

Témoignage d'un médecin d'entreprise sur le modèle d'organisation du travail dans la société XXX (35 heures et santé au travail chez XXX)

Gérard Hansmaennel

Médecin du travail, AIMT du Bas-Rhin, 3 rue de Sarrelouis, 67000 STRASBOURG
Tel : 03 88 32 96 44 Fax : 03 88 21 81 69 e-mail : g.hansmaennel@factorix.sdv.fr

Mesdames et Messieurs,

Seulement deux ans et demi après l'instauration de l'horaire officiel à 35 heures chez XXX dans le cadre de la loi De Robien, il n'est bien évidemment pas encore vraiment possible, à partir de données objectives spécifiques et cliniquement mesurables, de dresser un bilan précis de l'impact de cette modification sur la santé des salariés. Il faudra en effet une latence certainement bien plus importante pour que les éventuelles répercussions se manifestent clairement, qu'elles soient d'ailleurs positives ou négatives.

Toutefois, depuis quelques semaines, c'est à dire depuis qu'on m'a invité à m'exprimer devant vous, l'infirmière de l'entreprise et moi-même avons interrogé les salariés de XXX sur la manière dont ils vivaient aujourd'hui ce passage aux 35 Heures.

Même si nous n'avons pas eu le temps de mettre sur pied une étude très rigoureuse évaluant spécifiquement cette question, il apparaît assez clairement qu'une majorité de salariés déclarent préférer la situation actuelle à celle d'avant les 35 heures. Les salariés les plus satisfaits étant ceux qui ont pu continuer à bénéficier d'horaires de travail relativement fixes, c'est à dire ceux qui subissent le moins les effets de certaines contreparties comme l'augmentation de la flexibilité des horaires de travail. Et même parmi ceux qui sont astreints à plus de flexibilité ou à un accroissement de la charge de travail, un bon nombre semblent placer au dessus de tout la réduction du temps de travail. Moins ils passeront de temps au travail, mieux ce sera, quitte à travailler un peu plus durement, mais surtout pendant moins longtemps.

Ceci n'empêche pas que des salariés de XXX, certainement minoritaires, estiment que le passage aux 35 heures s'est accompagné d'effets globalement néfastes notamment sur leur santé. Les raisons invoquées le plus souvent sont les suivantes.

Il s'agit tout d'abord de la difficulté pour certains à supporter aux périodes de l'année les plus chargées, les très longues journées de travail de 9 voire 10 heures. Il faut savoir qu'il s'agit d'une usine de métallurgie où de nombreuses tâches sont physiquement assez pénibles. De plus, les cadences et la charge de travail ont aussi augmenté pour atteindre l'objectif de gain de productivité de 10 % qui a accompagné le passage aux 35 heures. Malgré les nouvelles embauches, il faut en faire autant, voire plus, en moins de temps. Certains salariés disent aussi qu'ils souffrent de devoir quelquefois négliger la qualité du fait de ces nouvelles contraintes de temps qui ne sont d'ailleurs pas spécifiques à XXX. En effet selon une enquête effectuée en 1998 par l'INSEE, un salarié sur quatre déclare manquer de temps pour faire son travail. Donc en réduisant le temps de travail pour une charge de travail identique voir supérieure on ne peut qu'aller dans le mauvais sens. Les

salariés vivent également mal ces nouvelles données signifiant implicitement dans leur esprit qu'ils ne faisaient pas le maximum auparavant. L'impossibilité de faire bien son travail finit inévitablement par aboutir à du "laisser aller" qui se traduit aussi en terme d'accidents du travail, par exemple. D'autre part il a été décidé chez XXX que les pauses ne sont plus systématiques à des horaires précis mais doivent être prises en temps masqué et en veillant à ne pas perturber la production. Il faut donc attendre le bon moment pour prendre le casse-croûte, et ce n'est pas toujours à la même heure. Il y a d'ailleurs globalement moins de moments pour "souffler", pour récupérer quelques instants, disent-ils encore, d'où aussi la pénibilité accrue ressentie par les salariés. Et c'est justement en période de forte charge et de longues journées qu'il peut en plus s'y rajouter le samedi. La perspective de travailler moins d'heures quelques semaines ou quelques mois plus tard dans le cadre de l'annualisation du temps de travail, ne soulage bien évidemment pas les salariés sur le moment. De plus, quand on connaît l'importance de la motivation dans la réalisation d'une performance quelle qu'elle soit, on ne peut pas ne pas signaler la quasi disparition de la rémunération d'heures supplémentaires entraînant ainsi une baisse globale du revenu annuel de ceux qui en faisaient régulièrement.

