Quelle prise en compte de la pénibilité par les partenaires sociaux dans le cadre des négociations collectives d'entreprise portant sur la prévention ?

Ludovic BUGAND et Geneviève TROUILLER [1]

Un des dispositifs réglementaires sur la pénibilité issu de la loi de réforme des retraites de novembre 2010 incite les entreprises, sous peine de pénalité financière, à conclure un accord ou mettre en place un plan d'action pour la prévention de la pénibilité. Trois ans après la parution des décrets, nous nous interrogeons sur l'influence de ce cadre réglementaire sur les pratiques de négociation collective dans les entreprises et les formes de prise en compte de la pénibilité qui en résultent. L'analyse nous conduit à dépasser le débat entre compensation ou/et prévention de la pénibilité pour nous interroger sur les conditions d'une meilleure articulation entre politiques publiques et pratiques d'entreprise et sur la requalification nécessaire des enjeux sous-tendus par les débats sur la pénibilité.

Pour les syndicalistes, la question de la pénibilité constitue un objet de négociation ancien pouvant donner lieu à des dédommagements financiers, des aménagements des conditions de travail et à la définition de régimes spéciaux tels que les « services actifs » prévoyant des possibilités de départs progressifs et anticipés à la retraite. Par exemple, l'accord de 1976 dans le bâtiment et les travaux publics compensait la pénibilité de certaines tâches par des primes (Héas, 2010). Désormais, cette question est davantage circonscrite au débat sur les retraites.

D'une définition extensive et floue dans le langage courant à une définition très précise dans la loi de réforme des retraites de 2010, la pénibilité est un « concept à géométrie variable » (Fantoni-Quinton, Quandalle-Bernard, 2012). Les formes de prise en compte de la pénibilité répondent

1. Chargé de mission au sein du département Santé et Travail à l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) ; Chargée de mission au sein du département Compétence, Travail et Emploi à l'Anact.

à des enjeux multiples qui ne sont pas de même nature suivant que l'on se situe à l'échelle des politiques publiques ou à celle des pratiques d'entreprises. Les réponses apportées par les négociateurs seront elles-mêmes différentes suivant que le débat s'inscrit dans le cadre de la réforme des retraites autour de la question légitime de la juste reconnaissance de la pénibilité au regard des écarts d'espérance de vie (Cambois, Laborde, Robine, 2008) ou invite à une réflexion plus proactive sur les conditions de la soutenabilité du travail tout au long de la vie professionnelle (Vendramin, Valenduc, Molinié *et al.*, 2012).

Dans ce cadre ouvert, la prise en compte de la pénibilité constitue une figure libre qui est le résultat d'un processus de construction sociale influencé par le cadre de réflexion et de débat dans lequel elle s'insère. Cet article n'a pas pour but de clarifier les différentes notions de la pénibilité voire ses multiples définitions. Nous cherchons plutôt à étudier les différents facteurs qui influencent la posture des négociateurs dans un contexte de négociation collective au niveau de l'entreprise.

Dans une première partie, nous revenons sur les facteurs externes à l'entreprise (I), à savoir l'encadrement législatif et syndical des négociations. Nous questionnons les contours du cadre réglementaire lié à la loi de réforme des retraites de 2010 et en particulier son dispositif d'incitation à négocier sur la prévention de la pénibilité. Nous nous intéresserons plus précisément à la manière dont les négociateurs s'approprient ce cadre au regard des conditions de négociation qu'il fixe (délais, cible, méthode, durée de l'accord, définition des domaines d'action…) et des positions prises par les différentes organisations syndicales sur un registre politique. Dans une seconde partie, nous analyserons la façon dont ces négociations s'articulent avec la réalité locale de l'entreprise au regard de son contexte socio-économique et du processus de négociation engagé (II). Nous nous interrogerons plus largement sur les effets du dispositif d'incitation à négocier. Risque-t-il d'enfermer les négociations collectives sur un mode réactif dans un souci de mise en conformité ou permet-il de soutenir des approches plus proactives dans la perspective de répondre aux enjeux locaux ?

Nous appuyons nos propos sur une étude-action [2] commanditée par la CFDT un an et demi après la parution des décrets de 2011 relatifs aux accord et plans d'action pénibilité. Pour la CFDT, l'objectif de cette étude consistait à comprendre les formes de prise en compte de la pénibilité par les équipes syndicales et leurs interlocuteurs patronaux. Les investigations ont été menées sur la base d'un échantillon restreint de six entreprises parvenues à un accord signé par la CFDT dont les principales caractéristiques figurent dans le tableau 1. Celles-ci ont été sélectionnées en accord avec le

2. Cette étude (Bugand, Trouiller, 2013) a été réalisée par l'Anact dans le cadre de l'Agence d'objectifs de la CFDT. Elle a reçu le soutien financier de l'IRES et le rapport est disponible sur : www.ires.fr/images/files/EtudesAO/CFDT/EtudeCFDT_Penibilite_2013.pdf.

Tableau 1. Caractéristiques des six entreprises étudiées

Nom	IMPRIM	AGRO	METAL	IMMEUBLE	DISTRI	RESTO
Secteur	Imprimerie	Agroalimentaire	Métallurgie	Logement social	Distribution	Restauration collective
Effectif	< 300	1 000-5 000	1 000-5 000	500-1 000	> 10 000	> 10 000
Représentation syndicale	1 seule OS (CFDT)	5 OS (CFDT majoritaire)	3 OS en centrale (CGT majoritaire)	3 OS (CFDT majoritaire)	6 OS (CFDT majoritaire)	4 OS (CFDT majoritaire)
Accord intitulé	… en faveur de la prévention de la pénibilité	… en faveur de la prévention de la santé et de l'emploi des salariés	… sur les conditions de vie au travail	… portant sur la prévention de la pénibilité	… sur la pénibilité au travail	… de méthode sur la pénibilité
Définition de la pénibilité	Définition légale	Définition élargie	Définition légale	Définition élargie	Définition légale	Définition légale
Posture	Mise en conformité	Proactif	Mise en conformité	Proactif	Mise en conformité	Mise en conformité
Objet du diagnostic/ motif	Dénombrement des salariés exposés/franchissement du seuil	Pas de diagnostic/ Formalisation et prolongement de la politique du groupe en matière de prévention et d'aménagement des carrières	Pas de diagnostic/ Objet de l'accord qui définit la méthode de dénombrement à décliner dans les sites	Dénombrement des salariés exposés/ Non-franchissement du seuil	Dénombrement des salariés exposés/ Franchissement du seuil et élargissement à d'autres catégories	Pas de diagnostic/ Objet de l'accord qui définit la méthode de dénombrement et la mise en place d'une commission *ad hoc* d'évaluation au niveau groupe
Éléments de l'accord	Essentiellement des actions de contenu en référence aux domaines d'action du décret	Accord axé sur 2 volets : prévention des risques professionnels et maintien en emploi des seniors	Accord-cadre qui regroupe 3 sujets : risques psychosociaux, pénibilité et harcèlement	Un catalogue d'actions à la main du local en référence aux domaines d'action du décret	Des actions de contenu très concrètes en référence au décret	Accord de méthode qui définit le cadre de travail d'une « commission d'identification de la pénibilité et de l'usure professionnelle »

Source : Bugand L., Trouiller G., *Pénibilité : une figure libre imposée*, www.cfdt.fr.

comité de pilotage de l'étude dans le souci d'explorer des formes de prise en compte singulières de la pénibilité et non dans un objectif de généralisation des résultats. Pour la conduite de ces investigations, nous avons procédé à une analyse de l'accord pénibilité et à des entretiens semi-directifs en priorité avec des représentants de la CFDT et des représentants de la direction (DRH le plus souvent). La production des résultats a été conduite dans le cadre d'une démarche itérative et participative qui s'est traduite par la constitution d'un comité de pilotage se réunissant aux étapes clés de l'étude et l'organisation d'un séminaire de travail réunissant une quinzaine de militants.

I. Un cadre de négociation imposé par l'externe

Les négociations portant sur la prévention de la pénibilité s'inscrivent dans un cadre et dans un contexte externes aux partenaires de l'entreprise. D'une part, la pénibilité fait l'objet d'un cadre réglementaire avec la loi de réforme des retraites de 2010 qui fixe une définition de la pénibilité qui n'existait pas jusqu'alors en droit du travail (Héas, 2005). Il importe de comprendre la manière dont les négociateurs se saisissent ou pas de ce cadre et de son influence sur les négociations. D'autre part, ces négociations sur la pénibilité sont menées dans un contexte marqué par un désaccord des partenaires sociaux sur la compensation au niveau interprofessionnel qui jugent trop limité le dispositif mis en place par le législateur (Jolivet, 2011). Il nous semble pertinent, dans ce contexte, de saisir la manière dont les négociateurs se construisent leur point de vue au niveau de l'entreprise, par rapport aux revendications portées par les différentes organisations syndicales.

I.1. Le cadrage législatif

La loi de réforme des retraites de novembre 2010 propose un nouveau cadre législatif (encadré 1), qui prévoit différentes formes de prise en compte de la pénibilité, visant principalement à sa prévention et sa compensation.

La déclinaison opérationnelle de ces différentes formes de prise en compte de la pénibilité soulève plusieurs questions.

