

L'influence des conditions de travail

« Travail & santé »

« Il y a quantité de métiers malsains qui abrègent les jours, ou détruisent le tempérament... »

J. J. Rousseau¹

Nombreuses et diverses sont les causes des inégalités sociales de santé. C'est d'ailleurs leur cumul plutôt que l'une ou l'autre d'entre elles qui peut expliquer le différentiel final. L'une des principales, encore peu prise en compte dans les enquêtes épidémiologiques, est constituée par les *conditions de travail*.

Si les problèmes liés au travail, et aux conditions dans lesquelles il s'effectue, ne se posent pas au même niveau qu'en 1900², on aurait tort de penser que ces questions sont aujourd'hui résolues. De nouveaux problèmes apparaissent, à cause de nouveaux outils, des nouveaux produits, des nouvelles formes de travail. Et bien que plus satisfaisantes, les conditions de travail, qui voient leur degré de pénibilité, de sûreté, d'exposition à des agents ou des substances pathogènes, etc., varier grandement selon les secteurs d'activités, les postes

¹ J. J. Rousseau, *Discours sur l'origine et les fondements de l'inégalité parmi les hommes*, Flammarion, Paris, 1992, p. 187.

² M. Gollac et S. Volkoff rappellent que depuis la fin du 19^{ème} siècle, bien des tâches pénibles ont disparu. Les risques d'accidents de travail ont beaucoup diminué. Les efforts de tant de syndicalistes et de scientifiques, de certains cadres, dirigeants d'entreprise et responsables administratifs n'ont pas été vains. M. Gollac, S. Volkoff, *Les conditions de travail*, Ed. La Découverte & Syros, Paris, 2000.

occupés au sein d'une même branche, continuent à être tenues pour responsables de la dégradation, plus ou moins lente, de la santé des travailleurs.

Au-delà des accidents ou des maladies auxquels conduit l'exercice courant de bon nombre de professions, ce qu'il faut d'abord relever et examiner, c'est, d'un point de vue global et de manière beaucoup plus fréquente, l'usure générale, physique et psychique, de l'organisme, que peuvent provoquer des conditions de travail difficiles et contraignantes. Un travail pénible, tant du point de vue du *corps* que du point de vue de *l'esprit*, ne tue peut être pas directement ceux ou celles qui l'exercent (comme le ferait l'accident), cependant, progressivement, il tend à affaiblir l'organisme des uns, à abattre le courage et le moral des autres, conduisant les individus à un vieillissement prématuré et à une mort précoce. Ainsi, toutes pathologies et catégories sociales confondues, le travail serait tenu pour responsable de près d'un problème de santé sur cinq ; cependant la proportion peut s'élever à près d'un sur deux pour certaines affections au sein de certaines catégories sociales³.

Entre les métiers les moins qualifiés et le haut de la hiérarchie, les conditions dans lesquelles s'exerce le travail sont difficilement comparables. C'est en tout cas ce qui ressort des données de l'enquête sur les conditions de travail réalisée par le ministère de l'emploi tous les sept ans. Entre un cadre supérieur, un professeur, et un ouvrier spécialisé de chaîne (par exemple), la nature des tâches qu'ils ont à effectuer, tout comme les pénibilités et les difficultés qui s'y rattachent (ou les aspects agréables et gratifiants, d'ailleurs...), ainsi que les conséquences en termes de santé physique et mentale, de vieillissement social, n'ont pas grand-chose à voir.

Globalement, les facteurs de nocivité et de pénibilité ont augmenté au cours de ces dernières années, et cette dégradation des conditions de travail, depuis le milieu des années 1980, a été plus importante pour les ouvriers et les employés que pour les cadres et les membres des professions intermédiaires⁴. Mais avant de traiter plus en profondeur la question des *variations sociales des conditions de travail* et de leurs répercussions sur la santé des salariés, prenons le temps d'apporter quelques éclaircissements sur l'élaboration et la construction de ce qui constitue un outil incontournable pour l'analyse et la compréhension de ces phénomènes : les statistiques françaises sur les conditions de travail.

³ Cf. A. Bihr, R. Pfefferkorn, *Le système des inégalités*, Ed. La Découverte, Paris, 2008, p. 33.

⁴ *Ibid.*

Les enquêtes « conditions de travail »

La construction politique d'un *problème des conditions de travail* a entraîné une demande d'informations quantifiées. Les premiers chiffres ont porté sur les conséquences les plus visibles et les plus marquées des conditions de travail : les accidents et les maladies professionnelles (ces événements sont pris en charge par des administrations, des statistiques sont élaborées comme sous-produits ; souvent utilisées dans le débat social, elles font néanmoins l'objet de critiques de la part des chercheurs⁵).

A la fin des années 1970, la vision politique des conditions de travail ne se limita plus aux événements frappants comme les accidents et les maladies. Il en résulte un système d'enquêtes, géré aujourd'hui par la DARES (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques au ministère du travail) qui est un compromis entre demandes politiques, considérations scientifiques et coutumes du système statistique (v. encadré p. 128).

Ces investigations reposent sur l'interrogation des salariés et sur leur perception des conditions de travail. L'idée fondatrice constitue à appréhender le travail dans sa globalité : si les moyens d'une analyse détaillée du travail font défaut, les travailleurs sont encore les mieux à même d'en restituer une vision synthétique. La première enquête nationale sur les conditions de travail a donc eu lieu en 1978. Elle a été reconduite en 1984, 1991, 1998 et 2005 (chaque enquête porte sur 20 000 personnes environ).

Cette enquête pionnière était surtout adaptée à la description des conditions de travail physiques et du travail ouvrier. En 1987, elle a été enrichie par une enquête du même type sur l'organisation du travail et sur quelques aspects des conditions psychologiques de travail, renouvelée en 1993, puis fusionnée en 1998 avec l'enquête sur les conditions de travail ; une nouvelle enquête, en 1997, permet de relier le point de vue des salariés sur la description globale, par ses responsables, de l'organisation de l'entreprise. Dès lors, on se dirige plus à la fois vers une description plus complète des conditions de travail et des formes d'organisation qui les déterminent. Reste ensuite à interpréter les chiffres produits par ces enquêtes...

Une autre méthode consiste à déléguer l'appréciation des conditions de travail à un expert. Par exemple, l'enquête sur le suivi médical des risques professionnels (« SUMER ») s'appuie sur le jugement de la médecine du travail. Toutefois, si l'on en croit Gollac et Volkoff, les

⁵ Remarque de S. Volkoff et M. Gollac, in *Les conditions de travail, op. cit.*

protocoles de codage des médecins du travail ne sont pas simples à homogénéiser. Sans compter que leur regard n'est pas forcément identique à celui d'autres experts.

LES ENQUETES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les enquêtes *conditions de travail* sont organisées et exploitées par la DARES depuis 1978. Elles sont renouvelées tous les sept ans : 1984, 1991, 1998, 2005. Les réponses se réfèrent aux conditions de travail telles qu'elles sont perçues par les enquêtés. En 1978 et 1984, l'enquête s'intéressait aux seuls salariés. Depuis 1991, elle concerne tous les actifs occupés, salariés ou non. Les résultats ici présentés ne concernent que les salariés.

METHODOLOGIE

Ces enquêtes sont effectuées à domicile sur un échantillon représentatif de la population de 15 ans ou plus exerçant un emploi. Elles complètent les *enquêtes Emploi* de l'INSEE. Jusqu'en 2002, l'enquête emploi était réalisée annuellement, en mars de chaque année. Les personnes étaient alors interrogées sur leurs conditions de travail après la passation du questionnaire de l'enquête emploi.

