



Pénibilité et retraite

Des repères pour le débat social à partir du cas du BTP

Editorial

Cette lettre inaugurale du Centre Etudes & Prospective illustre à propos ce qu'elle entend être : mettre à disposition la synthèse de travaux originaux menés en son sein, fréquemment en interaction avec les consultants du Groupe ALPHA, sur des thèmes d'actualité. En 2010, le dossier des retraites sera, de nouveau, sur le devant de la scène sociale et la prise en compte de la pénibilité du travail dans l'exercice des droits à retraite constituera un élément-clé du débat.

L'étude qui est résumée par la Lettre concerne le secteur de la construction, particulièrement concerné par les enjeux de la pénibilité. La dénégation de cette pénibilité conduit aujourd'hui à l'exclusion de travailleurs âgés, avant qu'ils aient pu bénéficier de leurs pleins droits à retraite. Ce n'est pas une situation à laisser en l'état, à la fois du point de vue de l'efficacité économique et de la justice sociale. L'étude mobilise des données communiquées par le Groupe de Protection Sociale des Professions du Bâtiment et des Travaux Publics. Elle utilise également un outil de simulation mis au point au sein du Centre Etudes & Prospective pour proposer un dispositif de retraite anticipée et estimer son coût, sous différents jeux d'hypothèses. Les résultats montrent que la mise sur pied d'un tel dispositif, si elle n'est pas gratuite, est de l'ordre du réalisme. C'est donc une contribution opérationnelle au débat de l'année qui vient. Le lecteur pourra trouver sur le site du Groupe ALPHA (www.groupe-alpha.com) la version détaillée de cette étude, signée par Daniel Goudard, Yvan Laplace et Mathieu Malaquin.

Les livraisons ultérieures de la Lettre s'efforceront d'être dans la foulée de cette première. Né en 2002 sous l'appellation Alpha Etudes, le Centre Etudes & Prospective du Groupe ALPHA répond en effet à une double finalité : anticiper et investir les terrains d'études répondant aux besoins de connaissance du Groupe et de ses partenaires ; concourir à l'expression publique du Groupe sur les enjeux économiques et sociaux qui sollicitent ses compétences.

Jacky FAYOLLE

Vue d'ensemble

La loi sur les retraites du 21 août 2003, qui évoquait la question de la pénibilité au travail sans pour autant la définir et l'intégrer dans ses dispositions¹, invitait les partenaires sociaux à engager des négociations interprofessionnelles au niveau national sur « la définition et la prise en compte de la pénibilité »² avant trois ans.

Lancées en février 2005, ces négociations se sont terminées en juillet 2008 sur un échec, aucun accord n'ayant finalement été signé. Pour autant, les discussions ont permis de progresser sur la notion de pénibilité et d'en donner une définition opératoire. Cette étape est un préalable pour distinguer des individus ou groupes de travailleurs et leur faire bénéficier, ou non, d'un dispositif éventuel de départ anticipé à la retraite ou d'un dispositif similaire. En revanche, les négociateurs n'ont pu se mettre d'accord sur la question de la réparation.

« La loi sur les retraites de 2003 invitait les partenaires sociaux à engager des négociations interprofessionnelles sur la pénibilité. »

Cette étude se présente comme l'actualisation d'un travail précédent³ dont l'objet était de contribuer au débat sur la définition de la pénibilité et sa prise en compte dans le système de retraite propre au BTP. Au regard des résultats des négociations, cette étude conserve toute sa pertinence.

Ainsi, les facteurs principaux de pénibilité retenus par les partenaires sociaux (contraintes physiques marquées, agressivité de l'environnement et rythmes de travail) renvoient largement aux critères mobilisés dans le cadre de la précédente étude.

En outre, en l'absence d'accord sur la réparation, le dispositif de retraite anticipée proposé par l'étude de 2004 demeure une piste intéressante à condition d'en actualiser les données.

Enfin, le choix du BTP est pleinement justifié. Ce secteur, qui présente les chiffres les plus dégradés en termes de santé, de risques et de conditions de travail, ne dispose d'aucun dispositif réellement efficace de prise en compte de la pénibilité pour l'accès à la retraite. Des mesures compensatrices de départs anticipés se justifieraient d'autant plus que le BTP demeure l'un des secteurs les moins attractifs en termes d'emploi, avec l'hôtellerie-restauration et l'agriculture. Sans nier l'importance de la question des rémunérations, on doit constater qu'une bonne part de cette moindre attractivité vient de conditions de travail difficiles et de la pénibilité des métiers de la construction.

¹ Struillou Yves (2003), « Pénibilité et réforme des retraites : un rendez-vous manqué ou premier pas ? », *Droit Social*, N°11, novembre 2003, pp.954-959.

² Loi n°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme de s retraites, art.12.1.

³ D. Goudard, E. Jaffres, Pénibilité et retraite : des repères pour le débat social à partir du cas du BTP, Groupe Alpha, février 2004.