Un cadre de prévention pensé selon une logique de compensation

Concernant le dispositif de départ anticipé [3], en intégrant la notion d'incapacité, le législateur propose une définition de la pénibilité plus limitative que celle qui aurait pu prévaloir dans le cadre des négociations interprofessionnelles. Ce dispositif répond à une logique de réparation. Dans ce cadre, la population concernée est celle qui a « réellement » développé des

3. Le projet de loi de réforme des retraites de 2013 prévoit une évolution de ce dispositif avec la mise en place d'un compte pénibilité.

pathologies en lien avec l'exercice professionnel. Nous sommes dans des situations de risque avéré et non plus de probabilité, ce qui réduit le périmètre de la population concernée par la possibilité d'un départ anticipé. Cette mesure est jugée largement insuffisante par l'ensemble des organisations syndicales de salariés, ce qui explique le prolongement constaté des débats dans le cadre des négociations collectives au niveau des branches [4].

À ce titre, le législateur prévoit, à titre expérimental, la possibilité d'engager des négociations au niveau des branches pour la compensation de la pénibilité mais très peu de branches sont parvenues à un accord qui intègre la possibilité d'un départ anticipé. Les branches envisagent une éventuelle négociation avant tout pour couvrir les entreprises de 20 à 300 salariés au regard de la pénalité due si elles ne disposent ni d'un accord ni d'un plan d'action sur la prévention de la pénibilité (Jolivet, 2011). Néanmoins, dans une majorité de cas, l'impossibilité de s'entendre sur la compensation de la pénibilité a bloqué par la même occasion les discussions plus facilement consensuelles sur la prévention et a reporté de fait les négociations au niveau des entreprises. Nous faisons le constat que ce glissement progressif des négociations d'abord au niveau interprofessionnel puis progressivement vers les branches et les entreprises s'est accompagné d'une confusion entre des mesures qui porteraient sur la compensation ou/et la prévention. Pourtant, ces deux catégories de mesure sous-tendent des logiques différentes. Dans le premier cas, il s'agit de compenser les impacts de la pénibilité sur la santé des salariés liés à des expositions passées ou/et en cours par des mesures de retrait (départs anticipés, changements de poste), financières (prime) ou/et organisationnelles (réduction du temps de travail, allègement de la charge, passage à temps partiel). La négociation dans ce cas porte tout autant sur les mesures que sur le périmètre de la population concernée, ce qui implique une définition de la pénibilité basée sur des critères objectifs, à savoir des seuils associés à certains facteurs de risque professionnel. Les mesures de prévention sont au contraire orientées vers le futur et s'envisagent suivant une logique d'anticipation. Elles peuvent correspondre à des actions ciblées pour réduire la pénibilité de certains postes ou pour certaines catégories de population. Elles peuvent également être plus ambitieuses et s'accompagner d'actions à caractère plus structurel en matière d'organisation du travail et de gestion des ressources humaines qui touchent l'ensemble des populations de l'entreprise. Dans cette perspective, la prévention s'inscrit sur un champ ouvert et procède à partir d'une approche globale des liens santé-travail. La question de l'objectivation de la pénibilité à travers la définition de critères et la fixation de seuils n'est pas

4. Au 5 novembre 2012, 11 accords de branche sur la prévention de la pénibilité avaient été transmis à la Direction générale du travail (DGT). La faiblesse du nombre d'accords conclus s'expliquerait, selon la DGT, par les divisions des partenaires sociaux sur la question de la réparation et par la conclusion par le passé d'accords de branche ayant déjà abordé le sujet (*Liaisons sociales Quotidien*, 26 novembre 2012).

Encadré 1

Les dispositifs réglementaires sur la pénibilité issus de la loi de réforme des retraites de novembre 2010

La réforme des retraites prévoit un certain nombre de mesures concernant la pénibilité au travail (loi 2010-1330 du 9 novembre 2010, complétée par plusieurs décrets) :

Définition de la pénibilité (article L. 4121-3-1)

La pénibilité est caractérisée par deux conditions cumulatives :

1) Une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé ;

2) Ces facteurs, déterminés par décret (article D. 4121-5), sont liés à des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail.

Prévention de la pénibilité

L'obligation de prévention de la pénibilité est généralisée :

- En complétant les principes généraux de prévention (article L. 4121-1 du Code du travail) : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent […] des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail » ;

- En élargissant les missions du CHSCT (article L. 4612-2 du Code du travail) : « Le CHSCT […] procède à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité. »

Accord ou plan d'action pour prévenir la pénibilité

Les entreprises sont incitées à conclure un accord en faveur de la prévention de la pénibilité ou à défaut à formaliser un plan d'action pour les entreprises, sous peine de pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale (article L. 138-29 du Code de la Sécurité sociale). Ce dispositif concerne les entreprises de 50 salariés ou plus (ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés), non couvertes par un accord de branche, dont au moins 50 % de l'effectif est exposé à un facteur de pénibilité. Ces accords ou plans d'action doivent répondre à plusieurs exigences telles que la durée de validité de trois ans, la présence de thèmes obligatoires, la présence d'objectifs chiffrés et d'indicateurs et enfin le respect d'une méthodologie reposant sur un diagnostic préalable, un programme de prévention et des modalités de suivi.

Traçabilité des expositions

Pour chaque salarié exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité (excepté l'amiante et les activités en milieu hyperbare faisant déjà l'objet de dispositifs spécifiques obligatoires de traçabilité des expositions), l'employeur doit établir une « fiche de prévention des expositions ». Son contenu et ses modalités d'utilisation sont précisés dans le Code du travail (articles D. 4121-6 à D. 4121-9).

Compensations liées à la pénibilité

Depuis le 1er juillet 2011, le Code de la Sécurité sociale prévoit la possibilité d'un départ à la retraite à 60 ans pour les salariés à partir d'un certain taux d'incapacité permanente partielle (IPP) reconnue au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle (articles L. 351-1-4 et D. 351-1-9 et suivants).

Jusqu'au 31 décembre 2013, les entreprises ont également la possibilité de conclure des *accords de branche* expérimentaux dans l'optique de créer un dispositif d'*allègement* (passage à temps partiel, mission de tutorat…) ou de *compensation* (versement de prime, attribution de journées de repos…).

essentielle dans ce cas et peut même s'avérer contreproductive en laissant invisibles des situations réelles de pénibilité.

Pourtant, le champ d'application des décrets portant sur la prévention de la pénibilité est basé sur les mêmes critères de définition de la pénibilité que ceux définis dans une optique de départs anticipés (contraintes physiques, environnement agressif, certains rythmes de travail). Par ailleurs, la fixation du seuil de 50 % de salariés exposés, pour limiter le nombre d'entreprises concernées, conduit naturellement celles-ci à appréhender la pénibilité dans un souci d'objectivation (concernées ou pas) qui prévaut essentiellement dans une optique de réparation ou de compensation.

Autrement dit, le cadre de négociation défini par le législateur est construit suivant une logique de compensation alors que le décret parle bien d'accords ou de plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité. Même si ce dispositif est proposé comme un cadre minimal d'action qui laisse ouverte la possibilité pour les partenaires sociaux de discuter la fixation des critères voire d'ouvrir à d'autres critères ou combinaisons de critères, il convient d'identifier les conditions permettant de véritablement appréhender la pénibilité suivant une logique de prévention.

Enfin, ces nouvelles incitations à négocier sur la pénibilité, mais aussi sur l'égalité professionnelle [5] s'inscrivent dans un processus de multiplication des obligations et des incitations à négocier sur des thèmes variés. Le Centre d'analyse stratégique (Naboulet, 2011) souligne l'implication récurrente de l'État dans l'activation du dialogue social, ainsi qu'une mutation des modes d'action publique. L'examen de plusieurs dispositifs déployés depuis 1982 est ambigu : si un effet quantitatif est visible, en termes d'accords conclus ou de négociations engagées, l'impact qualitatif sur les pratiques effectives de négociation et la portée de la régulation conventionnelle est plus incertain. Par ailleurs, qu'il s'agisse des accords sur l'emploi des seniors, l'égalité

5. Cette obligation est également inscrite dans la loi de réforme des retraites de 2010.

professionnelle ou la pénibilité, ces incitations ont pour caractéristiques communes d'imposer une exigence de contenu et une exigence de délais sous peine de pénalité financière.

En résumé, le cadre réglementaire cherche à rendre complémentaires plusieurs dispositifs construits suivant des logiques hétéronomes entre compensation et prévention, tout en orientant prioritairement le débat, sous peine de pénalité, sur le champ de la prévention.

Quelle influence du cadre réglementaire ?

S'interroger sur l'influence qu'exerce le cadre réglementaire revient à s'interroger sur les relations qu'entretiennent normes sociales et normes juridiques. Suivant que l'on considère la pénibilité comme un objet social ou comme un objet juridique, ses formes de prise en compte ne seront pas les mêmes. Dans les faits, ces deux approches sont imbriquées sans que la nuance apparaisse clairement.

En effet, le législateur procède à un double encadrement à travers une menace de sanction et un fléchage de contenu (Farvaque, 2011). La loi sur la pénibilité suit ainsi la même logique que celle portant sur l'emploi des seniors, même si elle introduit des différences. L'obligation sur l'emploi des seniors concernait toutes les entreprises de plus de 50 salariés, sauf si elles étaient couvertes par un accord de branche ; dans le cadre de la loi sur la pénibilité, c'est l'employeur qui détermine si son entreprise est concernée, au regard du seuil des 50 % défini par la loi. Par ailleurs, si le délai de négociation n'est pas plus long, un délai complémentaire de six mois est accordé à l'entreprise pour se mettre en conformité dans la mesure où un procès verbal pour défaut d'accord ou de plan serait dressé par l'inspecteur du travail. De plus, en cas de pénalité, le montant de celle-ci est apprécié au regard des contraintes de l'entreprise, notamment économiques, et des efforts consentis pour engager une négociation. La Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) détermine le montant qui peut aller jusqu'à 1 % de la masse salariale [6]. Le contenu des négociations flèche vers six domaines d'action (encadré 2) et la nécessité de définir des indicateurs et des objectifs.

