

L'âge, une notion relative

Il est nécessaire de relativiser la notion d'âge. C'est ce qu'enseigne la pratique de la médecine du travail auprès de travailleurs exposés à une charge de travail lourde. Partant du vécu d'un conseiller en prévention dans une entreprise de deux-mille travailleurs dans laquelle direction et employés sont conscients que le travail use et où une série de mesures ont déjà été adoptées, des pistes de réflexion pour assurer le maintien dans l'emploi sont proposées qui seraient valables non seulement dans cette entreprise, mais aussi ailleurs.

Florence Laigle

Florence Laigle est médecin et conseillère en prévention du travail, licenciée en ergonomie.

LE VIEILLISSEMENT... ET LE CONTENU DU TRAVAIL

Les métiers à haute charge physique sont pourvoyeurs de divers troubles musculo-squelettiques et cardiovasculaires. La limite physiologique à la capacité de réaliser une certaine charge de travail peut être mesurée en établissant le rapport entre la dépense énergétique exigée par le travail et la capacité maximale de l'individu. Les scientifiques recommandent de ne pas dépasser 33 % de la capacité maximale de l'individu. Celle-ci est variable d'un individu à l'autre et dépend également du sexe, des facteurs génétiques, de l'entraînement et de l'âge.

À côté des limites individuelles, certains facteurs professionnels peuvent amplifier le processus de vieillissement que ce soit via une exposition brève ou de longue durée. Parmi ces facteurs professionnels, on entend la conception de l'espace de travail (espace insuffisant ou difficile d'accès, équipement mal entretenu ou inadapté au travail prescrit, commandes ou machines placés en dehors du champ de vision ou d'atteinte des membres supérieurs...), de l'environnement (exposition à la chaleur industrielle, à l'humidité et au froid, vibrations, postures et mouvements répétitifs, exposition à des substances dangereuses et toxiques)

et de l'organisation du travail: le temps de travail (organisation de pauses pendant le travail, temps de récupération de la fatigue accumulée, rythme de travail, durée journalière de travail), le manque d'autonomie au travail et les facteurs psychosociaux qui sont de plus en plus dénoncés comme facteurs aggravants (Dejours, 2003; Paoli et Merllié, 2002; Guérin et al., 1991).

Bref, la pénibilité du travail est indissociable de l'organisation et influence le processus de vieillissement individuel. On examinera ici le cas d'une entreprise de propreté publique.

DANS UNE ENTREPRISE DE PROPRETÉ PUBLIQUE

L'entreprise a pour objet la propreté publique, dans le cadre d'une mission de service public. Elle comprend deux divisions principales — la collecte des déchets et le nettoyage de la voirie — et, depuis peu, des divisions de récupération et de tri de matériaux. La société a fait le choix d'être une entreprise de réinsertion sociale. Elle fonctionne 364 jours par an, en trois pauses fixes. La structure hiérarchique est de type vertical. Représentant 80 % de l'effectif total, le personnel d'exécution, très peu qualifié, comprend les chauffeurs, les chargeurs (ou ripeurs selon la terminologie française), les plus nombreux, et les balayeurs. À l'origine, le personnel était en majorité belge. À l'heure actuelle, une trentaine de nationalités sont représentées. Les Belges d'origine, les plus âgés, sont souvent statutaires, tandis que les plus jeunes, issus de l'immigration, sont contractuels.

Le *turn-over* est particulièrement élevé. Pour cette raison, le problème du vieillissement pourrait ne pas se poser à terme de façon aigüe. Une fois que les statutaires plus âgés seront partis à la retraite, il est possible que l'âge moyen diminue et que l'on fasse de moins en moins carrière dans ce type d'entreprise.

Si le manque de qualifications et le faible niveau socioculturel peuvent expliquer la difficulté à obtenir une promotion et le peu de perspectives d'avenir quand la santé se détériore, l'entreprise offre pourtant une série de services. Le service social et le service médical du travail sont particulièrement développés. L'approche médicosociale se justifie par le faible niveau de connaissance, le fort taux de personnes issues de l'immigration, l'instabilité sociale et financière, le nombre de victimes de maladies et d'accidents et l'importance des assuétudes. L'école de formation propre à l'entreprise vise la préparation des examens promotionnels, l'apprentissage des gestes professionnels, la santé et la sécurité.

