

# « Les taux d'invalidité en fin de carrière sont deux fois plus élevés chez les travailleurs de deuxième ligne »

**Entretien avec Christine Erhel,** professeure au Conservatoire national des arts et métiers (Cnam), directrice du Centre d'études de l'emploi et du travail (Ceet-Cnam).

## L'ESSENTIEL

► **Éboueurs, caissières, boulanger, aides à domicile, agents d'entretien, conducteurs, ouvriers de l'industrie agro-alimentaire... Environ 4,6 millions de salariés du privé ont continué de travailler sur site pendant la crise sanitaire. Ces travailleurs essentiels ont des conditions de travail et d'emploi plus défavorables que les autres. Ils parviennent plus difficilement à l'âge de la retraite, en activité et en bonne santé. Valoriser leur utilité sociale en mobilisant plusieurs leviers est un premier pas pour réduire ces inégalités de santé au travail.**

*La Santé en action : Selon vous, les travailleurs ont-ils subi inégalitairement la crise de la Covid ?*

Christine Erhel : Il y a eu effectivement des différences entre trois grands groupes de travailleurs : ceux qui ont continué à exercer leur activité professionnelle sur site, c'est-à-dire les personnes qu'on a appelées les travailleurs de première et de deuxième lignes ; ceux qui ont télétravaillé pendant les confinements ; et ceux qui ont été en chômage partiel ou, parfois, en arrêt maladie. Ces groupes, environ un tiers de la population des salariés pour chacun, n'ont pas subi l'impact de la crise sanitaire de la même façon. Le fait d'être au chômage partiel a pu créer une

forme d'insécurité par rapport aux conditions de retour à l'emploi ; être en télétravail a entraîné des difficultés dues à l'isolement et aux débordements de la vie professionnelle dans la sphère privée. Néanmoins, en termes de santé au travail, le maintien des activités sur site a été le plus problématique, avec les risques de contamination. Cependant, cette situation n'a pas toujours été mal vécue, loin de là : les enquêtes montrent que les salariés ont, pendant cette période, perçu plus de sens à leur travail, avec un sentiment accru d'utilité sociale.

S. A. : *Qui sont ces travailleurs de deuxième ligne ?*

C. E. : Cette expression est apparue pour la première fois dans un discours du président de la République à la fin du premier confinement. Dans d'autres pays, on a également utilisé la dénomination de « travailleurs essentiels », dont l'activité est indispensable à la continuité de la vie économique et sociale. Aux États-Unis, on parlait de *frontline workers*, les travailleurs du front qui sont restés en contact avec la population et ont été davantage exposés au risque de contamination. En France, on a adopté l'appellation travailleurs de « première ligne » pour les secteurs de la santé et de la sécurité, et de « deuxième ligne » pour les secteurs du commerce, de la propriété, des transports, de l'agro-alimentaire, de l'aide à domicile. Le rapport *Reconnaissance et valorisation des travailleurs de la deuxième ligne* (voir encadré) définit plus

précisément les métiers concernés dans le secteur privé, selon deux critères : l'activité sur site et les conditions de travail exposant à un risque de contamination, à cause du contact avec le public ou de l'interaction avec des collègues. Dix-sept familles professionnelles ont été identifiées, des conducteurs aux agents d'entretien, caissières, ouvriers de manutention ou de l'agro-alimentaire, aides à domicile et aides ménagères, employés de commerce, salariés agricoles, etc. Cela représente 4,6 millions de personnes.

S. A. : *Quelles sont les conditions de travail et d'emploi, déterminants de la santé de ces salariés ?*

C. E. : Cette catégorie apparaît désavantagée sur une série d'items en matière de qualité de l'emploi et du travail. Leur rémunération est systématiquement en dessous de l'ensemble des salariés du privé, en moyenne 30 % de moins, et l'écart peut être encore plus grand, par exemple pour les aides à domicile qui ont de faibles revenus ; leur salaire horaire est faible, mais leur rémunération annuelle aussi, car ce sont des métiers où l'on comptabilise beaucoup de temps partiels. Le nombre important de contrats à durée déterminée et d'intérim dans l'industrie (10,5 % contre 7,5 % pour la totalité des salariés) induit une précarité de l'emploi, c'est donc un point de fragilité pour les travailleurs de la deuxième ligne. Leurs conditions de travail sont plus difficiles : 61 % des salariés de deuxième

ligne sont exposés à au moins trois contraintes physiques, contre 36 % pour l'ensemble des salariés ; ils ont également davantage de contraintes horaires : travail le soir, le week-end, de nuit, journées discontinues ; ce sont des facteurs qui génèrent une très forte pénibilité du travail. Dans la plupart de ces métiers, on observe un déficit de formation, qui joue sur l'évolution professionnelle : la probabilité d'avoir une carrière ascendante y est faible. Leurs fins de carrière sont d'ailleurs marquées par l'inactivité ; les taux d'invalidité sont deux fois plus élevés chez les travailleurs de deuxième ligne que chez les autres salariés. Il y a incontestablement un déficit de qualité de l'emploi dans ces métiers essentiels au fonctionnement de la société, c'est le paradoxe mis en lumière par la crise. Parmi les salariés qui ont une relation assez directe avec le public, comme les conducteurs ou les aides à domicile, le sentiment d'utilité sociale est assez élevé ; c'est aussi le cas chez les agriculteurs et les maraîchers. Or cette perception est en décalage avec le manque de valorisation de leur travail par le salaire ou par les conditions d'emploi.

