

Discours d'ouverture du colloque

"Travail, santé et vieillissement : relations et évolutions"

Jean MARIMBERT

Directeur des relations du travail

Ministère de l'emploi et de la solidarité

Novembre 1999

Intervention d'ouverture de Jean Marimbert, directeur des relations du travail

En ouvrant ce colloque au nom de Martine Aubry, ministre de l'emploi et de la solidarité, je voudrais tout d'abord rendre hommage à la qualité du travail des organisateurs de cette rencontre.

La présence de responsables de notre ministère, non seulement la mienne mais aussi celle, particulièrement experte, de mon collègue Claude Seibel qui doit venir vous rejoindre en cours de colloque, marque aussi la reconnaissance de l'intérêt et de l'actualité du thème que vous avez retenu. Car la question des travailleurs âgés est actuellement au coeur des débats, aussi bien en France même qu'à l'échelon communautaire. On pourrait même dire qu'elle est un parfait analyseur des enjeux de santé au travail auxquels nous confrontent les transformations en cours.

En effet, les salariés âgés constituent un des groupes les plus exposés aux effets discriminants et trop souvent excluants des processus de transformations du travail, avec d'autres groupes comme les salariés à statut précaire ou encore les travailleurs handicapés.

La nature des changements engagés porte en elle des tendances lourdes qui vont dans ce sens.

Je pense d'abord aux données technologiques. Au-delà d'un facteur classique qui a toujours exercé des effets de sélection, celui de la pénibilité de certains postes ou processus de production, l'accès à la maîtrise des nouvelles technologies peut ériger des barrières discriminatoires très fortes voire infranchissables pour un salarié âgé, surtout s'il souffre d'un déficit de formation accumulé. Et l'expansion de nouveaux outils de travail comme les outils bureautiques induit de nouvelles pathologies que la durée d'exposition cristallise ou aggrave.

J'ai aussi à l'esprit la dimension organisationnelle. Les nouvelles organisations du travail tournées vers la réactivité et l'adaptation incessantes aux exigences du marché ou aux attentes du client, engendrent leurs propres formes de pénibilité et d'usure (charges mentales cumulatives et stress, mais aussi postures pathogènes). Elles peuvent s'avérer aussi opérantes et donc pernicieuses en terme de sélectivité que les formes de pénibilité physique plus traditionnelles, qui n'ont d'ailleurs pas disparu, comme on tend parfois à l'affirmer un peu rapidement.

Mais il ne faut pas négliger non plus les tendances qui affectent les relations du travail proprement dites : l'impact de la précarité des parcours professionnels sur la santé des personnes est à cet égard un enjeu essentiel qui sera sûrement au coeur de certaines interventions au cours du colloque. Mais il faut aussi faire la part de l'individualisation croissante au sein même des lieux de travail : si les organisations industrielles et tayloriennes qui prévalaient jadis n'avaient rien d'idyllique, elles laissaient sans doute davantage la place, en pratique sinon sur le plan de ce qu'elles prescrivaient, au fonctionnement du collectif du travail. Celui-ci, dans certains cas et dans certaines limites, pouvait jouer un rôle de protection vis-à-vis des salariés les plus fragiles ou les moins productifs, alors que de nos jours, il y a de moins en

moins de postes abrités et de prise en charge collective des personnes vulnérables dans l'entreprise.

Le poids des facteurs économiques et financiers joue au demeurant dans le même sens, car ils font une place prédominante à des critères individuels de productivité qui peuvent porter mécaniquement au « déclassement » de salariés jugés trop peu performants parce que mal à l'aise face aux rythmes de travail exigés, ou tout bonnement usés par les étapes de leur vie professionnelle.

C'est peu de dire que l'impact de ces phénomènes sur l'exclusion des salariés âgés engendre un coût social et sociétal considérable. Aujourd'hui environ 40 % seulement des personnes ont effectivement un emploi dans la tranche 55 à 60 ans, les autres étant évincés et couverts par diverses formes de revenus de substitution. Et notre pays est hélas dans le peloton de tête de l'Europe sous ce rapport. Les coûts socialisés qui en découlent sont élevés, qu'ils prennent la forme des pré-retraites, du revenu minimum d'insertion ou bien d'allocations diverses. Mais que dire du coût beaucoup plus diffus de la perte de mémoire professionnelle et de compétence que représente pour les entreprises l'éviction des salariés de ces tranches d'âge ? De ce point de vue, on peut déplorer que des formules comme la pré-retraite progressive et le tutorat à temps partiel n'aient pas connu le développement qui leur paraissait promis il y a quelques années. Elles peuvent en effet réduire les atteintes à l'équilibre personnel et à la santé découlant d'une rupture totale avec l'activité professionnelle lorsque celle-ci a structuré voire accaparé l'existence d'une personne.