Certains semblent également avoir du mal à assimiler l'absence désormais, de lien direct entre le nombre d'heures travaillées dans le mois et la rémunération de fin de mois, c'est à dire dans leur esprit, l'absence de compensation d'efforts supplémentaires par une rémunération supplémentaire.

Un autre élément extrêmement perturbant pour certains salariés réside dans le fait que les horaires de début ou de fin de poste peuvent désormais varier tous les jours de la semaine, ce qui est effectivement bien souvent le cas. Même si les salariés ne sont obligés d'accepter que les modifications annoncées au moins 48 heures à l'avance, ils éprouvent inévitablement d'importantes difficultés à gérer correctement leur vie extra professionnelle. 48 heures cela n'offre vraiment pas beaucoup de visibilité. Il semble d'ailleurs que même pour les modifications intervenant par exemple le jour même ce qui n'est pas rare, il ne soit pas toujours évident de refuser. Ce problème concerne également le travail du samedi dont nous parlions tout à l'heure. Ces éléments impliquent que même lorsque les salariés ne sont pas au travail ils ne maîtrisent pas complètement leur emploi du temps car il peut être modifié au dernier moment. Cette situation est d'autant moins bien acceptée que certains ont l'impression que les contraintes qu'on leur impose ne sont pas toujours liées uniquement aux impératifs de production qu'ils comprendraient encore, mais servent souvent à compenser des défauts d'organisation qui pourraient selon eux être évités.

Parmi les salariés non satisfaits on trouve bien entendu également ceux qui n'ont pas ou guère pu réduire effectivement leur temps de travail, car lorsqu'on a des responsabilités notamment, il faut bien que le travail soit fait. Certains responsables, en particulier des agents de maîtrise affirment même devoir effectuer plus souvent qu'avant des tâches ouvrières pour pallier justement des insuffisances de la production ou des défauts de qualité selon eux directement favorisés par certaines conséquences du passage aux 35 heures.

Pour en terminer avec les difficultés exprimées par les salariés, voici encore un résultat d'une enquête exhaustive menée en 1998 auprès de tous les salariés de XXX, où le médecin du travail les a interrogés systématiquement sur leurs préoccupations relatives à

leurs conditions de travail. La question ouverte qui a été posée est la suivante : avez-vous actuellement des problèmes de conditions de travail ou des problèmes liés au travail pouvant d'après vous nuire à votre santé ? Le médecin du travail ne faisant aucune suggestion plus précise. Ainsi il est apparu que les 3 principales inquiétudes des salariés se situent au niveau du port de charges lourdes, de l'exposition à des produits pouvant être toxiques et du bruit. Ces trois expositions sont en effet très spécifiques de l'activité de cette entreprise. Mais juste derrière, arrivent encore les plaintes relatives aux horaires de travail et ceci avant une cinquantaine d'autres types de problèmes exprimés par les salariés.

Les difficultés que je viens de vous expliciter car un bon nombre de salariés les évoquent, ne suffisent toutefois pas à affirmer que le passage aux 35 heures chez XXX a ou aura des conséquences négatives sur leur santé, d'autant plus que malgré ces inconvénients pourtant non négligeables, une majorité de salariés déclarent préférer malgré tout la situation actuelle, comme nous l'avons déjà vu tout à l'heure.

Ceci étant dit, pour essayer de juger de l'impact réel sur la santé des salariés le médecin du travail dispose tout de même d'autres données médicales intéressantes recueillies chaque année selon les mêmes critères. Ceci nous permet de tenter une comparaison entre les années 1995-96 soit avant le passage aux 35 heures, et l'année 1998, sachant que l'horaire officiel a été changé exactement en mars 97.

