

Départs en retraite : les deux facettes de la «pénibilité» du travail

Dans le débat social sur les modalités de départ en retraite, le «travail pénible» est mis en cause pour deux raisons. D'une part, les conditions de travail peuvent avoir un effet sur la longévité et sur la qualité de la vie au grand âge (donc sur la durée et la «qualité» de la retraite). D'autre part, un travail insatisfaisant renforce le souhait de départ précoce. Les connaissances scientifiques sur les relations entre âge, travail et santé, et les résultats d'enquêtes récentes incitent à prendre en compte ces deux aspects de la «pénibilité», mais sans les assimiler l'un à l'autre.

Comme l'affirmait, dans son premier rapport, le Conseil d'orientation des retraites (2002, p. 197), «le principal retard français dans la politique des retraites se situe aujourd'hui sur la politique de l'emploi». Le débat social sur les fins de vie active souligne en effet l'importance de multiples composantes de l'itinéraire professionnel : le développement de la formation tout au long de la vie, la recherche d'emplois adaptés à des salariés vieillissants et, plus généralement, l'adaptation et l'amélioration des conditions de travail.

C'est dans ce contexte que la notion de «pénibilité» du travail est réapparue, renouant avec des dispositions en vigueur à la fin des années 1970 : quand l'âge de la retraite était encore fixé à 65 ans, certaines conditions de travail (travail en continu ou semi-continu, à la chaîne, à la chaleur...) permettaient d'ouvrir ce droit dès 60 ans (Struillou, 2003). L'abaissement de l'âge de la retraite en 1982 a effacé cette «discrimina-

tion positive». Actuellement, la prise en compte de la pénibilité est explicite dans quelques dispositifs, institués pour certaines professions (routiers, transporteurs de fonds, tri postal, pompiers, une partie des agents hospitaliers...), ou liés à certaines contraintes de travail (exposition à l'amiante, mesures «CATS»¹ ...).

1. Cessation anticipée d'activité pour certains travailleurs salariés, instituée en février 2000, dans le prolongement de mesures adoptées pour la construction automobile.

L'acceptation de la «pénibilité» qui sous-tend ces mesures renvoie à des facteurs d'usure et à des risques de pathologies ou d'accidents, quelles qu'en soient les conséquences effectivement constatées en fin de vie active. Cette vision de la pénibilité, comme ensemble d'astreintes nocives tout au long de la vie professionnelle, prédomine dans le rapport d'Yves Struillou (*op. cit.*), qui propose des pistes pour prendre en compte ces astreintes dans le calcul de l'âge de départ.

Une autre idée de la pénibilité est également présente, de façon plus diffuse, dans les

débats sociaux en cours : celle qui caractérise des situations de travail difficiles à vivre durablement, notamment pour des salariés vieillissants. Quels que soient leurs effets potentiels, à terme, sur la santé, certaines contraintes de travail peuvent renforcer, par elles-mêmes, le désir, voire le besoin, d'un départ précoce.

Ces deux facettes de la pénibilité ne se recouvrent pas exactement. Nous voudrions, dans ce qui suit, éclairer quelques aspects de l'une et l'autre.

Les traces du travail

Sur le premier versant, celui des contraintes pouvant avoir à terme des effets pathogènes ou invalidants, la littérature épidémiologique apporte des enseignements utiles. Un premier résultat est le rappel des inégalités sociales de mortalité, particulièrement fortes en France, comme le confirme le tableau 1 (Kunst et col., 2000).

T ABLEAU 1
Rapport comparatif de mortalité des «manuels» et «non manuels» dans quelques pays

(moyenne nationale = 1)

Pays	Non manuels	Manuels
France0,761,30
Angleterre0,811,18
Suède0,861,20
Italie0,891,18
Espagne0,841,16

Les conditions de travail n'expliquent pas seules ces écarts, et leur effet exact n'est pas facile à évaluer. Pour préciser cette évaluation, on peut procéder de deux façons.

