

Les fins de vies actives à l'épreuve des conditions de travail

Séminaire annuel « Âges et travail » du CREAPT*

Paris, 15-16 mai 2023

EN
RÉSUMÉ

AUTEUR:

S. Guyot, département Homme au travail, INRS

Largement portées par les débats sociaux autour des réformes des retraites, les fins de vie active suscitent de nombreuses réflexions en matière de santé au travail, de prévention des risques professionnels, mais aussi d'emploi, de travail et de protection sociale. Les évolutions des systèmes de production, les conditions de travail, et les parcours professionnels qui en résultent, interrogent les modalités d'exercice d'une activité de travail en fin de carrière, dans des contextes très différents voire inégalitaires. Penser et construire des fins de vies professionnelles en santé et en compétence nécessite de comprendre les liens de réciprocité entre travail, parcours et santé. C'est dans cette perspective que s'orientent les différentes interventions d'ergonomes, de sociologues, d'économiste et de statisticiens de ce séminaire.

MOTS CLÉS

Vieillesse /
Maintien dans
l'emploi /
Conditions de
travail / Santé au
travail / Travailleur
âgé / Travailleur
vieillissant

* Centre de
recherches sur
l'expérience, l'âge
et les populations
au travail

En introduction du séminaire, *W. Buchmann (Conservatoire national des arts et métiers – centre de recherche sur le travail et le développement – CNAM-CRTD, CREAPT)* rappelle utilement les objectifs du CREAPT et son positionnement scientifique. Sa vocation est de produire des connaissances sur les relations entre âge, santé, expérience et travail pour favoriser des actions anticipatrices. L'approche développée est dite constructive: elle considère le vieillissement comme un processus de transformations tout au long de la vie résultant des interactions entre évolutions individuelles et milieux professionnels. Les issues de ce processus n'ont rien de prédéterminées: elles tiennent à la variabilité inter et intra-individuelle dans les changements au fil du temps et à

l'influence des environnements de travail sur ces changements. Cette approche propose une lecture alternative aux conceptions dominantes du «vieillesse-déclin» ou du «vieillesse-compensation» en mettant l'accent sur la construction de l'expérience avec le temps vécu. L'expérience est ici entendue à la fois comme l'accroissement d'une pratique professionnelle et une pratique réflexive sur ses propres ressources et contraintes. Elle ouvre des opportunités pour mettre en œuvre des régulations individuelles ou dans les collectifs, qui permettent à la fois de tenir les objectifs de performances et de préserver sa santé, voire de la construire. Dans cette approche, le vieillissement est fréquemment relié à la notion de parcours, ce qui, sur le plan de l'analyse, appelle à s'intéresser à la manière

Les fins de vies actives à l'épreuve des conditions de travail

Séminaire annuel «Âges et travail» du CREAPT

dont les parcours professionnels s'élaborent et sont parfois fragilisés par des changements au niveau des secteurs d'activité, des métiers, des technologies ou des organisations du travail. Appréhender ces multiples transformations à différentes échelles de temps implique d'opter pour une analyse systémique et diachronique. Au plan de la méthode, les recherches du CREAPT mettent la focale sur l'activité de travail pour observer et comprendre comment se jouent les liens entre âge, travail et expérience. C'est ce que W. Buchmann appelle adopter « le point de vue de la myopie » : regarder au plus près les situations concrètes de travail puis « dézoomer » afin de voir comment l'activité est infléchie par des configurations sociales, économiques, démographiques et organisationnelles. Une attention particulière est ainsi portée :

- aux politiques publiques en matière d'âge, d'emploi, de formation, aux accords sur lesquels elles débouchent et à leurs conséquences en matière de gestion des âges dans les entreprises ;
- à la gestion de la main d'œuvre dans les entreprises et aux choix techniques et gestionnaires ainsi qu'aux orientations commerciales pouvant avoir un impact sur les conditions de travail ;
- aux rôles des collectifs de travail et de leur encadrement sur la santé, les apprentissages et le développement des compétences ;
- aux activités individuelles et collectives pour ce qu'elles révèlent des compétences, de l'expérience et des difficultés dans le travail au fil de l'âge et des transformations du travail.

Cette année encore, le séminaire cherche à témoigner de cette volonté de mettre en discussion les questions d'âge, de travail et d'expérience en faisant intervenir plusieurs disciplines et méthodes d'analyse.

CHANGEMENTS DANS LE TRAVAIL, INTENSIFICATION DU TRAVAIL : DES ENJEUX POUR LES TRAVAILLEURS EXPÉRIMENTÉS

Depuis une décennie, la part des seniors ni en emploi ni en retraite (NER) s'accroît, surtout parmi les plus âgés. Chez les 55-61 ans, près de la moitié des NER sont inactifs pour des raisons de santé. Selon *C. Delgoulet (CNAM-CRTD, CREAPT)*, ces données récentes de l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) renforcent les interrogations sur les relations entre avancée en âge et travail, plus particulièrement les mutations que vivent les entreprises et les administrations en termes d'intensification du travail et d'accélération des changements. Les enquêtes successives de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) sur les conditions de travail montrent que la proportion des salariés dont le rythme de travail est imposé reste à un niveau élevé (69 % en 2019 vs 39 % en 1984) ; celui des salariés déclarant au moins trois contraintes de rythme dans leur travail connaît également une forte progression entre les deux dates (6 % en 1984 et 34 % en 2019). D'autres enquêtes mettent en exergue, d'une époque à l'autre, l'accélération des changements dans le travail. Cette fréquence accrue et le cumul des contraintes physiques et de rythmes induisent rigidification, intensification et hâte au travail. Ce n'est pas forcément travailler vite qui est difficile, mais devoir se hâter souvent et respecter des butées temporelles multiples sans marge de manœuvre suffisantes pour effectuer son travail peut devenir insoutenable. Les possibilités d'anticipation des aléas et du travail futur sont empêchées,

tout comme celles permettant de se construire son temps de travail. C. Delgoulet rapporte ici deux exemples dans lesquels les salariés cherchent à composer avec les contraintes temporelles. Le premier met en scène une des stratégies opératoires construites par des ouvriers expérimentés de la fabrication de pneumatiques lors de la découpe de blocs de soufre, pour ré-agencer les temps dédiés à cette tâche. En trempant leur couteau dans des seaux d'eau froide plus souvent que les plus novices, ils gagnent en qualité et rapidité de coupe. Le « temps perdu » par la fréquence de cette opération de trempage est largement « rentabilisé » par les économies de temps faites sur les autres actions, et par les micro-pauses gestuelles aidant à tenir la cadence. Le second exemple relate l'organisation collective informelle mise en place par des équipes de compagnons affectées aux postes d'assemblage d'ailes d'avion, pour réguler leurs exigences posturales et temporelles. Une répartition s'opère entre âgés et plus jeunes laissant les premiers réaliser des tâches aux exigences physiques et temporelles moindres mais requérant des savoir-faire pointus acquis avec l'expérience, et les seconds effectuer des tâches plus « simples » mais cumulant les contraintes. Même imparfaite, cette organisation présente le mérite de permettre l'expression de l'expérience des plus âgés.

Les salariés doivent faire face à de multiples changements dans le travail : des changements de soi avec l'avancée en âge ; des changements du travail en lui-même, et des changements de travail, à savoir le passage d'un poste à un autre à l'occasion d'une promotion, d'une reconversion ou d'une (ré)insertion professionnelle. Dans ce dernier type de changement, se posent des questions de transmission

des savoirs et de circulation de l'expérience dans les collectifs de travail dont C. Delgoulet illustre les écueils au travers de l'accueil des nouvelles recrues dans une entreprise de génie civil. Pour tenir les contraintes de production, les tuteurs assignent le plus souvent les nouveaux à des tâches qui « ne s'apprennent pas » et, dans les rares moments de transmission, s'appuient sur les opportunités offertes par les situations rencontrées. Les apprentissages reposent sur un pari risqué et non maîtrisable tenant aux occasions fortuites d'apprendre en situation et à la capacité des nouveaux à s'imposer auprès des anciens pour les « laisser faire ». Dans cette entreprise, cette approche a contribué à rendre le changement de travail aléatoire et à renforcer le *turnover*. Sur la base des recherches évoquées, l'intervenante souligne la nécessité de prendre en compte l'âge dans un objectif de soutenabilité du travail, à la fois tolérant les changements de soi au fil de la vie professionnelle, et laissant place aux stratégies développées grâce à l'expérience, y compris dans les situations de changement. Ceci implique de reconnaître ces stratégies et de laisser à chacun des marges de manœuvre dans son travail. Si ces stratégies d'expérience ne sont pas, ou plus, réalisables, du fait par exemple de l'intensification du travail, beaucoup de salariés expérimentés en fin de carrière risquent de se retrouver dans le « sas de précarité » que connaissent les personnes NER. C'est, selon C. Delgoulet, sur les politiques du travail et de la santé au travail qu'il faut intervenir afin de développer un modèle de prévention ancré sur et dans la transmission, par-delà les modèles basés sur la réparation, la compensation ou encore la substitution.

