

L'échange salaire – pénibilité, un enjeu social

Louis-Marie Barnier¹

*« Ceux qui peuplent les usines (...) ne sont pas des hommes libres ;
l'étau de la subordination leur est rendu sensible à travers
les sens, le corps, les mille petits détails qui remplissent
les minutes dont est constituée une vie »*
Simone Weil, *La condition ouvrière*, 1942.

« Travailler plus pour gagner plus » ! Le slogan simpliste de N. Sarkozy a déjà démontré ses limites depuis un an. La possibilité de faire des heures supplémentaires ne s'est pas traduite par les hausses de salaire attendues, d'une part parce qu'elle dépend de la seule décision de l'employeur, d'autre part parce que les mécanismes de flexibilité mis en place depuis des années ont annulé les effets possibles de la durée du travail en matière de rémunération. Elle s'inscrivait aussi en opposition avec le mouvement sur le long terme (certes ralenti aujourd'hui) de réduction du temps de travail, que ce soit à travers les réductions de la durée hebdomadaire de travail, de la durée annuelle de travail (hausse continue des durées des congés annuels), et de l'âge de la retraite. Elle avait aussi comme objectif de renvoyer au salarié la responsabilité de son niveau de salaire ou de retraite. Nous voudrions défendre un élément supplémentaire, peu apparu dans les analyses : cette proposition du Président Sarkozy se heurte à la remise en cause de la pénibilité au travail par le salariat. Il s'agit en effet d'un mouvement profond, qui concerne toutes les catégories, qui déborde largement le seul cadre de l'entreprise (comme la multiplicité d'associations intervenant dans ce domaine le démontre). La pénibilité est devenue un enjeu social., et ce mouvement interroge le travail dans son fondement, le pouvoir patronal.

Aborder, pour le mouvement ouvrier, la pénibilité au travail a longtemps relevé de cas d'exception. La conflictualité a été polarisée, durant l'après-guerre et jusque dans les années 1970, par les salaires et la durée du travail². Le patronat lui-même se complaisait à répondre sur ce seul terrain : toute dénonciation de conditions de travail se traduisait par des primes supplémentaires. L'organisation du travail relevait des prérogatives de l'employeur. Qu'est-ce qui a changé, pour que le monde du travail n'accepte plus comme une fatalité la « condition ouvrière » ? Pourquoi cet échange salaire – pénibilité ne fonctionne plus ?

Nous nous appuyerons sur la réflexion engagée³ à partir du conflit des hôtesse et stewards d'Air France en octobre-novembre 2007. Ce conflit s'engage sur deux revendications centrales, les salaires et les conditions de travail. La négociation d'un nouvel accord quinquennal fixe le cadre de cet enjeu : la direction annonce une négociation « à coût constant », ce qui implique que toute hausse de salaire doit se traduire par une productivité plus élevée, donc une détérioration des conditions de travail. La négociation à venir devait

¹ Louis-Marie Barnier est sociologue et syndicaliste.

² D. Linhart, *le torticolis de l'autruche*, 1991.

³ Enquête réalisée dans le cadre d'un article à paraître dans la revue *Le monde du travail*, fin 2008.

porter justement sur les compensations réciproques entre ces deux domaines. La grève (suivie, durant 5 jours, par 85 % des personnels), fait voler en éclat ce cadre contraint, les négociations qui s'ouvrent, à la suite du conflit, bénéficient d'une hausse de la masse salariale. Mais comment s'est posé, pour ces personnels, cet échange salaire / conditions de travail ? Que nous apprennent-ils sur la perception de cette question aujourd'hui ?

Un conflit contre l'échange salaire pénibilité

L'étude d'une situation concrète, telle qu'a pu la mettre en évidence le conflit des personnels navigants commerciaux d'Air France en octobre 2008, permet de cerner les éléments de ce débat entre salaire et pénibilité.