#### S. A. : *La situation de ces 4,6 millions de travailleurs essentiels est-elle meilleure aujourd'hui ?*

C. E. : Certainement pas autant qu'on aurait pu l'espérer. Le point positif, c'est tout de même une prise de conscience par les partenaires sociaux des difficultés cumulées de ces métiers. Des efforts ont été faits dans certaines branches professionnelles sur la reconnaissance de l'utilité sociale. Il y a eu des augmentations de salaire, par exemple, dans le secteur de l'aide à domicile, avec une prise en charge publique d'une partie de ces revalorisations, puisque l'allocation personnalisée d'autonomie financée par des conseils départementaux peut servir à rémunérer l'aide à domicile des personnes âgées dépendantes. Les secteurs de la propreté et de la sécurité ont eu des négociations salariales, avec une amélioration des grilles de rémunération – mais loin d'être suffisante pour leur attractivité. Dans la propreté toujours, on note des évolutions sur l'organisation du travail :

on essaie notamment de développer les interventions des femmes et des hommes de ménage en journée, pendant le temps de présence des salariés dans les entreprises. Cependant, les leviers à mobiliser, que nous préconisons dans notre rapport, ne l'ont été que très partiellement à ce jour. Le problème salarial ne peut se régler seulement dans les branches professionnelles, il faudrait une hausse du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) pour donner une impulsion significative. Beaucoup reste à faire aussi du côté de la formation continue, en particulier la simplification des parcours de valorisation professionnelle de l'expérience (VAE), dont les procédures demeurent complexes. Nous avions également proposé de mettre en place des standards de qualité de l'emploi dans les marchés publics pour privilégier, par exemple, les contrats sans horaires atypiques ou proposant un temps de travail continu. Il faudrait de même conditionner une partie des aides

publiques aux entreprises au respect de ces standards de qualité. Concernant les fins de carrière, des efforts de prévention doivent être réalisés en amont pour préserver la santé au travail de ces personnes. Un autre axe de réflexion porte sur la gestion des transitions professionnelles, en anticipant le passage vers d'autres types de métier. Le recul de l'âge de la retraite à 64 ans devrait inciter à mieux traiter ces enjeux, sinon à courir le risque de faire face à un nombre important de salariés en incapacité de travail, avec un coût pour les finances publiques. Si la crise Covid a révélé la situation et l'utilité sociale de ces travailleurs que l'on dit aussi « invisibles », on tend à l'oublier aujourd'hui. La perception de ces métiers a pu changer, mais sans que cela soit suffisant pour améliorer leurs conditions d'emploi et de travail, et leur santé. ■

**Propos recueillis par Nathalie Quéruel,  
rééditrice en chef.**

## UN PAS POUR LA RECONNAISSANCE DES TRAVAILLEURS ESSENTIELS

Fin 2020, Elisabeth Borne, alors ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion a confié une mission à deux spécialistes des questions d'emploi et de ressources humaines – Christine Erhel, directrice du Centre d'études de l'emploi (CEET-CNAM) et Sophie Moreau-Follenfant, directrice

générale adjointe en charge des ressources humaines de RTE – pour définir, en lien avec les partenaires sociaux, un ensemble de critères qualifiant les métiers dits de « deuxième ligne ». Leur rapport vient en appui aux branches professionnelles dans leur travail de revalorisation de ces métiers.

## RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Erhel C., Moreau-Follenfant S. *Rapport de la mission d'accompagnement des partenaires sociaux dans la démarche de la reconnaissance des travailleurs de la deuxième ligne*. Transmis à Élisabeth Borne, Premier ministre, le 19 décembre 2021 : 49 p. En ligne : <https://www.vie-publique.fr/files/rapport/pdf/283080.pdf>
- Amossé T., Erhel C. *Les Fins de carrières des seniors de la deuxième ligne*. [Note] Paris : Centre d'études de l'emploi et du travail/Centre national des arts et métiers (CEET/Cnam), février 2023. En ligne : <https://ceet.cnam.fr/le-ceet/evenements-actualites-du-ceet/les-fins-de-carrieres-des-seniors-de-la-deuxieme-ligne-1393137.kjsp>