Le cadrage juridique de la négociation se double ainsi d'un cadrage cognitif qui peut suffire à justifier le souci de conformité dans la réponse du terrain. Pour autant, le législateur autorise une certaine souplesse aux négociateurs. Il précise par exemple, sur le site du ministère [7] dédié à la mise en œuvre de ces mesures, que, « pour la mise en œuvre des accords et plans d'action, la liste des facteurs énumérés n'interdit pas aux acteurs sociaux des branches professionnelles et des entreprises de négocier des

6. Décret n° 2011-823 du 7 juillet 20111 relatif à la pénalité pour défaut d'accord ou de plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité.
7. www.travailler-mieux.gouv.fr/Prevention-de-la-penibilite.html.

Encadré 2

Les thèmes obligatoires des accords ou plans d'action sur la prévention de la pénibilité

L'accord ou le plan d'action doit traiter au moins trois thèmes parmi six prévus (article D. 138-27 du Code de la Sécurité sociale).

L'un au moins de ces deux thèmes doit être traité :

- la réduction de l'exposition aux facteurs de pénibilité ;

- l'adaptation et l'aménagement de postes de travail.

L'accord ou le plan doit en outre traiter au moins deux de ces autres thèmes :

- l'amélioration des conditions de travail, notamment d'ordre organisationnel ;

- le développement des compétences et des qualifications ainsi que l'accès à la formation ;

- l'aménagement des fins de carrière ;

- le maintien dans l'emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle des salariés.

accords ou de construire des plans d'action intégrant des facteurs de pénibilité non énumérés par le texte mais reconnus pénibles dans l'entreprise ». Ainsi, le cadre fixé peut être interprété comme une base de négociation minimale que les négociateurs seraient en mesure d'adapter au regard des spécificités de leur environnement. Toutefois, les informations diffusées *via* ce site gagneraient à être plus explicites. Nous y retrouvons des points de repères techniques, normatifs et méthodologiques utiles pour répondre à l'obligation, mais aucun argumentaire permettant de mettre en résonance cette obligation avec les enjeux pour l'entreprise et de donner du sens à un engagement effectif des acteurs. Ce n'est pas tant le formalisme des textes de loi qui pose question que la possibilité d'envisager leur appropriation sur le plan de l'action concrète et pas seulement sur le plan juridique. Comment un tel dispositif fait-il écho aux enjeux des entreprises et des salariés ? Quelles sont les véritables raisons qui peuvent amener les partenaires locaux de l'entreprise à se concerter ou négocier sur la pénibilité outre l'enjeu de se mettre en conformité ?

La posture des partenaires sociaux vis-à-vis du cadre réglementaire apparaît tout aussi ambivalente. Nous ne pouvons pas sous-estimer le fait que l'engagement syndical passe en premier lieu par un attachement fort et légitime aux droits individuels et collectifs. De ce fait, le droit constitue un creuset historique du militantisme qui peut justifier une posture assez conformiste des représentants syndicaux, plaçant dès lors la norme

juridique au-dessus de la norme sociale. La majorité des employeurs rencontrés sont quant à eux animés d'un même réflexe mais en considérant davantage la loi comme « une obligation de plus ». Cette posture se justifie dans un contexte qui voit une multiplication des obligations à négocier sur des thèmes plus ou moins proches. Le travail de négociation (Dugué, 2005) s'apparente pour certains interlocuteurs à du « travail à la chaîne » qui nuit à la prise de recul et à l'approfondissement de la réflexion sur les sujets négociés et la mise en cohérence des accords. Par ailleurs, le caractère réglementaire de l'action nous amène à penser que, dans certains cas, le premier réflexe de l'employeur consiste à sécuriser le risque juridique, la question des risques professionnels ou de la pénibilité se posant dans un second temps.

Dans le cadre de nos entretiens menés dans les six entreprises, nous avons été assez surpris de la réaction de nos interlocuteurs lorsque nous les avons interrogés sur les intérêts et les limites, de leur point de vue, du cadre réglementaire. La question produisait un certain étonnement, soulignant que celle-ci ne s'était pas posée dans le cadre de négociations. Le cadre réglementaire ne serait pas discuté dans les faits, *a minima* pour se l'approprier et au mieux pour l'adapter. Ainsi, il fallait un laps de temps aux personnes interviewées pour formuler un premier point de vue.

Ce constat est vérifié à la lecture des accords de ces six entreprises. Tous les accords présentent un préambule qui fait référence à la loi, sauf celui de l'entreprise « Agro » qui recentre sur les éléments de contexte particulier de l'entreprise. Entre la formulation choisie par l'entreprise « Imprim », qui précise : « Le présent accord est conclu dans le cadre de la loi […] et s'applique à l'ensemble du personnel exposé aux facteurs de pénibilité » et l'entreprise « Agro » qui spécifie : « Le présent accord s'inscrit dans la continuité de la politique sécurité de l'entreprise, de l'accord GPEC […]. L'ensemble œuvre pour la poursuite d'une démarche de progrès social initiée par l'entreprise depuis de nombreuses années », nous notons directement l'influence plus ou moins forte du cadre réglementaire. Mais ce qui nous interroge au final, c'est la possibilité réelle pour les acteurs de l'appliquer tout en le reliant à leurs propres enjeux.

Un cadre qui crée l'amorce

Dans tous ces cas, c'est le décret qui crée une amorce avec deux cas de figure :

Le cas où des discussions sur la pénibilité préexistaient à la loi. Pour l'entreprise « Immeuble », la pénibilité ou plus largement les conditions de travail des gardiens constituaient un sujet récurrent rappelé par les représentants de salariés, soit dans le cadre du CHSCT, soit dans le cadre des négociations annuelles obligatoires. Pour l'entreprise « Agro », le sujet a été abordé dans

le cadre des négociations sur le maintien en emploi des seniors qui n'ont pas pu aboutir à un accord. L'incitation permet alors d'officialiser le débat et la possibilité d'ouvrir les négociations ; elle constitue une opportunité pour les partenaires.

Le cas où il n'était pas envisagé d'engager des négociations. Chez « Imprim », les représentants des salariés ont profité du cadre réglementaire pour soumettre l'idée de négociation à la direction. Les entreprises « Distri » et « Resto » se situent dans le même cas de figure. Ainsi, l'incitation sous peine de pénalité est abordée dans un premier temps de manière défensive par l'employeur, comme une contrainte peu adaptée aux pratiques de dialogue social dans l'entreprise (Imprim) ou au regard des risques juridiques ou financiers possibles en réponse à une hypothétique taxation sur les retraites (Distri), ou bien encore par rapport à la capacité de l'entreprise à pouvoir agir sur ce sujet (Resto). Des mesures ont néanmoins été négociées au sein de ces établissements, mais il ne nous semble pas que l'incitation à négocier permette réellement d'impulser une véritable dynamique au sein de l'entreprise. Cette mesure perçue comme une obligation est alors l'occasion de formaliser des pratiques qui préexistaient avant la signature de l'accord. La négociation vise donc un accomplissement formel conforme à la norme juridique.

Un cadre rassurant mais potentiellement inhibiteur

Qu'elles soient perçues comme une contrainte ou comme une opportunité, les négociations de ces entreprises – en dehors de l'entreprise « Agro » – s'inscrivent dans un rapport étroit avec le cadre réglementaire.

Pour la direction de l'entreprise « Immeuble », le cadre présente un caractère sécurisant. Même si l'entreprise n'était pas dans l'obligation de négocier, la définition restreinte de la pénibilité donnée par le législateur justifiait le fait de ne pas porter les négociations sur le champ considéré plus complexe des risques psychosociaux. L'entreprise s'est ainsi autorisée à élargir la définition de la pénibilité pour les gardiens à la question des relations conflictuelles mais sans aller plus loin, ce qui aurait nécessité de porter le regard sur l'ensemble des métiers. Le cadre réglementaire constitue alors un moyen ou un argumentaire pour circonscrire le débat.

Chez « Métal », le cadre réglementaire est même considéré comme un « garde-fou ». D'une part, il s'agit d'un moyen de cadrer les négociations avec les organisations syndicales attachées à la prise en compte du volet « compensation » ; d'autre part, le choix de s'orienter vers un accord-cadre donnant la marche à suivre pour l'ensemble des sites justifiait de s'appuyer sur le cadre structurant du décret. Enfin, si les organisations syndicales proposaient d'intégrer la question de la charge psychosociale dans la négociation, la direction a souhaité se limiter à ce que disait la loi : « C'est le

risque d'ouvrir la porte à beaucoup de choses, on ne sait déjà pas où l'on va avec ce que demande la loi, on ne va pas en ajouter d'autres. […] On rentre dans du subjectif, on voulait rester dans l'objectivable, quelque chose de non discutable. »

Enfin, le libellé de l'accord de « Distri » reprend à la lettre le contenu des décrets, traduisant ainsi le souci et la volonté de la mise en conformité. C'est également le cas pour « Imprim ». La définition de la pénibilité proposée par le législateur faisait sens au regard des situations de pénibilité rencontrées dans cette dernière entreprise, comme le souligne le délégué syndical que nous avons rencontré : « Ça rentrait dans le cadre ». Aussi, ce cadre pouvait présenter un caractère sécurisant pour les acteurs de l'entreprise (représentants des salariés et RH), adapté à leurs connaissances des questions de santé au travail. Ce dernier point est clairement affirmé par le délégué syndical : « On l'a fait au regard de nos connaissances. […] Quand on a fait ça, on a appris des choses. »

Ces quelques cas nous enseignent *in fine* que le cadre législatif ne s'impose pas de lui-même. Pour chaque entreprise, nous pouvons observer un usage raisonné du cadre impliquant la possibilité de s'y restreindre et d'aboutir à un accord formel, tout comme la possibilité d'en redessiner les contours.