L'hôtesse de l'air et le steward, aussi appelés « personnels navigants commerciaux » (PNC), sont deux figures mythiques du personnel des compagnies aériennes. Un certificat d'État reconnaît leur rôle en matière de sécurité et le niveau de leurs salaires témoigne d'une certaine reconnaissance sociale. Dans la cabine, règne le travail prescrit. Le vol est un ensemble de phases qui se succèdent, chacune minutée. Prenant le relais des agents de passage qui organisent l'embarquement, les personnels navigants commerciaux gèrent l'installation à bord et assistent les passagers qui se recréent un univers familier face à l'angoisse du vol. Suivant un schéma de répartition sexuelle des rôles, l'hôtesse de l'air accueille à bord les passagers comme une maîtresse de maison ses hôtes. Ce service complète la responsabilité de ces personnels en matière de sécurité, s'appuyant sur une attention permanente envers chacun de leurs hôtes et une capacité à répondre aux situations d'urgence. Pendant tout le vol, les stewards et hôtesses sont à la disposition des passagers, parcourant sans cesse la cabine au point que certains disent : « On fait Paris-New-York à pied ». Cette première pénibilité, directement liée au nombre de passagers à servir, est complétée par l'imbrication entre l'organisation du travail et le mode de vie.

L'intensification du travail dans les avions est la première dimension qui ressort des entretiens. Une des causes du conflit repérée par nos interlocuteurs est le nouveau service à bord prévu par la compagnie en 2007. Celle-ci engage des négociations avec les syndicats afin d'intégrer ce projet d'un Nouvel espace Voyage (NEV) dans le protocole de service à bord. Celui-ci repose sur la densification de l'avion, traité par un même nombre de PN grâce à un service à bord (un peu) allégé. En moyen-courrier, le retrait d'un PNC sur A319 est mis en avant, même si le service est allégé (le plat chaud a été retiré). Les entretiens mettent en avant la fatigue déjà générée par le service dans des cabines combles (le taux de remplissage des vols n'a cessé d'augmenter ces dernières années). Les occasions de rencontre avec les collègues, les discussions dans les galleys (au point de l'on parle de « radio-galley »), s'en trouvent d'autant réduites. De même, se réduisent les possibilités d'aider un collègue en difficulté avec un passager, ou de pouvoir passer une boisson manquante sur le chariot voisin. Cette organisation plus intensive du travail génère fatigue et déstructurations du collectif de travail.

La rotation est le second élément de pénibilité mis en avant. C'est elle qui détermine le « taux d'engagement » du PNC, le nombre de jours travaillés par rapport au nombre de jours de repos, nouvelle notion mise en place lors du « Projet pour l'entreprise » en 1994. S'y ajoutent aussi des jours dits « de dispersion », où le PNC peut être appelé chez lui, mais qui ne sont pas décomptés. Ce taux détermine le niveau de fatigue des PNC. Il se traduit aussi pour les PNC par un nombre de jours passés à la maison et donc consacrés à la vie de famille « Il m'est arrivé d'être 2 jours à la maison sur 11 jours. En ayant un enfant, c'est difficile » (une

PNC). De nombreux PNC nous ont parlé, durant les entretiens, de la dégradation de ces conditions de travail qui est à l'origine du conflit : « *On rentre chez nous, on se met sur le sofa pour dormir, et quand on ouvre un œil, c'est pour repartir* » ; « *On est abrutis par le rythme* » « *Quand tu es sur long courrier, à plein temps, tu flottes sur un nuage* ». Il faut préciser ici ce que recouvre cette notion de dégradation de leurs conditions de travail pour les hôtesses et stewards. L'intensification du service à bord et des rotations conduit à la remise en cause des compromis construits par chaque salarié entre les objectifs de la production, les compétences dont il dispose et le souci de préserver sa santé. L'allongement des temps de vol accompagne la réduction du nombre d'escales en 1994. Le projet « Reconstruire Air France » de 1994 prévoit d'éviter « *les journées d'attente inutiles en escale* » et d'assouplir les règles d'utilisation. Les voyages de rêve des années 60 ne sont plus que des références imaginaires. La reconstruction permanente du collectif de vol, considéré comme « *un maillon de la chaîne sécuritaire* »⁴ s'opère aussi en escale. L'altération de ce collectif, à la suite des nouvelles mesures d'organisation des vols, peut tendre à augmenter la pression sur les PNC qui ne bénéficient plus de ce support pour répondre à leur mission de sécurité.