LE TRAVAIL ET LES CHOIX CONCERNANT LA FIN DE VIE ACTIVE : APPROCHES STATISTIQUES

C. Mardon (CNAM-CRTD, CREAPT) et S. Volkoff (CREAPT) proposent dans leur communication d'éclairer les relations entre le travail et les choix de départ à la retraite, à partir de résultats d'études statistiques locales, nationales et européennes. Les âges auxquels les salariés ont l'intention de partir à la retraite ou pronostiquent leur départ sont souvent proches de ceux de leur départ effectif, même si celui-ci ne se traduit pas nécessairement par un départ immédiat à la retraite mais par une perte d'emploi. Il y a, dans les intentions de départ, à la fois une appréciation des capacités physiques, cognitives et psychiques à continuer à travailler ou à faire le même métier, et l'expression de souhaits d'un âge de départ. Ces deux dimensions sont liées entre elles : les souhaits de départ sont pour partie conditionnés par la capacité estimée par les salariés de pouvoir tenir dans leur travail, comme le montre l'étude *Âges et vies professionnelles dans les services du Premier Ministre* (2022). Autant dans les capacités que dans les souhaits, les conditions de travail et la santé apparaissent comme des facteurs importants, aux côtés des aspirations personnelles, de l'image de la retraite et, pour partie, des règles du système de retraite. Avant de détailler divers aspects des conditions de travail participant aux choix de fin de vie active, les intervenants insistent tout d'abord sur le rôle incontournable du travail. Selon l'enquête *Viellissement, Santé, Travail* (VISAT) en 2005, la capacité perçue à tenir au travail apparaissait plus élevée chez les salariés dont les parcours professionnels ont été stables et ininterrompus. La perception

de cette capacité est également influencée par les conditions physiques et psychosociales actuelles du travail. Plus les contraintes de travail cumulées sont nombreuses, plus les chances de déclarer ne pas être capable de tenir dans son travail jusqu'à la retraite sont importantes, d'après l'enquête *Conditions de travail de 2019*. Outre ces conditions, l'intérêt du travail intervient également dans le choix du moment du départ à la retraite. Dans les raisons de prendre sa retraite avant l'âge du taux plein, l'intérêt du travail occupe une place importante : 30 % des personnes qui, dans l'enquête *Santé et Vie Professionnelle après 50 ans* (SVP50) en 2004, déclaraient penser partir à la retraite avant cet âge invoquaient comme raison de ce départ précoce un travail où elles s'ennuient.

Qu'en est-il plus particulièrement des incidences des aspects de pénibilité du travail, de travail sous pression ou encore de sens de travail sur les choix de départ ? C. Mardon et S. Volkoff mobilisent notamment des enquêtes européennes pour répondre à la première partie de la question. Croisant deux sources de données, ils mettent en évidence un lien entre indice d'environnement physique et souhaits de « départ au plus tôt » chez les plus de 50 ans. Moins cet indice est bon, plus le nombre de personnes souhaitant partir tôt est élevé. Cet indice est plus bas dans les pays du Sud-Est de l'Europe. Ce n'est pas seulement l'exposition à tel ou tel autre facteur de pénibilité qui rend plus probable l'intention de partir avant l'âge de la retraite à taux plein ou de se considérer incapable de rester au travail jusqu'à 60 ans, mais aussi l'effet du cumul de plusieurs contraintes. Ainsi, l'enquête locale *Vie Professionnelle et santé des 45-55 ans* (VPS 45-55) en Gard-Lozère menée en 2019 et 2022 montre que

Les fins de vies actives à l'épreuve des conditions de travail

Séminaire annuel «Âges et travail» du CREAPT

plus les salariés se disent exposés à plusieurs conditions de travail qu'ils estiment poser des difficultés avec l'âge, plus il est probable qu'ils portent un jugement d'ensemble négatif sur leur capacité à tenir. En revanche, les effets de la durée d'exposition aux contraintes ne sont pas toujours manifestes, comme l'ont souligné les résultats d'une enquête auprès des postiers; ce qui peut sans doute s'expliquer par les mécanismes de sélection s'opérant auprès des salariés exposés durablement à des contraintes professionnelles. Le travail sous pression, quant à lui, n'est pas vécu de manière univoque et n'induit pas nécessairement le projet de partir à la retraite au plus tôt. Tout dépend si cette pression est considérée par les salariés comme difficile ou pénible. C'est ce dont a témoigné l'enquête SVP50. Ainsi, les projets de partir avant le taux plein sont plus fréquents lorsque le travail actuel sous pression est ressenti comme difficile; en revanche, quand la pression n'est pas mal vécue, les projets de partir après sont là plus fréquents. Dans cette même enquête, tous les items se rapportant au sens du travail sont fortement associés à une intention de départ avant l'âge de la retraite à taux plein. On retrouve des résultats analogues dans l'enquête interactive *Parlons retraites* de la CFDT – Confédération française démocratique du travail. Celle-ci permet en outre de saisir que ce lien s'observe quel que soit l'âge, et pas seulement en fin de carrière. Les intervenants achèvent leur présentation en rendant compte plus précisément de la combinaison des aspects du travail associés aux souhaits et intentions de départ à la retraite dans l'enquête réalisée auprès des services du Premier ministre. Parmi les répondants à moins de 10 ans de la retraite, la proportion de ceux qui disent ne pas

être en capacité de faire le même travail jusqu'à la retraite ou ne pas souhaiter le faire est plus élevée chez les salariés se disant dépassés par les changements dans le travail, n'ayant pas les possibilités d'apprendre dans leur travail, non reconnu professionnellement par leur entourage professionnel ou ne parvenant pas à concilier vie professionnelle et vie hors travail.

Ce sont donc, selon C. Mardon et S. Volkoff, différentes configurations de caractéristiques du travail qui contribuent au sentiment de vouloir partir plus tôt ou de ne pas se sentir capable de travailler jusqu'à la retraite. Ces composantes peuvent être indépendantes les unes des autres. Cela complexifie les actions de prévention pour aménager les parcours des salariés et ne facilite pas leur coordination. Les choix en matière de fin de vie professionnelle, quelles qu'en soient les dimensions, dépendent de la possibilité de s'affranchir d'un certain nombre de contraintes professionnelles, et de défendre le sens même de son parcours professionnel.

PRATIQUES DE TERRAIN SUR LES FINS DE CARRIÈRE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL : TABLE RONDE

Animée par C. Gaudart (centre national de recherche scientifique – CNRS, CNAM laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique – LISE) cette table ronde portant sur les pratiques de terrain en matière de fin de carrière et de conditions de travail, réunit trois intervenants, respectivement médecin du travail, conseiller en prévention et ergonomiste.

Dans sa pratique, **F. Toné (Pôle Santé Travail, Métropole Nord)** note un accroissement de l'intensification

du travail à laquelle sont soumis les salariés suivis, quels que soient leur secteur d'activité et leur âge. Cette intensification est le résultat à la fois d'une augmentation des normes de production, d'un raccourcissement des délais, d'une exigence renforcée de satisfaction des clients; mais aussi d'une complexification du travail, de l'organisation du travail ou de la production. À ce tableau s'ajoutent bien souvent des injonctions contradictoires de la part du management et des risques psychosociaux toujours très prégnants. Face à cette intensification, il est de plus en plus difficile de rester force de propositions en matière d'aménagement des conditions de travail. À l'échelle de son service, F. Toné indique que les salariés de 55 ans et plus se voient moins souvent proposer un aménagement de poste que les 45-54 ans alors que les taux d'inaptitude sont quasi identiques dans ces deux tranches d'âge. Ce ne serait pas le cas si l'ensemble des aménagements possibles étaient préconisés aux employeurs. Or, ce n'est pas systématique, principalement en raison des risques de licenciement encourus par les salariés concernés lorsque les aménagements sont considérés comme trop contraignants à déployer. Il est en outre nécessaire de s'intéresser également au collectif de travail qui peut être fragilisé par la multiplication des aménagements individuels. En termes de suivi individuel, la visite de mi-carrière peut aider à améliorer l'accompagnement des travailleurs pendant leur deuxième partie de carrière, en explorant le caractère soutenable de leur travail au vu de leurs capacités, de leurs parcours mais aussi de leurs souhaits professionnels. Dans une autre mesure, la visite de fin de carrière est une autre occasion de faire le point sur la carrière passée afin de faciliter le suivi post-exposition.

Sur le plan collectif, les demandes d'accompagnement des entreprises en lien avec les questions sur l'âge portent principalement sur le travail posté et le maintien dans l'emploi des salariés vieillissants. Du côté des services de prévention et de santé au travail, F. Toné fait le constat d'un intérêt envers la construction d'indices de risque de désinsertion professionnelle afin d'anticiper l'accompagnement de populations fragilisées au travail.

