



# NEWSLETTER #32

## Pénibilités au travail (2<sup>ème</sup> partie)

EDITO

p.2

DECRYPTAGE

p. 3 à 4

ECLAIRAGE

p. 5 à 6

ACTUALITES

p. 7

# Édito

---

## De la pénibilité au travail, suite...

Les débats sur la réforme des retraites se poursuivent, nous aussi ce mois-ci en continuant d'apporter notre éclairage sur la pénibilité au travail.

Par pénibilité on entend plus facilement les gestes et postures, le froid, les horaires ...que la fatigue psychique. D'ailleurs les critères de la pénibilité, notamment dans le cadre des règles de calcul de l'âge de départ à la retraite, ne tiennent pas compte de ce type de pénibilité.

Pourtant elle est toute aussi nocive pour la santé, et produit hélas des désastres humains, parfois des épuisements, voire des suicides.

En dépit de cette réalité, la pénibilité psychique du travail, que l'on peut lier aux RPS, est souvent parent pauvre de la prévention, tant ces risques sont mal compris, donc mal évalués, donc mal prévenus.

A la lecture des DUERP, nous sommes souvent « interloqués » par la faiblesse des analyses qui conduisent aux évaluations des risques, et donc aux actions qui en découlent.

Lorsque les programmes annuels de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIACT) existent, ils se réduisent souvent à cet égard à une énonciation de bonnes intentions, ou d'actions de type prévention secondaire (formations, sensibilisations...), plutôt qu' à des actions de prévention primaire qui rendent nécessaire le questionnement de l'organisation du travail, du sens du travail, de la continuité des repères, des ressources, de la qualité du soutien et des relations, des marges d'autonomie, de la reconnaissance (pas seulement financière)...

Dans notre dernier édito, nous nous demandions pourquoi les individus ne veulent pas travailler plus longtemps... nous supposons que tant que le travail continuera de ne pas avoir de sens, de déborder les ressources, de créer de la souffrance physique et psychique, personne n'en redemandera...

---

## LA PENIBILITE PSYCHIQUE



Contrairement à ce que l'on observe pour la pénibilité physique, la charge mentale ne dépend pas de la catégorie socioprofessionnelle. Elle frappe en revanche certains secteurs plus que d'autres : la santé, le social, l'hébergement et la restauration.

La pénibilité psychique est fortement ressentie : 47 % des actifs interrogés estiment que leur travail est psychologiquement pénible. « Les questions liées à la santé au travail, surtout la santé mentale et le traitement, si possible préventif, d'une charge psychique excessive, doivent devenir des préoccupations centrales », recommandent les auteurs du rapport précité.

Ce qui est en cause, c'est l'intensification du travail et ses nouvelles formes d'organisation envahissantes. On peut avoir une charge psychique lourde en travaillant trente-cinq heures, d'autant qu'on ne déconnecte plus.

**Dans les différents travaux et missions instaurant les référentiels de pénibilité, il y a en effet, absence totale de prise en compte de la pénibilité psychique et de la charge mentale**

Il faut distinguer la pénibilité psychique de la dimension physique dans tout secteur d'activité et la compréhension de ses articulations avec le stress et l'épuisement professionnel afin de mieux saisir ses enjeux.

Dans la thèse (voir référence ci-dessous), 39 salariés d'une industrie agroalimentaire et 32 salariés d'une entreprise de prestation de services ont pris part à cette étude. Les analyses ont diagnostiqué la présence de la pénibilité psychique dans les deux secteurs d'activité et les résultats montrent qu'elle constitue l'un des prédictors du stress et de l'épuisement professionnel.

Cette pénibilité est distincte de la pénibilité physique, se caractérise à la société agroalimentaire par les facteurs indirects liés à l'activité, tels que le poids de la responsabilité relatif au poste occupé, l'inexpérience dans un poste de travail, la crainte de commettre une erreur à lourde conséquence pour l'entreprise et l'hyper vigilance imposée par le rythme de la machine.

Dans l'entreprise de prestations de services, elle se caractérise par une forte pression de travail liée au travail de dernière minute, aux contraintes de délais très courts, au travail dans l'urgence, à une charge de travail importante associée à l'ajout régulier des dossiers, à un style de management trop directif, à une organisation du travail inappropriée et au manque de reconnaissance du travail de certaines catégories socioprofessionnelles par la hiérarchie.

En outre, la satisfaction au travail et le sens du travail participent à la variabilité interindividuelle de la pénibilité psychique.