La population PNC est aussi confrontée à la perspective d'un recul de l'âge de la retraite. Si ce point n'est que peu abordé au cours des entretiens, l'annonce, au cours même du conflit de novembre, d'un nouveau décret portant sur la retraite des PNC ne fait qu'accentuer, aux yeux de beaucoup, la rupture avec la période précédente.

Ce conflit se trouve finalement au confluent de deux questions. D'une part, la montée de la question salariale est surtout portée, dans les explications données, par les jeunes générations de PNC. Embauchés depuis une dizaine d'années sur une grille salariale inférieure à leurs aînés, ils mettent en avant, dans les entretiens, non seulement le problème de l'injustice (« *Nous faisons le même travail sans être payés pareil* »), mais aussi l'insuffisance salariale qui permettrait de compenser les coûts induits par le mode d'organisation : comment payer les nourrices, etc. La seconde question concerne le refus de sacrifier leur vie personnelle à un métier qui n'est plus un mythe. Le conflit fonctionne alors comme thérapie : à cette occasion, les personnels renvoient leur état de fatigue à l'organisation du travail plutôt qu'à leurs insuffisances personnelles... Le sens du travail joue ici un rôle important. Les plus anciens, tout en ayant participé massivement au conflit (95 % de grévistes chez les chefs de cabine et chefs de cabine principaux, correspondant aux agents de maîtrise) mettent en avant, pour leur part, plutôt la nécessaire reconnaissance de leur rôle de sécurité, qui trouve un prolongement dans l'exigence d'une reconnaissance salariale.

Le conflit nous enseigne qu'il est nécessaire d'intégrer la réflexion sur les conditions de travail dans une configuration globale. Celle-ci doit relier l'obligation de travailler dans laquelle se trouvent les salariés, le poids du marché du travail dans la négociation globale des relations de travail, la déqualification qui lui est liée. Le salaire lui-même intervient quand les agents nous disent combien un salaire suffisant permet de bien se nourrir et se reposer en escale, des jeunes stewards avouent hésiter à se nourrir pour économiser. C'est parce que le conflit portait ces deux dimensions, salaires et conditions de travail, que l'échange salaire - pénibilité proposé par la direction ne pouvait plus s'opérer.

⁴ Cetcopra, *Etude réglementaire, progrès aéronautique et sécurité*, convention DGAC/SFACT N° 94004, 1996.

La santé au travail, un sujet de confrontation sociale

Il est nécessaire de cerner la nature de la pénibilité. Celle-ci s'inscrit dans plusieurs registres⁵, qui vont trouver des réponses différentes.

La dégradation de la santé par le travail est la première dimension mise en avant lorsqu'on parle de pénibilité. Celle-ci peut prendre des effets différents, pas toujours visibles. L'effet sur la santé peut être différé, comme pour les cancers professionnels. Il peut aussi correspondre à un risque professionnel visible, comme dans le cas du travail sur les chantiers. Les troubles du sommeil, liées à une activité dérégulée comme celle des PNC, mènent à une usure forte de l'organisme.

Une deuxième dimension est liée à la différence : le travail est d'abord affaire humaine, or l'humain a pour caractéristique d'être différent et évolutif. On ne porte pas les mêmes charges à 20 ans et à 50 ans, on peut avoir des problèmes articulaires ou lombalgiques, d'origine pas forcément professionnelle. On peut être plus ou moins résistant, plus ou moins fort. Le travail ne doit pas être exclu, il doit s'adapter à ces différences physiques. Le travail des PNC est justement très difficile à adapter aux différences individuelles.

Enfin, de plus en plus de salariés vivent leur travail comme pénible (stress, effort physique). Les postures, les horaires, les charges, l'urgence dans le travail, la non-reconnaissance, la contrainte hiérarchique, les changements fréquents, autant de facteurs qui peuvent se cumuler, et contre lesquels les salariés, individuellement et surtout collectivement, ne cessent de mettre en place des stratégies de défense. Ce dernier élément s'est d'autant plus accentué que la pénibilité change de nature. La pression portée sur l'individu augmente, il lui est demandé d'intégrer de lui-même les contraintes de son travail (délais, attente clients, normes de qualité), conduisent à une immersion totale de la personne dans le travail. L'autonomie de l'individu lui permettait de garder une distance vis-à-vis de son travail, Les souplesses dont il disposait dans son travail se sont réduites. Les parcours professionnels discontinus ne permettent plus d'accumuler des connaissances et se forger ainsi des mécanismes de résistance à l'usure dans le travail. Les compromis travail / santé sont devenus plus difficiles.