B. Cottet (Didacthem) aborde les principaux épisodes législatifs autour de la pénibilité du travail jusqu'à la suppression en 2017 de quatre facteurs physiques de risques dans le compte professionnel de prévention (C2P), jugés non mesurables. Ce compte a pour finalité de permettre aux salariés, selon les circonstances, de partir plus tôt à la retraite ou de pouvoir financer une formation pour une reconversion ou un aménagement du temps de travail. Outre la difficulté de son usage dans les petites structures et la non prise en compte des risques psychosociaux dans la mesure de la pénibilité, les seuils d'exposition aux facteurs de risque ouvrant droit au dispositif posent question. Ces seuils très élevés ne sont pas adaptés à l'ensemble des métiers. De plus, le dispositif ne prend pas en compte le cumul de facteurs de risque dans une même activité. Toutefois, le travail sur un référentiel professionnel de branche peut être l'occasion pour une filière de définir les postes, métiers ou situations de travail exposés, d'établir des mesures de prévention et d'évaluer leur impact sur l'exposition des salariés aux facteurs de risque. Le cabinet conseil de B. Cottet a réalisé 12 des 20 référentiels de branches existants. Ces douze branches professionnelles ont décidé d'inclure les 10 facteurs de risque, même après la suppression de 4 d'entre eux

dans la législation, convaincues que cette démarche leur permettrait des avancées en matière de prévention. Ces référentiels ont été établis sur la base de la mesure des expositions dans les différentes activités au sein des structures du secteur professionnel. Un outil informatique a été créé pour évaluer l'exposition à chacun des 10 facteurs de pénibilité à partir de la saisie des données du référentiel. Cet outil permet d'aller dans le détail des activités en intégrant les différents matériels utilisés et en tenant compte du fait que les salariés peuvent, dans une même journée, changer d'activité. Son existence bat en brèche l'idée que des facteurs de risque ne seraient pas mesurables. D'autres facteurs mériteraient d'être inclus dans cette liste du C2P pour permettre d'avoir une action encore plus efficace sur les conditions de travail et le maintien en activité des salariés les plus âgés. Les entreprises se posent trop peu souvent la question de l'évolution de la santé avec l'âge mais aussi celle de l'évolution des expériences, des aspirations et des besoins des salariés, comme si la situation d'un salarié était la même à tous les âges de la vie. Rares sont donc celles qui mettent à l'épreuve de ces évolutions, leur organisation du travail. C'est ce que montre **L. Mas (ergonome consultante)** au travers de l'exemple d'une de ses interventions dans l'industrie textile. Interpellée par une entreprise sur l'augmentation de troubles musculosquelettiques (TMS) chez ses opératrices, elle met en évidence que les fortes sollicitations biomécaniques posent moins problème que les horaires de nuit qui se font de plus en plus difficiles à supporter avec l'âge. Or, ce sont ces horaires de travail jamais remis en question au fil du temps par l'entreprise qui ne permettent plus aux salariées de tenir et conduisent certaines à

envisager de quitter leur emploi. C'est, selon L. Mas, sur le « travail d'organisation » au sein des entreprises qu'il faut intervenir pour impulser des réflexions sur l'âge au et dans le travail. Quant au dispositif sur la pénibilité, elle regrette que les entreprises n'aient pas pris la mesure de l'opportunité d'y travailler sous l'angle des fins de carrière. Elle a, pour sa part, cherché à faire évoluer la manière d'appréhender la prévention dans les entreprises qu'elle a accompagnées dans l'usage des référentiels « pénibilité », principalement, en co-construisant avec des ergonomes, des préventeurs et des acteurs des ressources humaines des entreprises adhérentes, les méthodes d'évaluation des facteurs de pénibilité. Ce sont ces mêmes méthodes qu'ils ont testées et éprouvées ensemble sur le terrain, aidant ainsi les entreprises à monter en compétences sur le sujet. C'est aussi en se saisissant des obligations légales auxquelles doivent répondre les entreprises, qu'on peut tenter d'infléchir les représentations et les modalités d'action des entreprises.

LES CONDITIONS DE LA REMISE ET DU MAINTIEN EN ACTIVITÉ DES PERSONNES PRIVÉES DURABLEMENT D'EMPLOI: REGARD SUR UN TERRITOIRE DE L'EXPÉRIMENTATION TERRITOIRE ZÉRO CHÔMEUR DE LONGUE DURÉE (TZCLD)

Il y a un peu moins de 10 ans que l'expérimentation TZCLD a débuté avec pour objectif de résorber le chômage de longue durée à l'échelle des territoires, en garantissant l'emploi par des créations d'activité. À

Les fins de vies actives à l'épreuve des conditions de travail

Séminaire annuel «Âges et travail» du CREAPT

l'occasion d'une recherche menée sur la santé au travail et au chômage, **C. Tuchsirer, M.C. Bureau et L. Grouet (CNAM-LISE)** se sont notamment intéressés aux conditions permettant aux chômeurs de se maintenir en activité dans l'emploi proposé par TZCLD. Cette intervention est l'occasion de dresser les différents parcours professionnels des salariés d'une entreprise à but d'emploi (EBE) dans le Val d'Oise, leurs représentations du monde du travail et des acteurs institutionnels de l'emploi ainsi que leurs perceptions des facteurs favorisant leur maintien dans l'emploi. En propos liminaires, les intervenants précisent les spécificités de cette expérimentation, en insistant sur ses dimensions innovantes dans le champ des politiques de l'emploi. Se situant délibérément au niveau des territoires, elle repose sur un choix politique de «faire entreprise» pour redonner fierté, dignité et considération aux salariés et d'opter pour une organisation du travail qui soit respectueuse du bien-être individuel et collectif et n'exclut personne. Le maintien dans l'emploi est une dimension importante du projet: au niveau national, les chômeurs recrutés sont vieillissants (plus de 35% d'entre eux ont plus de 55 ans) et connaissent des problèmes de santé (30% sont des travailleurs handicapés).

Sur les territoires, deux acteurs portent le projet:

- le comité local pour l'emploi (CLE) en est le garant; il décide de la mise en place d'une EBE. Il recrute directement les volontaires pour participer au projet, sans sélection, en contrat à durée indéterminée (CDI), payés sur la base d'un SMIC et d'un temps de travail choisi par le salarié. Chaque comité établit ses propres critères d'accès au dispositif indépendamment des catégories administratives du chômage de longue

durée. La définition de «privation durable d'emploi» adoptée s'étend au halo autour du chômage et considère le point de vue des demandeurs d'emploi sur la qualité de leurs emplois précédents;

- l'EBE est garante de la mise en œuvre du projet. L'expérimentation est financée pour partie par l'État et les départements, et par le chiffre d'affaire généré par les activités des EBE.

Les investigations menées par C. Tuchsirer, M.C. Bureau et L. Grouet au sein d'une des entreprises de TZCLD ont permis de dégager trois types de parcours chez ces salariés. La trajectoire professionnelle dominante correspond à un parcours marqué par la discontinuité de l'emploi où se succèdent emplois précaires et périodes de chômage plus ou moins récurrentes et massives. La seconde trajectoire correspond à un parcours relativement linéaire, brutalement interrompu par un accident de parcours (licenciement économique, maladie invalidante...). Enfin, plus rare, on trouve des trajectoires de non insertion professionnelle, dominée par un chômage quasi ininterrompu. Chez ces anciens chômeurs de longue durée, apparaît ce même constat désenchanté sur le monde du travail, quels que soient leur parcours et leur âge. Ils partagent la même vision d'un travail qui était devenu toxique, destructeur, sources de multiples traumatismes et troubles de santé. Avant de s'engager dans le projet TZCLD, tous avaient rompu avec l'idée de retravailler un jour. En outre, ils considèrent que les institutions de l'emploi n'ont pas répondu à leurs attentes: le contrôle et «l'infantilisation» des chômeurs auraient pris le pas sur la qualité de l'accompagnement et de l'écoute. Peu à peu, ils ont renoncé à y faire appel. Le sentiment qui prévaut est non seulement celui d'avoir été

privé d'emploi, mais aussi d'avoir été «privé de territoires». Voulant disparaître aux regards des autres, ils ont désinvesti les lieux de vie sociale, mais aussi toutes les activités récréatives creusant plus encore leur isolement. Le projet TZCLD est venu bousculer ce paysage, en remobilisant ces anciens chômeurs. Selon eux, plusieurs facteurs ont contribué à leur remise en activité et surtout à leur maintien en emploi auprès de l'EBE:

- la non sélection des participants à l'expérimentation rendant accessible le projet à chacun;
- la possibilité de travailler selon des horaires choisis;
- la prise en compte de la santé dans la répartition des tâches au sein de l'entreprise;
- l'ouverture de nouvelles possibilités d'apprentissage grâce notamment au temps accordé pour apprendre;
- la possibilité pour les travailleurs de proposer eux-mêmes des ateliers, de créer et choisir les activités;
- la force d'un collectif où règne l'entraide, la cohésion et le soutien mutuel permettant de se sentir utile.