Aussi, il nous semble que le cadre législatif sert tour à tour de référentiel méthodologique, de garde-fou, d'argumentaire qui autorise indirectement les entreprises à penser un usage singulier du cadre réglementaire. Par contre, dans un contexte où la définition des usages de ce cadre ne constitue pas un objet de discussion voire de négociation, la question de l'instrumentalisation du cadre réglementaire par les acteurs eux-mêmes se pose forcément.

Un cadre qui privilégie le contenu à la méthode

Le décret portant sur la prévention de la pénibilité invite les entreprises à conduire un diagnostic des situations de pénibilité, à l'issue duquel il s'agit de formaliser un plan d'action sur la base de six domaines d'action. La définition de ces six domaines permet aux entreprises de couvrir, si elles le souhaitent, un champ d'action très large sur la pénibilité. Celui-ci peut en effet intégrer tout autant des actions techniques à court terme, des actions sur le champ de l'organisation du travail, des actions individuelles que des actions à plus long terme sur les parcours professionnels.

Néanmoins, nos investigations nous amènent à deux constats. Certains accords ne présentent aucun de ces six domaines. L'établissement « Resto » a fait le choix dans un premier temps de recentrer ces négociations sur un accord de méthode dans l'objectif de clarifier les modalités de diagnostic et, au vu de la configuration particulière de l'entreprise, de se donner du temps

pour sa réalisation. L'entreprise « Agro », quant à elle, a préféré resituer le plan de prévention de la pénibilité dans le cadre plus général de sa démarche de prévention. Ainsi, l'accord ne présente aucune action concrète. Il s'apparente à un « accord-cadre » qui insiste davantage sur les conditions d'ancrage de la prévention au sein de l'entreprise (rôle du CHSCT, mise en visibilité des ressources organisationnelles et financières dédiées à la prévention…). À l'inverse, d'autres accords comme celui de « Distri » ou de « Imprim » reprennent à la lettre le contenu des décrets. Cela correspond au choix des négociateurs d'orienter l'accord vers la définition d'actions concrètes et pragmatiques dont malheureusement nous n'avons pu, dans le cadre de cette étude, évaluer avec précision la pertinence et l'efficacité. Nous avons rencontré des représentants qui ont fait preuve d'une certaine humilité par rapport aux mesures définies dans le cadre de leur accord, ne manifestant ainsi ni satisfaction, ni véritable regret. Nous reprenons le témoignage d'un délégué de l'entreprise « Imprim », précisant : « Nous l'avons fait au regard de nos connaissances et de nos moyens. » Il explique par là le besoin, pour pouvoir aller plus loin en matière de prévention, de ressources complémentaires telles que la formation, le recours à un conseil externe… La réponse à ce besoin aurait pu (ou dû) constituer un objet de négociation. Rien n'empêche de faire ce qui n'est pas écrit dans les textes, mais en orientant prioritairement la réflexion des entreprises sur du contenu, le cadre réglementaire freine la possibilité de se questionner sur les conditions préalables à l'engagement d'actions concrètes. En d'autres termes, ce fléchage sur le contenu conduit à la définition d'un paradigme duquel il est difficile de sortir (Farvaque, 2011). La construction sociale de « ce qui fait problème » n'apparaîtrait alors pas comme un préalable nécessaire à la recherche de solution. La prévention est essentiellement abordée sous l'angle d'actions de contenu, et les questionnements sous l'angle du processus de prévention apparaissent marginaux. Une alternative utile aurait consisté à ouvrir clairement la possibilité aux négociateurs de s'engager vers un accord de méthode…

Le cadre réglementaire peut présenter des points de repère utiles aux entreprises et les amener à explorer de nouveaux domaines d'actions. Pour autant, dans un contexte de négociation, nous ne pouvons sous-estimer sa dualité en réinterrogeant aussi bien les limites qu'il fixe que la volonté ou la responsabilité des partenaires à penser autrement et à adapter ce cadre à la réalité de l'entreprise.

Néanmoins, ce cadre de négociation sur la pénibilité s'inscrit dans le champ complexe de la santé au travail. En effet, l'efficacité des démarches de prévention ne tient pas seulement à des actions de contenu, mais aussi à l'acquisition de connaissances sur les liens santé-travail, à l'ancrage du

projet de prévention dans la durée, à la mobilisation de différents acteurs, au développement de ressources…

En recentrant essentiellement le cadre réglementaire sur des actions de contenu, nous pouvons nous interroger sur le caractère « capacitant » d'un tel cadre prescriptif, à savoir son invitation à agir sur les conditions d'une plus forte responsabilisation de l'employeur et des représentants (Bonvin, Farvaque, 2007). La notion de responsabilisation n'est pas à entendre seulement du point de vue de la volonté des acteurs qui peut légitimement se poser face à une contrainte externe, mais aussi du point de vue de leur réelle capacité à adapter à leur contexte les obligations fixées par le législateur.

En outre, les pratiques d'entreprise sont à analyser au regard des moyens et ressources affectés à l'application du cadre. Nous ne disposons pas d'une vue d'ensemble sur ce point, en dehors du site Internet du ministère, des temps d'information menés au niveau des branches et de l'aide financière proposée aux entreprises [8] une fois leur plan d'action établi. Ces moyens existent, mais outre le fait d'impulser des comportements conformes, il convient de s'interroger si ceux-ci sont suffisants ou adaptés. Dans cette perspective, nous reprenons l'interrogation de Bonvin et Farvaque (2007) qui consiste à se demander si, dans ce cas, une telle politique ne risque pas de se réduire à une injonction paradoxale, à vouloir solliciter la responsabilité des partenaires de l'entreprise tout en les enjoignant de mettre leur énergie au service de la conformité avec les normes juridiques.

I.2. Le cadrage politique ou l'encadrement syndical des négociations

L'institutionnalisation progressive de la pénibilité depuis les trois dernières réformes des retraites (2003, 2010 et 2013) s'accompagne d'un débat compliqué et houleux marqué par plusieurs mouvements sociaux. Cette institutionnalisation de la pénibilité aboutit à des compromis sociaux fragiles et éphémères qui contribuent à recomposer la notion de pénibilité à chacune des réformes engagées. Nous ne revenons pas dans cet article sur la manière dont s'est progressivement élaborée cette notion (Jolivet, 2011), qu'il est possible de décrire par ailleurs comme un processus de normalisation paradoxale (Ploussou-Plesse, Duplan, 2013). Notre propos reste situé pour comprendre comment les organisations syndicales se saisissent du cadre réglementaire et en quoi elles contribuent ou non en fonction de leur proposition à un encadrement politique des négociations au niveau des entreprises.

Dans un guide publié par la CFDT, et dont la vocation est « d'outiller les équipes CFDT qui seront amenées à négocier sur le thème de la pénibilité », on peut lire : « Pour la CFDT, la prise en charge de la santé au travail, l'amélioration des conditions de travail, la prévention des risques professionnels

8. Nous faisons référence au Fonds national de soutien à la prévention de la pénibilité (FNSPP).

et de la pénibilité s'inscrivent dans une démarche itérative, où prévention et compensation ne peuvent être dissociées. Le principe est donc de s'engager dans les négociations sur les deux volets de la pénibilité. »

L'« ambition [de ce guide] est de renseigner sur le cadre juridique applicable en y intégrant des aspects revendicatifs et politiques. » Les aspects politiques sont essentiellement liés à la possibilité d'associer les volets compensation et prévention dans le cadre des négociations ; mais, en dehors de cette revendication forte et des recommandations proposées sur le plan de la méthode et du contenu, le cadre réglementaire apparaît très structurant dans la manière d'envisager ces négociations. Un militant de la confédération nous confiera que dans ce cadre contraint permis par la loi, la stratégie syndicale de la CFDT visait à profiter de la fenêtre de tir ouverte à travers l'incitation à négocier sur la prévention pour réintégrer le débat sur la compensation. Une majorité des délégués syndicaux CFDT rencontrés ont évoqué s'être appuyés sur ce guide pour préparer leur négociation.

Leurs interlocuteurs patronaux se sont appuyés quant à eux sur le guide « Pénibilité au travail » édité par le Medef. « L'objet de ce guide, que le Medef met à disposition des entreprises, est de les aider à mettre en œuvre leurs obligations légales en la matière, appelant chacune à prendre conscience de l'enjeu que cela représente et à s'engager résolument dans l'action au bénéfice de ses salariés. » L'enjeu dont il est question ici renvoie surtout à la question de l'équilibre du système de protection sociale et non à la manière dont il peut se poser au niveau de l'entreprise. Contrairement à celui de la CFDT, ce guide ne donne pas de recommandations, si ce n'est celle qui consiste à répondre à cette incitation. Nous notons seulement un passage dans l'introduction qui précise : « L'approche retenue par la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et ses textes d'application est conforme aux engagements du gouvernement de tenir compte de la situation individuelle des personnes concernées, sans recréer de nouveaux régimes spéciaux pour certaines catégories de salariés. La réussite de cette réforme tiendra à l'engagement des entreprises en faveur de la prévention et à leur capacité à éviter la solution du départ anticipé. » Le message est clair : mise en conformité et prévention.