LA SITUATION DES CHARGEURS

Pour étudier les relations entre vieillissement et conditions de travail, on se penchera sur le cas du travail le plus lourd, à savoir celui des chargeurs. Parmi ceux-ci, il faut distinguer les chargeurs qui « jettent » les sacs dans la benne du camion. Ils ont la charge physique la plus lourde, jetant — à bout de bras — environ 7 tonnes de déchets par personne et par jour¹ et les chargeurs qui tirent et poussent les containers, mais qui n'ont pas ou peu d'effort de « jet » à faire. Par contre,

¹ Dans d'autres sociétés du même secteur, le tonnage peut monter jusqu'à 15 tonnes!

ils montent et descendent du camion de façon répétée.

L'impact du travail sur la santé des chargeurs se traduit par des troubles musculo-squelettiques et par des troubles cardiovasculaires en raison des tonnages manipulés et des conditions de prestations: à l'extérieur et par tous les temps, dans une ville encombrée et dense. Les accidents², dont les taux de gravité et de fréquence sont élevés, restent comparables à ceux de l'ensemble du secteur.

DES MESURES EXISTANTES...

Pressée par la nécessité mais aussi en raison d'un choix de politique générale, l'entreprise a pris un certain nombre de dispositions pour le maintien au travail.

Des mesures relatives aux critères d'engagement: l'examen médical d'embauche, centré sur la haute charge physique, est sévère et a été fondé sur des critères ayant fait l'objet de discussion avec les partenaires sociaux. Des mesures ayant trait à la limite d'âge: au-delà de cinquante ans, un chargeur est reclassé. Il est muté au balayage, dans un autre dépôt et doit quitter son équipe. Cette mesure est jugée dégradante. Des chargeurs ont pris les devants, soit par obligation médicale, soit par choix. L'employeur contribue à cette reconversion en développant des filières plus légères (recyclage et tri), en organisant des formations, en signalant les places libres et en tenant compte, dans la mesure du possible, des demandes de mutation. Une commission de reclassement où siègent le médecin du travail, le service du personnel et les représentants

du personnel propose des solutions pour le personnel à la capacité physique réduite après maladie ou accident en lui réservant des postes légers³. Pour éviter les abus, les horaires sont modifiés. En effet, la tentation est forte d'obtenir un travail « léger » et de continuer sur le côté un deuxième boulot lourd, ce qui est compatible avec la pratique du « fini-fini⁴ ».

Jusqu'à présent, l'entreprise a peu fait appel à des systèmes technologiques avancés pour augmenter la production en limitant la charge physique (et la main-d'œuvre), ce qui existe dans d'autres firmes et en particulier dans la filière traitement (récupération et tri). De leur côté, les constructeurs ont amélioré l'ergonomie de leurs camions bennes. L'évolution du matériel est indéniable, mais des limites apparaissent, techniques, organisationnelles, politiques et sociales. Par contre, les logiciels de gestion se développent, comme si l'effort portait plus sur un souhait de rentabiliser les services de support que de limiter le personnel de voirie.

CHANGER L'ORGANISATION ?

L'âge est une notion relative, à comprendre au cœur de l'organisation. Mais il importe aussi de mesurer les relations entre conditions de travail et milieu social. Dans le cas présent, au-delà des postes de travail, quelles mesures concrètes pourrait-on imaginer ?

Jusqu'à présent, le « fini-fini » se justifiait par la difficulté à évaluer le tonnage à récolter. Mais les effets pervers de ce système provoquent un débat sans fin. Entraînant une accélération du rythme

² 595 accidents déclarés en 2002.

³ Environ 10 % du personnel est déclaré médicalement inapte à la charge, de façon provisoire ou définitive. Dans 10 % des cas, l'inaptitude à la charge est définitive. Ces chiffres sont stables depuis dix ans.

