

Du concept de métier lourd à celui de métier pénible

- Réflexion sur l'évolution -

Sandra Invernizzi

Métier lourd et métier pénible

La notion de métier lourd reconnaît qu'un métier comporte des difficultés physiques qui lui sont propres et qui entraînent, dans le chef du travailleur, une dégradation de son état de santé plus rapide qu'elle ne le serait sans l'exercice de ce métier particulier.

L'exercice d'un métier dit lourd est compensé généralement soit par une série d'adaptations des conditions de travail, soit par une rémunération supplémentaire, soit par une diminution du nombre d'années de travail nécessaires pour atteindre une carrière complète. Le but de ces adaptations étant d'atténuer les difficultés liées à l'aspect « lourd » du métier.

Cette notion de métier lourd est à la base d'une discrimination importante dont les principales victimes sont essentiellement des femmes. En effet, ce concept exclu toute une série de difficultés que peuvent rencontrer les travailleurs et surtout les travailleuses. La raison principale étant que le jugement social qui détermine la difficulté inhérente à un métier est le fruit d'une société dans laquelle le rôle professionnel de la femme a été constamment minimisé ou considéré comme d'appoint (et qui continue encore à survivre sous certaines formes).

Une autre discrimination inhérente à cette situation est la non reconnaissance d'une série de compétences professionnelles. Non reconnaissance basée sur le préjugé que certaines capacités sont tout simplement des capacités féminines à part entière et qu'elles ne sont aucunement le fruit d'un acquis ou d'une formation professionnelle : être patiente et à l'écoute avec les enfants et les personnes âgées, gérer le contact avec la clientèle de masse, assurer le nettoyage et l'entretien...

Or, premièrement, aucune capacité n'est le fait d'un facteur biologique lié au sexe, mais bien le fruit d'un apprentissage. Deuxièmement, toutes les compétences nécessaires à l'exécution efficace d'une tâche dans le cadre d'un contrat de travail doivent être reconnues comme des qualifications professionnelles : l'usage d'une langue étrangère, le maniement d'un outil de maçonnerie, la maniement d'un outil de nettoyage, la gestion d'un groupe d'enfants, l'assistance aux personnes, l'utilisation d'une caisse enregistreuse...

Toutes ces capacités sont des compétences professionnelles, fruit d'une formation, d'un apprentissage ou d'une expérience de terrain.

ELÉMENTS DE RECONNAISSANCE DE LA PÉNIBILITÉ D'UN MÉTIER.

Etablir une définition unique de la pénibilité des métiers paraît bien complexe car les difficultés inhérentes à chaque emploi peuvent être terriblement variées. Nous pouvons cependant pointer un certain nombre d'indicateurs.

1. Pénibilité vue en termes de résultats de santé

Si un métier entraîne, par son exercice, des impacts dans le chef du travailleur qui donnent lieu à une détérioration plus rapide de son état de santé, ce métier peut être considéré comme pénible. La gradation de cette pénibilité pourrait être évaluée soit en constatant qu'elle résulte sur une expérience de vie plus courte, soit en évaluant le degré de qualité de santé à un âge donné. La difficulté de reconnaître cet aspect de pénibilité tient notamment au fait que les détériorations de l'état de santé dues à l'exercice de certains métiers ne sont parfois visibles que 20 à 30 ans après l'exercice de la profession. En ce sens, la proposition gouvernementale qui vise à évaluer la pénibilité d'une carrière sur les quelques dernières années pose problème, car elle ignore un grand nombre de situations.

2. Pénibilité vue en termes d'absence d'adaptation des conditions de travail

L'absence d'adaptation des conditions de travail à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs peut être considérée comme facteur de pénibilité. La difficulté à reconnaître ce type de pénibilité se décline en deux aspects :