Depuis 2002, l'enquête emploi se déroule en continu sur six trimestres. Les enquêtés sont interrogés deux fois en face à face (la première et la dernière) et quatre fois par téléphone. L'enquête Conditions de Travail, qui est la première enquête complémentaire à la nouvelle Enquête Emploi en continu, se déroule au cours du sixième et dernier entretien. Le questionnaire est soumis à tous les actifs ayant un emploi parmi les personnes interrogées pour cette sixième fois dans le cadre de l'Enquête Emploi, soit 19 000 personnes en 2005.

QUANTIFIER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les enquêtes Conditions de Travail visent à cerner au plus près le travail réel tel qu'il est perçu par le travailleur, et non pas le travail prescrit tel qu'il peut être décrit par l'entreprise ou l'employeur. Pour ce faire, l'enquête est réalisée à domicile et chaque actif du ménage répond personnellement. Les questions posées ne renvoient pas à des mesures objectives (cotations de postes ou analyses ergonomiques), ni à des questions d'opinion sur le travail, mais à une description concrète du travail, de son organisation et de ses conditions, selon divers angles : la prescription, les marges de manœuvres, la coopération, les rythmes de travail, les efforts physiques ou les risques encourus. Les questions sont aussi factuelles que possible. Ainsi en est-il des questions portant sur le bruit : on ne demande aux personnes si elles subissent un niveau de bruit très élevé dans leur environnement de travail, ce qui serait trop subjectif. On ne fait pas non plus référence à des mesures sonométriques chiffrées, car elles sont rarement connues des travailleurs. On demande aux enquêtés s'ils peuvent entendre parler, même à haute voix, quelqu'un situé à deux ou trois mètres d'eux, ce qui permet de repérer une exposition à un bruit d'environ 85 décibels. Par ailleurs, le questionnaire vise à appréhender certaines dimensions du travail par recoupement de questions. L'étude des contraintes de cadence s'appuie à la fois sur une question concernant le travail à la chaîne et sur un inventaire des déterminants possibles du rythme de travail. L'appréhension des marges de manœuvre dont dispose un salarié suppose d'évaluer à la fois le caractère plus ou moins impératif des consignes qu'il reçoit, les possibilités dont il dispose en cas d'incidents, etc. Les questions sur le temps de travail laissent place à une marge d'appréciation réduite et reflètent sans doute bien les emplois du temps réels.

Pour toutes les questions ayant trait aux pénibilités physiques ou psychiques du travail, la référence à des seuils chiffrés a été volontairement évitée. C'est l'appréciation de la personne enquêtée que l'on recueille, qu'il s'agisse d'efforts physiques, d'exposition aux températures extrêmes, de risques d'erreurs ou d'intensité du travail.

L'EVOLUTION DU QUESTIONNAIRE REFLETE LES CHANGEMENTS DE LA REALITE DU TRAVAIL

Au cours des différentes enquêtes, le questionnaire a beaucoup changé. Très focalisé en 1978 sur l'univers industriel, l'enquête s'est étoffée depuis 1991 d'une description des facteurs de charge mentale et des marges de manœuvre dans l'exécution des consignes (« devoir abandonner une tâche pour une autre », « ne pas pouvoir faire varier les délais fixés », « quelle conduite en cas d'incident », etc.). En 1998, l'enquête s'est enrichie d'un questionnement sur le morcellement ou le caractère imprévisible des horaires de travail ainsi que sur les accidents du travail. En 2005, de nouvelles questions ont été introduites sur la charge mentale au travail et sur les politiques de prévention des risques menées par les entreprises. En outre, le questionnement sur la durée de travail a lui aussi subi des modifications : jusqu'en 1998, les horaires quotidiens étaient appréhendés par rapport à une « journée de référence », dernière journée travaillée qui ne correspond pas à une situation exceptionnelle. En 2005, la durée quotidienne est évaluée par rapport à des horaires « habituels », en référence à la situation moyenne vécue par le travailleur.

Les variations sociales des conditions de travail

I - La condition ouvrière au travail

Etat des lieux, conséquences sur la santé du *travail ouvrier*

« ...dans sa passion aveugle et démesurée, dans sa glotonnerie de travail extra, le capital dépasse non seulement les limites morales, mais encore la limite physiologique extrême de la journée de travail. Il usurpe le temps qu'exigent la croissance, le développement et l'entretien du corps en bonne santé. Il vole le temps qu'il faut pour respirer l'air libre et jouir de la lumière du soleil. Il grignote sur le temps des repas et l'incorpore si possible dans le procès de production proprement dit, si bien que le travailleur, simple moyen de production, se voit fournir ses repas comme on alimente en charbon la machine à vapeur, ou en huile et suif les machines. Il réduit le temps du sain sommeil réparateur nécessaire pour reconstituer, renouveler et régénérer la force de travail, au minimum d'heures de torpeur indispensables à la remise en marche d'un organisme totalement épuisé (...). Le capital ne se pose pas de questions sur le temps que vivra la force de travail. Ce qui l'intéresse uniquement, c'est le maximum qui peut en être dispensé dans une journée. Et il atteint son but en abrégeant la vie du travailleur, de même qu'un agriculteur avide obtient de son sol un plus fort rendement en épuisant sa fertilité. La production capitaliste, qui est essentiellement production de plus value, absorption de travail extra, ne produit donc pas seulement par la prolongation de la

journee de travail qu'elle impose la deterioration de la force de travail de l'homme, en la privant de ses conditions normales de fonctionnement et de developpement, soit au physique, soit au moral ; elle produit l'epuisement et la mort precoce de cette force. Elle prolonge la periode productive du travailleur pendant un certain laps de temps en abregeant la duree de sa vie. »¹

Ce long extrait du *Capital*, où l'on voit Marx se livrer à une critique féroce du mode de production capitaliste, en décrivant froidement comment les formes les plus abouties de l'exploitation du travail humain peuvent conduire le travailleur à une mort précoce, semble avoir pris quelques rides. Tel est, en tout cas, notre premier ressenti. Mais comme la recherche ne se contente pas de ressentis ou de vagues intuitions, nous sommes tenus d'aller voir d'un peu plus près ce qu'il en est réellement.

Si l'on admet que les ouvriers ont vu leur condition s'améliorer nettement depuis deux siècles (surtout dans les pays développés : luttes sociales, baisse du temps de travail...) il n'en reste pas moins que le travail ouvrier, et tout ce qu'il comprend de contraignant, d'éprouvant, voire de dangereux, persiste dans nos sociétés. Aussi, parler d'une amélioration, sur la longue durée, de la condition ouvrière, ne nous autorise pas à proclamer, comme il se fait souvent, la fin de la « classe ouvrière ». Nous resterons, par ailleurs, à l'écart des discussions et des controverses autour de ce concept de « classe ouvrière ». Nous l'employons peut être, ou même sûrement, sans précautions ; c'est aussi parce que nous n'exigeons pas de lui qu'il nous transporte trop facilement sur le terrain politique. Au-delà de toute utilisation à des fins militantes, le concept peut également, sans complexifier sa définition outre mesure, permettre de rendre compte de la persistance et de l'unité d'un groupe professionnel, unité qui s'exprime plus dans le rôle que jouent les membres de cette « classe » dans le procès de production, dans la similitude des tâches à exécuter et des fonctions à remplir, bref, dans la *pratique* du métier en elle même et dans les conditions générales d'exercice de la profession que dans une quelconque unité politique, revendicatrice, résultant d'un fort sentiment collectif, comme on a pu le connaître aux plus belles heures (ou au plus sombres, c'est selon...) de la lutte des classes.