La combinaison de ces différents éléments apporte une pénibilité accrue. Lorsque l'usure réduit les capacités physiques, que l'emploi ne s'adapte pas à ces évolutions et que s'y rajoutent des éléments de stress, le salarié ne peut plus suivre... Le lien salaire pénibilité relève d'une cohérence d'approche dans la stratégie patronale. Celle-ci vise, dans le domaine de la santé, à renvoyer la responsabilité de sa sécurité au salarié (équipements de protection individuelle, employabilité, individualisme...). Elle renvoie aussi, en parallèle, à la responsabilité sur le niveau de salaire : si vous ne gagnez pas plus, c'est parce que vous ne voulez pas travailler plus.

Face à ces formes de pénibilité, le paiement est la réponse traditionnelle apportée par le mouvement ouvrier. Le travail de nuit en est un bon exemple. Mais l'exposition à des pénibilités moins instituées ou reconnues est plus difficile à cerner, comme le froid ou la chaleur, la manipulation de charges lourdes ou les produits toxiques. Primes de risques, de charges lourdes, d'intempéries, tout a pu être expérimenté par le patronat pour faire accepter la non-remise en cause des conditions de travail. Le paiement de la pénibilité par le biais de primes comporte une part ambiguë : le paiement emporte sa reconnaissance. Pour de

⁵ Michel Gollac, Serge Volkoff, *Les conditions de travail*, Repères, La découverte, 2000.

nombreux salariés figure même quelquefois l'idée que le patronat, confronté au surcoût entraîné, s'engagerait dans une réduction de la pénibilité. Certains hôtes et stewards nous disent : le paiement des heures supplémentaires deviendra insupportable à la direction. Et d'espérer que la direction préférera embaucher plutôt que d'assumer le surcoût engendré par les heures supplémentaires. L'histoire a prouvé l'erreur de ce type de raisonnement.

Ces différentes pénibilités ont trouvé traditionnellement une autre réponse sociale : le départ anticipé à la retraite. Elle répond à un sentiment d'injustice, le temps libre de la retraite étant plus restreint pour les ouvriers que pour les cadres. Le taux de mortalité prématurée est trois fois supérieur pour les ouvriers par rapport aux cadres supérieurs⁶. De même, l'espérance de vie montre une différence de 6.5 années entre les cadres et les ouvriers à 35 ans⁷. Le départ en retraite est souvent vécu comme un soulagement pour des salariés usés par le travail ou exclus par les conditions de travail. Mais l'idéalisation de la retraite comme temps « libre » renvoie souvent à l'acceptation du travail comme pénible. De plus, le travail est porteur de liens sociaux, que la retraite n'offre pas forcément.

Mais ces réponses traditionnelles du mouvement ouvrier évitent la question du travail.

La ré-appropriation du travail

L'alternative au paiement de la pénibilité passe par l'amélioration des conditions de travail. Cette amélioration réduit l'usure dans le travail, elle réduit l'exclusion, elle permet enfin une prise en charge collective de situations individuelles, ce qui va dans le sens de la construction d'un travailleur collectif. Les employeurs se voient confrontés depuis quelques décennies à une remise en cause de leur monopole absolu sur les conditions de travail. La réglementation certes importante dans ce domaine n'avait de sens que parce que le mouvement organisé des salariés intervenait trop peu sur cette question. Les syndicats construisent aujourd'hui la question de la pénibilité en l'abordant sous l'angle de l'organisation du travail, par exemple en intervenant sur les produits dangereux ou les charges lourdes (remplacement sur les chantiers des sacs de ciment de 50 kg par des sacs de 35 kg).

