contrôle préventives strictes. Souvent, pour effectuer de tels travaux, les travailleurs sont contraints d'accepter des conditions de travail pénibles « sans pouvoir se plaindre ».
- I. Le débat sur les « métiers pénibles » doit être organisé dans un cadre reflétant les réalités professionnelles, où l'accent est mis sur la situation existant sur le lieu de travail et pas seulement sur les règles ou les engagements législatifs ou administratifs qui ne sont, dans la pratique, pas respectés. L'éventail des nombreux dangers auxquels un travailleur est confronté n'est notamment pas suffisamment évoqué. Ce phénomène n'est pas assez étudié par les scientifiques, surtout en termes de prévention et de reconnaissance des maladies professionnelles.
- J. Il faut noter que certains travailleurs sont exposés à des métiers pénibles du fait de pressions exercées par leurs employeurs, soit parce que ceux-ci ne veulent pas prévenir ou remédier à la situation, soit, tout simplement, parce qu'ils obligent leur personnel à travailler dans de telles conditions. Ce type de comportement inacceptable aggrave encore l'acte de violence commis par l'employeur à l'encontre de l'intégrité physique et psychologique du travailleur.
- K. Le monde du travail est un monde en constante évolution. Tous les travailleurs sont, en permanence, confrontés à de nouvelles associations de technologies, de matériaux/substances et de nouvelles formes d'emploi. Ces évolutions créent également de nouveaux risques. Personne ne peut prédire quels troubles physiques ou mentaux peuvent apparaître à plus long terme (par exemple 20 ans plus tard) à cause de ce qui a été récemment infligé aux travailleurs. Même si toutes les mesures de précaution sont immédiatement prises (sur la base des connaissances actuelles), des troubles physiques ou mentaux à long terme ne peuvent jamais être exclus. Ainsi, même si nous minimisons les risques existants, de nouveaux risques sont susceptibles de toucher d'autres générations de travailleurs qui ne pourraient pas conserver leur emploi jusqu'à l'âge normal de la retraite.
- L. Il devrait être stipulé noir sur blanc que toutes les conditions de travail en équipe ou de nuit sont considérées comme pénibles. Le travail en équipe et le travail de nuit nécessitent donc une attention toute particulière et une approche spécifique.
- M. Cette résolution souligne que tous les travailleurs ont droit à un environnement de travail et à une retraite de qualité et qu'aucune concession ne peut et ne doit être faite pour atteindre cet objectif.

**En tenant compte de l'ensemble des conclusions (du projet) ci-dessus, toutes les parties (du projet) conviennent que :**

1. Le concept de « métier pénible » doit être reconnu de toute urgence à l'échelle européenne et nationale comme une forme conceptuelle juridique d'emploi.
2. Une définition de ce concept doit être basée sur des faits réels et axée sur le travailleur. Ce terme doit être défini en adoptant une approche pluridisciplinaire (médicale, psychosociale, sociale, ergonomique et statistique). Cela implique qu'une définition basée sur une approche politique (et qui, de fait, peut être modifiée à tout moment) est totalement inadaptée et doit être rejetée. En conséquence, il est également primordial que ce terme soit reconnu et débattu par tous les partenaires sociaux, dans le cadre d'une consultation conjointe et tripartite. Les éléments suivants pourraient être débattus/explorés de manière plus approfondie :
  - a) le concept de métier pénible - caractéristiques de la pénibilité ;
  - b) les facteurs de risque ;
  - c) les concepts/définitions des différentes caractéristiques d'un métier pénible ;
  - d) la réalité des associations de risques ;
  - e) les concepts de mesures, d'inspections et de contrôle des différents paramètres ;
  - f) les outils d'évaluation sur le lieu de travail ;
  - g) ...
3. Toute définition du concept de « métier pénible » doit prendre en compte les importantes différences sectorielles et les caractéristiques typiques de chaque profession ainsi que les conditions de travail individuelles des travailleurs.
4. Il est clairement nécessaire de réaliser une étude d'impact sur les métiers pénibles, sous ses différentes formes, à l'échelle européenne. De cette manière, les connaissances en matière de prévention et d'indemnisation dont nous disposons seraient plus vastes.
5. Il est extrêmement important qu'une vaste campagne de sensibilisation à l'existence de métiers pénibles, de solutions en matière de prévention et d'indemnisation et de conséquences de ces métiers sur les travailleurs concernés et sur leur environnement immédiat soit lancée. Cette sensibilisation doit être partagée par les partenaires sociaux et les gouvernements.
6. À l'échelle européenne et nationale, les ressources nécessaires doivent être débloquées afin d'aborder, rectifier et atténuer le phénomène des « métiers pénibles ». Une attention supplémentaire doit notamment être portée aux secteurs comptant un nombre élevé de travailleurs occupant des métiers pénibles. Ces ressources doivent servir à élaborer des stratégies globales visant à limiter les répercussions négatives de ces métiers sur la santé et la qualité de vie des travailleurs, à indemniser les effets négatifs imputables à ces métiers et à progressivement limiter leur incidence.