On peut, à vrai dire, parler de la disparition d'une *certaine* classe ouvrière, ou mieux, d'un certain « groupe ouvrier » : celui des ouvriers d'industrie, organisés syndicalement et

¹ K. Marx, *Le Capital*, livre 1, sections I à IV, Flammarion, Paris, 1985, pp. 200-201.

constitués politiquement, héritiers, en quelque sorte, de la génération singulière qui s'était construite dans les luttes sociales de 1936 et de l'immédiat après-guerre. Même si la condition ouvrière a toujours été une condition subie, soumise à la nécessité, il n'en reste pas moins que les ouvriers du temps de la « classe ouvrière » disposaient d'un capital politique accumulé (partis ouvriers, syndicats), d'un ensemble de ressources culturelles (comme, par exemple, des associations se référant sans honte au mot ouvrier...) et symboliques (sentiment d'appartenance de « classe », fierté d'être un ouvrier qui trouve dans la lutte un sens à son existence), qui permettaient de défendre collectivement le groupe, limitant ainsi l'emprise de la domination économique et culturelle.

Comme l'ont écrit, avec justesse, deux spécialistes de la question ouvrière, « *la longue période durant laquelle l'existence de la classe ouvrière apparut comme une évidence semble aujourd'hui révolue* »². Cette classe ouvrière dont nous parlons, politisée, soudée, forte d'une véritable conscience de classe, a éclaté sous l'impact de différentes forces centrifuges : désindustrialisation de l'hexagone, démantèlement de ses bastions traditionnels (le Nord et la Lorraine, la Loire, Renault-Billancourt), informatisation de la production et chute de la demande de travail non qualifié, division géographique de l'espace ouvrier, différenciation sexuelle du groupe, déclin progressif du PCF, perte de l'espoir collectif et diminution corrélative du sentiment d'appartenance à la classe, sans omettre le désintérêt désormais affiché des intellectuels pour tout ce qui touche au monde ouvrier.

La conjonction de ces multiples paramètres explique aussi pourquoi les ouvriers tendent à devenir un groupe « invisible », qui, d'une certaine manière, disparaît du paysage social et dont l'existence passe de plus en plus inaperçue³ (alors qu'ils constituent toujours le groupe social le plus important de la société française...).

² S. Beaud, M. Pialoux, *Retour sur la condition ouvrière*, Librairie Arthème Fayard, 1999, 2004, p. 418.

³ La sous estimation du nombre d'ouvriers illustre bien cette crise de la représentation. Beaud et Pialoux relatent, à cet égard, une histoire assez intéressante (in *Retour sur la condition ouvrière*, *op. cit.*, p. 15, 16) : lors d'un cours de licence, en janvier 1997, après avoir beaucoup parlé de la question ouvrière, les sociologues éprouvent le besoin de faire une petite mise au point statistique. Ils posent alors la question : « combien y a-t-il d'ouvriers en France, au sens statistique, à votre avis ? ». Après un long silence, une étudiante se lance : « 200 000 ». « Non, ce n'est pas assez », protestent ses camarades. Un autre renchérit à 2 millions. Discussion générale. Beaud et Pialoux rappellent qu'on inclut les chômeurs dans les chiffres de la population active. Après réflexion, les étudiants transigent à 1,5 million. Trois jours plus tard, dans un enseignement de magistère de sciences sociales (un niveau plus élevé, plusieurs étudiants ont fait deux ou trois ans de Khâgne ou Science-Po), les sociologues indiquent les chiffres recueillis en licence, sans cacher leur étonnement. Lorsqu'ils leur demandent : « mais vous, que diriez-vous ? ». plus assurés, ils répondent plus vite et avec plus de facilité. Une étudiante part sur 300 000. Discussion. Un autre étudiant monte à 3 millions. La discussion est confuse mais le chiffre final avoisine les 2,5 millions. Malgré une bonne connaissance de la population totale de la France et du nombre d'actifs (qu'ils situent entre 20 et 25 millions), ils se sentent confus lorsque leur est annoncé les « vrais » chiffres : environ 6,5 millions...

Les deux chercheurs rappellent aussi que plusieurs journalistes leur ont dit avoir posé, à l'improviste, cette même question à leurs collègues de travail. Les réponses se situaient toujours dans la même fourchette, le chiffre ne

Ainsi, La décomposition de la classe ouvrière *politique*, a tendance, par un raccourci de la pensée, à nous faire oublier la persistance du travail ouvrier, la survivance d'une « classe », d'un groupe, qui désormais trouve son unité dans le partage de conditions de travail communes, caractérisées par un certain degré de pénibilités et de nuisances qui affectent, nous le verrons, durablement, et parfois même violemment, la santé des ouvriers. Les forces qui unissent cette « classe ouvrière » sont désormais négatives : l'épuisement, l'usure physique et morale, la lassitude, la résignation, le vieillissement précoce, la peur du chômage et du déclassement social.

1 - La persistance du travail ouvrier

La décomposition progressive d'une classe ouvrière *politique* ou *politisée* ne doit donc pas nous laisser penser que le travail ouvrier appartient au passé.

En effet, on ne peut, raisonnablement, ranger dans les manuels d'histoire une classe ouvrière que l'on pourrait qualifier de *travailleuse* (*laborieuse...*), emprise à des conditions de travail qui continuent à différencier ses membres, ouvriers, salariés d'exécution, directement exposés à tout un éventail de nuisances et de contraintes, de la masse des autres groupes sociaux. S'il y a, comme on l'a dit, déclin et dissolution d'un certain type de groupe ouvrier, la cause n'est pas à rechercher dans l'évolution du travail. Les ouvriers demeurent exposés aux pénibilités physiques, aux nuisances, à diverses contraintes, aux pathologies, aux risques d'accident, dans des proportions sans commune mesure avec la moyenne des autres actifs (v. tableau p. 134).

dépassant jamais le million. Comme Beaud et Pialoux, nous pensons qu'une sous estimation du nombre réel d'ouvrier de cette ampleur ne peut pas ne pas soulever une immense interrogation.

RISQUES, NUISANCES ET PENIBILITES DU TRAVAIL OUVRIER

<i>% de salariés qui déclarent...</i>	<i>Ouvriers</i>	<i>Non ouvriers</i>
Porter ou déplacer des charges lourdes	61%	28%
Travailler dans la saleté	50%	15%
Respirer des poussières	65%	24%
Manipuler des produits toxiques ou nocifs	37%	15%
Risquer d'être blessés par des outils et des matériaux	62%	16%
Avoir été victimes au cours de l'année précédent l'enquête d'un accident de travail qui les a obligés à se faire soigner	15%	6%
Ne pas pouvoir quitter leur travail des yeux	47%	25%
Devoir faire attention à des signaux visuels ou sonores brefs, imprévisibles ou difficiles à détecter	20%	10%
Travailler en équipes alternantes	18%	5%

Source : enquête DARES de 1998 sur les conditions de travail.

Premier constat, que l'on peut établir à partir des enquêtes de la DARES : l'automatisation n'a pas supprimé les spécificités du travail ouvrier. Le travail *manuel* subsiste.

La pénibilité physique

Réformes organisationnelles, innovations technologiques, intensification et rationalisation des tâches, nouvelles pratiques managériales, etc., au cours des vingt dernières années, les contraintes de rythme de travail se sont renforcées. Les pénibilités physiques, tout comme la charge mentale au travail, se sont également aggravées.

Néanmoins, depuis quelques années, il semble que l'intensité du travail (telle qu'elle est perçue par les salariés) se soit stabilisée. C'est ce qui ressort de la dernière enquête Conditions de travail réalisée en 2005 par la DARES, après celles de 1984, 1991 et 1998.