La loi du 9 novembre 2010 portant la réforme des retraites a instauré diverses dispositions relatives à la prise en compte des effets à long terme du travail sur la santé des salariés. Elle complète les principes généraux de la prévention des risques professionnels (Code du travail, art. L. 4121-2) en précisant que l'employeur doit mettre en place des actions de prévention de la pénibilité au travail.

En marge de ces facteurs, on peut distinguer une « pénibilité » plus subjective, difficile à mesurer et à prévoir mais qui concerne aussi la santé physique des travailleurs (par le biais des processus physiologiques du stress).

Définie, de manière très générale, comme les conséquences sur la santé de facteurs susceptibles d'affecter le psychisme des individus, **la pénibilité mentale au travail (à la fois cognitive et émotionnelle) est assimilable aux troubles psychosociaux**. En effet, ces derniers peuvent être définis comme des difficultés, des perturbations ou des pathologies affectant un individu (troubles du sommeil, retrait, addictions, agressivité, démotivation, anxiété, dépression, burn out, etc) ou un collectif (conflits, harcèlement, absentéisme, exclusion, baisse de productivité, difficultés de communication, etc.) en raison de leurs conditions d'emploi, de facteurs organisationnels ou relationnels au sein de leur unité de travail.

Cependant, à la différence des « traces sur la santé » visées par la définition juridique de la pénibilité, les conséquences des troubles psychosociaux ne sont pas nécessairement irréversibles.

Le stress au travail est une perception subjective. Or l'aspiration, les attentes que l'on a vis-à-vis de son travail ont considérablement évolué ces dernières décennies. Si le travail sert à gagner sa vie, personne n'a plus envie de perdre sa vie à la gagner. Chacun attend de son travail une certaine source d'épanouissement.

Or quelles sont les caractéristiques du travail pour la plupart des travailleurs aujourd'hui ? La première tendance est d'optimiser au maximum le travail de chacun. Cela se fait par l'intermédiaire de « process » qui décrivent ce que chacun doit faire.



La majorité des travailleurs se sentent de purs exécutants, dont la productivité et le rythme de travail doivent s'améliorer d'année en année.

S'y ajoute la sollicitation émotionnelle de toute une partie des salariés en contact avec la clientèle. De plus en plus exigeante, celle-ci se montre souvent agressive face aux représentants de l'entreprise qui, la plupart du temps, n'a d'autres choix que d'absorber cette agressivité comme elle le peut. Enfin, l'entreprise a une nécessité d'adaptation vis-à-vis de l'environnement, qu'elle cherche à justifier par un « maelstrom » permanent de « changements ».

**La pénibilité psychique est en grande partie due à ce trio : travail contraint à un rythme qui s'accélère, sollicitation émotionnelle, changements répétés sans être accompagnés.** Il est d'ailleurs frappant de voir l'omniprésence de la fatigue dans l'entreprise. Pour réduire cette pénibilité, il faut redonner de l'espace aux collaborateurs, les aider pour faire face aux sollicitations émotionnelles et surtout les accompagner dans le changement.

La pénibilité psychique n'est pour ainsi dire pas spécifiquement reconnue sauf si l'on considère que certaines formes de pénibilité physique (certains rythmes de travail notamment) sont génératrices de difficultés sur la santé mentale des salariés. **Cette absence de traitement particulier ne signifie pas pour autant que l'employeur est exsangue de toute obligation. En effet, il n'en reste pas moins que l'obligation générale de sécurité vise autant la santé physique que mentale. Il y a donc lieu de traiter la pénibilité mentale de ses salariés et ce sans avoir forcément des critères et des seuils de références.**

*Suivant la thèse de doctorat en Psychologie du travail de Mick Sédric Ngoulou-Kobi, le rapport des actifs au travail de L'Institut Montaigne publié, jeudi 2 février 2023 et un article paru en 2010 dans les Echos d'Eric Albert.*

## Le travail n'est pas la santé pour les employés des TPE

D'après l'article d'Anne Bory Sociologue à l'université de Lille dans sa carte blanche au journal « le Monde » publié en Février 2023 :

« **Le risque de faire passer sa santé après la vie professionnelle affecte davantage les salariés des très petites entreprises ou ceux qui sont faiblement qualifiés et qui cherchent à « tenir » jusqu'à la retraite.**

A un auditeur de France Inter témoignant qu'à 62 ans il ne se voyait pas « aller plus loin » tant son corps était « fatigué », le ministre du travail, Olivier Dussopt, a répondu que « l'un des aspects les plus forts, (...) c'est la capacité que nous avons les uns les autres à trouver du sens et du plaisir dans le travail qu'on occupe ».