Ceci pourtant ne doit pas masquer les limites de l'expérimentation et les tensions que peut connaître ce modèle. En ce sens, au terme de leur présentation, C. Tuchsirer, M.C. Bureau et L. Grouet évoquent trois. La première d'entre elles relève de l'organisation collective du travail et de la polyvalence. La polyvalence et la rotation des tâches entre les salariés sont un des principes du fonctionnement de l'entreprise. Or, celles-ci se heurtent parfois à des incapacités physiques de la part des salariés, mais aussi à leur absence d'intérêt pour certaines tâches. L'accueil de tous les volontaires correspondant aux critères de privation durable d'emploi fixés par le CLE constitue une seconde limite. Il est

contrarié par la difficulté de gérer au sein de l'entreprise des profils avec des capacités d'intégration très différentes. Enfin, le principe d'un management horizontal visant à redistribuer du pouvoir d'agir aux salariés met les encadrants sous tension : entre travail d'accompagnement auprès des salariés et encadrement hiérarchique, entre rationalisation du travail, recherche de rentabilité de l'activité et respect du principe d'un travail qui s'adapte aux particularités de chacun.

APPRENTISSAGE, FORMATION ET FIN DE VIE ACTIVE : LE CAS D'UN CENTRE D'APPEL

Quelles sont les pratiques et les attentes des salariés seniors et des employeurs en matière de formation professionnelle ? Quels sont les freins et les facteurs de réussite d'une politique efficace de formation des travailleurs alors que l'âge apparaît aggraver les inégalités d'accès à la formation continue ? Ce sont à ces questions posées par un appel à projet de recherche lancé en 2016 par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) et la Mission d'animation de la recherche (MAR) qu'une équipe pluridisciplinaire de chercheurs a tenté de répondre.

J. Thébault (membre du laboratoire Psychologie : interactions, temps, émotions, cognition – PSITEC – de l'Université de Lille et du groupe d'intérêt scientifique CREAPT – GIS-CREAPT) en présente les principaux résultats, tout en rappelant que ces préoccupations ne sont pas récentes. En effet, de nombreux travaux ont porté sur les différents facteurs contribuant au plus faible accès des actifs plus âgés à la formation (stéréotypes

d'âge, représentations négatives sur les capacités d'apprentissage et sur le retour sur investissement de la formation des seniors, méthodes pédagogiques non adaptées...). Les évolutions des modes d'organisation du travail et de la production, de gestion des ressources humaines, du cadre législatif de la formation et la diversification des modalités de formation, renouvellent toutefois ces interrogations.

La recherche a été menée auprès d'un centre d'appel, secteur d'activité au sein duquel les problématiques des fins de carrière et de formation restent un « point aveugle ». Les études tendent à montrer que, dans ce secteur, le vieillissement au travail semble relever d'une « non-question » en matière d'activité, de contraintes de travail, d'objectifs de performance et de formation. L'entreprise qui a participé à la recherche, l'une de celles associées au travail du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) sur les accords pour l'emploi des seniors, semblait faire exception. Employant une proportion plus importante de salariés seniors que dans les autres entreprises du même secteur, elle développait différents types et modalités de formation continue en interne et communiquait sur son engagement en faveur de l'emploi des seniors. Cependant, la logique de production de l'entreprise et son modèle de formation ont été fortement remaniés à l'issue d'une crise économique. Les opérations traitées par les téléopérateurs se sont complexifiées exigeant davantage d'activité de diagnostic des besoins des clients, une plus grande maîtrise des outils informatiques, une polyvalence accrue et des compétences renforcées en force de vente. Ces changements vont être au cœur des difficultés rencontrées par les seniors. Alors que du temps leur est nécessaire

pour s'approprier les nouveaux produits, l'entreprise réduit les temps de formation - dont les coûts ne sont pas pris en charge par les donneurs d'ordre - afin de démarrer rapidement chaque nouvelle campagne d'appel. Les salariés seniors sont fragilisés par la fréquence des apprentissages et les durées courtes de formation, d'autant que les régulations collectives informelles ne sont plus admises. Les échanges d'informations entre collègues sur les produits sont dorénavant considérés comme une entrave à la performance et source potentielle d'erreurs. Particulièrement victimes de cette pression pour atteindre les objectifs de performance, certains des seniors sont incités à travailler en temps partiel ou à envisager un départ à la retraite. Cette organisation de la production et de la formation devient pour les salariés, notamment les plus âgés, de moins en moins « capacitantes ». À la réduction du temps de formation et des occasions de se former en situation de production s'ajoute une standardisation de la formation ne prenant pas en compte la diversité des télévendeurs et les besoins particuliers des seniors.

Ce sont notamment sur ces aspects que conclut J. Thébault, en soulignant l'importance d'intégrer la diversité des salariés dans la conception des formations afin de favoriser les apprentissages en fin de vie active : c'est aux formateurs de s'adapter aux spécificités des salariés pour leur permettre de réussir. L'idée d'une formation standard doit être abandonnée. Les programmes de formation nécessitent en cela de proposer des progressions, modulables en temps, permettant de tenir compte des difficultés des uns et des autres, ainsi que des rythmes différents d'acquisition. Il importe pareillement de faciliter les processus d'entraide entre collègues

Les fins de vies actives à l'épreuve des conditions de travail

Séminaire annuel «Âges et travail» du CREAPT

en formation et en situation de production. La présentation se termine sur une citation de F. Hubault : «*La gestion des âges doit se fonder sur une capacité de distinguer sans pour autant discriminer : la distinction organise la manière dont le singulier est relié à une totalité dont il décline une des formes possibles*».

PASSAGE À LA RETRAITE ET INÉGALITÉS D'ACCÈS AUX DROITS

En France, la question des retraites et, plus particulièrement, de l'accès à la retraite, ont peu fait l'objet d'études sociologiques. Or, c'est un moment au cours duquel se reconfigurent les inégalités entre actifs, structurées par le travail et l'emploi. C'est à ce sujet que **P. Hobeika (Université Paris VIII, Centre de recherches sociologiques et politiques de Paris – cultures et sociétés urbaines – Cresppa-CSU)** s'interroge dans sa thèse de doctorat sur la manière dont l'assurance retraite (Caisse nationale d'assurance vieillesse – CNAV) reproduit certaines inégalités dans sa façon de traiter les dossiers des assurés, malgré l'homogénéisation des statuts s'opérant lors du passage à la retraite. Dans sa présentation, P. Hobeika se centre sur les pratiques de contrôle de cette administration, concernant la liquidation de la retraite, le minimum vieillesse et les pensions de réversion.

Afin d'évoquer deux procédures spécifiques à la liquidation de pension de retraite, il revient utilement sur le processus de régularisation de carrière. Sur la base des déclarations des employeurs, de celles de Pôle emploi et de l'assurance maladie, la CNAV produit des relevés de carrière, résumant l'ensemble des trimestres validés

par une personne au cours de sa vie. Lorsque des périodes sont manquantes, des questionnaires de périodes lacunaires sont envoyés aux assurés pour régularisation de la carrière avant l'âge légal de départ. La caisse peut ensuite ajouter des périodes au compte des personnes sur la base des documents qu'elles lui ont transmis ou en recherchant des preuves de cotisation dans ses propres données. C'est seulement lorsque la régularisation est achevée que l'assuré peut liquider sa pension. Même si la Cour des comptes estime que la moitié des erreurs affectant le montant des prestations concerne la régularisation des carrières, ces chiffres sont à prendre avec précaution, les données enregistrées par l'administration étant incomplètes. Enquêter sur cette question pose également d'autres problèmes tenant à la nature du travail de régularisation essentiellement réalisé en *back office*, aux restrictions d'accès pour pouvoir l'observer et à la prise en charge encore modeste du sujet par les associations de recours. De manière générale, la régularisation de carrière peut faire naître des inégalités entre les retraités dans l'accès à leurs droits en fonction de l'état de complétude de leur dossier, de la nécessité de produire soi-même des documents justificatifs ou, en leur absence, de retrouver ses anciens employeurs. Les chances d'accéder à ses droits peuvent différer selon les conditions d'emploi, les pratiques des employeurs (erreur de déclaration ou non-déclaration des salariés), la taille des entreprises et les secteurs d'activité dans lesquels les salariés ont travaillé. De manière plus spécifique, deux procédures particulières produisent plus encore d'inégalités en imposant un contrôle plus strict envers certains assurés : les dossiers « carrière à risque » et les mélanges

de comptes. La première procédure vise à repérer les assurés pour lesquels aucune information n'a été collectée pendant 24 mois consécutifs sur une carrière. Leur carrière est alors considérée à risque financier pour l'assurance retraite et fait l'objet d'une attention accrue. Cette catégorie « carrière à risque » n'apparaît ni dans le Code de la Sécurité sociale, ni dans des circulaires de la CNAV. Toutefois, elle est réservée aux assurés dont les carrières sont marquées par la précarité de l'emploi, par la migration ou par les mauvaises déclarations des employeurs. La seconde procédure concerne les mélanges de comptes intervenant lorsqu'un même relevé de carrière enregistre les trimestres de deux assurés. Cette situation se produit quand les caisses ont des difficultés à identifier des assurés, par exemple en raison de patronymes étrangers ou quand deux personnes ont partagé la même identité pour accéder à un emploi. Il est dès lors demandé aux personnes concernées de produire l'ensemble de leurs bulletins de salaire. Extrêmement exigeante pour les assurés, cette procédure entraîne un contrôle différencié des déclarations conduisant à des conditions plus restrictives d'accès à la retraite pour les salariés le plus souvent étrangers et ayant travaillé pour de nombreux employeurs.