Les nuances apportées dans la manière de présenter le cadre réglementaire et les points de repère pour son application ne sont pas neutres, notamment sur la distinction des volets compensation et prévention. Le volet compensation n'est d'ailleurs pas abordé dans le guide du Medef qui présente seulement une synthèse de l'article 79 de la loi précisant la dérogation au relèvement de l'âge légal de départ à la retraite.

Dans les deux cas, le cadrage politique exprimé à travers ces guides reste articulé autour du cadre réglementaire qui constitue de fait un espace de recouvrement commun et qui traduit le poids de la conformité à la norme juridique.

Nous n'avons pas identifié de productions similaires du côté des autres organisations syndicales en dehors de quelques modèles d'accords esquissés par certaines fédérations et bâtis explicitement autour de trois volets : la prévention, la compensation et la réparation. Cela nous semble logique dans la mesure où au moins FO et la CGT avaient clairement désapprouvé les dispositifs prévus par le gouvernement dans le cadre de la loi de réforme des retraites de 2010. Nous reprenons, par exemple, un communiqué de presse de Force ouvrière qui précise : « Pour la Confédération Force ouvrière, ces projets de décrets sont inacceptables car ils ne répondent en rien à la question essentielle de la reconnaissance et de la compensation de la pénibilité au travail. » Le cadrage politique est dans ce cas très clair, même s'il n'est pas toujours suivi par les militants des établissements enquêtés.

En dehors de ces guides de référence, ce sont les branches ou les fédérations syndicales ou patronales qui ont éventuellement joué un rôle de relais sous différentes formes : définition des seuils, étude métier, réunions d'échange, relecture d'accords…

Pour ces six cas, le cadrage politique ne constitue donc pas un facteur d'influence central comparé aux négociations dans les branches professionnelles. Nous sommes plutôt sur une logique d'appui et de soutien.

Néanmoins, quelques délégués soulignent la difficulté à pouvoir dégager du temps pour préparer ce travail de négociation qui nécessite à la fois de se construire un point de vue en se ressourçant à l'externe et d'organiser des temps de coordination en interne avec les différents représentants. Le nombre réduit d'heures de délégation en fonction de la position du délégué syndical et de la taille de l'entreprise constitue rapidement un frein à un approfondissement du sujet peu profitable à une prise de recul sur le cadre de négociation. Nous faisons le constat d'une asymétrie des ressources entre l'employeur et les salariés.

Il nous apparaît donc que le débat prend un caractère moins politisé au niveau des entreprises comparé aux branches pour lesquelles l'échec des négociations principalement centrées sur la compensation est fréquent. Certes, dans certains établissements tels que « Agro » ou « Métal », la signature de l'accord était conditionnée à la prise en compte du volet compensation. Mais contrairement aux négociations menées dans certaines branches, la possibilité d'agir sur le champ de la prévention constitue un enjeu tout aussi important pour les délégués rencontrés, compatible avec les orientations fixées par le législateur.

II. Un enjeu d'ancrage local

Nous avons noté dans la précédente partie la forte influence que présente le cadre réglementaire sur ces négociations. Pour autant, sa prise en

charge et son usage par les négociateurs laisse apparaître des différences qui peuvent être en partie liées à l'encadrement syndical des négociations, mais qui peuvent aussi s'analyser au regard des caractéristiques socio-économiques de l'entreprise (activité, enjeux, climat social, expérience…) et du processus de négociation lui-même. Les formes de prise en compte de la pénibilité ne peuvent pas être complètement déconnectées de sa réalité locale. La qualité du dialogue social, la nature de l'activité des salariés, les enjeux adressés à l'entreprise, le niveau de prise en compte des conditions de travail, les marges de progrès possibles sur ce champ et les orientations stratégiques de l'entreprise donnent une signification particulière à la notion de pénibilité au niveau local.

II.1. Qualité du dialogue social : conditions et enjeux des négociations ?

Nos six établissements sont caractérisés par le fait qu'ils soient parvenus à la signature d'un accord. Ce constat signifie simplement que le débat sur la pénibilité s'insère avant tout dans un cadre de dialogue social qui rend possible la discussion, ce qui n'est pas toujours le cas.

Les entretiens menés avec quelques délégués syndicaux d'entreprises n'ayant pas abouti à un accord sur ce sujet, montrent clairement que le dialogue social constitue une condition première de ces négociations. Plusieurs cas de figure se dégagent :

La situation où l'entreprise fait expressément fi des enjeux de dialogue social et de conditions de travail : dans cette entreprise, l'employeur fixe une définition des critères de pénibilité de manière à obtenir un seuil légèrement inférieur à 50 %, ce qui permet d'éviter la négociation. Dans une autre, le faible nombre de salariés exposés, comparé à la population totale reste, au regard du cadre réglementaire, une justification suffisante de l'employeur pour ne pas engager de discussion avec les organisations syndicales (OS). Dans un environnement où les enjeux sociaux ne sont pas prioritaires pour l'employeur, nous observons ainsi une forme de détournement du cadre réglementaire au service de l'inaction, ce qui tend à rendre invisibles les situations de pénibilité de beaucoup de salariés. L'absence de dialogue social constructif ne permet alors pas de compenser les limites fixées par le cadre réglementaire, contribuant ainsi à le dégrader encore plus. Cette situation nous semble paradoxale puisque l'objectif premier d'une action publique négociée consisterait *a priori* à responsabiliser en premier lieu les entreprises peu innovantes dans leurs pratiques sociales.

La situation où la qualité du dialogue social ne permet pas d'envisager des négociations : par exemple, dans cette entreprise, caractérisée par un dialogue social dégradé, le choix est de confier prioritairement l'instruction de la pénibilité à des services « experts » de l'entreprise, le service hygiène sécurité environnement (HSE) en l'occurrence. L'expert a alors été chargé

de fixer le cadre de définition de la pénibilité en lieu et place des partenaires sociaux. Cela revient à traduire la pénibilité comme un objet strictement technique en référence à des normes sans possibilité de discussion et de négociation. Les OS ont alors seulement été sollicitées sur la définition d'un plan d'action très opérationnel et absolument pas engageant d'un point de vue politique.

Dans certains cas, le dialogue social peut constituer un objet de travail préalable à la négociation sur la pénibilité, qui n'est pourtant pas toujours un objet prioritaire de négociation au regard des éléments de contexte spécifique de l'entreprise.

Dans nos six établissements, la nature des relations sociales apparaît beaucoup plus favorable à l'engagement de négociations. L'objectif d'entretenir des relations sociales de qualité semble même pouvoir constituer un enjeu prioritaire de ces négociations au-delà du sujet lui-même ou du souci de mise en conformité.

« On l'a fait au regard de nos connaissances »

Nous reprenons une nouvelle fois la remarque adressée par un représentant d'« Imprim », qui suffit à comprendre la difficulté de l'exercice adressé aux partenaires sociaux. Cette interpellation pose la question essentielle de la capacité des acteurs à soutenir les exigences liées à une telle démarche. Ces capacités renvoient à des apprentissages qui peuvent s'inscrire sur des registres très différents, qu'il s'agisse des compétences liées au travail de négociation, celles liées au travail de prévention ou encore les connaissances liées au sujet négocié.

Par ailleurs, ces difficultés s'inscrivent dans un contexte caractérisé par l'irruption de plus en plus forte de l'État et de la santé au travail dans le champ de la négociation collective.

La situation nous apparaît très contrastée dans les six établissements rencontrés. Ce constat ne prétend en aucun cas être une critique vis-à-vis des actions menées par ces entreprises. Nous cherchons avant tout à souligner l'écart important qui peut être sous-tendu entre le prescrit du cadre réglementaire et la situation réelle de l'entreprise.

Le directeur d'« Imprim » explique très clairement que les questions de santé au travail font l'objet d'une prise de conscience récente dans ce secteur. Les progrès technologiques ont permis une amélioration des conditions de travail qui fait l'objet d'une attention particulière sans que soit véritablement organisé un processus de prévention dans l'entreprise. L'entreprise « Resto » ne témoigne pas d'une antériorité forte sur le sujet de la pénibilité et plus largement des conditions de travail même si elle intègre une direction sécurité au travail. Chez « Métal », la préservation de la santé au travail constitue, depuis plusieurs années, un axe de travail important qui s'explique

du fait de son activité à risques dans le secteur de l'industrie lourde. La prévention y est assez « processée » avec une approche davantage centrée sur la sécurité. L'approche proposée par le législateur apparaissait assez cohérente avec celle de l'entreprise. Ainsi, même si l'accord intitulé « conditions de vie au travail » regroupe trois sujets (RPS, pénibilité, harcèlement), il ne signifie pas une approche globale des questions de santé au travail mais davantage une approche risque par risque. Enfin, « Agro » témoigne d'une expérience longue et ancrée traduite par une sensibilisation forte de tous les acteurs (arrêt des lignes de production toute une journée une fois par an pour faire le point sur la prévention), des ressources en matière de santé et de prévention, des démarches de conduite de projet participatives, une réflexion avancée sur le champ de l'organisation du travail. Pour le délégué syndical CFDT et la DRH, le cadre proposé par le législateur signifiait plutôt un recul au regard du niveau de maturité de l'entreprise.