Si la réponse semble un peu décalée, il y a pourtant bien un lien entre santé, d'un côté, et sens dans le travail, de l'autre. Une recherche récente, financée par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère du travail, **montre en effet que quand le sens du travail prend une place centrale, la santé est reléguée au second plan, au point qu'elle se détériore ».**

Cette recherche part d'un paradoxe : selon plusieurs enquêtes de la statistique publique portant sur la santé et les conditions de travail, la santé des salariés des très petites entreprises (TPE) est meilleure que dans des entreprises plus grandes, alors même que les risques professionnels y sont plus présents et que la prévention y est très faible. En 2018, les TPE représentaient 19 % des salariés en France.

Dans la revue « Santé et travail » les sociologues Fanny Darbus et Emilie Legrand expliquent d'abord que la mesure de la santé au travail par la statistique publique s'appuie sur les déclarations des salariés et sur le nombre d'arrêts maladie et d'accidents du travail et maladies professionnelles déclarés à l'administration. Passent donc sous les radars les troubles de santé qui ne donnent pas lieu à l'établissement d'un arrêt ou à la reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ou que les salariés taisent. Pourtant, lors d'entretiens menés face à face dans trente TPE des secteurs

de la coiffure, de la restauration et du BTP, ces troubles sont « omniprésents mais comme relégués au second plan ».

**C'est la « culture somatique » de ces salariés qui constitue la principale explication du fait que les TPE abritent de nombreux troubles de santé statistiquement silencieux.** Cette culture est l'ensemble des normes qui conditionnent la façon dont les individus appréhendent leur corps et ce qui lui arrive, et s'y adaptent. Elle est étroitement liée et ajustée aux conditions de travail et à la position des individus sur le marché de l'emploi. **Dans les TPE, cette culture somatique pousse à minimiser et supporter les douleurs sans arrêter de travailler.**

Elle trouve sa source dans l'éducation « dure au mal » reçue par la plupart des salariés rencontrés, issus de milieux populaires au sein desquels « on ne s'écoute pas ». Cette endurance à la douleur est ensuite confortée en apprentissage puis au sein des TPE : manquer à une organisation du travail reposant sur très peu de gens apparaît comme une défaillance, susceptible de menacer une santé économique perçue comme structurellement précaire. Dans beaucoup de TPE, dirigeants et salariés travaillent ensemble. Au sein d'ambiances souvent décrites comme familiales, un arrêt de travail est vite vécu comme une trahison personnelle.

Les jeunes les plus dotés scolairement manifestent une endurance « temporaire », supportée car associée à un emploi qu'on n'occupera pas « toute sa vie ». La perspective d'un avenir meilleur dans un autre secteur, ou bien comme patron, est une évidence. En revanche, cette endurance est « contrainte » pour des salariés plus vulnérables car plus âgés, moins diplômés ou à la santé plus fragile, qui ont une conscience aiguë de leur faible employabilité. L'enjeu est alors de « tenir », jusqu'à une retraite encore lointaine. Ainsi, pour défendre sa réputation professionnelle et ne pas trahir ses collègues, tout est fait pour éviter l'arrêt maladie – y compris en mobilisant plutôt des jours de congé. **Le sens dans le travail est donc loin d'empêcher l'usure des corps : il fait plutôt passer la santé après l'emploi ».**



## Leçons d'un avocat à l'employeur sur le fait que les notions de harcèlement moral et d'obligation de sécurité ne se confondaient pas

Par un arrêt du 7 décembre 2022, la Cour de Cassation a confirmé que (C.Cass., ch. soc., 7.12.2022, n°21-18114), les fondements juridiques de ces deux notions sont distincts et indépendants.

Il n'en demeure pas moins que l'obligation de sécurité mise à la charge des employeurs reste lourde, étroitement liée à la notion de harcèlement moral, et expose l'employeur à une double sanction.

**« Au titre des mesures à mettre en place, il est fortement recommandé aux employeurs notamment de mettre en place toutes les mesures de prévention, information, formation et actions imaginables en espérant éviter la commission d'actes de harcèlement moral d'une part, et éviter toute condamnation pour manquement à l'obligation de sécurité, d'autre part ».**

A partir des éléments mis en avant par des avocats des directions, **nous invitons nos lecteurs, membres des CSE**, à « lire en creux » (et donc se poser des questions sur la qualité du système de prévention de leur employeur) les éléments mis en avant pour protéger les employeurs en s'interrogeant sur la réalité/ la présence des éléments suivants :