Nous allons donc examiner d'abord l'évolution d'éléments ou de pathologies à priori peu ou pas liées au travail que nous allons regrouper dans un premier tableau. Ensuite, à l'aide d'un second tableau, nous allons analyser l'évolution de quelques éléments ou pathologies qui sont probablement en lien avec le travail.

Avant de commencer cette description, je tiens encore à dire d'emblée que, même si des différences sont constatées entre les deux périodes d'avant ou d'après le passage aux 35 heures, je n'ai absolument pas la certitude que c'est toujours ce facteur qui est en cause. Il faudra donc de toute façon rester relativement prudent au moment de tirer des conclusions.

Voici donc le premier tableau qui comporte les éléments n'ayant probablement guère de lien direct avec le travail. On notera que toutes les données qui y figurent sont rapportées au nombre total de salariés.

Lorsque le médecin du travail découvre ou suspecte chez un salarié une maladie pouvant avoir des conséquences importantes en l'absence de traitement ou en cas de traitement insuffisant, il peut demander à revoir le salarié quelques temps plus tard sans attendre la prochaine visite annuelle. Ceci permet de suivre l'évolution et de s'assurer qu'il y a bien eu un traitement efficace. Cette reconvoction est surtout utile chez les salariés qui n'ont pas l'habitude d'un suivi médical en dehors du travail et qu'il n'est pas toujours facile de convaincre d'accepter une prise en charge thérapeutique. Cette catégorie est encore relativement nombreuse parmi les quelque 500 salariés de XXX Strasbourg.

Par contre dans cette entreprise, les salariés se rendent très facilement au service médical du travail surtout lorsqu'ils ont des troubles qui leur paraissent liés au travail. Dans ce cas, même en cas de problèmes, il n'est quasiment jamais nécessaire de les reconvoquer car ils reviennent de leur propre chef si le problème n'est pas résolu.

D'où la première donnée du tableau à savoir le taux de salariés qu'il a été nécessaire de reconvoquer. Il passe de 16 % en 1995-96 à 8 % en 1998. Ceci traduit certainement une nette amélioration globale de l'état de santé des salariés en ce qui concerne les maladies peu ou pas liées au travail. Les conseils qui ont parfois du être un peu insistants de la part du médecin du travail pour obtenir l'acceptation d'une prise en charge thérapeutique et le suivi exercé ont probablement porté leurs fruits. Les salariés sont donc désormais mieux suivis et mieux traités. Quel rapport avec les 35 heures me direz-vous ? Eh bien nous verrons un peu plus tard, mais on peut dire d'emblée que le passage aux 35 heures n'a certainement pas entravé cette évolution positive.

Si on examine plus précisément les pathologies les plus fréquentes constatées et qui ont nécessité une orientation des salariés vers les structures de soins, on constate ce qui suit.

L'évolution est également très positive en regroupant l'ensemble des troubles de la santé habituellement considérés comme peu ou pas influencés par le travail. Ils ont en effet passé de 38 % à 19 %. Tout ceci est probablement encore le résultat d'un meilleur suivi thérapeutique des salariés. En tout cas, là aussi on peut dire que le passage aux 35 heures n'a pour le moins, pas empêché cette évolution positive.

Voyons maintenant la donnée suivante. Lorsque le médecin du travail constate des troubles de la santé chez un salarié, il peut émettre des réserves d'aptitude ayant pour but d'obtenir de l'employeur un aménagement temporaire ou définitif du poste de travail afin que le salarié n'aggrave pas son état de santé du fait du travail. Le taux de réserves d'aptitude qui ont été nécessaires suite à des troubles de la santé probablement non provoqués par la travail a été relativement stable entre les deux périodes. Il y a eu tout de même une légère augmentation peu significative avec un taux de 3 % en 1995-96 et de 4 % en 98. Cette évolution est surtout expliquée par l'âge de quelques salariés déjà un peu limites l'année précédente. Et à l'examen des cas, on ne peut pas affirmer que ce sont les nouvelles contraintes liées aux 35 heures qui sont en cause.