Dans le même mouvement, le compromis passé à la fin du XIXe siècle autour du « risque Accident du travail / maladies professionnelles » est remis en cause. Il reposait sur une assurance apportée aux employeurs pour les risques qu'ils feraient courir aux salariés, amenant ainsi à « *construire la légitimation des risques professionnels* »⁸. Il affranchit ainsi de la recherche des causes réelles des atteintes à la santé, au point d'éliminer le potentiel critique sur l'organisation du travail que pouvaient recéler la reconnaissance des atteintes à la santé. Le passage à une logique qui vise à réparer le préjudice réel subi interroge lui aussi l'organisation du travail.

Le véritable enjeu devient alors la ré-appropriation individuelle et collective du travail que suppose la remise en cause de la pénibilité. Rappelons ici les deux conceptions d'émancipation que porte le projet marxiste⁹ : d'une part, la réduction de ce temps contraint de subordination, au bénéfice d'un temps « libre » ; d'autre part, la ré-appropriation du travail, conçu comme aliénant. Or il ne peut y avoir d'émancipation dans le travail si celui-ci est

⁶ Pour 100 000 habitants, le taux de mortalité entre 25 et 54 ans est de 365,9 pour les ouvriers et employés et de 127,3 pour les cadres supérieurs et professions libérales. Source : Atlas de la santé en France, 1999.

⁷ Yves Struillou, *Pénibilité et retraite*, Conseil d'Orientation des Retraites, 2003.

⁸ Annie Thebaud-Mony, in *Le monde du travail* p 190

⁹ Antoine Artous, *Travail et émancipation sociale*, 2003, 200 p.

synonyme de souffrance. Le travail, au contraire, doit être le lieu de construction du collectif de travail, à partir de l'intervention sur l'organisation du travail comme sur les questions sociales. Cette remise en cause du travail pénalisant suppose aussi que l'identité de la classe ouvrière ne repose pas sur les stigmates partagés du travail, qui seraient intrinsèquement liés à la condition d'exploités. Un des facteurs historiques de négation de la pénibilité a été la fierté « machiste », soudant les ouvriers dans un sentiment commun de résistance à la souffrance¹⁰. Encore maintenant lorsque les syndicalistes abordent la question du stress au travail, ils s'affrontent à l'obstacle d'une résistance « machiste » qui refuse l'expression des effets psychologiques du stress.

L'échange pénibilité – salaire ne conduit pas seulement à évacuer la question du travail. Il repose aussi sur une certaine conception du salaire qu'il faut remettre en cause. Le rapport d'exploitation implique une « mise à disposition » du salarié, durant le temps de travail, dans le cadre de la subordination. Le salaire porte la reconnaissance de la part de la valeur créée, une rétribution pour permettre la reproduction de la force de travail (donc la reproduction d'une situation sociale). Il peut être aussi conçu comme la compensation pour un temps défini de subordination. Il renvoie à un « état », celui de la condition salariale, qui intègre des caractéristiques sociales dont l'atteinte à la santé dans le travail ou l'intégration dans une relation sociale globale, comprenant des groupes sociaux, des lieux d'habitation, des formes de convivialité, des dispositifs de salaire socialisé... La subordination est alors consubstantielle, dans cette conception, du rapport salarial. Le salaire compense la subordination, qu'elle soit momentanée (durant le temps de travail), ou totale (engageant même l'intégrité physique et mentale du salarié. La compensation salariale de la pénibilité devient alors acceptation de cette domination comme indissociable du rapport salarial¹¹. Comme l'énonçait Simone Weil, philosophe ayant choisi de travailler en usine, « *Les souffrances liées aux nécessités du travail, celles-là on peut être fiers de les supporter* »¹².

L'intervention sur l'organisation du travail représente au contraire la voie pour en faire un lieu, parmi d'autres, d'émancipation des salariés.