Dans un registre analogue, la pénibilité physique du travail se serait, elle aussi, globalement stabilisée. En 2005, les salariés sont moins nombreux à déclarer exercer au moins un effort physique au cours de leur travail : 69 % contre 72 % en 1998, alors que la pénibilité physique progresse continûment depuis 1984.

Nous pointons volontairement du doigt ces évolutions car elles ne s'appliquent pas au monde ouvrier. Les contraintes physiques inhérentes au métier d'ouvrier continuent en effet de s'aggraver. Comme l'indique le tableau suivant (p. 136), les ouvriers sont, avec les employés de commerce et de services, les plus exposés aux pénibilités physiques. D'après les investigations de la DARES, 50 % des ouvriers qualifiés et 54 % des ouvriers non qualifiés subissent quatre pénibilités physiques ou plus⁴, contre respectivement 47 % et 52 % en 1998⁵. Rester longtemps debout, dans une posture pénible, devoir porter ou déplacer des charges lourdes, faire des mouvements douloureux ou fatigants, subir des secousses ou des vibrations, être exposé à un bruit intense, autant de contraintes et de désagréments qui empoisonnent la vie des salariés d'exécution, confrontés, pour la plupart, quotidiennement à ces diverses pénibilités.

⁴ Parmi les suivantes : déplacements à pied longs et fréquents, charges lourdes, postures pénibles ou fatigantes à la longue, devoir rester longtemps debout, secousses ou vibrations, mouvements douloureux ou fatigants.

⁵ DARES, *Premières synthèses*, janvier 2007- n° 01.2

LA PENIBILITE PHYSIQUE STABILISEE SAUF POUR LES OUVRIERS

En%

	Années	Cadres	Professions intermédiaires	Employés administratifs	Employés de commerce et de services	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Ensemble
Rester longtemps debout	1984	19,6	42,7	15,5	77,7	64,6	73,3	49,5
	1991	22,8	44,4	18,4	81,1	68,9	80,1	52,7
	1998	25,5	45,6	21,2	81,5	72	85,1	53,7
	2005	21,7	43,6	22,8	77,6	70	84,5	51,8
Rester longtemps dans une posture pénible	1984	5,3	8,5	11,3	15	28,8	25,6	16,2
	1991	9,7	18,8	20	32,5	45,8	45,6	29
	1998	12,9	25,7	26,8	48,7	55,7	59,9	37,3
	2005	12,7	24,7	25,2	42,8	54	56,4	34,2
Devoir porter ou déplacer des charges lourdes	1984	3,8	10,4	5,7	27,1	41,5	37,9	21,5
	1991	6,2	19	10,7	43,7	53,5	53,7	31,4
	1998	10	26,5	16,7	55,3	60,9	60,8	37,6
	2005	10,9	27,6	19,8	56,8	64	64,4	39
Faire des mouvements douloureux ou fatigants	1984	-	-	-	-	-	-	-
	1991	-	-	-	-	-	-	-
	1998	5,8	20,7	13,7	50,2	57,2	61,6	33,6
	2005	7,1	22,9	16,4	55,2	60,5	69	35,7
Subir des secousses ou des vibrations	1984	2,3	2,8	2,4	1,1	20,5	13,4	7,6
	1991	2,6	5,3	4,2	2,9	29,9	19,7	11,4
	1998	3,2	7,8	6,4	4,2	34,7	22,6	13,2
	2005	-	8,9	8,5	7,8	42,3	29,4	15,3
Etre exposé à un bruit intense	1984	4,4	8,6	7	6,8	30,8	37,5	16,5
	1991	5,6	11,1	9,1	10,4	36,2	39,4	18,8
	1998	6,2	11,8	7,5	12,1	35,6	37,1	17,5
	2005	6,5	13,6	8,1	11,1	38,4	40,5	18

Lecture : en 1984, 73,3 % des ouvriers non qualifiés déclaraient que l'exécution de leur travail leur impose de rester longtemps debout.

Source : enquêtes conditions de travail 1984, 1991, 1998, 2005 (champ : salariés) – DARES.

Selon leur intensité, leur durée ou leur fréquence, leur combinaison avec d'autres contraintes, ces types de pénibilités peuvent entraîner un risque évident d'atteinte à la santé des salariés.

La manutention manuelle de charges, par exemple, est la contrainte physique au travail qui est à l'origine du plus grand nombre de lésions⁶. Et Les pathologies se répandent d'autant plus lorsque le travailleur n'a pas le choix de la façon de procéder, soit pour des raisons techniques, soit en raison de la rigidité de l'organisation du travail, ou soit parce qu'il doit répondre à une situation d'urgence. Dès l'instant où le travailleur perd la maîtrise de l'organisation de ses tâches, qu'il subit le poids des contraintes organisationnelles, que son pouvoir décisionnel s'effrite et que son autonomie professionnelle est dénigrée, il se retrouve fragilisé et surexposé à tout un ensemble de pathologies. Pour ce qui est de la manutention, il n'y a rien d'étrange que les salariés déclarent de plus en plus souvent manipuler des charges lourdes, car les formes d'organisations actuelles multiplient à la fois les transferts de produits et les situations d'urgence. Si les tâches physiques ne tuent pas directement, soudainement, ou brutalement ceux qui les effectuent, il n'en reste pas moins que la répétition et le cumul, au fil d'années de labeur, de ces multiples efforts, contribuent à vider progressivement de leur substance les travailleurs manuels, sujets au dépérissement, à l'usure générale, au vieillissement prématuré. Certains effets, plus visibles, plus immédiats, résultant de ces contraintes physiques, sont aussi décelables : la manutention manuelle, pratiquée de manière excessive, peut provoquer des atteintes de la colonne vertébrale, des hernies discales, des sciatiques, des lumbagos...

Elle peut également entraîner des accidents aigus. Elle est responsable, avec la manutention mécanique, du tiers environ des accidents de travail déclarés avec arrêt et des journées d'incapacité temporaire⁷.

Bien évidemment, les personnes dont la manutention est l'activité principale sont celles qui courent le plus souvent un risque pour leur santé. Notons cependant, au passage, que même lorsque la manutention n'est pas l'activité principale et occupe moins de deux heures hebdomadaires, il y a risque une fois sur quatre. Les salariés manquent d'expérience pour choisir leur postures et leurs tours de main, ils n'ont pas toujours la condition physique nécessaire ni les outils appropriés⁸.

⁶ Cf. M. Gollac, S. Volkoff, *op. cit.*, p. 29.

⁷ *Ibid.*

⁸ S. Volkoff et M. Gollac (*Ibid*) mentionnent qu'au total, plus de deux millions de salariés risqueraient des pathologies du fait de la manutention manuelle. Le risque est particulièrement élevé dans les transports où le temps consacré à la manutention est important. Les employés de commerce ne sont pas non plus ménagés : technicité insuffisante, urgence, environnement de travail inadéquat conjuguent ici leurs effets. Pour les infirmières et les aides-soignantes, l'urgence et l'impossibilité d'adapter la charge font du transport des malades

Le bruit

L'exposition régulière à un bruit intense reste une nuisance particulièrement répandue dans le monde ouvrier : pour l'année 2005, 40,5% d'ouvriers non qualifiés et 38,4 % d'ouvriers qualifiés déclarent ne pas entendre une personne située à deux ou trois mètres, ou seulement si elle élève la voix ; les cadres, à l'inverse, restent les moins exposés au bruit : seulement 6,5 % d'entre eux subissent cette pénibilité.