- rappeler dans leur règlement intérieur (au besoin au moyen d'une annexe) l'interdiction des faits de harcèlement moral, sexuel et des agissements sexistes, ainsi que les sanctions civiles, pénales et disciplinaires applicables à chacune de ces infractions,
- recenser les éventuelles difficultés, en mesurer l'ampleur, en appréhender les circonstances pour ensuite adopter les mesures adéquates ;
- évaluer régulièrement les risques dans le DUERP et le tenir à jour, prévoir la procédure à suivre si un cas survient et informer les salariés (en s'aménageant la preuve de cette information): une telle procédure pourra, par exemple, prévoir une phase informelle par la

mise en place d'un numéro d'appel (éventuellement) anonyme ou la désignation d'un référent pour accueillir la parole des personnes intéressées, les conseiller et les assister au mieux ; elle pourra aussi prévoir une procédure de médiation dans le cadre de laquelle un médiateur, choisi d'un commun accord entre les parties, aurait pour mission d'écouter les parties séparément / ensemble, avant de tenter de trouver une solution amiable, consigner les mesures / aménagements mis en place, suivre sur une durée déterminée l'évolution de la relation professionnelle et en rendre compte ;

- prévoir une procédure d'alerte (des représentants du personnel, du responsable RH, de la Direction, ...) et les actions consécutives devant être menées par la Direction (ouverture d'une enquête, audition des parties/témoins, évaluation des conditions concrètes de travail, interrogation du CSE sur les solutions pouvant être mises en place, rédaction d'un compte-rendu, prendre une mesure disciplinaire contre l'auteur des faits le cas échéant, ...);
- veiller à proposer des formations adaptées aux salariés, y compris sur les méthodes de management, les règles de bonne conduite à adopter dans le cadre du partage d'un même espace de travail, ... ;
- veiller à ce que les entretiens périodiques prévus par la loi, les conventions collectives, accords de branche ou d'entreprise, lesquels permettent de détecter d'éventuelles difficultés, se tiennent ;
- prévoir une assistance adaptée pour le personnel plus particulièrement exposé au risque (suivi psychologique suite à une agression en interne, assistance juridique en cas d'agression par un tiers, ...);
- traiter les plaintes sans retard ;
- accompagner les victimes notamment aux fins de maintien dans l'emploi, d'adaptation de leur poste ou de réinsertion sur un autre poste ;
- adopter toute autre mesure appropriée aux situations envisageables ou rencontrées.

## Etude DARES janvier 2023, conditions de travail et mixité : quelles différences entre professions, et entre femmes et hommes ?

Cette étude analyse 74 conditions de travail des femmes et des hommes salariés issus de 88 professions .

**Elle rend compte de la plus forte exposition des hommes à la pénibilité physique et des femmes aux risques psychosociaux.**

Tous métiers confondus, les femmes sont moins confrontées aux sollicitations physiques que les hommes, mais davantage à plusieurs autres risques : le manque d'autonomie, **le manque de soutien social, les exigences émotionnelles, les conflits de valeurs, l'instabilité de leur emploi.**

En moyenne, les hommes sont plus souvent que les femmes soumis à un travail intensif et à des difficultés d'organisation du travail.

En revanche, à durée de travail identique, ils ne sont pas plus confrontés qu'elles à un travail intensif, **alors que les femmes le sont davantage aux difficultés organisationnelles, en plus des autres risques psychosociaux.**

La forte présence des femmes dans des métiers de service, qui exposent aux risques psychosociaux, n'explique qu'en partie leur plus forte exposition à ceux-ci, car elles y sont aussi plus exposées que les hommes, de même que dans les métiers mixtes et les métiers masculinisés ouvriers.

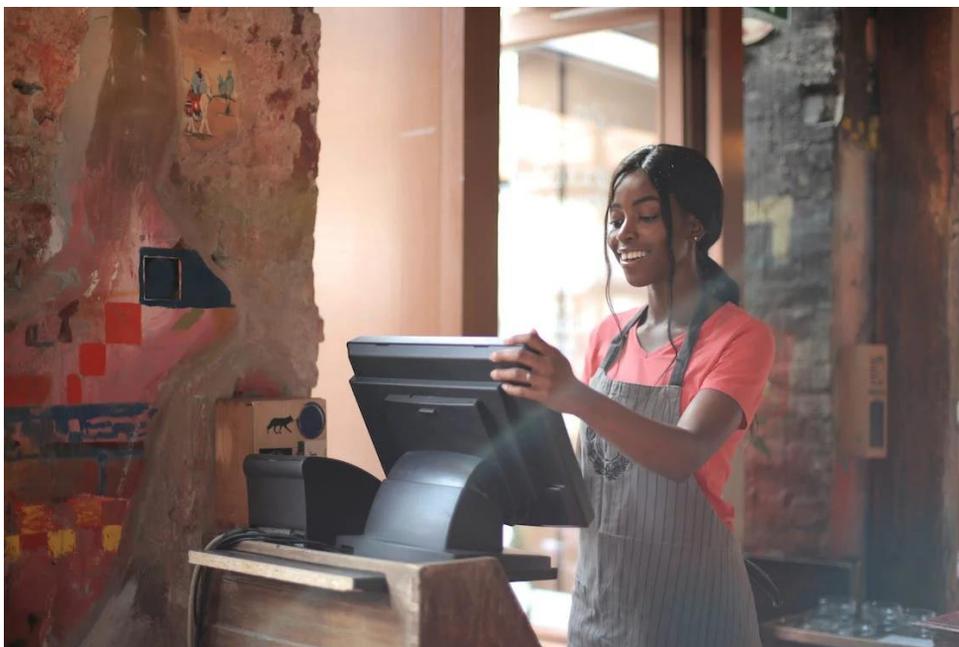
En revanche, dans les métiers féminisés de bureau, ce sont les hommes, minoritaires, qui y sont plus souvent confrontés que les femmes.