La première consiste à détailler davantage les catégories comparées, en atténuant ainsi les différences de niveau de revenu, de conditions de vie hors travail, d'accès aux soins, etc. On a constaté par exemple, chez les imprimeurs de la presse parisienne (Teiger et col., 1981), que, pour cent rotativistes vivants à 55 ans, trente-sept décèdent avant

70 ans, alors que ce nombre est de trente-trois, trente et vingt-six respectivement pour les clicheurs, compositeurs et correcteurs. On peut envisager un lien entre ces taux de décès et certaines expositions spécialement présentes dans le travail des rotativistes (horaires de nuit et produits toxiques notamment)².

2. Cette étude constitue cependant un des rares exemples d'analyse comparative détaillée, grâce aux données fournies par un organisme de retraite.

Une autre voie consiste à s'intéresser à des causes de décès pour lesquelles l'épidémiologie évalue convenablement la fraction attribuable aux expositions professionnelles. Boffetta et col., cités par Herbert et Launoy (2000), «estiment qu'environ la moitié des différences sociales dans la mortalité par cancer du poumon chez les hommes est attribuable à des expositions professionnelles spécifiques».

Les effets à long terme des conditions de travail s'apprécient également dans le domaine des incapacités aux âges élevés. Là aussi, les inégalités sociales sont fortes : la part des périodes d'incapacité dans la durée de vie des hommes après 60 ans, en France, est de 19 % en moyenne pour les cadres et 29 % pour les ouvriers (Cambois, Robine, 2001). À nouveau, le travail n'est pas seul en cause, mais des comparaisons plus fines permettent de repérer ses effets. Ainsi, chez d'anciennes ouvrières de la confection, la proportion de celles qui présentent des «incapacités sévères» tend à croître avec le nombre d'années pendant lesquelles elles ont été rémunérées au rendement (Vézina et col., 1989).

Jusqu'où faudrait-il étendre les notions d'«incapacité», de «limitations», ou à l'inverse de «bonne santé» au grand âge, pour évaluer les préjudices du travail et proposer des compensations sur l'âge de départ ? La réponse à cette question relève plutôt du débat social que de la controverse scientifique. Des enquêtes interprofessionnelles permettent en tout cas d'apprécier les conséquences durables des horaires de nuit sur les troubles du sommeil, des efforts physiques et de l'organisation du travail sur les douleurs articulaires, du bruit élevé sur les déficits auditifs, etc. (Derriennic et col., 1996 ; Colloque, 2001). Les proportions de salariés concernés par ces contraintes ou nuisances sont également

évaluées par plusieurs enquêtes, de même que la variation de ces proportions d'une génération à une autre (Dares, 1999 ; Molinié, 2001 ; Pailhé, 2002). Ces enquêtes rappellent que ces contraintes ne sont, ni en voie de disparition, ni même toujours en régression. Contrairement à ce que l'on croit parfois, la question des «parcours pénibles» n'est pas spécifique aux générations actuellement sur le départ.

Les difficultés des salariés vieillissants

L'autre volet des relations entre retraite et pénibilité renvoie à la question des conditions de travail plus ou moins bien supportées par les salariés dans les dernières années de leur vie professionnelle. Cette forme de «pénibilité» n'inclut pas tous les facteurs d'atteinte à la santé évoqués jusqu'ici. L'exposition aux substances cancérigènes, par exemple, peut être vécue comme «non pénible», parce qu'on ignore leur présence ou leurs effets, ou parce que chaque salarié exposé conserve l'espoir de ne pas développer de cancer : les effets de la toxicité sont lointains et incertains, par opposition à une pénibilité immédiatement éprouvée.

La pénibilité «éprouvée», et spécialement celle que ressentiraient les salariés vieillissants, peut s'appréhender de plusieurs manières. La physiologie et la psychologie du travail décrivent de façon précise les déficiences fonctionnelles dont la prévalence tend à s'accroître (en général modérément) avec l'âge : baisse des performances de certains organes sensoriels, diminution de la souplesse articulaire, fragilisation du sommeil notamment. On connaît bien les effets de ces involutions sur la façon dont sont tolérées certaines exigences du travail (Laville, 1989 ; Millanvoye, 1993). On sait aussi, grâce aux analyses ergonomiques, que l'expérience permet souvent d'élaborer des stratégies de travail aptes à surmonter une grande partie de ces difficultés, si l'organisation du travail - la pression temporelle en particulier - n'entrave pas les apports de cette expérience (Volkoff et col., 2000).