Le bruit subi au cours du travail est la cause de nombreuses maladies. Les troubles de l'audition, allant jusqu'à la surdité, apparaissent comme le risque le plus évident. Mais le bruit peut aussi entraîner des insomnies, des troubles digestifs, de la fatigue, rendre irritable, au travail ou après le travail, ou causer de l'hypertension artérielle⁹. Le bruit a donc des effets, non seulement sur l'oreille, mais aussi sur l'appareil cardio-vasculaire.

La réglementation considère qu'il y a danger lorsque le niveau sonore franchit la barre des 85 décibels. Les risques dont nous parlons, pourtant, seraient présents même pour des bruits sensiblement inférieurs à ce seuil « limite ». C'est qu'ils sont liés à la nature du bruit ainsi qu'à la nature du travail. Le bruit est mieux supporté s'il est produit par le travailleur lui-même dans l'exécution de sa tâche. En revanche, un bruit purement subi, dépourvu de signification en lien direct avec son travail, peut être très usant à la longue (comme, par exemple, la machine ou l'engin d'un collègue de travail qui envahit l'espace sonore de l'atelier, du chantier ; ou encore, dans un autre registre, la musique d'ambiance dans certains commerces...). Enfin, plus le travail exige d'attention et de concentration, plus le bruit devient gênant, pouvant empêcher la perception de signaux sonores utiles ; et comme il trouble la communication, il peut entraîner des difficultés pour coopérer, des pénibilités psychologiques et des risques d'accidents.

une activité à risque Dans des industries comme la construction automobile, en revanche, il semblerait que l'effort d'adaptation ergonomique des postes permet de contenir mieux que dans le passé les dangers de la manutention des charges.

⁹ Cf. M. Gollac, S. Volkoff, *op. cit.*, p. 31.

Contraintes organisationnelles

Les nuisances physiques propres au métier de manœuvre doivent être rattachées aux spécificités mêmes du travail ouvrier. Contrairement à une idée préconçue, le taylorisme n'est pas mort ; le travail répétitif, générateur de troubles musculo-squelettiques¹⁰, concerne encore plus d'un ouvrier non qualifié sur quatre. Les contraintes industrielles, d'ailleurs, progressent encore pour les ouvriers : 10% d'entre eux pratiquaient le travail à la chaîne en 1998 ; ils sont

Le travail à la chaîne ou sous contrainte automatique * selon la catégorie socioprofessionnelle				
	Unité : %			
	1984	1991	1998	2005
Ouvriers	24,4	29,7	35,2	38,8
Employés	1,8	3,6	3,8	5,6
Professions intermédiaires	2,0	3,3	5,2	6,5
Cadres et professions intellectuelles supérieurs	0,3	1,0	1,1	1,7
Ensemble	9,6	12,0	13,1	14,0

* Travail à la chaîne ou rythme de travail soumis à la cadence d'une machine ou rythme de travail dépendant d'un déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce

Source : INSEE enquête conditions de travail, ensemble des salariés

11% en 2005. Le travail à la chaîne ne fléchit pas non plus pour les femmes ouvrières (il a même tendance à augmenter pour ces dernières ainsi que pour les travailleurs vieillissants). Celles-ci, d'ailleurs, demeurent largement exposées aux méfaits du taylorisme : leur

¹⁰ Les TMS sont observés dans l'ensemble des pays industrialisés et ne concernent pas que les ouvriers d'usines ou d'industries (employés de bureau, salariés soumis aux tâches répétitives, etc.). Il s'agit d'atteintes péri-articulaires, tendinites, syndromes du canal carpien (compression d'un nerf au niveau du poignet), dorsalgies, cervicalgies. Souvent douloureuses et invalidantes, les TMS obligent fréquemment à des interventions chirurgicales. Certaines de ces pathologies peuvent survenir à la suite d'efforts courts où une articulation est en position forcée. Le plus souvent, elles sont le résultat de l'exécution de gestes répétitifs, avec des traumatismes de faible intensité qui engendrent à la longue des lésions irréversibles. Le froid, les vibrations, le port de charges lourdes sont des circonstances aggravantes. On parle dans ce cas de *syndromes d'hyper sollicitation* ou de *lésions pour efforts répétés*. L'épidémie de TMS constatée depuis quelques dizaines d'années est surtout attribuable à l'intensification du travail. Les épidémiologistes et les ergonomes mettent en cause l'aggravation des contraintes de temps (pas seulement dans le monde ouvrier : employés de bureau, de commerce, etc.). L'urgence contraint à opérer rapidement, en sollicitant toujours les mêmes muscles, ou à intervenir dans des postures inadaptées aux prix d'efforts ponctuels intenses. Aussi, la diminution du temps de pause informels s'avère néfaste et la tension causée par la pression temporelle joue par elle-même un rôle dans l'émergence de ces troubles. Soulignons que les TMS représentent la principale cause de maladie professionnelle indemnisée et leur nombre croît chaque année.

autonomie est faible, elles travaillent souvent à la chaîne et elles sont fréquemment astreintes à un travail répétitif. Du point de vue des charges de travail, de la pénibilité physique et de l'exposition aux risques, elles sont néanmoins plus protégées que leurs collègues masculins. Quant au travail sous contrainte automatique, les professions ouvrières restent, parmi l'ensemble des catégories socio professionnelles, les plus asservies aux lois glaciales et intangibles du machinisme. En 2005, 38,8 % d'ouvriers voient leur rythme de travail imposé par le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce ou la cadence automatique d'une machine (alors qu'ils étaient à peine 25 % en 1984), contre 5,6 % d'employés, 6,5 % de « professions intermédiaires » et 1,7 % de « cadres et professions intellectuelles supérieures ».

La dimension pesante et astreignante de cette sujétion aux progrès de l'automatisation tient justement au fait que l'on ne peut négocier avec une machine. Plus que de libérer l'homme, en réduisant la quantité d'énergie physique et psychique qu'il abandonne dans le procès de production, il semblerait, au contraire, que l'ouvrier demeure dans une logique de soumission à la technique ; elle impose sa loi, son rythme, plus que lui ne l'impose. De surcroît, ce type de travail n'est technique qu'en apparence, car le réglage de la vitesse de fonctionnement des appareils concernés résulte évidemment de décisions de gestionnaires, qui eux, de part leur position hiérarchique, imposent et contrôlent à la fois le rythme des machines et l'efficacité, la qualité du travail de ceux qu'ils emploient. Ces contraintes industrielles s'accroissent surtout pour les ouvriers du magasinage et de la manutention ; l'automatisation a certainement concerné ces métiers plus tardivement que d'autres professions ouvrières dans l'industrie. Les ouvriers non qualifiés de type industriel demeurent les plus touchés par les contraintes liées aux machines ou le travail à la chaîne : plus de 50 % d'entre eux sont concernés, soit 585 000 personnes¹¹.

Les effets de la modernisation technique, à bien y regarder, nous offrent le curieux spectacle d'un homme qui est davantage au service de la machine que celle-ci n'est à son service¹².

Pourtant, dans les années soixante-dix, on avait l'intime conviction que des solutions pouvaient et devaient être apportées à la faible qualification et à la pénibilité du travail ouvrier. Des opportunités semblaient offertes par un recours accru à la mécanisation et à

¹¹ Cf. « Premières synthèses », *conditions de travail : une pause dans l'intensification*, DARES, janvier 2007.