Ces résultats rejoignent des constats déjà établis, comparant la situation des femmes à celle des hommes dans leur ensemble ou dans des professions très spécifiques, mais **ils mettent en outre en évidence le caractère quasi systématique de certains risques professionnels selon le genre des salariés, indépendamment de la nature de leur métier.**

Ainsi, pour ne citer que quelques exemples, les hommes sont quasiment toujours plus confrontés que leurs collègues féminines aux vibrations et au travail de nuit et subissent une emprise de leur activité professionnelle sur leur temps personnel.

Les femmes sont, elles, plus systématiquement soumises à diverses pressions durant leur temps de travail : elles doivent plus souvent se dépêcher, ont moins de latitude sur leurs horaires, pour s'interrompre momentanément, pour s'absenter, etc.

Elles subissent par ailleurs plus souvent un déficit de reconnaissance professionnelle, à la fois en termes de rémunération et de perspectives de promotion, et expriment plus souvent des craintes sur la pérennité de leur situation professionnelle.





Expert / Formateur / Conseil des représentants du personnel, des CSE, des CHS en Santé, Sécurité, Conditions de Travail et préventions des risques Professionnels / Relations sociales

NANCY

PARIS

MORLAIX

NÎMES

**Un auto-diagnostic SSCT du CSE !** : vous pouvez utiliser le lien ci-dessous en le recopiant ou le QR code afin de pouvoir l'utiliser, vous tester et ceci sans engagement de votre part. Vous pouvez aussi nous joindre directement (voir bas de page)



<https://app.evalandgo.com/form/30020?token=3f1f53634ba6bfef906cad207feb29d54a9b3495>



**Un appui à la préparation** de vos réunions ordinaires ou extraordinaires de votre CSE en matière de SSCT. Cet appui peut être délivré à la Commission de Travail en lieu et place de CSE (au choix du CSE).



**Une assistance**, en plus de « l'appui », elle consiste à aider les élus du CSE dans toutes les consultations récurrentes comme ponctuelles en matière de SSCT (comprenant l'assistance aux avis annuels sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, sur le bilan annuel HSCT de l'employeur, sur le PAPRI Pact...) sur la base d'un forfait annuel (12mois). Cette assistance peut être délivrée sur demande du CSE à la Commission Santé Sécurité Conditions de Travail notamment lors de ces réunions préparatoires (sur la base de 4 réunions par an).



**Un travail « à la carte »** sur la base de l'expression de vos besoins (formation SSCT des CSE, des CHS, pour des inspections et enquêtes, le montage de diagnostics, de remontées d'informations, d'enquêtes sur les RPS...) ou de toute autre demande entrant dans nos champs de compétences, nous vous proposons une prestation réalisée sur la base d'un cahier des charges ensemble, au plus près de vos besoins, sur le terrain.

Directeur de la publication : P.DELMAS  
Rédacteurs : B.CHANU/ P.DELMAS

Expert en santé sécurité et conditions de travail habilité , organisme certifié suivant les dispositions de l'arrêté du 7 août 2020  
Formateur agréé en SSCT des CSE et CHS, Conseils en relations sociales.  
4 rue Piroux – 9<sup>ème</sup> étage 54048 NANCY

[mlcergo@ssp-mlc.com](mailto:mlcergo@ssp-mlc.com) // [pascal.delmas@ssp-mlc.com](mailto:pascal.delmas@ssp-mlc.com) // [bruno.chanu@ssp-mlc.com](mailto:bruno.chanu@ssp-mlc.com) TEL: 06 43 55 45 15 // 06 20 39 78 41

**SOCIALSOLUTIONS**  
& PARTENAIRES