Dans le second tableau que nous allons afficher maintenant, examinons l'évolution des paramètres de santé probablement liés au travail chez XXX. L'activité de l'entreprise expose notamment les salariés aux risques inhérents à toutes sortes de manutentions manuelles quelquefois très lourdes. Les risques de troubles d'ordre rhumatologique ou musculo-squelettique représentent donc l'un des principaux facteurs pouvant nuire à leur santé. C'est d'ailleurs aussi cet aspect très physique du travail qui rend les longues journées de 9 ou 10 heures particulièrement pénibles pour un bon nombre d'entre eux, surtout pour les plus fragiles et les plus âgés dont quelques uns ont heureusement pu bénéficier récemment d'une mise à la retraite anticipée.

Ainsi le taux d'examens médicaux du travail spontanément demandés par les salariés, déjà de 20 % en 1995-96, soit exceptionnellement élevé par rapport à mes autres entreprises, a encore augmenté pour atteindre 25 % en 1998. Malgré un suivi thérapeutique désormais beaucoup meilleur qu'en 95-96, les salariés ont de plus en plus de problèmes de santé d'ordre rhumatologique et viennent plus souvent les signaler et réclamer des améliorations de leurs conditions de travail. Le taux de salariés qui ont du être orientés vers les structures de soins pour ces mêmes raisons a également augmenté de 6 % à 8 %, sachant qu'un bon nombre d'autres s'étaient déjà fait prendre en traitement de leur propre chef.

Pour les mêmes raisons, le taux de restrictions d'aptitudes qui ont été nécessaires pour des troubles rhumatologiques a doublé en 1998 par rapport à 1995-96, passant de 3 % à 6 %. Le taux annuel de maladies professionnelles reconnues au titre de ces mêmes pathologies rapporté au nombre total de salariés a passé de 0,1 % en 95-96 à 0,4 % en 1998. Le taux de cotisation de XXX au titre des accidents du travail a lui aussi très fortement augmenté ces deux dernières années se situant pour 1999 à 5,46 contre 3,68 en 1997, sachant que ce chiffre est fonction des accidents du travail survenus les 3 années précédant celle pour laquelle il est établi. Enfin en ce qui concerne le taux d'absentéisme chez XXX, le mode de calcul a changé entre les deux périodes que nous étudions, je ne dispose donc pas de chiffres vraiment comparables mais ce taux est médiocre et n'a pas évolué dans le bon sens.

On constate donc globalement que les salariés de XXX bénéficient actuellement d'un meilleur suivi médical en particulier sur le plan thérapeutique. Ceci a permis de réduire significativement un certain nombre de troubles classiquement considérés comme peu ou pas liés au travail. Mais ce meilleur suivi médical n'a pas pu empêcher une assez nette augmentation des problèmes de santé favorisés par le travail et rend d'ailleurs cette évolution négative d'autant plus inquiétante.

Alors on ne peut bien évidemment pas affirmer que c'est le passage aux 35 heures qui est la seule cause de ces maux. Il y a certainement d'autres facteurs. Mais les nouvelles contraintes liées aux 35 heures ont certainement joué un rôle non négligeable dans l'augmentation du nombre d'accidents et de maladies liées au travail.

Comment peut on expliquer alors que la situation d'après le passage aux 35 heures semble globalement préférée par les salariés malgré les nouvelles contraintes et même les troubles qu'ils ressentent pourtant ?

