

Le travail reprend place dans le débat sur les retraites

(projet d'article pour Travail & Changement - S. Volkoff)

Le débat social sur l'âge de la retraite et sur ses modalités a fait une place modeste, ces dernières années, à la question du travail. La priorité était aux préoccupations financières, pour des raisons que l'on comprend : le nombre de retraités va augmenter de façon très importante à échéance de dix ou quinze ans, alors que le nombre d'actifs pourrait stagner ou diminuer. Mais la réflexion évolue, et ses thèmes s'élargissent. « Affirmer que le débat sur les choix de société est premier, écrit Dominique Taddei dans son rapport sur les « retraites choisies et progressives », ne retire rien aux nécessaires discussions sur l'équilibre financier des régimes par répartition, mais remet ces dernières à leur vraie place : la seconde ». De son côté, Yannick Moreau, présidente du tout nouveau Conseil d'Orientation des Retraites, affirmait, aux rencontres parlementaires sur la protection sociale, que « le pacte social est en cause parce que pour la retraite, beaucoup se joue avant la retraite », et un groupe de travail permanent de ce Conseil a pour thème : « Age et travail ».

On voit mal, en effet, comment poser le problème de la durée de vie active, ou celui du taux d'activité des quinquagénaires (qui est, en France, le plus faible de l'Union européenne) sans interroger les conditions et l'organisation du travail. Celles-ci influencent à la fois la qualité de la vie post-professionnelle et l'efficacité des travailleurs âgés dans les entreprises.

La qualité de vie post-professionnelle

Les évaluations régulières de l'INSEE montrent qu'en matière d'espérance de vie, donc en matière « d'espérance de retraite », les inégalités sociales dans notre pays sont importantes, et tendent à augmenter. Le travail n'est pas seul en cause, bien sûr. Mais des analyses détaillées, par profession, parfois au sein d'un même secteur, ont indiqué que les nuisances professionnelles, ou par exemple une longue exposition aux horaires nocturnes, pourraient expliquer une partie des écarts. Ces différences ne sont pas dues aux accidents mortels du travail, ni aux décès suite à des maladies professionnelles reconnues, qui sont peu nombreux (même si, pour les cancers notamment, des travaux épidémiologiques indiquent que le rôle des expositions professionnelles pourrait être plus important que ne l'indiquent les statistiques d'origine administrative). Elles tiennent davantage à des phénomènes d'usure de l'organisme, qui ne se manifestent pas avec la même ampleur d'une profession à une autre.

Cette « usure » se traduit par des troubles divers, qui s'accroissent dans les dernières années de vie active, et peuvent persister après la retraite. Ainsi, les douleurs articulaires, les troubles du sommeil, le recours aux tranquillisants, et donc la qualité de la vie post-professionnelle, dépendent du travail actuel et passé¹. Par ailleurs, les possibilités d'apprendre tout au long de la carrière, d'échapper à la monotonie du travail, mais aussi de ne pas rencontrer tardivement des changements trop brutaux qui dévalorisent l'expérience acquise, tout cela influence l'estime de soi et la capacité d'initiative à la fin de la vie de travail.

¹ voir « Travail, santé et vieillissement relations et évolutions ». Actes du colloque des 18-19 novembre 1999. Octarès, Toulouse

Or le progrès d'ensemble de l'espérance de vie, et le progrès plus rapide encore de « l'espérance de vie sans incapacité », ont légitimé dans toutes les catégories sociales l'espoir d'une retraite vécue activement et en bonne santé pendant de longues années. L'âge de la cessation d'activité, et les conditions de travail dans les années qui la précèdent, contribuent à satisfaire ou à décevoir cette attente.