D'autres prestations, comme le « minimum vieillesse » et les pensions de réversion, font l'objet d'inégalités plus facilement repérables. Après la suppression du critère de nationalité conditionnant le versement du « minimum vieillesse », les caisses ont mis en place dans les années 2000 une nouvelle logique de contrôle basée sur le lieu de résidence. Selon l'Inspection générale des Affaires sociales (IGAS), les étrangers et immigrés sont non seulement surreprésentés parmi

les bénéficiaires de cette allocation, mais aussi parmi les personnes contrôlées. Dans son enquête au sein d'une caisse régionale, P. Hobeika a été le témoin indirect du caractère discriminatoire des contrôles effectués par la caisse et de l'étendue des ressources mises à disposition des enquêteurs. À l'avenir, l'augmentation du nombre de mois de résidence par an pour faire valoir ses droits risque, de son point de vue, d'augmenter ces situations où les assurés étrangers seront considérés comme des fraudeurs. À la différence du minimum vieillesse, les pensions de réversion sont versées en contrepartie de cotisations, mais au bénéfice d'une autre personne que le cotisant. Leur condition d'attribution en reflète le caractère genré, puisqu'elles sont avant tout destinées aux femmes afin de réduire les inégalités de retraite entre les sexes.

Ainsi, d'après l'intervenant, l'accès à ces différentes prestations retraite n'est pas seulement révélateur d'inégalités passées liées au travail mais aussi à l'origine d'inégalités renforçant celles existantes entre les assurés. Les modalités différentielles de contrôle des bénéficiaires y participent, et leur effet est renforcé par l'intensification de la lutte contre la fraude.

PÉNIBILITÉ DU TRAVAIL ET RETRAITE : UNE COMPARAISON INTERNATIONALE DES DISPOSITIFS EXISTANTS

A. Jolivet (CNAM-CRTD et CNAM-Centre d'études de l'emploi et du travail – CEET, GIS CREAPT et chercheure associée à l'Institut de recherches économiques et sociales – IRES) présente ici une comparaison de dispositifs nationaux de

retraite prenant en considération la pénibilité du travail. Réalisée à la demande du Conseil d'orientation des retraites, cette revue s'intéresse à 14 pays et plus particulièrement aux dispositifs dans 7 pays qui tiennent compte des conditions de travail pour un départ anticipé à la retraite. L'absence d'une définition internationale de la pénibilité du travail, mais aussi, dans une partie des pays examinés, d'une définition nationale (Belgique et Pays-Bas pour le secteur privé, Suède, Royaume-Uni, Canada, États-Unis) rend l'exercice comparatif difficile. Dans les autres pays, deux cas de figure sont rencontrés : soit la pénibilité est approchée à partir des conditions de travail (Finlande), des métiers, professions ou activités pris en compte dans les dispositifs de retraite (Belgique pour la Fonction publique) ou bien les deux (Autriche) ; soit elle est définie au travers des effets du travail et d'une liste des conditions de travail et/ou d'emplois concernés, plus ou moins détaillée. C'est le cas de la France, de l'Espagne, du Portugal, de l'Italie, de la Pologne, et de l'Allemagne. Dans ce pays, par exemple, il n'existe ni définition légale de la pénibilité, ni dispositions générales de retraite anticipée. En revanche, l'Allemagne s'appuie sur une « définition inférentielle » du travail lourd, établi par l'Institut fédéral pour la santé et la sécurité au travail (*Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin - BAuA*) et de métiers déterminés par des conventions collectives dans des accords de branche ou d'entreprise. Les conditions de travail les plus souvent reprises dans les dispositifs nationaux sont d'abord les rythmes de travail (le travail de nuit associé ou non à d'autres rotations horaires), les environnements physiques de travail (le travail en milieu hyperbare, à la chaleur, au

froid ou en espace confiné, le bruit, les substances nocives), le travail physique (les postures, les efforts physiques – mesurés ou non par les dépenses énergétiques – les manutentions), et moins fréquemment la charge mentale ou émotionnelle (travail sur écran, pression psychologique, violences...). La France et l'Italie sont les pays qui intègrent le moins de conditions de travail dans leur dispositif. Les métiers jugés les plus pénibles sont variables d'un pays à l'autre, avec des différences tenant à des dimensions culturelles, sociales ou historiques. On retrouve toutefois quasi systématiquement certains métiers, comme les marins, les mineurs, les métiers de la métallurgie, mais aussi les danseurs et les scaphandriers. Certains pays, comme l'Autriche et la Pologne, ont établi des listes très détaillées de métiers. Pour l'Autriche, il s'agit de distinguer les métiers susceptibles de remplir la condition d'un travail physiquement lourd. En Pologne, l'actuel système inclut des travaux dans des conditions particulières, principalement liées à l'environnement de travail (températures, efforts physiques...) et des travaux particuliers dont l'exercice engage une responsabilité envers autrui ou des aptitudes psychophysiques spécifiques (conducteurs de véhicules de transport publics, personnels des hôpitaux psychiatriques...). Dans le cadre du dialogue social, l'Espagne a mis en place en 2011 une procédure visant à établir une liste de métiers pénibles. Cette procédure concerne les activités dont la performance entraîne l'exposition à un niveau exceptionnel de travail pénible, dangereux, insalubre ou toxique et dont la difficulté de réalisation, vu la nature des exigences physiques ou psychologiques qu'elles requièrent, augmente considérablement à

Les fins de vies actives à l'épreuve des conditions de travail Séminaire annuel «Âges et travail» du CREAPT

partir d'un certain âge. Il était question que l'âge minimum de départ à la retraite soit abaissé sur la base d'un coefficient de réduction dès lors que les conditions de travail ne pouvaient être améliorées. Toutefois, cette procédure a fait l'objet de blocage de la part du gouvernement conduisant les organisations syndicales à tenter des actions en justice. En 2023, les tribunaux ont donné raison aux syndicats et plusieurs mouvements sociaux ont été menés, notamment par les professions de santé, pour que cette procédure soit enfin appliquée. La Finlande, elle, a mis en vigueur une « pension de carrière » lorsque la réduction de la capacité de travail n'est pas suffisante pour ouvrir à une pension d'invalidité. Cette pension de carrière est versée jusqu'à l'âge d'ouverture des droits à la pension de retraite et est accessible à partir de 63 ans et de 38 années d'activité, sous conditions d'avoir été exposé à une ou plusieurs conditions de travail et à trois facteurs supplémentaires (utilisation d'équipement de protection ajoutant à l'effort de travail, travail de nuit répété ou travail stressant en équipe ou longues journées répétées de travail).

Dans les pays qui ont un dispositif de retraite anticipé (Autriche, Espagne, Finlande, France, Italie, Pologne, Portugal), les conditions d'éligibilité sont très hétérogènes. Certains pays ont par exemple établi un âge fixe unique, d'autres un âge fixe selon les professions, ou un âge dépendant de la durée de l'exposition à des conditions de travail pénibles. Ces âges peuvent également varier selon le sexe. En matière de durée d'assurance requise, trois pays ont opté pour des durées minimales particulièrement longues : l'Italie (35 années), la Finlande (38 années) et l'Autriche (45 années).

A. Jolivet évoque différentes pistes pour prolonger son travail de comparaison. D'autres pays ou d'autres modalités de compensation (par exemple, les retraites partielles avec des accords de branche ou d'entreprise) pourraient être inclus dans l'analyse comparative. Le financement de ces dispositifs mais aussi l'articulation avec la prévention (la diminution de la durée d'exposition avant la retraite par réduction du temps de travail, l'octroi de jours de congés supplémentaires ou la mobilité vers d'autres emplois moins exposés) mériteraient également des investigations complémentaires.

CONCLUSION

Ce séminaire s'achève par les interventions conclusives de **C. Delgoulet et S. Volkoff**. Parmi les points évoqués, on en retiendra particulièrement trois.

Le premier relève de la nécessité d'anticipation par les concepteurs des politiques publiques et les concepteurs de stratégies d'entreprise des questions de fins de vie active. Celles-ci se jouent bien avant le terme de la carrière et concernent tout autant les travailleurs âgés que les plus jeunes.

Le deuxième point tient aux modèles alternatifs du travail et de la santé au travail abordés lors du séminaire. Face au modèle de la « hâte » – celui de la pression des délais et des changements perpétuels –, d'autres modèles permettent de penser autrement le travail : un travail qui puisse se faire à son rythme selon ses capacités, qui permette d'apprendre et évolue en fonction des expériences, qui soit vecteur de santé et créateur de nouvelles valeurs en lien notamment avec les enjeux de la transition

écologique ou de la revitalisation des territoires. Ces modèles proposent des options aux approches considérant le travail sous les prismes de l'usure et de la pénibilité, en ouvrant à des questionnements plus larges sur sa soutenabilité. Ces alternatives n'ont rien de « miraculeux ». Elles supposent un surcroît de démocratie dans la gouvernance des entreprises pour débattre du travail et des objectifs poursuivis. Ce sont des modèles en perpétuelle construction et renégociation. Pour préserver la santé des salariés, il importe de faire des enjeux de soutenabilité un principe fondateur du travail et non la solution aux maux du travail. Dans cette perspective, il ne s'agirait pas d'évaluer le degré de (in)soutenabilité du travail mais de se demander comment atteindre cette soutenabilité, comment concevoir un travail qui permette de « durer » et soit porteur de sens et d'orientation pour les salariés. Selon C. Delgoulet, ce présupposé d'un travail soutenable pourrait utilement enrichir les scénarios de simulation de l'activité dans les projets ergonomiques de conception.