- La distinction entre la pénibilité qui résulte d'un manque unique, mais flagrant d'adaptation des conditions de travail (travailler avec des produits cancérogènes sans protection) et la pénibilité qui résulte d'une accumulation de conditions inadaptées au bien-être (une travailleuse, employée dans un grand magasin qui rencontre en même temps : des difficultés physiques dues au soulèvement réguliers de petites charges, des difficultés dans sa vie privée à cause de la trop grande flexibilité des ses horaires et de son bas salaire, et des difficultés d'ordre psychosocial dues au contact continu avec une clientèle pressée et à la précarité de sa situation de travail -les Contrats à durée déterminée et l'interim renouvelés toutes les semaines se rencontrent de plus en plus souvent).
- La reconnaissance de ce type de pénibilité peut aboutir à deux résultats : l'adaptation des conditions de travail afin que la situation devienne acceptable, et l'octroi de compensations à cette pénibilité (primes, réduction de la carrière...). Or, cette dualité comporte un effet pervers étroitement lié à la situation actuelle du marché du travail (augmentation de la carrière et grande précarité financière). Les travailleurs et les travailleuses auront tendance à accepter de travailler dans des conditions qui mettent leur sécurité et leur santé en péril pour obtenir une réduction du temps de travail nécessaire pour atteindre une carrière complète ou pour arrondir leurs fins de mois par des primes de risques.

3. Pénibilité vue en terme de pénurie de main d'œuvre

Bien que ce ne puisse pas être considéré comme un élément de pénibilité en soi, la pénurie de main d'œuvre due à la défection continue des travailleurs engagés est souvent un indicateur de la pénibilité inhérente à l'exercice d'un métier.

PROPOSITIONS POUR FAIRE PROGRESSER L'IDENTIFICATION DES METIERS PÉNIBLES

- Les critères de pénibilité doivent être observés tout au long de la carrière et non seulement les dernières années. Plusieurs facteurs de pénibilité ne développent leurs conséquences que des années plus tard.
- Dans la considération des risques, le respect de l'approche intégrée de genre doit considérer la différence physique entre les hommes et les femmes (par exemple, les femmes sont plus sujettes aux problèmes d'articulation).
- Les aspects psychosociaux et émotionnels du travail sont aussi critères de pénibilité. Souvent très présents dans des métiers dits féminins (les infirmières, les animatrices,... ont aussi une responsabilité vis-à-vis d'autres personnes et un rôle de soutien social qui peuvent être une source de stress). Il est important de ne pas en faire une catégorie trop vague que pour être applicable.
- Les organisations syndicales se doivent d'intervenir avant que les décisions ne soient prises par le gouvernement et assurer ensuite un contrôle du respect de l'approche intégrée de genre lors de chaque nouvelle proposition de critère.
- Les critères de pénibilité doivent être mis en évidence en vue de les prévenir et de les compter comme facteurs permettant l'accès à la prépension. Mais, ceux-ci ne doivent pas devenir un avantage monétaire détourné (en vue de la prépension) qui justifie la prise de risques.
- Le facteur temps est très générateur de pénibilité dans le chef des femmes, du fait qu'elles sont souvent plus soumises à des contraintes horaires ainsi qu'à une flexibilité du temps de travail.
- Le statut d'emploi et les formes d'assimilation lors de la fin de carrière sont éléments de pénibilité. Les crédits temps auraient du servir à compenser la pénibilité au travail (exemple : les enseignantes et/ou infirmières) mais ils sont devenus un élément même de pénibilité. Dès que ce n'est plus un choix mais une imposition (cas de nombreuses caissières) qui engendre la précarité, il devient facteur de pénibilité selon que l'on peut s'investir à long terme ou pas dans son travail, le ressenti sera différent.
- Un outil statistique doit être réclamé au gouvernement concernant les accidents de travail et les maladies professionnelles mais il faudra à nouveau être attentif au respect de l'approche de genre. Les femmes se retrouvent généralement moins dans les statistiques concernant les maladies et/ou accidents de travail, pas parce qu'elles en subissent moins, mais parce que les cas qui les concernent sont souvent moins reconnus.

PROPOSITIONS POUR LA CRÉATION D'UN OUTIL STATISTIQUE CONCERNANT LES MALADIES ET ACCIDENTS DE TRAVAIL

1. Les entreprises devraient assurer un suivi du bilan de santé, également en dehors des heures de travail.
2. L'utilisation de fiches de carrières qui suivraient le travailleur et feraient état des conditions de travail de chaque emploi effectué. Le contrôle de cette fiche devrait être assuré par un organisme extérieur aux entreprises.
3. Très concrètement, un élément révélateur de la pénibilité du métier dans une entreprise peut être la pénurie de main-d'oeuvre. Celle-ci peut permettre de prouver que les conditions de travail sont pénibles, non dans le sens qu'il n'y a pas assez de personnel, mais plutôt une pénurie due au nombre grandissant de temps partiels.

Réaliser une étude en observant des situations de travailleurs dans différents secteurs.