Les analyses de démographie du travail contribuent à repérer des caractéristiques du travail «sélectives sur l'âge» (Molinié,

Volkoff, 2002). Ces situations peuvent poser aux salariés vieillissants des problèmes spécifiques ; en tout cas, ceux-ci tendent à s'en écarter (et/ou à en être écartés) vers le milieu de leur vie professionnelle, si des réaffectations sont possibles. Relèvent notamment de cette catégorie, les travaux avec horaires nocturnes, ceux qui imposent des postures déséquilibrées, ou ceux dans lesquels les urgences sont fréquentes et les anticipations très limitées.

La retraite, plébiscitée

Ces mêmes aspects du travail sont-ils déterminants dans le souhait de quitter sans tarder la vie professionnelle ? Cela ne va pas de soi, pour une première raison très générale : l'image positive de la période de retraite est très répandue, y compris chez les salariés satisfaits de leur travail. Présentant les résultats de leur enquête sur le bonheur au travail, Christian Baudelot et Michel Gollac (2002, p. 76) indiquent que, parmi les salariés interrogés, «70 % considèrent la retraite comme un repos bien mérité, 77 % comme une occasion de s'engager dans de nouvelles activités ou de faire ce qu'on n'avait pas eu le temps de faire, 85 % refusent de l'envisager comme une période où l'on risque de s'ennuyer, 88 % comme une période où l'on risque de souffrir de la solitude ou de se sentir inutile».

Reprenant des données de cette enquête, nous avons constaté (Molinié, 2003) qu'à quelques variations près, ces appréciations majoritairement positives se retrouvent dans toutes les catégories sociales et ne sont que modérément influencées par les jugements portés sur le travail lui-même, les plus fervents partisans de la retraite étant cependant, de façon prévisible, les salariés à qui leur travail apporte peu de «bonheur» et beaucoup de «pression»³.

3. Nous reprenons ici, sans pouvoir les expliciter en détail, les catégories constituées par les auteurs à partir d'une analyse des correspondances.

Pouvoir «tenir» jusqu'à l'âge de la retraite

Une bonne image de la retraite et le désir d'y accéder rapidement ne sont cepen-

dant pas deux états d'esprit équivalents. Des données portant spécifiquement sur le deuxième aspect et sur le rôle du travail en ce domaine restent à établir⁴. On dispose en revanche d'informations intéressantes dans un domaine un peu différent : l'appréciation des salariés quant à leur capacité à occuper leur emploi actuel jusqu'à la retraite. On peut utiliser pour cela, certaines données de l'enquête «Visat» («vieillesse, santé, travail»)⁵.

Selon ces résultats (Molinié, 2003), la proportion de salariés qui disent ne pas se sentir capables de rester dans leur travail jusqu'à la retraite diminue avec l'âge : c'est l'opinion de 35 % des femmes et 33 % des hommes de 32 ans, mais seulement de 14 % des femmes et 6 % des hommes de 52 ans. Cette variation se retrouve dans toutes les catégories sociales (les écarts entre ces catégories étant par ailleurs modérés). Elle peut avoir plusieurs causes : certains salariés âgés ont peut-être déjà évolué vers des postes moins sollicitants ; leur vision du travail et leurs attentes se sont modifiées ; leur parcours à venir est plus court, ce qui peut le faire apparaître comme plus supportable, etc.

L'analyse s'enrichit si l'on examine en quoi les caractéristiques du travail influencent cette appréciation sur la capacité d'y demeurer jusqu'au terme légal⁶.

Les contraintes physiques ou les horaires atypiques, évoqués au début de cet article, s'estompent ici⁷ derrière des dimensions plus subjectives, des aspects du travail susceptibles «d'amputer celui qui travaille d'une grande partie de ses mobiles» (Clot, 1998). Ainsi (cf. tableau 2), quand le travail «ne permet pas

4. Le groupe «épidémiologie» du Centre interservice de santé et médecine en entreprise (Cisme) a élaboré dans ce but, avec le concours de six cents médecins du travail et en collaboration avec nous-mêmes, l'enquête «SVP 50» («santé et vie professionnelle après 50 ans») dont la collecte s'achève actuellement.