Le troisième point renvoie à l'importance « d'émanciper » les questions du travail des questions d'emploi concernant les fins de vie active. D'après les intervenants, les questions du travail se retrouvent trop souvent enferrées dans des sujets touchant par exemple aux taux d'emploi des seniors, aux âges de droit à la retraite, aux critères de seuil des dispositifs pénibilité... Le séminaire a permis de traiter les fins de vie active autrement que sous cet angle en les replaçant dans le temps long des parcours, de la construction des expériences et des évolutions d'ensemble.

Travailleurs intérimaires et santé - Journée de l'Institut de médecine du travail de Lorraine

Nancy, 3 octobre 2023

AUTEURS:

A. Aublet-Cuvelier (INRS), **M. Léonard** (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités Grand Est), **C. Rossetti** (Fonds d'action sociale du travail temporaire – FASTT), **V. Visser** (FASTT), **A. Labbate** (Service de prévention et de santé au travail interentreprises – SPSTi – BTP Lorraine), **A. Gérard** (SPSTi BTP Lorraine), **A. Cussonneau** (SPSTi BTP Lorraine), **A. Molter** (SPSTi BTP Lorraine) et **J.M. Schweitzer** (FASTT)

EN RÉSUMÉ

La journée thématique annuelle 2023 de l'Institut de médecine du travail de Lorraine (IMTL) était consacrée à la prévention des risques professionnels des travailleurs intérimaires. Après un panorama global dressant le portrait de l'intérim en France et les spécificités de ces travailleurs au regard des risques professionnels, le point a été fait sur les principales dispositions réglementaires en matière de conditions d'emploi et de travail ainsi que de suivi par les services de prévention et de santé au travail (SPST). Des initiatives menées par un SPST du BTP et des organismes très impliqués dans l'intérim ont été présentées; elles visent à améliorer la prévention pour ces travailleurs vulnérables, en favorisant notamment une meilleure coordination du suivi en santé au travail ainsi que l'accès à des ressources sur la santé et la sécurité au travail adaptées aux spécificités de l'intérim.

MOTS CLÉS

Réglementation / Intérimaire / Travail temporaire / Suivi médical / Surveillance médicale

L'INTÉRIM EN FRANCE ET LES PRINCIPAUX RISQUES PROFESSIONNELS

En s'appuyant sur les sources de données issues de l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) et de la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM), **A. Aublet-Cuvelier (INRS)** a dressé le portrait des intérimaires en France, en se focalisant sur la sinistralité et les principaux facteurs de risque d'exposition professionnelle. L'intérim est une forme d'emploi largement utilisée en France, avec une prépondérance dans le Bâtiment et les travaux publics (BTP), le transport et la logistique ainsi que dans l'industrie manufacturière. C'est un moyen de faire face à un surcroît temporaire d'activité, à des problèmes d'absentéisme sous certaines conditions, ou encore de mettre à l'épreuve du personnel avant un recrutement pérenne. Après un fort ralentissement lors de la crise sanitaire Covid-19, les missions d'intérim ont repris

intensément jusqu'à dépasser fin 2022 le niveau antérieur à la crise sanitaire. Un recul de plus de 6 % a néanmoins été observé en 2023. Les créations d'emploi en intérim les plus récentes concernent très majoritairement les ouvriers non qualifiés de type industriel. Les intérimaires sont majoritairement des hommes (> 60 %), plus jeunes que la moyenne des salariés (37 ans vs 42 ans), avec une surreprésentation de la main d'œuvre étrangère. Un million travaille moins de 150 heures par an. Le fait pour eux de travailler à temps partiel est plus souvent contraint que pour les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI). Globalement, les intérimaires travaillent dans des secteurs d'activité qui les exposent plus fréquemment à certains facteurs de risques physiques et psychosociaux que l'ensemble des salariés. Comme le souligne la DARES, la plupart des surexpositions sont attribuables à la nature des métiers exercés plus qu'à leur statut d'intérimaires. Néanmoins, toutes choses égales par ailleurs, les intérimaires sont significativement plus exposés au travail répétitif et aux vibrations

Travailleurs intérimaires et santé

Journée de l'Institut de médecine du travail de Lorraine

main-bras et plus fréquemment soumis à la cadence automatique d'une machine et au déplacement automatique d'un produit ; ils sont aussi plus exposés à une faible latitude décisionnelle et à l'insécurité d'emploi. Ils présentent un indice de fréquence d'accidents de travail (AT) beaucoup plus élevé que pour l'ensemble des salariés ; ces AT sont également plus graves. Parmi les 51 AT mortels recensés dans l'intérim par la CNAM en 2019, 53 % étaient imputables au secteur du BTP. En revanche, la prévalence des maladies professionnelles (MP) reconnues ou à caractère professionnel est moindre pour les intérimaires et peut s'expliquer par différents facteurs (difficultés de suivi, de traçabilité des expositions, sous-estimation des liens entre exposition et problèmes de santé, sous-déclaration par crainte de perdre son emploi). Les moyens de prévention sont limités par les difficultés de suivi à long terme, les changements répétés d'environnement professionnel et la situation de nouveaux entrants permanents, la recherche de compromis entre emploi et santé qui peut engendrer des prises de risque ou l'occultation de certains dangers pour préserver l'emploi.

PRINCIPALES DISPOSITIONS JURIDIQUES S'APPLIQUANT À L'INTÉRIM

M. Léonard (médecin inspecteur du travail Grand Est) a ensuite effectué un rappel réglementaire sur le statut des intérimaires et les spécificités du Code du travail (CT) les concernant. Le travail temporaire se caractérise par la relation tripartite entre l'entreprise de travail temporaire (appelée désormais agence d'emploi – AE), l'entreprise utilisatrice (EU) et le salarié intérimaire.

L'AE et l'EU ont des rôles et obligations spécifiques. La première met à disposition, de manière temporaire, un salarié intérimaire auprès de la seconde. L'AE est l'employeur de l'intérimaire, elle le recrute et le rémunère. Un contrat commercial, appelé contrat de mise à disposition, est signé entre l'EU et l'AE qui doit comporter un certain nombre de données dont le motif de recours à un salarié temporaire, les caractéristiques particulières du poste de travail, les risques pour la santé et la sécurité et la qualification professionnelle exigée (article L. 1251-43 du CT). L'EU indique si le poste occupé par l'intérimaire présente des risques nécessitant un suivi individuel renforcé par le service de prévention et de santé au travail (SPST).

L'EU peut avoir recours à l'intérim pour un accroissement temporaire d'activité ou le remplacement temporaire d'un salarié. Il s'agit toujours d'un contrat temporaire pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dénommée mission. Le recours à un salarié intérimaire reconnu en qualité de travailleur handicapé (RQTH) est dorénavant une des voies possibles d'insertion professionnelle. La réglementation prévoit une interdiction de recourir à des salariés temporaires et à des salariés sous contrat à durée déterminée (CDD) pour effectuer certains travaux particulièrement dangereux listés dans l'article D. 4154-1 du CT. Il est cependant possible à l'employeur de l'EU de demander une dérogation auprès de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) après avis du médecin inspecteur du travail. En pratique, ces demandes de dérogation sont très rares, en moyenne deux à trois par an dans le Grand Est ; la rareté de ces demandes est liée en partie à une méconnaissance de la

réglementation, ce qui signifie que des travailleurs temporaires n'ayant pas fait l'objet d'une demande de dérogation peuvent être exposés à des travaux dangereux, comportant des risques pour leur santé, sans bénéficier de mesures de prévention adaptées. Les entreprises utilisatrices ont également une obligation d'information et de formation en matière de santé et de sécurité pour les intérimaires, équivalente à celle des salariés permanents. Elles doivent assurer une formation renforcée à la sécurité quand elle est prévue réglementairement, par exemple pour la conduite des appareils de levage, mais aussi quand le salarié temporaire est affecté à un poste à risque sur le plan de sa santé ou de sa sécurité. C'est aussi l'EU qui doit fournir les équipements de protection individuelle (EPI) (article L. 1251-23 du CT). Cependant les EPI personnalisés (casques, chaussures de sécurité) peuvent être pris en charge par l'AE. Quoiqu'il en soit, ils ne doivent entraîner aucune charge financière pour les intérimaires. L'employeur de l'EU doit vérifier que les EPI sont conformes et s'assurer de leur port effectif.