Mais au-delà de ces tendances lourdes et de leurs coûts collectifs, votre colloque se situe à un moment assez stratégique pour le renouvellement des termes du débat sur les rapports entre le travail et l'âge.

On assiste en effet depuis quelque temps à un débat qui n'est pas purement sémantique autour de la notion d'employabilité.

Cette notion est devenue très présente voire omniprésente dans les études, les discussions et les énoncés de politique publique, et il faut prendre garde à ce qu'elle ne dérive insensiblement vers une conception unilatérale où il s'agirait uniquement d'adapter l'homme à l'évolution du travail, entendue comme quelque chose d'exogène, moyennant un surcroît d'effort de formation ou de reconversion.

Bien entendu, loin de moi l'idée de minimiser l'importance de l'accès précoce aux possibilités de formation, et de la formation tout au long de la vie, dans la lutte contre les phénomènes d'exclusion des salariés « qui ne sont plus jeunes », si vous me permettez cette périphrase, traduisant simplement la difficulté et la relativité de la notion de salariés âgés.

Mais poser le problème uniquement en termes d'adaptation du salarié ne conduit-il pas inexorablement à passer par pertes et profits des masses importantes de personnes, soit parce que l'offre de formation viendra en tout état de cause trop tard pour elles, soit parce que leur exclusion précoce ne vient pas seulement ni même principalement d'une inadaptation des compétences, mais plutôt d'une usure professionnelle, voire carrément d'une pathologie d'origine professionnelle, qui les mettent en pratique hors course par rapport aux standards de productivité et de performance en constante élévation ?

D'où l'enjeu de soutenir une vision plus équilibrée et dialectique de la notion d'employabilité, qui ne fasse pas des salariés une variable d'ajustement. C'était d'ailleurs l'esprit de la directive-cadre de 1989 de la santé-sécurité au travail qui évoquait explicitement l'objectif d'adaptation du travail à l'homme. Cela implique

d'intervenir au stade amont de l'organisation du travail et de la conception des systèmes. La possibilité de telles démarches est attestée notamment par les travaux de longue haleine menés par le réseau de l'ANACT ou encore certaines opérations soutenues par le Fonds d'amélioration des conditions de travail, et portant par exemple sur la transformation des situations de travail d'opératrices vieillissantes dans l'aéronautique ou la définition de choix technico-organisationnels destinés à limiter l'exclusion des travailleurs âgés dans le secteur automobile.

Si l'on se situe dans cette perspective, les terrains d'action ne manquent pas, et je me bornerai à en citer quelques-uns devant vous.

Il faut bien entendu en premier lieu améliorer l'état de la connaissance, à la fois sur les pathologies qui sont des marqueurs du vieillissement et sur les expositions porteuses de risques d'usure professionnelle ou de pathologies incapacitantes. Le travail permanent du CRÉAPT et votre colloque peuvent contribuer à la promotion de ce travail de veille scientifique et épidémiologique. Mais un apport du niveau européen est également souhaitable, via notamment l'Agence européenne de santé et de sécurité de Bilbao et la Fondation de Dublin sur les conditions de travail.

Il faut ensuite faire progresser effectivement dans les entreprises la démarche d'évaluation des risques, qui constitue une obligation depuis la loi du 31 décembre 1991 mais reste encore peu répandue, notamment dans les petites et moyennes entreprises. Le ministère va s'y employer tout particulièrement au cours de l'année 2000 sur la base d'un socle juridique renforcé (l'exigence d'un support stable où seront consignés les résultats de l'évaluation) mais aussi d'un travail de synthèse et de capitalisation méthodologique, bien nécessaire pour une telle démarche transversale et préventive, qui prend à revers des segmentations par risque et des cloisonnements par discipline.

Enfin, il faut identifier, encourager et promouvoir les meilleures pratiques, qui intègrent la prévention des risques d'usure professionnelle ou de pathologies cumulatives avec l'âge dans les choix de conception ou d'évolution de l'organisation du travail. Le colloque que la présidence française du second semestre 2000 coorganisera avec l'agence de Bilbao et la Commission sur le thème des troubles musculo-squelettiques devrait permettre de donner à cet objectif tout l'écho qu'il mérite.

Mais pour l'heure, il me reste à vous souhaiter des travaux denses et fructueux, dont nous lirons avec avidité les actes le moment venu.