Vieillesse, santé, efficacité

La tendance générale au vieillissement de la population active s'est amorcée il y a une vingtaine d'années, quand les premiers « baby-boomers » ont atteint le milieu de leur vie active, et que par ailleurs les recrutements ont diminué. Depuis, cette tendance s'est accentuée. Les nombreux natifs des années 50 seront bientôt quinquagénaires. Les jeunes sont moins nombreux et entrent plus tard dans la vie active. L'abaissement de l'âge de la retraite, et les mesures de cessation anticipée, ont un peu masqué cette évolution. Mais la concentration de la population active dans les zones médianes de l'échelle des âges a remis en question des systèmes « d'âges-limites » face à certaines contraintes. Les horaires de nuit, le travail à la chaîne, les postures les plus difficiles, mais aussi l'exigence de polyvalence ou le travail informatisé ont été, pendant de longues années, prioritairement attribués aux jeunes. Quand ces exigences se développent en même temps que la population active vieillit, cette répartition est difficile à maintenir. Selon les cas, on assiste soit à la persistance des mécanismes de sélection, mais alors en « surexposant » les jeunes (c'est le cas actuellement pour le travail de nuit), soit à la levée des limites d'âge (comme pour les postes sur chaîne, où l'on trouve à présent de nombreux ouvriers vieillissants). Dans tous les cas de figure, la gestion des relations âge-travail peut devenir problématique, surtout si les cessations d'activité redeviennent plus tardives.

La question posée est alors celle des stratégies anticipatrices que les entreprises peuvent mettre en place. Là où le vieillissement démographique n'est pas vécu comme une source d'inquiétude, il reste à vérifier que les régulations au jour le jour, telles qu'elles fonctionnent sûrement déjà, à l'initiative de la médecine du travail, des services de formation, ou de la maîtrise de premier niveau, pourront conserver leurs marges de manoeuvre dans les années qui viennent. Là où, au contraire, la perspective d'un vieillissement démographique s'assortit de craintes pour la santé des salariés ou pour l'efficacité de l'entreprise, plusieurs voies d'action sont envisageables, et l'on ne peut pas les détailler ici. Elles relèvent : de l'amélioration générale des conditions de travail ; d'actions plus « ciblées » sur les personnels présentant des déficiences fonctionnelles ; et surtout, de mesures visant à favoriser les atouts de l'expérience et les stratégies de travail, individuelles et collectives, construites par les salariés au fil de l'âge et du parcours professionnel : ces stratégies qui leur permettent d'être « efficaces à tout âge »².

Ces actions - notamment celles de la troisième catégorie, qui sont encore peu développées - ne s'improvisent pas. Elles demandent une bonne connaissance des facteurs d'usure, des difficultés éprouvées par les salariés de divers âges et des ressources dont ils disposent pour y faire face, et finalement des façons de travailler ou d'apprendre propres à chacun. L'effet du vieillissement sur les problèmes de santé ou d'efficacité est « conditionnel ». Il dépendra de

² Nous reprenons ici le titre d'un rapport récent : « Efficaces à tout âge ? Vieillesse démographique et activités de travail », Dossiers du Centre d'Etudes de l'Emploi n°16, La Documentation Française, octobre 2000

choix précis dans la conception des moyens de travail, l'organisation du travail, ou la politique de formation.

Un problème individuel ?

Des éléments que l'on vient de présenter, on peut retirer l'idée d'une grande diversité entre les situations individuelles. Un ouvrier âgé de 58 ans aujourd'hui, né pendant la Deuxième Guerre Mondiale, a pu travailler dès l'adolescence dans une ferme ou chez un artisan, puis effectuer une partie de son service militaire en Algérie, et connaître ensuite la pénibilité du travail d'usine dans les années 60-70, avant d'affronter plus récemment des changements organisationnels importants, la gestion en flux tendus par exemple, dans des conditions plus ou moins respectueuses de ses stratégies de travail antérieures. S'il connaît en plus quelques problèmes de santé, on comprend que son souhait le plus vif soit de quitter le travail sans tarder, et que son employeur juge préférable de le voir partir et d'embaucher un jeune. A l'inverse, un cadre qui atteindra l'âge de la retraite en 2010, en ayant eu un haut niveau de formation initiale et beaucoup d'occasions d'apprendre au cours de son parcours professionnel, sera peut-être désireux de travailler jusqu'à un âge plus avancé, et sa contribution sera précieuse pour l'entreprise.

Comment la politique des retraites, et les négociations sur les cessations d'activité, peuvent-elles intégrer cette diversité sans renoncer pour autant à des principes d'intérêt commun? C'est une question difficile, à laquelle le débat social devra à présent s'attaquer. On peut penser en tout cas que les politiques du travail occuperont dans cette réflexion une place importante. Pour reprendre à nouveau un propos de Yannick Moreau, « *Il serait illusoire de penser qu'on pourra augmenter la durée d'activité dans les entreprises et les administrations si la gestion des ressources humaines n'évolue pas profondément* ».