L'AE passe un contrat de mission avec l'intérimaire qui comporte, notamment, sa qualification professionnelle et les modalités de sa rémunération. En tant qu'employeur de l'intérimaire, l'AE est seule titulaire du pouvoir disciplinaire. Elle doit informer les intérimaires sur les risques pour la santé et la sécurité de l'emploi prévu dans le cadre de la mission et sur les mesures pour y remédier. Elle doit également assurer les formations particulières prévues réglementairement. Les agences d'emploi ont aussi comme objectif de renforcer les compétences du salarié intérimaire dans son métier et d'adapter les compétences à l'évolution des métiers et des techniques. Le CDI

intérim a été introduit par la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (article L. 1251-58-1 du CT). Il permet de sécuriser le parcours des intérimaires avec un recrutement pour des missions successives, pour des missions plus longues dans une EU et sans délai de carence sur le même poste. De plus, dans les périodes intermissions, le salarié intérimaire en CDI est rémunéré.

Pendant sa mission, le salarié intérimaire dispose des mêmes droits que les salariés de l'EU et bénéficie des mêmes équipements collectifs (transport, restauration, tickets restaurant, douches, vestiaires...). Il est placé sous l'autorité et le contrôle du chef d'EU. Sa rémunération est au moins égale à celle que percevrait un salarié de l'EU en CDI après la période d'essai, de qualification équivalente et occupant le même poste.

Les règles en vigueur dans l'Union Européenne s'appliquent à l'intérimaire comme le respect de la durée du travail, les conditions du travail de nuit, du repos hebdomadaire et jours fériés, la sécurité et l'hygiène sur les lieux du travail... Le salarié intérimaire peut faire valoir son droit de retrait et son droit d'alerte pour toute situation de danger grave et imminent le concernant.

ACCOMPAGNEMENT DU FASTT DANS LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS DES INTÉRIMAIRES

C. Rossetti a présenté le *Fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT)* dont elle est coordinatrice du service d'accompagnement social. Créée en 1992, cette association loi 1901 à but non lucratif constitue la plateforme d'animation de la politique sociale de la branche

et agit au bénéfice des trois millions de personnes qui, au cours d'une année, réalisent au moins une mission de travail temporaire. Le FASTT est financé au travers d'un accord de branche par toutes les entreprises de travail temporaire et géré par les partenaires sociaux.

Il apporte des aides, des services et solutions pour faciliter la vie quotidienne, les projets et sécuriser la vie professionnelle des salariés intérimaires : mobilité, garde d'enfant, recherche de logement, accès au crédit... Il joue également un rôle dans la protection de la santé et la préservation des ressources des intérimaires. Ainsi, le service social du FASTT accompagne les salariés intérimaires en fragilité pour résoudre leurs difficultés budgétaires, de logement, de santé, de mobilité, de reconversion, à très court terme ou dans la durée.

Partant du constat que les salariés intérimaires se trouvent souvent soumis à un niveau de risque plus élevé que les autres salariés, du fait des contextes de travail changeants, des environnements renouvelés, des consignes propres à chaque lieu de mission, le FASTT pilote notamment des actions de sensibilisation. Pour ce faire, il va à la rencontre des salariés intérimaires sur leur lieu de mission, au sein des EU pour parler prévention, santé et sécurité grâce à la tournée « À vous la Santé et la Sécurité ». De même, des collaborations sont engagées avec des SPST pour renforcer la prévention pour les salariés intérimaires. Le FASTT apporte aussi son expertise et met en œuvre de nombreuses actions pour préserver la santé des intérimaires et assurer leur sécurité au travail. Il complète le panel des solutions par l'accès au soin avec une complémentaire santé « Intérimaires Santé » et un régime de prévoyance « Intérimaires Prévoyance ». Afin de prévenir la

désinsertion professionnelle et de maintenir les parcours d'emploi des salariés intérimaires, le service social du FASTT accompagne depuis 2004 les salariés intérimaires en situation d'AT ou de MP au travers du dispositif « SOS Accident du travail ». La démarche intègre à la fois la prise en compte des problématiques sociales, médicales et professionnelles de la personne afin de renforcer son parcours et faciliter, le cas échéant, la construction d'un nouveau projet professionnel compatible avec son état de santé. L'accompagnement personnalisé « Maintien dans le projet professionnel » est réalisé pendant l'arrêt de travail en lien avec l'AE et en coordination avec les partenaires de droit commun : Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH), Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), SPST, Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT), Cap Emploi, Pôle Emploi... Des outils d'aide à la reconversion de la branche du travail temporaire peuvent être mobilisés comme le bilan de reconversion ou le contrat d'alternance reconversion (CAR). Ce contrat s'adresse aux intérimaires victimes d'un AT ou d'une MP survenus durant une mission d'intérim et qui ont besoin de se reconvertir vers un métier adapté à leur état de santé.

MODALITÉS DE SUIVI EN SANTÉ AU TRAVAIL DES INTÉRIMAIRES

M. Léonard a ensuite développé les modalités de suivi de la santé des intérimaires. Identifiés comme des salariés vulnérables, peu ou pas suivis médicalement, ils font également face à de fréquentes

Travailleurs intérimaires et santé

Journée de l'Institut de médecine du travail de Lorraine

difficultés sociales et financières et une certaine méconnaissance de leurs droits. Ils sont souvent surexposés aux facteurs de risques professionnels (physiques, chimiques et organisationnels...) qu'ils méconnaissent. Le suivi individuel de leur état de santé par les professionnels de santé des SPST est de ce fait particulièrement important et nécessite d'être amélioré.

Les intérimaires sont concernés par toutes les visites médicales prévues par la réglementation, y compris la visite de mi-carrière et de fin d'exposition. Cependant, en dehors des missions longues et des salariés ayant signé un CDI intérimaire, il est rare en pratique qu'ils bénéficient de visites de reprise et de visites/examens périodiques. Pour rappel, la périodicité de ces visites est fixée à 2 ans pour les salariés intérimaires. De plus, il existe des dispositions particulières pour les salariés intérimaires pour qui l'attestation de suivi ou l'avis d'aptitude portent sur trois emplois. S'il n'existe pas de définition réglementaire du terme « emploi », la définition suivante paraît pertinente « *l'emploi est l'ensemble des postes ayant des exigences et des caractéristiques communes* ». Lorsqu'il passe sa visite d'information et de prévention initiale ou son examen médical d'aptitude d'embauche, la méconnaissance par le salarié intérimaire de sa future mission en ce qui concerne l'entreprise, le poste occupé, les contraintes et risques professionnels rend complexe l'appréciation de l'adéquation entre son état de santé et les emplois possibles. Par ailleurs, la nature des emplois définis par l'AE est souvent très vague, comme par exemple « opérateur de production ». En conséquence la traçabilité des expositions des salariés intérimaires s'avère globalement insuffisante, notamment concernant

des facteurs de risques spécifiques dans les différentes entreprises où ils ont effectué des missions.

Par quel SPST le salarié intérimaire est-il suivi ? Les réglementations précédentes avaient déjà ouvert la possibilité pour les agences d'emploi de s'adresser à d'autres SPST que celui auquel elles adhèrent pour le suivi de leurs intérimaires (autre SPST inter-entreprises – SPSTI – ou service autonome de l'EU). La loi du 2021-1018 du 2 août 2021 renforce ces dispositions. Elle stipule notamment que lorsque l'activité exercée par le salarié temporaire nécessite un suivi individuel renforcé, les obligations correspondantes sont à la charge de l'EU. Elle ouvre également la possibilité d'un suivi par le médecin du travail de l'EU lorsqu'elle dispose d'un SPST autonome, dans le cadre d'une convention conclue avec l'AE. Enfin, des améliorations possibles dans le suivi des salariés intérimaires ont été mises en exergue. Une meilleure définition des emplois et des suivis, notamment des suivis individuels renforcés par les agences d'emploi, est souhaitable. Elle passe par une réelle connaissance des postes de travail auxquels sont affectés les salariés intérimaires dans les entreprises utilisatrices. Le suivi des salariés intérimaires devrait davantage être pris en charge par les médecins du travail des services autonomes lorsqu'ils existent dans les entreprises utilisatrices. Pour les intérimaires suivis par des SPSTI, des visites régulières des postes de travail où sont affectés les intérimaires dans les EU disposant d'un SPST autonome devraient être organisées à destination des professionnels de santé des SPSTI. Dans les entreprises utilisatrices adhérant à un SPSTI, envisager la possibilité de visites communes entre l'AE et le SPSTI est une piste pertinente

pour l'évaluation des risques, la mise en œuvre de mesures de prévention et une surveillance médicale adaptées. L'élaboration de chartes de bonne pratique entre les agences d'emploi et les SPSTI peut favoriser une organisation adaptée, au bénéfice d'un meilleur suivi et d'une amélioration de la prévention pour les intérimaires. Au-delà des risques génériques liés à chaque emploi, il est souhaitable que chaque SPSTI recense les risques spécifiques pour les postes de travail où sont affectés prioritairement les salariés intérimaires pour chaque EU. Il est également important de favoriser la prise en compte des aménagements de poste préconisés, notamment pour les salariés intérimaires avec RQTH, dès lors qu'ils en ont informé leur AE, via une meilleure concertation entre l'AE et le médecin du travail. Autrement dit, il s'agit de proposer à ces salariés intérimaires des missions à des postes aménagés, compatibles avec leur état de santé.