Le niveau d'exigence qu'il est possible d'attendre de l'entreprise dans le cadre de ces négociations mériterait d'être circonstancié au regard de l'histoire de ces actions, des approches qu'elle développe, de son niveau de maturité. Il n'est pas possible d'attendre un plan d'action type ou un plan d'action idéal, mais il nous semblerait important de pouvoir tracer, dans de tels accords, les progrès projetés et la manière dont s'incrémentent les apprentissages dans l'entreprise.

« Notre problème c'est le maintien »… mais c'est de pénibilité dont on parle

Lorsque nous interrogeons les représentants de la direction sur les enjeux qui se posent pour l'entreprise dans un contexte d'allongement de la vie professionnelle, la réponse est rapide : « Notre problème, c'est le maintien ». La notion de maintien apparaît de manière récurrente dans ces entreprises, même si elle traduit des problématiques très spécifiques d'une entreprise à l'autre.

Pour « Imprim », la question du maintien en emploi des salariés se pose à la fois vis-à-vis d'une population plus âgée qui présenterait des signes d'usure et vis-à-vis d'une population plus jeune, plus qualifiée que l'on cherche à fidéliser. Pour « Immeuble », la question du maintien en emploi des gardiens en raison des risques d'usure professionnelle se pose davantage au regard des difficultés de recrutement et de la faible attractivité du métier. « Distri » évoque le problème des restrictions d'aptitudes pour les métiers de caisse, de mise en rayon et de préparation de commandes. Enfin, pour « Agro », ce n'est pas le terme de maintien en emploi qui est utilisé mais celui d'employabilité, renvoyant ainsi à une approche plus développementale. L'enjeu pour l'entreprise de préserver la santé des salariés n'est pas déconnecté de celui qui consiste à préserver et développer les compétences de ces derniers pour soutenir sa politique d'innovation.

Les actions que ces entreprises définissent dans le cadre de leur négociation n'apparaissent pas dénuées d'enjeux à leur niveau. La question de la pénibilité offre potentiellement une caisse de résonance au-delà des soucis de mise en conformité et/ou de reconnaissance de la pénibilité. Pour autant, il est intéressant de constater que seul l'accord d'« Agro » remet en perspective les enjeux singuliers de l'entreprise.

La question de la pénibilité s'inscrit majoritairement en écho à des enjeux de maintien en emploi, sans que ceux-ci soient clairement formulés dans l'accord et sans qu'ils constituent un fil conducteur pour les négociateurs. Pourtant, cette problématique est clairement énoncée dans le cadre de nos entretiens aussi bien aussi bien du côté de la direction que des représentants des salariés. « Notre problème, c'est le maintien », mais c'est de pénibilité dont on parle… Nous ne sous-estimons pas l'importance des enjeux sociaux qu'alimente le débat sur la pénibilité, mais à l'échelle de l'entreprise et du point de vue de l'action concrète sur le champ de la prévention, cette notion apparaît désincarnée.

Ce constat réinterroge l'influence du cadre réglementaire et l'effort indispensable d'internalisation qui en découle pour qu'il prenne vie dans l'entreprise. Un des retours d'expérience du réseau Anact (Nicot, Roux, 2008), sur la base des demandes en lien direct ou indirect avec la pénibilité, souligne l'importance pour l'entreprise de passer par une phase de définition locale de sa pénibilité. En effet, s'agit-il d'identifier les populations qui seraient concernées prioritairement par des mesures de compensation ? De définir des parcours professionnels qui permettent la prévention de l'usure professionnelle ? Ou encore de maintenir en emploi des personnes ayant occupé des postes particulièrement pénibles ? Etc.

Il réinterroge également le processus préalable à la négociation comme moyen pour éventuellement nourrir un travail de problématisation local de la pénibilité pour l'entreprise.

Le diagnostic : un artefact méthodologique ?

L'article D. 138-28 du Code de la Sécurité sociale prévoit que l'accord ou le plan d'action repose sur un diagnostic préalable des situations de pénibilité dans l'entreprise ou la branche et prévoir les mesures de prévention.

Tel qu'il est précisé sur le site *travailler-mieux.gouv.fr,* le diagnostic des situations de pénibilité a pour objectif d'identifier et dénombrer les travailleurs exposés à la pénibilité. Il est censé permettre aux entreprises de tracer de manière individuelle les expositions des salariés aux facteurs de pénibilité [9]. Il doit aussi permettre de justifier si l'entreprise dépasse le seuil

9. Décret 2012-136 du 30 janvier 2012 (codifié aux articles D. 4121-6 à D. 4121-9 du Code du travail).

minimal de 50 % de salariés exposés qui signifie son obligation d'engager des négociations ou de définir un plan d'action.

Cet exercice qui consiste à s'entendre sur des critères ou des seuils permettant d'évaluer les situations de pénibilité peut s'avérer complexe. Le professeur Gérard Lasfargues souligne à ce titre l'impossibilité de fixer de manière scientifique indiscutable d'éventuels niveaux et/ou durées d'exposition pouvant être considérés comme des seuils de risque pour la population exposée qu'il serait préférable de fixer par la négociation sociale (Lasfargues, 2005). Toutefois, il nous semble que, dans une perspective de prévention, cette complexité s'impose avant tout comme un « trompe-l'œil » : « La quantification est obligatoire pour la traçabilité, dans l'idée de réparation pour les salariés exposés. Mais, dans l'ensemble, la quantification fine de tous les facteurs de pénibilité n'a pas gros intérêt du point de vue de la prévention. L'écoute des salariés est un bien meilleur outil » (Daniellou, 2012).

Le diagnostic, tel qu'il est employé et déployé, correspond avant tout à un exercice de quantification de la pénibilité, éloigné des situations de travail. Si nous définissons la notion de diagnostic comme étant la recherche des causes à un problème, la formulation du problème dans notre cas pourrait se limiter à : « suis-je concerné par l'obligation ? », la recherche des causes consistant alors à évaluer le nombre des salariés exposés. L'approche du diagnostic est plutôt comparable à celle de l'audit de conformité, c'est-à-dire une évaluation de la conformité de l'entreprise relativement au seuil de 50 %.

Plusieurs études (Dilly, Hannicote, 2011 ; Claisse, Daniel, Naboulet, 2011) menées sur les pratiques d'entreprises dans le cadre des négociations seniors soulignaient l'importance du diagnostic comme condition préalable à la définition d'un plan d'action pertinent. Le cadre réglementaire sur la prévention de la pénibilité intègre cette préoccupation méthodologique. Toutefois, le diagnostic, tel qu'il est défini, alimente essentiellement une logique de mise en conformité au regard des exigences du cadre réglementaire. Il poursuit par ailleurs la même ambition qui prévalait dans le cadre des négociations interprofessionnelles, à savoir l'objectivation des situations de pénibilité pouvant donner lieu à un départ anticipé ou une bonification.

Dans une optique de prévention, la démarche doit, de notre point de vue (Bugand, 2012), viser à « mettre en jeu » la pénibilité dans l'entreprise. Il s'agit d'assurer une traduction locale de la pénibilité au regard des enjeux qu'elle laisse apparaître et des acteurs qu'il s'agira de mobiliser pour rendre effectif le projet de prévention si l'objectif est bien de transformer les situations de travail. Une telle approche ne vise pas à opposer compensation et prévention ; elle nécessite de dissocier la manière de caractériser méthodologiquement la pénibilité par rapport à ce qu'on souhaite en faire.

Nous insistons sur ce point dans la mesure où les entreprises que nous avons rencontrées n'ont pas fait état d'un diagnostic approfondi. Passé le stade d'information sur les dispositions légales en matière de pénibilité, les partenaires ont rapidement concentré leurs discussions sur le plan d'action. Pour certaines entreprises (« Immeuble », « Imprim ») la réalisation du diagnostic qui se présente sous la forme d'un tableur a constitué une formalité dans la mesure où il n'y avait pas d'obstacle particulier à l'entrée en négociation. « Immeuble » a néanmoins cherché à approfondir son questionnement en s'appuyant sur les données du bilan social et les études menées au niveau de la branche.

Les négociations menées dans ces entreprises ne passent pas par un investissement important en matière de diagnostic. Celui-ci est mené de manière empirique à distance des situations de travail même si parfois la seule identification des situations de pénibilité peut permettre de mieux rendre visible la pénibilité de certains métiers.

Les délais de négociation peu compatibles avec un approfondissement du diagnostic constituent un argument fréquemment relevé pour expliquer l'insuffisance des analyses produites. Même si l'orientation vers un accord-cadre (Métal) ou un accord de méthode (Resto) permet de se donner plus de souplesse, rien ne nous indique que les sites visés produiront une autre démarche que celle fixée dans le cadre réglementaire.

Au final, les diagnostics menés ne s'intègrent pas dans une démarche globale qui viserait une formalisation des enjeux sur la base d'une analyse quantitative et qualitative, d'un bilan des actions menées ou d'une étude prospective. L'absence de travail de problématisation et de traduction de la pénibilité sous l'angle des enjeux locaux pour l'entreprise et ses salariés fait que le diagnostic, quand il existe, reste déconnecté du plan d'action.

II.2. Négocier la prévention ?

Les formes de prise en compte de la pénibilité par les partenaires sociaux sont initiées dans le cadre d'un dispositif qui privilégie l'incitation à négocier. Comment cette orientation se décline-t-elle ? Préfigure-t-elle une nouvelle forme de prise en compte des questions de santé au travail ou une nouvelle forme de négociation ?