¹² Nous avons d'ailleurs pu vérifier cela au cours d'une expérience professionnelle dans une coopérative fruitière - où nous avons travaillé quelques mois, durant l'été 2010 - : dès qu'il y avait des retards dans les commandes, une nouvelle machine, chargée de mettre en barquette des fruits, voyait sa cadence accélérée par la hiérarchie. La salariée qui était aux commandes de cet appareil était incapable, à mesure que le rythme imposé augmentait, de suivre la cadence. Totalement soumise au train mené par cette machine, cette dame s'énervait, montrait rapidement des signes de fatigue, se plaignait de tension et de maux de tête. Il lui arrivait aussi, parfois, de pleurer d'impuissance...

l'automatisation. Vingt ans plus tard, évoquant une « dématérialisation du travail », un rapport du Commissariat au Plan¹³ rend plausible la thèse selon laquelle le contact direct avec les objets, vecteur des contraintes et nuisances physiques, laisserait place à des tâches plus intellectuelles, donc moins éprouvantes physiquement, moins pathogènes, ou moins dangereuses. Mais ces projets de modernisation n'ont pas livré les résultats escomptés. On constate, en effet, à travers nombre d'enquêtes statistiques, que le progrès technique n'entraîne pas automatiquement une amélioration des conditions de travail. En fin de compte, il apparaît que les formes traditionnelles de pénibilités physiques, lourdes de conséquences sur le long terme, ne disparaissent pas lors des modernisations¹⁴.

¹³ Le Commissariat au Plan était une institution qui a existé entre 1946 et 2006 et qui était chargée de définir la planification économique du pays, notamment via des plans quinquennaux. Il s'est transformé en *Centre d'Analyse Stratégiques* (CAS), créée en 2006.

¹⁴ Il faut cependant nuancer, afin de ne pas basculer trop facilement vers une critique simpliste et systématique du progrès technique et des avancées technologiques. Si la technique et les moyens de productions ne sont pas toujours au service des salariés (*délais, production, rentabilité, rythme de travail, intensification...produire plus en réduisant les délais/temps de travail, d'où augmentation des cadences...et aux ouvriers de s'adapter*), une partie des innovations sont bénéfiques. La raréfaction des postes obligeant à travailler avec les bras en l'air, les aides à la manutention, la légèreté et la maniabilité de nombreux outils, l'automatisation de la peinture, de la soudure et du rivetage, la mise en place de cabines isolées pour le contrôle des installations, des techniques de ventilation plus efficaces, les améliorations dans la sûreté des machines, les matériaux nouveaux pour des équipements de protection individuelle, autant de domaines dans lesquels les nouveaux dispositifs ont rendu le travail moins épuisant et moins dangereux (à ce sujet là, v. Volkoff, *op. cit.*, p. 87).

Toutefois, la maintenance, les contrôles, les réparations, les réponses aux incidents, obligent à des efforts ou des postures difficiles, dont on a négligé l'importance lors de la conception, essentiellement parce que les concepteurs des équipements ne maîtrisent pas toutes les composantes de l'activité réelle. Ils utilisent souvent des descriptions officielles des tâches, qui privilégient les situations normales de production, ou à l'inverse les incidents graves. La variabilité quotidienne (usure des outils, niveau du stock de matières ou de pièces, petites pannes, questions imprévues posées par des clients ou des usagers) n'est pas prise en compte, et cette méconnaissance est source de dangers ou de pénibilités dont la prévention n'a pas été organisée.

La machine est d'autant moins l'alliée du travailleur que le rythme de travail augmente, que les délais se resserrent, que l'intensification du travail envahit l'espace de production.

Or le travail ouvrier est marqué par les contraintes pesant sur le rythme de travail. Un salarié sur quatre, et quatre ouvriers sur dix, signalent que leur rythme de travail est imposé par des normes de production, ou des délais, à respecter dans un laps de temps très restreint¹⁵. Devoir toujours ou souvent se dépêcher, devoir fréquemment abandonner une tâche pour en remplir une autre plus urgente, changer de poste en fonction des besoins de l'entreprise, avoir un rythme de travail imposé par des normes ou des délais de production à respecter en une heure au plus, autant de contraintes qui pèsent sur le travail ouvrier et qui indiquent bien que l'intensification du travail ne fléchit pas pour les salariés d'exécution.

Depuis les années quatre vingt, le travail s'intensifie, et l'on voit des salariés en position de faiblesse, du point de vue économique à cause du chômage de masse, et également du point de vue politique avec l'affaiblissement des syndicats. Cette faiblesse, en plus de retentir sur l'évolution des salaires, a aussi permis une augmentation de l'effort exigé des travailleurs.

Les contraintes pesant sur le rythme de travail des salariés dépendent du mode d'organisation des entreprises qui les emploient, elles mêmes fortement soumises aux exigences du marché (concurrence, compétitivité...). Les entreprises peuvent coller au plus près au marché, ajuster leur activité à ses fluctuations ; elles peuvent, a contrario, opter pour une stratégie plus active, en s'efforçant de régulariser leur production, en proposant et en imposant des produits standards (on parlera d'entreprise *marchande* dans le premier cas et d'entreprise *industrielle* dans le second). Dans les entreprises marchandes, les cadences de travail dépendent surtout de la demande externe. Dans les entreprises industrielles, elles sont établies par des normes internes, par la conception ou le mode de fonctionnement des équipements, par les contraintes du travail collectif. Pour ne prendre qu'un exemple, une organisation industrielle peut augmenter les normes de production qu'elle fixe à ses salariés pour accroître la production ou pour diminuer les effectifs à production constante¹⁶.

Tout accroissement de la production, soit pour s'ajuster aux exigences du marché (satisfaire rapidement une demande extérieure), soit en réponse à des normes de production fixées en

¹⁵ Enquêtes Conditions de travail, 2005, DARES.

¹⁶ Pour plus de détails, v. M. Gollac et S. Volkoff (*op. cit.*), chapitre sur *les formes modernes d'intensification du travail* (p. 70).

interne, implique nécessairement une accélération des cadences, une intensification du travail. De même qu'exiger une production constante en diminuant considérablement la part de travail humain engagée dans le procès de production implique de la part des travailleurs une dépense d'énergie bien supérieure à ce qu'elle aurait été avec une quantité plus élevée de main d'œuvre (faire à deux le travail qu'on faisait avant à six...et obtenir le même résultat).

Les contraintes pesant sur le rythme de travail des ouvriers sont, pour ainsi dire, le produit de contraintes marchandes. On ne travaille pas plus vite sans raisons, et s'il y a des normes de productivité implicitement posées par le marché, l'obligation qu'ont les entreprises de répondre à ses attentes (rester compétitif) encourage donc une intensification du travail.

Produire davantage, en moins de temps, avec moins de « bras » et tout en conservant une qualité de production : l'équation étant quelque peu complexe, contraignante et épuisante pour le salarié exécutant, on devine pourquoi la hiérarchie veille constamment à ce que le salarié ne se dérobe pas à ces contraintes de production.

Ainsi, la cadence de travail des ouvriers est souvent liée aux contrôles continuels opérés par la hiérarchie. Au total, en 2005, 50 % des ouvriers déclarent que leur rythme de travail est contraint soit par la surveillance hiérarchique soit par un contrôle informatisé¹⁷.

L'encadrement strict du travail ouvrier nous rappelle combien la domination subie par ces salariés se manifeste également à travers la surveillance hiérarchique permanente dont nombre d'entre eux sont l'objet. Le travail ouvrier, en effet, est fréquemment encadré par des dispositions disciplinaires : rigidité des horaires qui sont fixés par l'entreprise sans possibilité de les modifier, contrôle de la présence et de la ponctualité, réglementation des pauses¹⁸.

¹⁷ Enquêtes Conditions de travail, *op. cit.*

¹⁸ Cf. M. Gollac, S. Volkoff, *op. cit.*, p. 53.

Marges de manœuvres : quelle autonomie ?