PRISE EN CHARGE DES INTÉRIMAIRES DANS LE BTP, RETOUR D'EXPÉRIENCE D'UN SPSTI

Représentant le SPSTI BTP et des activités connexes de Lorraine (*SPSTi BTP Lorraine*), **A. Labbate et A. Gérard** ont fait part d'une expérience originale avec la mise en œuvre de bornes interactives visant à faciliter la communication sur des questions de santé et sécurité au travail pour les salariés étrangers ayant une connaissance limitée de la langue française. C'est le cas pour 10 % des salariés du BTP. La barrière de la langue engendre des contraintes et interrogations lors des échanges avec les équipes médicales. Parmi elles,

la méconnaissance du lien qui unit le salarié en visite et son accompagnant, chargé de traduire les échanges, peut constituer une difficulté pour le personnel médical, s'agissant notamment du respect du secret médical. Il peut également s'avérer difficile d'inclure les salariés dans les études et les questionnaires relevant des missions des SPSTI. De même, il est parfois impossible d'expliquer aux salariés non accompagnés pourquoi le service ne peut les recevoir en visite. Une problématique se pose alors : comment faire pour que les salariés ne maîtrisant pas la langue française aient accès aux mêmes informations que les autres salariés ? Pour y répondre, le SPSTi BTP Lorraine a fait l'acquisition de bornes interactives afin d'y intégrer un « parcours salarié étranger ». Ainsi, le salarié peut cliquer sur le drapeau de son pays d'origine, trouver des informations relatives à la santé au travail, et exprimer son consentement pour que son accompagnant assiste à la visite médicale. À la suite de quoi l'accompagnant signe une attestation de confidentialité l'engageant à ne pas divulguer les informations vues ou entendues. De même, les questionnaires réalisés au sein du service ont été traduits dans différentes langues et numérisés afin que chaque salarié puisse y répondre de façon anonyme. À ce jour, les retours des équipes médicales sont positifs ; plus de 5 000 salariés, toutes nationalités confondues, ont répondu jusqu'à présent aux questionnaires et études du service. Cependant, le « parcours salarié » construit par le SPSTi via un support PowerPoint présente quelques points faibles et un manque de praticité. Par conséquent, celui-ci est en cours d'amélioration afin d'assurer une meilleure traçabilité, d'enregistrer

l'accord du salarié dans le logiciel métier et d'améliorer l'expérience utilisateur.

EXPÉRIENCE DANS LE BTP POUR MIEUX COMPRENDRE LES MÉCANISMES D'EXPOSITION PROFESSIONNELLE DES INTÉRIMAIRES ET LES PRÉVENIR

A. Cussonneau et A. Molter (SPSTi BTP Lorraine), accompagnés de **J.M. Schweitzer (FASTT)** ont présenté une intervention expérimentale centrée sur la relation tripartite AE, EU, salarié intérimaire, pour mieux comprendre les mécanismes d'exposition professionnelle des intérimaires dans le secteur du BTP. Ils ont d'abord rappelé que la santé et la sécurité impliquaient chaque partie, avec une complémentarité des responsabilités et des compétences. Ils sont partis du constat que la démarche de prévention se heurtait à la diversité des situations d'emploi, des profils des intérimaires et de leurs savoir-faire de prudence, mais dépendait aussi de la maturité des EU et des AE, eu égard à leurs relations et à leurs dispositifs respectifs de prévention. Le BTP est un secteur utilisateur problématique, caractérisé par une surreprésentation des AT, un fort taux de gravité, d'incapacité permanente et de décès. Ainsi, pour améliorer la prévention, le SPSTi BTP Lorraine et le FASTT expérimentent une méthode d'intervention centrée sur la relation tripartite, reposant sur l'observation de collectifs sur des chantiers, des entretiens ainsi qu'un dialogue avec les managers des AE et EU. Concrètement, une première expérimentation s'est déroulée auprès de 3 EU d'un

même groupe, en se concentrant sur des activités spécifiques : électricité, génie civil et voirie ; 4 AE ont également été interviewées.

Les analyses montrent que la santé et la sécurité des salariés intérimaires sont conditionnées par plusieurs éléments actifs dans la relation tripartite :

- en amont de la mission, les processus de recrutement, de préparation et d'intégration des intérimaires reposent sur une coopération EU-AE. La demande de l'EU en amont de la mission avec la description des emplois nécessite souvent un complément de formation et de sensibilisation adaptés aux risques ;
- l'EU gère le processus d'intégration, de tutorat, d'apprentissage des méthodes au sein du collectif de travail. La qualité de ce processus conduit éventuellement à la fidélisation des intérimaires, lorsqu'elle est souhaitée. L'enjeu pour le salarié intérimaire est d'effectuer un travail de qualité pour maintenir une bonne relation avec l'EU ;
- progressivement, on constate une reconstruction du collectif de travail, avec une répartition des tâches et des responsabilités, variable en fonction des individus et souvent basée, dans ce secteur, sur des comportements « virils ». Ce nouveau collectif de travail, porteur ou non d'une culture de prévention, évolue en fonction des savoir-faire de prudence partagés ;
- sur un même chantier, les conditions de vie, l'accès aux droits et à la surveillance médicale sont hétérogènes selon l'AE. Par exemple, le droit d'accès à la complémentaire santé n'est pas toujours connu. Le suivi de santé est très hétérogène, l'éclatement géographique de cette population rend difficiles la collecte d'informations et une démarche d'appui par les multiples SPSTI ;
- on observe une grande disparité

Travailleurs intérimaires et santé

Journée de l'Institut de médecine du travail de Lorraine

de vêtements de travail et d'EPI, en fonction des agences et des chantiers. Les conditions de mise à disposition et d'entretien sont très variables. On constate que la fourniture d'EPI de qualité peut être un critère de fidélisation.

Le but de cette expérimentation était de rechercher des pistes d'amélioration dans la prévention des risques pour les salariés intérimaires, population hétérogène. L'analyse de la relation tripartite montre une complexité pouvant décourager *a priori* la démarche de prévention. Le suivi très hétérogène de cette population de travailleurs, les difficultés à cerner les conditions réelles d'emploi, de même que le manque de traçabilité des expositions constituent des obstacles. Cette première exploration montre pourtant des potentiels de prévention, encore faut-il qu'ils soient adaptés à la relation tripartite. Elle suscite des recherches approfondies qui permettront de mieux qualifier ses conditions de réussite. Parmi les pistes identifiées, on retient d'ores et déjà les besoins d'une meilleure connaissance des conditions réelles de travail par les SPSTI et la nécessité d'une meilleure coordination entre SPST, l'identification de populations particulièrement à risque nécessitant une surveillance renforcée et un travail d'analyse approfondie des AT pour en améliorer la prévention.

ACTIONS D'UNE ORGANISATION PROFESSIONNELLE POUR FAVORISER LA PRÉVENTION DANS L'INTÉRIM

La journée s'est terminée par une présentation de **P. Perran, directrice adjointe de Prism'emploi, organisation professionnelle patronale**, représentant plus de 600 entreprises de travail temporaire, soit 90 % du secteur. Présent sur l'ensemble du territoire, cet organisme apporte à ses adhérents des informations juridiques, sociales et économiques et assure leur promotion au niveau territorial, national et international. Les agences d'emploi adhérentes comptent 30 000 salariés permanents, ont procédé à plus de 106 000 recrutements en 2022 et assuré 22 millions de missions d'intérim. L'observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR) fait état de plus de 3 millions de salariés intérimaires en 2022, correspondant à 825 000 équivalents temps plein, pris en charge par plus de 10 000 agences d'emploi. L'intérim est le plus présent en région Île-de-France et en Auvergne-Rhône-Alpes et le moins pratiqué dans les territoires d'outre-mer, d'après la DARES. Engagé aux côtés des organisations représentatives des salariés, au sein de la Commission paritaire nationale de santé et de sécurité

au travail (CPNSST), Prism'emploi contribue à la politique de prévention des risques professionnels, dans le cadre de l'accord relatif à la santé et à la sécurité dans le travail temporaire du 26 septembre 2002, mis à jour le 3 mars 2017 ; il élabore des documents et outils issus d'un travail collectif. Au travers de la Commission santé sécurité de la branche du travail temporaire, il met notamment à disposition des AE une plateforme de formation à distance « e-prévention intérim » pour sensibiliser les intérimaires à la sécurité. Cette plateforme comporte un module générique sur la santé et la sécurité au travail et des modules « accueil sécurité » spécifiques de certains secteurs d'activité, traduits en plusieurs langues. En matière de suivi en santé au travail, certains obstacles sont relevés. Ils concernent notamment les difficultés à réaliser les visites médicales dans les délais souhaités ou encore les problèmes de coordination avec les services autonomes des entreprises utilisatrices pour l'organisation du suivi des intérimaires. Parmi les pistes de progrès identifiées figurent l'incitation à conclure plus de conventions avec les services autonomes ou encore la possibilité d'effectuer des téléconsultations dans certaines situations, notamment d'éloignement géographique des lieux de travail par rapport aux SPSTI de rattachement.