Nous avons vu tout à l'heure que leur priorité absolue est de passer le moins de temps possible au travail. N'est-ce pas justement parce qu'ils n'y trouvent guère de satisfactions et que dans leur esprit il n'y a pas de perspectives d'amélioration des choses ? Actuellement, même s'il est incontestable que les conditions matérielles de travail s'améliorent globalement un peu partout y compris chez XXX, les diverses pressions purement "productivistes" s'accroissent considérablement. Et le passage obligatoire aux 35 heures constitue certainement une aubaine pour faire accepter définitivement de nouvelles contraintes qui, autrement, auraient certainement été plus difficiles à imposer. Parallèlement on néglige aussi de plus en plus l'écoute des salariés, la considération qu'il faudrait leur accorder, la reconnaissance du travail fourni ou encore le contact humain et la convivialité sur le lieu de travail. La réduction des temps morts dans le travail est notamment en cause. Et ceci touche presque toutes les entreprises, pas seulement XXX. Les hommes ne sont plus managés au bon sens du terme, mais traités un peu comme des machines. Ce comportement quasi général de l'encadrement et de la maîtrise est probablement inévitable car ces responsables sont eux-mêmes étouffés sous leur charge de travail. Pour bien s'occuper des hommes et mieux gérer le facteur humain, il leur faudrait avant tout plus de disponibilité, donc du temps qu'ils n'ont pas. Et ce n'est certainement pas en réduisant le temps de travail de ces responsables sans réduire concomitamment leur charge de travail que les choses pourront s'améliorer. Tout

commence peut-être par là ! Et je crains malheureusement que des améliorations suffisantes dans ce domaine relèvent de l'utopie. Pourtant je suis persuadé que bien-être au travail devrait pouvoir rimer avec productivité et surtout qualité. Mais dans beaucoup d'entreprises, ce problème est traité de façon trop primaire, toujours dans l'urgence faute de temps immédiatement disponible, et en manquant certainement de vision à long terme.

On peut donc dire que si le bien-être au travail n'est de toute façon plus à l'ordre du jour, ni même en perspective, comme le pensent beaucoup de salariés avec le bon-sens qui les caractérise, alors réduire le temps de travail devient ultra-prioritaire. C'est au moins cela de pris ! D'autre part si beaucoup de salariés préfèrent en quelque sorte sacrifier le bien-être au travail à la réduction du temps de travail, c'est peut-être aussi qu'ils ne sont pas suffisamment conscients de tous les effets pervers que ce choix peut engendrer à long terme. Mais en fait, ont-ils le choix ? Et ne s'agit-il pas simplement d'une première impression qu'ils émettent maintenant et qui changera peut-être avec le temps si les contraintes et la pénibilité du travail ne régressent pas ?

Toutefois on peut aussi penser que même en l'absence de réduction du temps de travail, la flexibilité et les pressions de toute sorte au travail auraient de toute façon augmenté dans les mêmes proportions, toujours en raison de cette incessante et inéluctable quête de productivité supplémentaire que toutes les entreprises semblent obligées de mener. Alors malheureusement, la seule réponse possible dans la pratique se situe peut-être quand même au niveau de la réduction du temps de travail ? Cet élément a au moins le mérite de pouvoir être facilement et objectivement surveillé au contraire de beaucoup d'autres aspects de la vie professionnelle.

Une telle évolution des choses, avec une réduction du temps de travail qui dans ces conditions ne ressemble plus guère à une réelle avancée sociale surtout s'il n'y a pas systématiquement des embauches à la clé, est certainement regrettable car tout individu doit pouvoir aspirer au bien-être, y compris dans son travail.

26/10/1999

Données médicales peu ou pas liées au travail

Paramètres étudiés et rapportés au nombre total de salariés examinés	1995-96	1998
Taux de reconvoctions en médecine du travail (surtout pathologies indépendantes du travail)	16 %	8 %

Taux d'orientation vers les structures de soins pour l'ensemble des pathologies probablement non liées au travail	38 %	19 %
Taux de restrictions d'aptitude suite à des pathologies probablement non liées au travail	3 %	4 %

Données médicales probablement liées au travail

Paramètres étudiés et rapportés au nombre total de salariés examinés	1995-96	1998
Taux d'examens médicaux du travail spontanément demandés par les salariés	20 %	25 %
Taux de salariés orientés vers des soins rhumatologiques	6 %	8 %
Taux de restriction d'aptitude suite à des pathologies rhumatologiques (T.M.S) probablement liées au travail	3 %	6 %
Taux annuel de maladies professionnelles reconnues	0,1 %	0,4 %
Taux de cotisation au titre des accidents du travail	3,68 <small>(94-95-96)</small>	5,46 <small>(96-97-98)</small>