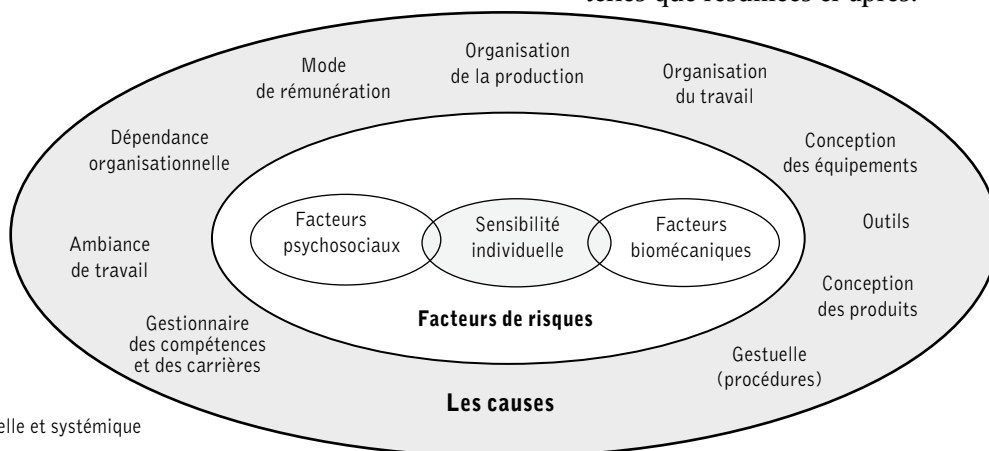
⁴ Pratique généralisée dans le secteur, le « fini-fini » permet de quitter le travail quand la tournée est finie.

de travail et une diminution du respect des consignes de sécurité, il contrecarre les politiques de santé et de sécurité. Considéré comme un acquis social par les représentants syndicaux, le « fini-fini » contente également l'employeur : il tend à allonger les tournées et à augmenter le tonnage. Le flux des retours à la maison se passe toujours à la même heure : retour à la maison ou départ pour un deuxième travail ? Certes, le fini-fini est un « critère » pour attirer des bras dans une filière où le recrutement est difficile, mais il a un coût physique. Tant que cette pratique persistera, on peut se poser la question de l'efficacité des autres moyens pour diminuer l'usure physique et les accidents.

Il est possible de jouer sur le temps et de préparer les travailleurs à l'après-charge. Certains font des pieds et des mains pour quitter la charge, mais beaucoup apprécient ce travail (ils sont dehors, il y a du mouvement, ils bénéficient du fini-fini, ils sont en équipe, ils se sentent plus libres) et n'envisagent pas de faire autre chose. Le chargeur anoblit son travail physique.

Pour orienter les plus de cinquante ans vers des fonctions plus légères, on pourrait mettre en avant non pas tant la fin d'un métier lourd que l'entrée dans un métier plus valorisant qui participerait activement à l'image d'une ville propre et respectueuse de la nature, à l'idée d'une transmission de savoir-faire aux plus jeunes et à l'inscription dans une pérennisation du métier. Cela suppose de dépasser le préjugé selon lequel l'homme avec son balai et sa pelle ne ferait qu'un travail de femme, même si un nouveau discours de ce genre ne s'improvise pas.

Il conviendrait aussi d'appliquer une approche ergonomique visant une meilleure adaptation du travail à l'homme. L'adaptation des postes de travail est évidemment l'ouverture la plus importante pour le maintien au travail, en particulier des plus âgés et des victimes de maladies et d'accidents. Elle dépend de choix politiques de l'entreprise et des possibilités technologiques. Elle pourrait avoir un impact significatif sur les métiers de la charge manuelle. À condition d'adopter une vision large des conditions de travail telles que résumées ci-après.



Approche multifactorielle et systémique de Richard, 2004.