7. Le concept de « métier pénible » et ses conséquences doivent être particulièrement présents dans toutes les discussions académiques et dans la formation et l'apprentissage professionnels des travailleurs. Il est primordial que la sensibilisation soit organisée dès le début de la formation et de la vie professionnelles et qu'elle se poursuive à chaque instant. Pour les travailleurs, il est primordial que la sensibilisation et la formation soient aussi pratiques et adaptées que possible et qu'ils se rendent compte par eux-mêmes de ce qui peut leur arriver.
8. Les syndicats européens, nationaux, régionaux et au sein des entreprises doivent agir de manière proactive afin d'empêcher qu'un travailleur soit exposé à toute forme de pénibilité et afin que cette question soit débattue soit avec les inspecteurs du travail, sociaux ou sanitaires compétents, soit avec les représentants patronaux en question pour qu'une solution puisse être trouvée.
9. Le lancement de travaux sur l'élaboration d'une véritable politique de prévention applicable à tous et dans laquelle les « métiers pénibles » sont identifiés ainsi que la mise en place immédiate de campagnes pratiques de prévention afin de ne pas exposer davantage les travailleurs concernés à des conditions de travail pénibles devraient constituer une priorité politique immédiate pour tous ceux qui rédigent et font appliquer les politiques, des institutions européennes jusqu'au lieu de travail. Dans ce domaine, des analyses/évaluations obligatoires des risques collectifs et individuels des lieux et des conditions de travail des salariés sont nécessaires, ce qui inclut les contrôles et les mesures imposés et autres mesures de suivi obligatoires. En cas de refus pur et simple, des sanctions immédiates, strictes, contraignantes et dissuasives doivent être infligées et des mesures de protection doivent être imposées afin de protéger l'intégrité des travailleurs.
10. Puisque la pénibilité d'un métier est clairement liée à l'aménagement du temps de travail de chaque travailleur (notamment les heures supplémentaires, la flexibilité, le travail en équipe, le travail de nuit, le travail de garde,...), il est de la plus haute importance que tout aménagement du temps de travail fasse en sorte que le travailleur ne soit pas confronté à une quelconque forme de pénibilité. Toute législation en matière de temps de travail ou tout aménagement de celui-ci doivent donc tenir compte de la nature pénible pour le travailleur et instaurer des mesures de prévention et d'indemnisation.
11. Il est primordial que la qualité de vie des travailleurs soit considérée comme le point de départ dans un premier temps et leur espérance de vie dans un deuxième temps.
12. Cette étude a clairement démontré que l'inspection du travail dans pratiquement tous les pays (et souvent les inspecteurs en charge de la santé et de la sécurité au travail) n'a pas pleinement conscience de la nature dangereuse d'un métier et de ses conséquences à long termes sur les travailleurs. La nature pénible diffère complètement pour chaque métier et chaque secteur et n'est souvent pas immédiatement visible. Puisque la prévention est la condition essentielle pour réduire la pénibilité, tous les inspecteurs (du travail, sociaux et en charge de la SST) doivent disposer des

ressources adaptées en termes de personnel, de formation et de compétences afin de pouvoir détecter et (ré)agir lorsque des travailleurs ont un métier pénible.