5. Menée auprès de 3 000 salariés dans des régions du Sud de la France en 1996 (pour les données que nous utilisons ici), cette enquête a été rééditée auprès des mêmes personnes en 2001 (nous envisageons de faire appel ultérieurement à cette deuxième série de données), et le sera à nouveau en 2006. Les enquêtés avaient 32, 42, 52 ou 62 ans en 1996.

6. Dans cette étude (Molinié, 2003), on a par ailleurs mis en évidence le rôle important de l'état de santé du salarié, mais cet aspect ne sera pas développé ici.

7. Sans toutefois disparaître chez les hommes les plus âgés de l'échantillon (52 ans), pour qui les efforts physiques interviennent avec un *odds-ratio* de 3,2.

d'apprendre», la probabilité de «ne pas se sentir capable» de tenir jusqu'au bout dans cet emploi s'en trouve doublée ; il en va de même si l'on n'a pas «les moyens de faire un travail de qualité», etc. Et rappelons que, si plusieurs de ces caractéristiques se cumulent, les rapports correspondants se multiplient entre eux.

TABLEAU 2

«Ne pas se sentir capable d'occuper son emploi jusqu'à la retraite» : quels liens avec les caractéristiques du travail ?

(odds-ratios issus de régressions logistiques «pas à pas» pour chaque sexe, l'âge étant par ailleurs une variable contrôlée dans l'analyse)

Un travail...	Hommes	Femmes
...mal reconnu par l'entourage professionnel	1,5	2,0
...qui ne permet pas d'apprendre	2,3	2,0
...où l'on n'a pas les moyens de faire un travail de bonne qualité	1,9	2,2
...où l'on doit souvent se dépêcher	1,4	(n.s.)*
...où l'on ne peut pas bien coopérer	(n.s.)*	1,4

* (non significatif)

Lecture : Quand le travail est mal reconnu par l'entourage professionnel, la probabilité de «ne pas se sentir capable d'occuper son emploi jusqu'à la retraite» est multipliée par 1,5 pour les hommes et doublée pour les femmes.

Départs anticipés et travail «soutenable»

Certes, il s'agit d'appréciations portées *a priori* sur la capacité à «tenir». On ne peut les assimiler à des prédictions sur les choix ou les comportements en matière de cessation d'activité. Il est révélateur, cependant, de rapprocher ces constats de ceux effectués par Francis Derriennic et col. (2003) à partir d'une analyse longitudinale de l'enquête «Estev» : pour un salarié de 52 ans, toutes choses égales par ailleurs, une réponse affirmative en 1990 sur les «moyens de faire un travail de bonne qualité» diminue d'un cinquième la probabilité de se trouver en retraite cinq ans plus tard.

Références

BAUDELOT C., GOLLAC M., 2002, *Travailler pour être heureux ?*, Fayard, Paris, 351 p.

CAMBOIS E., ROBINE J.-M., 2001, «Calcul d'espérance de vie sans incapacité selon le statut social dans la population masculine française, 1980-1991 : un indicateur de l'évolution des inégalités sociales de santé», colloque *Travail, santé, vieillissement : relations et évolutions*, Octarès, Toulouse, pp. 107-114.

CLOT Y., 1998, «Le sujet au travail», in J. Kergoat et col., *Le monde du travail*, La Découverte, Paris, pp. 165-172.

COLLOQUE, 2001, *Travail, santé, vieillissement : relations et évolutions*, Octarès, Toulouse, 244 p.

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES, 2002, *Retraites : renouveler le contrat social entre les générations*, premier rapport du Conseil, www.corretraites.fr, 396 p.

DARES, 1999, *Expositions aux contraintes et nuisances dans le travail*, enquête Sumer, Dossiers de la Dares, n° 5-6, 169 p.