Essai de mise en perspective

C'est finalement sous un double impact que cette question de la pénibilité apparaît. D'une part, le grand projet social de réduction du temps de travail marque un pas. Après des décennies de réduction, le temps de travail s'allonge à nouveau. Les débats sur Mai 68¹³ nous rappellent opportunément la place qu'a occupée surtout après mai 68, la réduction du temps de travail dans l'imaginaire des ouvriers (et des ouvrières). Or, les lois Aubry, au-delà de leur effet sur la productivité, ont eu pour effet, en liant réduction et flexibilité, de « tuer » cette bonne idée, en la transformant en une hausse de productivité pour les salariés. La dimension de création d'emplois que portait cette idée (comme l'avançait la marche des chômeurs de 1994, travailler moins pour travailler tous) a elle aussi disparu dans ce marasme. Si on ne peut plus réduire le travail, il faut au moins en réduire les effets sur la vie quotidienne. D'autre part, la pression interne au travail augmente tout en changeant de nature. Les actions collectives qui commencent à exister ne suffisent pas à réduire cette pression sur les salariés.

¹⁰ C. Baudelot, Michel Gollac, *Travailler pour être heureux, le bonheur et le travail en France*, Fayard, 352 p, 2002.

¹¹ Stephen Bouquin (dir.), *Résistances au travail*, Syllepse 2008.

¹² Simone Weil, *Expérience de la vie d'usine, La condition ouvrière*, Ecrits historiques et politiques, tome II, 1942, p 291.

¹³ Voir par exemple l'article de *Critique Communiste* N° 186 sur les Chèques postaux.

Mais ces deux éléments n'auraient pas tant d'impacts, s'ils ne s'étaient greffés sur une prise de conscience plus large des questions de santé. Les mobilisations se succèdent, contre des fermetures d'hôpitaux, pour la défense de la santé, etc. Histoire de la santé et histoire du travail ont des parcours autonomes et des influences mutuelles. Cette corrélation entre lutte pour la santé et lutte sur le travail démontre, une fois de plus, que le travail est une question sociale, qui ne regarde pas que le temps ou le lieu de travail. Nombre d'associations qui se sont emparées de cette question de la santé au travail relèvent souvent d'initiatives de médecins, de militants syndicalistes, de chercheurs. Citons par exemple : « Mots pour Maux »¹⁴ à Rennes, Quimper, Brest ; le GISCOP à Bobigny (collectif de médecins, syndicalistes, chercheurs, interrogeant les salariés victimes de cancers et regardant la possibilité de cancers professionnels¹⁵) ; Collectif CGT Femmes/ Mixité à Nantes (collectif accompagnant les salariés pour déposer un dossier de maladie professionnelle) ; Ciné-Travail¹⁶ à Lyon (groupes de parole sur le travail) ; collectif interprofessionnel à Toulouse sur la souffrance au travail, etc. Il faut y rajouter les grandes associations qui ont su faire des questions de la santé au travail des questions sociales : Fédération Nationale des Accidentés du Travail (FNAT) ; Association ANDEVA sur l'amiante. La manifestation du 13 octobre 2008 montre l'explosion de cette question. Le travail déborde ici largement de la sphère de l'entreprise.

L'engagement de nombreux militants démontre le maintien d'une combativité quotidienne, qui s'investit dans ce domaine parce que les grands sujets d'émancipation (tel celui, déjà cité, de la réduction du temps de travail) ne portent plus. Le maintien d'un rapport de force se transcrit dans le débat autour de la nocivité du travail. « Travailler plus » devient alors un choix social, qui ne regarde pas que le seul salarié mais tous ceux qui l'entourent. Et ce cercle l'aide à refuser la nouvelle dégradation de santé qu'annoncerait une nouvelle augmentation du temps de travail, même pour « gagner plus ». La réappropriation du travail devient un thème porteur d'une radicalité générale. L'absence d'un grand mouvement social portant la souffrance individuelle comme une question sociale, trouvant une réponse dans un projet de société alternatif, conduit au repli sur le quotidien, à la « *réapparition d'une souffrance refoulée* »¹⁷. Mais, effet paradoxal, cela oblige à s'attaquer au travail, dans ses dimensions quotidiennes, et à le subvertir.

L-M B.

¹⁴ <http://membres.lycos.fr/xaumtom/accueil.html>.

¹⁵ Annie Thebaud-Mony, *le Monde diplomatique* ; <http://www.univ-paris13.fr/giscop/sommaire.php3>.

¹⁶ <http://www.cine-travail.org>

¹⁷ C. Baudelot, Michel Gollac, *Travailler pour être heureux, le bonheur et le travail en France*, Fayard, 352 p, 2002. p 22