Les marges de manœuvre des salariés dans leur travail ont eu tendance à se restreindre ces dernières années. De plus en plus de salariés déclarent « recevoir des indications précises » sur les modes opératoires, et ne pas pouvoir « choisir eux-mêmes la manière de procéder »¹⁹ (par ailleurs, ils sont aussi un plus grand nombre à ne pas être autorisés à régler les incidents eux-mêmes, sauf dans certains cas précis).

Les ouvriers non qualifiés sont les plus concernés par ce type de contraintes, mettant directement en jeu leur autonomie, leur espace de liberté, ainsi que la main mise – le contrôle - qu'ils pourraient avoir sur l'organisation et l'exécution de leurs tâches. En 2005, 40% d'entre eux reconnaissent recevoir des indications précises sur la manière de procéder (contre 5 % de cadres) ; la même année, seulement 28 % d'ouvriers non qualifiés auraient la possibilité de faire varier les délais fixés pour accomplir le travail (contre 50 % de cadres).

Les marges de manœuvres en léger recul

	Années	cadres	Professions intermédiaires	Employés administratifs	Employés de commerce	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Ensemble
Recevoir des indications précises sur la manière de procéder	1984	-	-	-	-	-	-	-
	1991	3,0	8,0	19,2	19,2	21,9	39,8	17,9
	1998	2,8	7,0	16,2	17,5	17,7	33,9	14,2
	2005	5,2	12	23,2	20,1	21,1	40,3	18,2
Pouvoir faire varier les délais fixés pour faire le travail	1984	-	-	-	-	-	-	-
	1991	51,2	46,4	35,9	17,8	33,9	22,6	35,4
	1998	50,4	42,8	34,9	18,4	37,7	26,0	35,8
	2005	49,0	43,1	35,0	22,5	38,3	28,3	36,9

Source : enquêtes Conditions de travail 1984, 1991, 1998 et 2005 (champ : salariés), Dares.

¹⁹ Cf. enquête Conditions de travail, 2005, *op. cit.*

Disposer de faibles marges de manœuvre dans l'exercice de sa profession peut être particulièrement nocif pour ceux ou celles qui subissent ce type de contrainte. Car en plus de limiter la part d'inventivité du travailleur, en freinant son autonomie, en le limitant dans les possibilités d'aménager ses tâches, ou en le déresponsabilisant (exécuter sans pouvoir négocier...), les contraintes liées aux marges de manœuvre ont un réel impact sur la santé.

Un suivi à long terme (22 ans) de 300 ouvriers d'une même entreprise, dans la fabrication de pâte à papier, a révélé que les ouvriers qui avaient disposé de marges de manœuvre plus larges pour organiser leur travail étaient moins exposés aux maladies cardio-vasculaires et vivaient plus longtemps que leurs collègues²⁰.

Ce type d'enquête nous laisse déjà entrevoir à quel point la santé au travail – et la santé tout court - passe aussi par un certain degré d'autonomie, un certain pouvoir décisionnel (liberté d'organisation...), un minimum d'initiative pour le travailleur. Sans cela, se cantonnant dans un strict rôle d'exécution (obéissance, maintien d'un rapport de domination/soumission), où l'espace de négociation et de liberté est broyé par le poids de la hiérarchie, le salarié s'expose à des risques non négligeables.

Contraintes temporelles, horaires

La durée annuelle du travail a considérablement diminuée au fil des siècles. Pour s'en convaincre, il suffit de quelques chiffres : elle était en moyenne de 3 000 heures pendant les premières décennies du 19^{ème} siècle ; vers 1990, elle n'était plus que de 1600 heures par an.

Un peu d'histoire...

Une partie de notre développement avait pour thème la question de la durée du travail au siècle de l'industrialisation²¹. Dans les ateliers et les fabriques (notamment) du 19^{ème} siècle, on a vu comment l'excès de travail conduisait à l'épuisement et à la mort prématurée nombre d'hommes, de femmes et d'enfants des couches prolétariennes. La violence de cette

²⁰ Pour plus de détails : v. M. Gollac, S. Volkoff, *op. cit.*, p. 25.

²¹ V. notre chapitre consacré à la *mortalité différentielle dans l'histoire*.

exploitation ne pouvait que déboucher sur une remise en cause radicale, par le biais de la lutte sociale, de la durée journalière et hebdomadaire du travail. A vrai dire, l'établissement d'une journée de travail « normale » est le résultat d'une lutte de plusieurs siècles entre le capitaliste et le travailleur. En 1841, on limita la durée quotidienne du travail des enfants, à la suite de la dénonciation par Villermé (1840) des innombrables conditions de travail dans l'industrie textile et de leurs conséquences pour la santé. La durée du travail fut donc, au 19^{ème} siècle et pendant une partie du 20^{ème} siècle, l'enjeu de conflits sociaux, parfois au niveau international. Ces conflits ont incité à une législation de plus en plus favorable aux salariés. Elle a d'abord porté sur la durée quotidienne (limitée à 10 heures à Paris et à 11 heures en province en mars 1848), puis hebdomadaire (repos hebdomadaire obligatoire en 1906), et à partir de 1936 sur la généralisation des congés payés.

La durée réelle du travail a bien été influencée par la législation, toutefois, elle n'en résulte pas toujours directement. En réalité, jusqu'à l'organisation d'une inspection du travail efficace et opérante, à la fin du 19^{ème} siècle, les lois furent mal appliquées. On maintint par la suite des dispositions très libérales sur les heures supplémentaires, si bien que la semaine de 40 heures, instaurée en 1936, ne devint effective qu'au début des années quatre-vingt. La diminution de la durée réelle du travail dans le courant des années soixante-dix fut essentiellement liée à la limitation des durées maximales, relayée en 1982 par la semaine de 39 heures, puis par la semaine des 35 heures vingt ans après (législation de 1998-1999). Depuis, la baisse s'est interrompue.

La durée du travail a même augmenté pour les travailleurs à plein temps, particulièrement pour les cadres²² (grande distribution par exemple). Ces derniers, en effet, travaillent généralement plus longtemps que les employés et les ouvriers ; ils sont également plus souvent soumis à des astreintes.

Il semblerait, de prime abord, que le monde ouvrier ne soit pas le plus touché par les contraintes imposées par le temps de travail (sa durée et sa répartition). Néanmoins, une analyse plus poussée, ne se limitant pas au seul problème de la durée du travail, nous convainc d'appréhender la question des contraintes temporelles subies par les ouvriers avec un peu plus de nuance. Se contenter, en effet, d'aborder cette question des contraintes temporelles sur le seul critère de la *durée* (journalière, hebdomadaire, voire annuelle) du travail aurait tendance à fausser l'analyse.

²² Cf. M. Gollac, S. Volkoff, *op. cit.*, p. 45.

Tout autant que la durée du travail, ou le temps consacré, quotidiennement, à l'exercice de sa profession, ce qui compte par-dessus tout pour n'importe quel salarié, n'importe quel travailleur, c'est l'essence même de son travail, la nature même de son activité, ce qu'il s'y passe réellement, en terme de contenu, de qualité de travail, de degré de pénibilités et de contraintes, et ce chaque heure, chaque jour, chaque semaine, plutôt que sa « durée » en tant que telle. Il ne suffit pas de regarder la quantité absolue d'heures qu'untel passe au travail. Encore faut-il prêter attention à la nature profonde des tâches qu'il se voit confier. Le problème n'est pas tant *combien de temps travaille-t-on* mais plutôt *comment travaille-t-on, que fait-on...*

Cette idée de privilégier, dans l'analyse des conditions de travail, la *qualité* de celui-ci plutôt que sa *durée* s'inscrit dans la continuité de notre raisonnement : le salarié, en effet, peut travailler longtemps mais disposer à la fois de bonnes conditions de travail, d'une faible exposition à nombre de facteurs de risques ; il peut aussi être relativement préservé de tout une gamme de pénibilités et de nuisances que nous avons précédemment évoquée, tout en se voyant, en même temps, porteur d'un certain nombre de responsabilités, autonome et épanoui (*se réalisant...*) dans son travail et plus ou moins maître de l'organisation et de la gestion de ses tâches.