En effet, la santé au travail est un thème assez récent voire marginal en matière de négociation collective. Le bilan annuel des négociations collectives réalisé par la Direction générale du travail (2012) montre que le thème des conditions de travail apparaît en 2011 au 9e rang sur un total de 10 des thèmes négociés, pour les avenants et accords signés au niveau interprofessionnel et au niveau des branches : « En 2011, comme les années précédentes, les salaires restent le thème premier de négociation. » Historiquement, le travail n'a jamais véritablement constitué un objet de

négociation. C'est davantage sur le champ de l'emploi que les compromis sociaux ont pu s'établir au fil du temps, y compris pour des sujets tels que la pénibilité, plutôt appréhendés sous l'angle de sa compensation financière (octroi de primes), à travers des dispositifs spécifiques de départ anticipé (exemple des services actifs) ou de prévoyance. Autrement dit, les compromis sociaux ont laissé s'échapper durablement le travail (Gomez, 2013).

Par ailleurs, nous pouvons faire l'hypothèse que la santé au travail n'a jamais véritablement constitué un objet de négociation, dans la mesure où ce sujet est directement imposé par la loi à l'employeur, qui fixe une obligation de résultat dans le domaine de la santé.

Pour autant, ces dernières années, nous notons une incitation de plus en forte de l'État pour engager les partenaires à négocier sur le champ de la santé au travail. Après l'incitation faite aux entreprises de plus de 1 000 salariés d'engager des négociations sur les risques psychosociaux, c'est désormais la prévention de la pénibilité qui doit constituer un objet de négociation, en attendant celles sur la qualité de vie au travail. Mais quels sont les acteurs et les étapes du processus de négociation ? Quelles incidences sur les formes de prise en compte de la pénibilité ?

RH et délégués syndicaux en première ligne, préventeurs et CHSCT en second rideau

S'inscrivant dans un processus de négociation, il n'est pas surprenant de constater dans ces six entreprises le rôle pivot dédié à l'acteur RH et la place centrale des délégués syndicaux. Par contre, nous observons des configurations particulières en matière de représentation des délégations employeurs et salariés.

Les délégations s'opèrent suivant différentes fonctions (relations sociales, droit du travail, santé/sécurité, opérationnels) et modalités (centralisée, décentralisée) qui façonnent l'orientation des négociations sur des registres spécifiques (politique, technique, mise en conformité). Dans la majorité des cas, ces choix sont stratégiques dans la mesure où ils permettent de répondre à un objectif de négociation pour les différentes parties. Pour l'une des entreprises, l'enjeu de la signature de l'accord était que l'ensemble des salariés soit concerné, quelle que soit la taille des sites et que chaque site puisse se poser et traiter la question suivant sa spécificité ; d'où la nécessité d'impliquer les instances locales. Ils sont aussi déterminés par les caractéristiques de l'entreprise et les ressources dont elle dispose. S'approprier les textes réglementaires et le sujet, se construire un point de vue, partager la stratégie avec les différentes instances voire les salariés, cela nécessite du temps peu compatible avec le processus de négociation et au vu des délais fixés par le législateur. L'exercice est d'autant plus difficile

lorsqu'on se situe dans une entreprise de taille importante et organisée sur plusieurs sites.

La construction du système d'acteurs procède de plusieurs éléments de questionnement en termes de représentativité, de suivi des accords, de coordination entre instances ou d'expertise qui, en dépit d'un cadre commun de négociation, traduisent une prise en compte forcément singulière de la pénibilité.

En considérant l'invitation faite par le législateur à négocier sur le champ précis de la prévention de la pénibilité, nous aurions pu nous attendre à une certaine forme de dilution des processus de prévention et de négociation. Au contraire, malgré l'association de quelques représentants du CHSCT, nous constatons une implication assez réduite des acteurs du champ de la santé. Sauf chez « Métal », ceux-ci n'ont pas vraiment été mobilisés mais simplement consultés. Néanmoins, ces six entreprises ne disposent pas toutes de ressources sur ce champ. Elles n'ont pas particulièrement cherché à mobiliser des ressources externes en dehors de la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat) citée deux fois.

Enfin, le processus préalable à la négociation, davantage traduit par un travail de coordination intersyndical ou/et intra-syndical n'a pas donné lieu à une démarche concertée de diagnostic notamment, qui aurait pu être menée avec la direction, et qui aurait été surtout l'occasion d'assurer la mobilisation et/ou l'implication des salariés et de l'encadrement.

Nous pourrions considérer que les caractéristiques de la négociation gomment dans une certaine mesure ce qui forme les conditions d'une démarche efficace de prévention. Nous constatons également que la négociation reste aussi guidée par des jeux d'acteurs et des prises de position qui se jouent davantage en réponse à des intérêts catégoriels qui peuvent par ailleurs contribuer à alimenter des processus d'invisibilité des liens santé-travail et creuser les inégalités. Dans l'une des entreprises dont l'effectif est majoritairement féminin, seuls des hommes sont présents à la table des négociations. Pour autant, les deux principaux métiers de l'entreprise, l'un caractérisé par une population essentiellement masculine et l'autre par une population essentiellement féminine sont concernés par la pénibilité mais selon des formes différentes. Nous doutons que cette configuration de négociation facilite la reconnaissance de la pénibilité du travail des femmes et permette l'évolution des stéréotypes sociaux particulièrement ancrés sur ce sujet.

Au final, nous pouvons nous interroger sur le fait que le cadre de négociation puisse permettre aux acteurs de la négociation d'aborder véritablement les questions de santé au travail. Outre la question du temps et des moyens nécessaires à l'appropriation des questions de santé, se pose la question de la volonté politique de les intégrer réellement.

Démarche concertée ou négociation ?

L'analyse des caractéristiques de la démarche conduite en matière de négociation ne permet pas de définir un processus-type en matière de négociation. Néanmoins, ces quelques cas nous interpellent quant à la frontière poreuse qui peut exister entre ce qui serait du registre de la concertation et ce qui relèverait de la négociation. Pour autant, concertation et négociation désignent des processus et des objectifs eux-mêmes différents. Dans le cas de la concertation, le processus repose sur une participation des acteurs, active et souvent de longue durée, en vue d'un accord commun, dans une optique de coopération. À la différence de la concertation, le conflit est à la source de la négociation et le pouvoir des acteurs fait partie intégrante des processus en jeu dans l'élaboration d'une solution (Touzard, 2006). La différence avec la concertation est de taille, puisque ce qui est au cœur du processus de décision dans la négociation, c'est la divergence des intérêts, la défense des positions de départ, d'options souvent opposées, à travers des stratégies et des tactiques où le pouvoir de chacun est à la première place.

Certaines négociations telles que celles menées chez « Imprim » ou « Immeuble » ne font pas l'objet de véritables désaccords. Ces négociations semblent davantage s'inscrire dans le cadre d'une démarche concertée pour l'amélioration des conditions de travail. Dans ce cas, la pénibilité est avant tout liée à un projet d'amélioration des conditions de travail pour tous ou/et pour des métiers ou populations ciblées. Cette démarche s'insère dans le cadre d'une responsabilité collective et partagée qui ne justifierait pas l'engagement dans un processus de négociation. L'accord présente néanmoins un intérêt pour formaliser et rendre visible le projet de l'entreprise.

Dans les autres cas, la définition du périmètre des négociations fait davantage débat. La question de la reconnaissance de la pénibilité constitue un nœud vis-à-vis duquel les OS expriment des revendications. L'engagement d'une négociation procède du souci de formaliser l'engagement des différentes parties et d'introduire potentiellement une rupture dans les modes de prise en compte de la pénibilité. Le débat apparaît plus politisé et engage davantage les parties dans un rapport de force qui fait que la responsabilité collective des négociateurs tend à s'effacer au profit des intérêts catégoriels. La question de la pénibilité reste avant tout liée à celle de la réforme des retraites et dans une moindre mesure à celle de l'amélioration des conditions de travail.

Nous pourrions faire l'hypothèse que le flou lié aux formes possibles de prise en compte de la pénibilité entre compensation et prévention se prolonge du point de vue des principales modalités d'action entre négociation et concertation. Le législateur propose une alternative à la négociation d'un accord en laissant la possibilité à l'employeur de formaliser un plan d'action. Toutefois, cette alternative présente deux limites : d'une

part, elle est présentée comme un choix qui signifie le désaccord et/ou une position unilatérale de l'employeur ; d'autre part, elle reste dépendante du cadre réglementaire en termes de délais et de contenus. Entre l'accord et le plan d'action, une autre voie mériterait d'être davantage mise en perspective, celle de la concertation, qui peut par ailleurs intervenir en amont de la négociation de l'accord mais aussi dans le cadre de sa mise en œuvre. La question est de savoir si l'investissement dans une démarche concertée qui se nourrit d'un diagnostic plus qualitatif des situations de pénibilité et qui s'accompagne d'une conduite de projet ouverte à d'autres acteurs que les seuls négociateurs permet ou non d'envisager l'exercice de négociation sous une forme renouvelée.