13. Afin de mettre un terme aux situations où des « métiers pénibles cachés » existent, il est absolument nécessaire de réaliser, dans chaque pays, une analyse sur les victimes méconnues de la pénibilité, à savoir les travailleurs qui ont été contraints d'accepter un autre emploi pour des raisons médicales, que cela soit lié à une incapacité de travail ou par simple nécessité. Ces travailleurs ont droit à une reconnaissance explicite du fait que la politique n'a pas fonctionné et qu'ils ont donc droit à une indemnisation.
14. Pour certaines catégories de salariés, pour qui les mesures préventives n'ont pas de répercussions ou ne se sont pas appliquées, les travailleurs doivent être autorisés à cesser leurs activités professionnelles sur le champ et l'employeur doit être immédiatement contraint de leur proposer un autre emploi. Cela ne doit pas avoir de répercussions négatives sur le droit du travail. Le cas échéant, l'employeur doit former gratuitement le salarié sachant qu'une période de transition réaliste doit être accordée au travailleur.
15. À cet égard, tout le monde doit avoir la possibilité de déposer une plainte anonyme soit auprès des syndicats, soit auprès des représentants des travailleurs, soit auprès des organismes compétents à l'échelle nationale/régionale/de l'entreprise qui sera rapidement traitée.
16. Sachant que les caractéristiques sectorielles et professionnelles typiques d'un « métier pénible » peuvent différer totalement mais conduisent généralement au même résultat, il est primordial qu'en premier lieu, toutes les mesures soient débattues/négociées de manière réaliste entre les partenaires sociaux à l'échelle centrale et des entreprises. En conséquence, un objectif doit être fixé, pas uniquement quelques engagements.
17. En gardant à l'esprit les répercussions à moyen et long terme de la pénibilité, un métier devrait être qualifié de « pénible » en tenant compte de l'état de santé réel du travailleur, y compris la possibilité d'une approche indemnistrice via des systèmes de retraite anticipée, dans le premier, le deuxième et le troisième pilier. La définition et la qualification des « métiers pénibles » doivent faire l'objet de lois et, dans le cas de ceux qui seraient légalement qualifiés de pénibles, alors des systèmes de retraite anticipée doivent exister dans le premier et le deuxième pilier. Ces systèmes doivent être négociés par les partenaires sociaux représentatifs et réellement tenir compte de la pénibilité du métier.
18. Les syndicats nationaux sont exhortés à mettre la question des métiers pénibles sur la table des négociations que ce soit dans le cadre d'une négociation collective bipartite, ou dans le cadre de négociations tripartites avec les autorités nationales/le gouvernement et le patronat.

19. La politique européenne faisant pression pour un allongement uniforme de la carrière professionnelle s'est révélée inadaptée et doit être modifiée. En conséquence, toutes les parties rejettent la décision politique unilatérale selon laquelle tous les travailleurs doivent allonger leur carrière professionnelle quelles que soient les circonstances. Ce type de politique aveugle ne tient pas compte de la réalité des « métiers pénibles ».
20. La corrélation entre « métier pénible » et « emploi précaire » est une source d'inquiétude majeure et mène à la conclusion globale que les « travailleurs précaires » sont non seulement victimes de mauvaises conditions de travail et d'une faible protection sociale, mais aussi du risque que leur bien-être physique et psychologique soit mis en danger.
21. À cet égard, une attention toute particulière doit être portée à la situation des travailleurs étrangers, notamment ceux originaires d'Europe de l'Est qui sont victimes de cette pénibilité sans pouvoir bénéficier de l'aide d'un syndicat ou de l'administration du fait de leur situation (travail non déclaré) ou de peur d'être licenciés.
22. Il est primordial que tous les facteurs externes qui, directement ou indirectement, contribuent à la création de la nature pénible d'un métier tels que les processus de fabrication, les outils/instruments/machines, l'évolution des RH,... soient évalués dans un contexte plus large afin de bénéficier d'une vue d'ensemble de tous les facteurs et donc d'identifier la part de responsabilité de toutes les parties. Cette question n'a pas pu être abordée dans ce projet. Néanmoins, un projet de R&D ambitieux sur les métiers pénibles pourrait être souhaitable.

Bruxelles, octobre 2014

## V. MEMBRES DU GROUPE DE PILOTAGE ET LISTE DES EXPERTS NATIONAUX

### GESTION DE PROJET

FETBB, Werner Buelen, wbuelen@efbh.be

### EXPERTE EUROPÉENNE EN COORDINATION

SYNDEX, Ana Isabel Martinez Garcia, ai.martinez-garcia@syndex.fr

### MEMBRES DU GROUPE DE PILOTAGE

#### **Fédération européenne des travailleurs des transports**

Philippe Alfonso

#### **FSESP**

Richard Pond

#### **UNI Europa**

Dimitris Theodorakis

#### **INDUSTRIALL**

Sophie Jänicke

#### **CES**

Claudia Menne

Ellen Nygren

#### **FETBB**

Ulrik Spannow

#### **Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme**

Estelle Brentnall et Enrico Somaglia

### EXPERTS NATIONAUX

M. Eckhard Voss, expert national allemand, Autriche

Mme Ana Isabel Martinez Garcia, experte nationale, France et Espagne

M. Fabrice Warneck, expert national, Belgique

Mme Katarzyna Szczpanik, experte nationale, Pologne

M. Marcel Spatari, expert national, Roumanie

M. José Serrano, expert national, Espagne

MM. Jens Jensen et Torben Bruun Hansen, experts nationaux, Danemark

M. Mario Giaccone, expert national, Italie





European Federation  
of Building  
and Woodworkers



**Fédération Européenne des  
Travailleurs du Bâtiment et du Bois (FETBB)**

Rue de l'hôpital 31

B – 1000 Bruxelles

Tél.: +32/2/227 10 40

Fax: +32/2/219 82 28

E-mail: [info@efbh.be](mailto:info@efbh.be)

[www.efbww.org](http://www.efbww.org)