A l'inverse, si les salariés d'exécution travaillent en moyenne moins longtemps que d'autres professionnels (cadres, professions intermédiaires, etc.), cet apparent gain de temps n'est qu'un leurre derrière lequel se dissimule trop facilement tout un éventail de nuisances et de désagréments qui définit encore aujourd'hui la condition ouvrière. Peut être travaille-t-on moins longtemps, dans les rangs ouvriers, mais encore faut-il voir *quand*²³ et *comment*.

Pour les professions ouvrières, principalement, la réduction massive du temps de travail s'est accompagnée d'un accroissement du contrôle exercé par les employeurs sur les horaires et les cadences²⁴. Le contrôle des horaires par l'entreprise, par exemple, se renforce pour une majorité de salariés, et davantage encore pour les ouvriers (alors qu'il diminue pour les cadres). Le contrôle par la hiérarchie laisse la place à des méthodes plus formalisées telles les horloges pointeuses et les signatures de registres. Avec l'application de la réduction du temps de travail, ce n'est pas seulement la formalisation accrue des horaires qui s'est développée, mais aussi tout un dispositif de contrôles et de surveillance.

De même, les marges de manœuvre temporelles ne sont pas les mêmes pour tout le monde.

²³ Nous aborderons la question du *travail de nuit*...

²⁴ Pour les informations sur ce sujet, v. Enquêtes Conditions de travail 1984, 1991, 1998, 2005.

Si les salariés sont plus nombreux à disposer de possibilités d'arrangements pour modifier les horaires en cas d'imprévu²⁵ (souplesse hiérarchie, autonomie, postes décisionnels, responsabilités, etc.), les ouvriers, eux, voient leurs marges de manœuvre temporelles diminuer, alors qu'ils en bénéficiaient déjà le moins.

En admettant que les contraintes temporelles au travail ne se limitent pas à la question de la *durée*, mais aussi à la qualité du travail, à ses aspects gratifiants ou à sa dimension contraignante, plus qu'au nombre absolu d'heures, on a pu mesurer la part des *contraintes horaires* qui pèse sur l'ensemble du monde ouvrier. Car peut être travaillent-ils moins longtemps que d'autres professionnels, mais encore faut il voir dans quelles conditions et surtout, à quels moments de la journée...ou de la nuit.

Travailler la nuit : à quel prix ?

La majorité des fonctions biologiques ou psychophysiologiques présente une rythmicité sur vingt-quatre heures, dite circadienne. Pour présenter les choses simplement, rappelons juste que la température du corps, la force musculaire, la fréquence cardiaque au repos, la rapidité et l'efficacité des réponses motrices, mais aussi les performances de la mémoire à court terme et les capacités de raisonnement logique sont maximales à tel ou tel moment de la journée, minimales à d'autres moments²⁶. Ces rythmes ne sont pas tous en phase : si l'on considère le cas de la mémoire, le maximum est atteint vers la fin de la matinée, pour les réponses motrices, au milieu de l'après midi, pour la force motrice, en début de soirée.

Les conséquences d'une sollicitation de l'organisme humain ne sont donc pas les mêmes d'une heure à l'autre. Or si le travail oblige à mémoriser des informations, exercer de la force, ou maintenir un état de vigilance, à des heures « anormales », ces actes ne s'effectueront pas de façon aussi aisée, performante, et surtout protectrice pour la santé. Les physiologistes

²⁵ 59% en 1998, 62% en 2005 (enquêtes Conditions de travail).

²⁶ Cf. M. Gollac, S. Volkoff, *op. cit.*, p. 47.

décrivent d'ailleurs la plage horaire comprise entre 0 et 5 heures du matin comme une période pendant laquelle l'organisme fonctionne en état de moindre résistance à tous les niveaux.

Le travail de nuit posté, c'est-à-dire avec des alternances irrégulières de période travail jour-nuit, de type 3-8, ou bien sur une semaine avec repos le week end passé en famille par exemple, concerne environ 20% des travailleurs dans les pays développés. En France, 9% des salariés travaillent entre 0 et 5 heures du matin (même occasionnellement). Sont majoritaires, une fois de plus, dans cet échantillon, les ouvriers : 16% d'entre eux, en effet, sont contraints de travailler la nuit, contre 8% des « professions intermédiaires »²⁷.

On sait déjà que le travail de nuit, qui reste une des premières causes de vieillissement prématuré, augmente les risques cardio-vasculaires, favorise l'hypertension artérielle et perturbe le fonctionnement du système nerveux. Mais ce n'est pas tout. L'hypothèse n'est pas totalement vérifiée, mais il semblerait, d'après les experts du *Lancet*²⁸, que le travail de nuit, perturbant l'horloge biologique, soit à ranger dans la même catégorie que d'autres cancérigènes « probables » comme les émanations des moteurs diesel ou d'autres substances²⁹.

Du fait de son action sur les rythmes circadiens, le travail nocturne est donc particulièrement nocif : la lumière interrompt la production d'une hormone, la mélatonine, normalement fabriquée par le corps la nuit. Cette suppression de la mélatonine favoriserait le développement des tumeurs et l'altération du rythme veille-sommeil pourrait déréguler des gènes impliqués dans le développement de tumeurs. Par ailleurs, chez les humains, la privation de sommeil et la suppression de la mélatonine qui s'ensuit conduit à une baisse des défenses immunitaires.

Les ouvriers ne sont pas le seul groupe professionnel à devoir consacrer certaines de leurs nuits à l'exercice de leur métier. Ils demeurent cependant les plus exposés aux risques que peut provoquer, au fil des années, ce type de travail. En outre, s'il apparaît que le simple fait de devoir travailler la nuit constitue déjà une contrainte en soi, puisque physiologiquement notre organisme n'est pas prédisposé pour cela, on peut aussi légitimement penser que le fait d'exercer des tâches contraignantes, pénibles, répétitives, éprouvantes, vienne ajouter des difficultés aux salariés d'exécution, déjà tenus de composer avec des horaires nocturnes. Sans

²⁷ Source : *les expositions aux risques professionnels*, résultats SUMER 2003, juillet 2006, DARES.

²⁸ *The Lancet Oncology*, revue médicale britannique, décembre 2007...

²⁹ Sont déjà défavorablement connues : l'amiante, les produits toxiques, les PCB, parfois surnommés pyralènes en Europe, le trichloréthylène, certains pesticides ou encore les rayons ultra-violetts, le plomb des peintures anciennes, et des vieux tuyaux d'eau.

compter que travailler la nuit oblige les salariés à vivre complètement « décalés », en marge du temps « normal » ; ils sont victimes d'une certaine invisibilité et passent sans doute à côté de certains rendez-vous importants, déterminants au niveau professionnel, qui n'ont lieu que le jour (réunions, mobilisations, rencontres régulières avec la hiérarchie, revendications...).

La nuit n'est donc pas propice au travail. Si, pour couronner le tout, la nature même de l'activité, ou encore le contenu du travail sont source de pénibilités, les salarié(es) sont alors sous la menace d'une double peine : *aux difficultés inhérentes à la nature même des tâches à effectuer s'ajoute la difficulté de s'y atteler la nuit...*