Conclusion

Entre l'aménagement des fins de carrière pour les travailleurs postés et la définition d'une politique de qualité de vie au travail, la pénibilité peut couvrir un champ très large. Ce constat nous amène à considérer la pénibilité avant tout comme un objet social peu balisé en dépit du cadre réglementaire qui fixe sa définition. Ce paradoxe nous interroge sur la lecture et l'interprétation du cadre réglementaire par les négociateurs. Il nous apparaît que l'absence de controverse sur la perception et l'usage possible de celui-ci peut lui conférer un caractère instrumental. Il borne, il sécurise voire il justifie l'inaction et en même temps il crée l'amorce, il ouvre le débat et il dessine potentiellement un cadre politique pour l'action. Pour alimenter ces discussions, le législateur gagnerait à être plus explicite sur ses propres attentes entre l'objectif de normer le débat sur la pénibilité d'un point de vue juridique et technique dans un contexte de réforme des retraites ou l'objectif de viser une meilleure appropriation des enjeux de santé au travail dans une perspective d'allongement de la vie professionnelle.

Dans cet entre-deux, c'est la voie de la mise en conformité qui semble la plus fréquemment empruntée au niveau des entreprises. Néanmoins, ce choix nous rend sceptiques quant à la véritable portée des accords négociés. L'analyse de quelques cas souligne en creux les conditions pour une plus grande portée et effectivité des accords négociés. Il s'agirait de s'appuyer sur un véritable travail de problématisation en amont des négociations sur la base d'un diagnostic qui ne soit pas seulement un exercice de quantification de la pénibilité. Une meilleure prise en compte du travail réel et des caractéristiques démographiques de la population de l'entreprise permettrait de mieux saisir les enjeux locaux que la pénibilité adresse à la performance économique et sociale de l'entreprise. Ce type d'approche peut constituer un aiguillon qui stimule l'ambition et une volonté politique, comme le montre le cas « Agro ». Il s'agit d'un facteur déterminant pour

envisager des accords plus qualitatifs, autoriser les décloisonnements et des approches plus globales voire stratégiques, adresser les moyens nécessaires à leur application et enrichir les pratiques de dialogue social. Une telle perspective nécessiterait de revisiter les exigences de contenu et de forme de façon à impulser un cadre davantage réflexif.

Mise à l'épreuve du réel des entreprises, cette action publique négociée ne signifie ni une rupture forte dans les pratiques de l'entreprise ni l'engagement vers la voie d'une plus forte responsabilisation des acteurs. En cherchant à simplifier et standardiser le cadre d'action pour le rendre accessible, le législateur prend le risque de contribuer à façonner de nouveaux outils de gestion du personnel qui absorbent la réflexion des acteurs voire qui contribuent à faire l'économie de la réflexion sur la base d'un véritable travail de problématisation. En effet, dans une perspective de prévention ou d'anticipation, la prise en compte de la pénibilité passe avant tout par sa traduction locale au regard de ce qui peut signifier l'engagement effectif des acteurs. À ce titre, le cadre réglementaire apparaît nécessaire puisqu'il crée l'amorce, mais, pour être plus efficace, il devrait s'accompagner du support ou/et du soutien méthodologique indispensable à ce travail de mise en corrélation de l'action locale et de l'action publique. Par ailleurs, la multiplication de tels dispositifs d'action publique sur des sujets très proches (seniors, pénibilité, contrat de génération, égalité professionnelle, GPEC, RPS) contribue à absorber la disponibilité des acteurs dans des négociations à la chaîne. Le prolongement d'une telle orientation présente le risque d'institutionnaliser l'émiettement des pratiques en dépit d'une approche plus globale et stratégique des enjeux liés à l'allongement de la vie professionnelle.

Pour autant, la question de l'influence du cadre réglementaire au regard de la réponse de terrain pose aussi celle des libertés réelles (Sen, 2003) offertes aux acteurs pour s'en emparer et ajuster leurs réponses. Opter pour une application des politiques publiques par la voie de la négociation collective pose la question de la possibilité, la capacité et la volonté des différentes parties pour soutenir une telle démarche. Le développement des compétences des représentants des salariés, en particulier au niveau de l'entreprise, constitue un enjeu important adressé aux confédérations et aux pouvoirs publics. L'exercice ne va pas de soi, d'autant plus que des objets tels que la pénibilité, en se situant à l'articulation du champ de l'emploi et de celui du travail, de la compensation et de la prévention, de la solution technique à l'engagement politique réinterrogent le processus de négociation voire sa pertinence.

L'action publique négociée ne suffit pas à elle seule à impulser des transformations dans les pratiques d'entreprise si elle ne s'accompagne pas des ressources nécessaires pour son application. Il s'agit là d'une responsabilité

conjointe des partenaires sociaux et de l'État à différents niveaux (entreprises, branches, confédérations, territoires). Nous faisons par ailleurs l'hypothèse qu'une plus grande plasticité du dispositif d'actions publiques négociées, en introduisant plus de souplesse sur le processus de décision (négociation ou concertation), sur les finalités (diagnostic/plan d'action, contenu/méthode) et sur les temporalités (délais et durée de l'engagement), serait plus propice à l'émergence d'espaces de régulation, d'apprentissage et d'innovation au sein des entreprises.

Dans l'attente, ces enseignements tirés de la pratique de quelques entreprises militent pour éclaircir le flou qui caractérise la prise en compte de la pénibilité. Pour cela, la différenciation du débat entre prévention et compensation s'avère incontournable car il ne sous-tend ni les mêmes approches, ni les mêmes enjeux. Sans éclaircir ces différences, le risque est d'aboutir à un processus de négociation qui entre potentiellement en contradiction avec l'objet qui le gouverne. La pénibilité est aujourd'hui indissociable des débats sur la retraite. Mais tant que les débats feront l'impasse sur le travail et la santé, la prévention s'accommodera avec difficulté de la pénibilité.

Références bibliographiques

Bonvin J.-M., Farvaque N. (2007), « L'accès à l'emploi au prisme des capabilités, enjeux théoriques et méthodologiques », *Formation Emploi*, n° 98, p. 9-22.

Bugand L. (2012), « De la pénibilité à la prévention de l'usure professionnelle », *Les journées de Bordeaux sur la pratique de l'ergonomie, les ergonomes et la pénibilité du travail*, collection Actes, mars.

Bugand L., Trouiller G. (2013), *Pénibilité : une figure libre imposée. Quelle prise en charge par les partenaires sociaux dans un système de relations sociales encadré par le législateur ?*, Recherche effectuée par l'Anact dans le cadre d'une convention conclue entre l'IRES et la CFDT, juin.

Cambois E., Laborde C., Robine J.-M. (2008), « La "double peine" des ouvriers : plus d'années d'incapacité au sein d'une vie plus courte », *Population et Sociétés*, n° 441, janvier, p. 1-4.

Claisse C., Daniel C., Naboulet A. (2011), « Les accords collectifs d'entreprise et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés : une analyse de 116 textes », *Document d'études de la Dares*, n° 157, février.

Daniellou F. (2012), « Introduction des 19es Journées de Bordeaux sur la pratique de l'ergonomie », *Les ergonomes et la pénibilité du travail,* collection Actes, mars.

Dilly D., Hanicotte P. (2011), « Analyse des accords et plans d'action en faveur des seniors dans le Nord-Pas-de-Calais », *Les dossiers de l'Aract Nord-Pas-de-Calais*, n° 11, juin.

Direction générale du travail (2012), *La négociation collective en 2011*, Bilans et Rapports, ministère du Travail, de l'Emploi et la Santé.

Dugué B. (2005), *Le travail de négociation – Regards sur la négociation collective d'entreprise*, Toulouse, Octarès.

Fantoni-Quinton S., Quandalle-Bernard J. (2012), « La pénibilité au travail : un concept à géométrie (très) variable », *Revue de droit sanitaire et social*, n° 1, p. 163-169.

Farvaque N. (2011), « Le bricolage du maintien dans l'emploi des seniors : régulation publique, dialogue social et boîte à outils », *La Revue de l'IRES*, n° 69, p. 139-172.

Gomez P.-Y. (2013), *Le travail invisible, enquête sur une disparition*, Paris, François Bourin Éditeur.

Héas F. (2005), « La définition juridique de la pénibilité au travail », *Travail et Emploi*, n° 104, octobre-décembre, p. 19-27.

Héas F. (2010), « Pénibilité au travail : reclasser ou prévenir ? », *Pistes*, vol. 12, n° 1, février.

Jolivet A. (2011), « Pénibilité du travail : la loi de 2010 et ses usages par les acteurs sociaux », *La Revue de l'IRES*, n° 70, p. 33-60.

Lasfargues G., en collaboration avec Molinié F., Volkoff S. (2005), *Départs en retraite et "travaux pénibles". L'usage des connaissances scientifiques sur le travail et ses risques à long terme pour la santé*, Rapport de recherche n° 19, CEE, avril.

Naboulet A. (2011), « Les obligations et incitations portant sur la négociation collective », *La note d'analyse* n° 240, CAS, septembre.

Nicot A.-M., Roux C. (coord.) (2008), *Pénibilité au travail – une approche par les processus et les itinéraires professionnels*, Anact, collection Études et Documents, mai.

Poussou-Plesse M., Duplan D. (2013), « Tracer la pénibilité : les acteurs de la santé au travail face à l'appréciation de l'usure professionnelle », Communication au congrès de l'AFS, Nantes, 2-5 septembre.

Sen A. (2003), *Un nouveau modèle économique. Développement, justice, liberté*, Paris, Odile Jacob.

Touzard H. (2006), « Consultation, concertation, négociation, une courte note théorique », *Négociations*, n° 5, p. 67-74.

Vendramin P., Valenduc G., Molinié A.-F., Volkoff S., Ajzen M., Léonard E. (2012), « Sustainable Work and the Ageing Workforce », Eurofound, Dublin.