POSSIBILITÉS LÉGISLATIVES DE RECLASSEMENT

Qu'en est-il de l'environnement législatif? L'objectif de maintien dans l'emploi est clairement affiché par le monde politique, du moins en termes de reclassement des travailleurs pour raison de santé, quel que soit leur âge. Il s'agit, en premier lieu, des mesures de prévention primaire qui relèvent de l'employeur et sont fixées dans le cadre légal⁵ et qui permettent de promouvoir le bien-être dans l'entreprise par des améliorations des conditions de travail. Le reclassement individuel est inscrit dans l'A.R. sur la surveillance de santé des travailleurs du 28 mai 2003⁶ qui détermine les obligations et les moyens en la matière. On retiendra la promotion des possibilités d'emploi pour tout un chacun en proposant des méthodes de travail adaptées, des aménagements du poste de travail et la recherche d'un travail adapté également pour les travailleurs dont l'aptitude au travail est limitée, et en évitant l'occupation de travailleurs à des tâches dont ils seraient incapables, en raison de leur état de santé, de supporter normalement les risques.

Le reclassement définitif est l'étape ultime. Tout travailleur déclaré par le médecin traitant inapte définitivement à poursuivre le travail a le droit de bénéficier d'une procédure de reclassement. Le médecin du travail est chargé de confirmer ou infirmer cette déclaration et d'en informer l'employeur, ce dernier étant légalement tenu de continuer à employer le travailleur visé, sauf « si cela n'est pas techniquement ou objectivement possible

ou si cela ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dument justifiés ».

Cette procédure s'applique-t-elle aux séniors de l'entreprise jugés non performants par l'employeur? La réponse dépasse le cadre législatif et relève de l'éthique: ne médicalisons pas ce qui ne doit pas l'être; le médecin du travail, conseiller du travailleur et de l'employeur visera le meilleur consensus pour tous; la réponse s'inscrira dans un contexte d'entreprise et dépendra de l'éthique de chacun; si le maintien dans l'emploi est une priorité, il ne peut se faire au détriment de la santé; anticiper le vieillissement, la diminution de la performance et essayer de mettre en place le fameux « *the right man on the right place* » est un comportement responsable, mais qui n'autorise pas le cynisme; la motivation et la satisfaction au travail sont des facteurs individuels fortement influencés par le contexte de travail; les travailleurs âgés ont peut-être perdu du muscle mais pas la tête!

Partant d'une entreprise qui s'est engagée dans la réinsertion sociale et dont la majorité du personnel exécute un travail à haute teneur de charge physique, nous avons souligné les actions réalisées en faveur du maintien dans l'emploi des personnes usées par le travail, principalement des travailleurs dits âgés. Ces mesures concernent la fixation d'une limite d'âge, la formation, le développement d'une structure d'aide sociale, la mise en place d'une cellule de reclassement et le développement de nouveaux services plus légers.

⁵ Loi sur le bien-être du 4 août 1996, *Moniteur belge* du 18 septembre 1996.

⁶ Arrêté royal relatif à la surveillance de la santé des travailleurs, *Moniteur belge* du 16 juin 2003.

Toutes les entreprises sont à même de choisir des axes de réflexion identiques, qu'elles visent la réinsertion sociale ou non. Il s'agit d'un choix économique, stratégique et politique dont les modalités peuvent être personnifiées en fonction du contexte de production et de la taille de l'entreprise. Il importe d'estimer l'ensemble des facteurs en adoptant une vision globale des conditions de travail. Si le reclassement dans l'entreprise est fixé légalement, il ne constitue pas pour autant une finalité. Il devrait laisser plus de place pour des mesures préventives tant collectives qu'individuelles. ■

Bibliographie

Dejours C. (2003), *Travail, usure mentale*, Bayard, Paris, deuxième édition.

Guérin F., Laville A., Daniellou F., Duraffourg J., Kerguelen A. (1991), *Comprendre le travail pour le transformer, La pratique de l'ergonomie*, éd. Anact.

Paoli P. et Merllie D. (2002), *Troisième enquête européenne sur les conditions de travail 2000*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.

Richard P. (2005), *Conditions d'une action durable dans l'organisation*, Actes du séminaire des 7 et 8 juillet 2004, éd. Anact.