DERRIENNIC F., SAUREL-CUBIZOLLES M.-J., MONFORT C., 2003, «Santé, conditions de travail et cessation d'activité des salariés âgés», *Travail et Emploi*, 96, pp. 37-53.

DERRIENNIC F., TOURANCHET A., VOLKOFF S., 1996, *Âge, travail, santé : études sur des salariés âgés de 37 à 52 ans*, éd. Inserm, 440 p.

HERBERT C., LAUNOY G., 2000, «Les cancers», in A. Leclerc et col., *Les inégalités sociales de santé*, éd. Inserm et La Découverte, pp. 239-250.

KUNST A., GROENHOF F., MACKENBACH J., 2000, «Inégalités sociales de mortalité prématurée : la France comparée aux autres pays européens», in A. Leclerc et col., *Les inégalités sociales de santé*, éd. Inserm et La Découverte, pp. 53-68.

LAVILLE A., 1989, «Vieillesse et travail», *Le Travail Humain*, 52-1, pp. 3-20.

MILLANVOYE M., 1993, «Une préoccupation ergonomique : anticiper sur le vieillissement des salariés», *Travail et Sécurité*, n° 519, pp. 762-788.

MOLINIE A.-F., 2001, «Parcours de travail et fins de vie active dans différentes générations», *Quatre Pages*, n° 45, Centre d'études de l'emploi.

MOLINIE A.-F., 2003, *Les salariés face à la fin de vie active et à la retraite : enjeux de travail et de santé*, rapport intermédiaire d'étude pour la Dares, 62 p., non publié.

MOLINIE A.-F., VOLKOFF S., 2002, *La démographie du travail pour anticiper le vieillissement*, éd. Anact, collection Outils et Méthodes, 76 p.

PAILHE A., 2002, «L'intensité du travail s'allège-t-elle avec l'âge ?», in colloque *Organisation, intensité du travail, qualité du travail*, www.cee-recherche.fr/fr/colloque_intensification.

STRUILLLOU Y., 2003, *Pénibilité et retraite*, rapport remis au Conseil d'orientation des retraites, www.cor-retraites.fr, 119 p.

TEIGER C., LAVILLE A., LORTIE M., BINDER E., BOUTIN J., 1981, «Travailleurs de nuit permanents, rythmes circadiens et mortalité», *Le Travail Humain*, 44-1, pp. 73-92.

VEZINA M., VINET A., BRISSON C., 1989, «Le vieillissement prématuré associé à la rémunération au rendement», *Le Travail Humain*, 52-3, pp. 203-211.

VOLKOFF S., MOLINIE A.-F., JOLIVET A., 2000, *Efficaces à tout âge ?*, Dossiers du CEE, n° 16, www.cee-recherche.fr, 126 p.

Les deux «versants» de la pénibilité, celui des atteintes de long terme à la santé, et celui du travail difficile à vivre en fin de parcours, renvoient tous deux à des préoccupations - donc à des actions - dans le domaine des conditions et de l'organisation du travail. Mais les aspects du travail mis en cause dans les deux cas ne se superposent que partiellement. Cette discordance n'ôte rien à la légitimité sociale de départs anticipés pour compenser en partie les risques d'usure et de maladies liés au travail. Elle implique en revanche d'admettre que ces départs anticipés, même négociés avec soin, laisseront largement ouverte la question d'un travail «soutenable» pour les salariés vieillissants qui demeureront en place.

Anne-Françoise Molinié

anne.molinie@mail.enpc.fr

Serge Volkoff

serge.volkoff@mail.enpc.fr

CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI

29, promenade Michel Simon
93166 Noisy-le-Grand Cedex
Téléphone : 01 45 92 68 00
Télécopie : 01 49 31 02 44
Mèl : cee@mail.enpc.fr
<http://www.cee-recherche.fr>

Directeur de publication : P. Boisard
Responsable édition et presse : P. Boisard
Rédacteur en chef : M.-M. Vennat
Maquette : M. Ferré
Imprimerie : Louis-Jean
C.P.P.A.P. : 3070 ADEP
Dépôt légal : 716 - novembre 2003