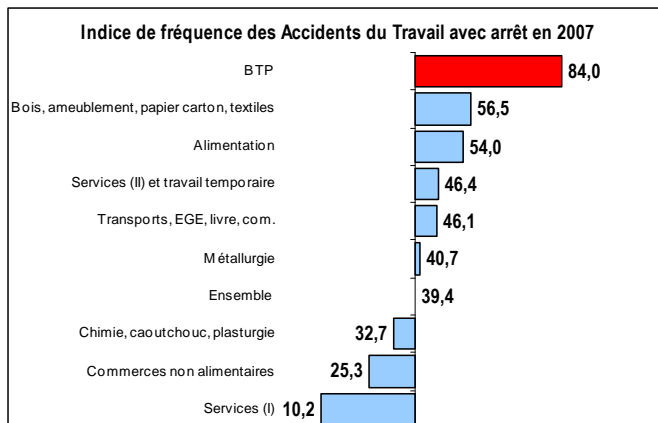
L'étude 2009, qui se focalise sur la population des ouvriers du secteur, revient sur 3 points importants :

- **L'appréciation de la pénibilité et de l'usure dans le secteur du BTP** : le BTP est le secteur qui présente les chiffres les plus préoccupants en termes de santé et de risques au travail, ainsi que de conditions de travail.
- **La dénégation de la pénibilité engendre l'exclusion des travailleurs seniors, de plus de 55 ans** : il n'existe aucun dispositif réellement efficace de prise en compte de la pénibilité pour l'accès à la retraite dans le BTP. Mais, une partie des salariés âgés est progressivement exclue du travail par le chômage, la maladie ou l'invalidité.
- **La proposition d'un système de retraite anticipée sur critères de pénibilité et l'estimation de son coût** : le coût intègre la réparation de la pénibilité par le biais de départs avancés. Il prend également en compte les économies engendrées par le basculement, dans le système de retraite, des populations exclues du travail.

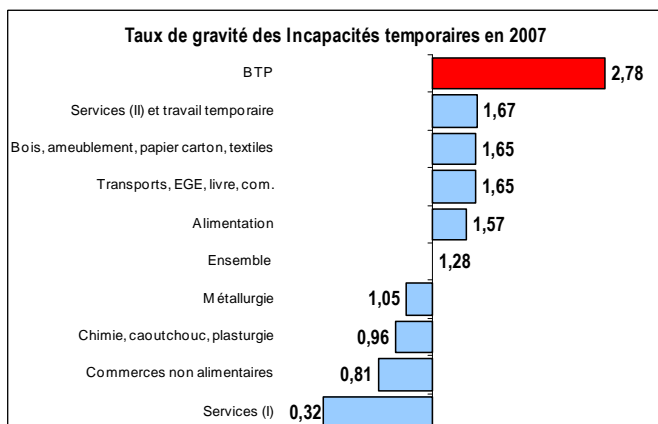
1- INDICATEURS DE LA PENIBILITE DANS LE BTP

La situation du secteur de la Construction, au regard des autres secteurs d'activité, apparaît particulièrement préoccupante :

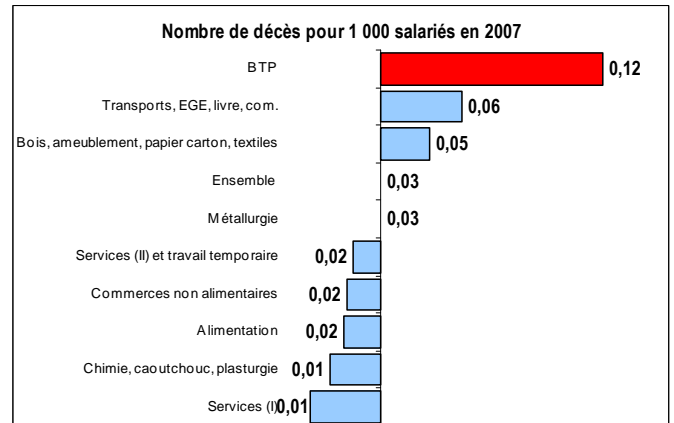
- Les indicateurs de fréquence et de gravité montrent qu'il s'agit du secteur où les accidents du travail sont, à la fois, les plus fréquents et les plus graves. C'est, en outre, un secteur où les probabilités de décès en situation de travail sont les plus élevées.



Source : CNAMTS, 2007. Indice de fréquence = (nombre d'accidents avec arrêt / nombre de salariés) x 1 000.

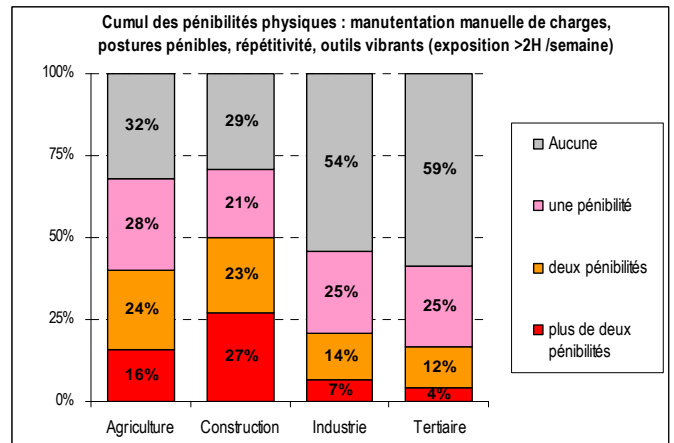


Source : CNAMTS, 2007. Taux de gravité = (nombre de journées perdues / nombre d'heures travaillées) x 1 000.



Source : CNAMTS, 2007.

- L'enquête SUMER de 2003⁴ confirme que le secteur de la construction présente les taux d'exposition parmi les plus élevés⁵ pour au moins trois types de nuisances physiques : les contraintes posturales et articulaires, la manutention de charges et les nuisances sonores. Mais, surtout, c'est le cumul des contraintes physiques qui caractérise la pénibilité dans la Construction.



Source : Yilmaz E. (2006), Pénibilité du travail, Evaluation statistique, Document de travail, Centre d'études du travail et de l'emploi, n°55.

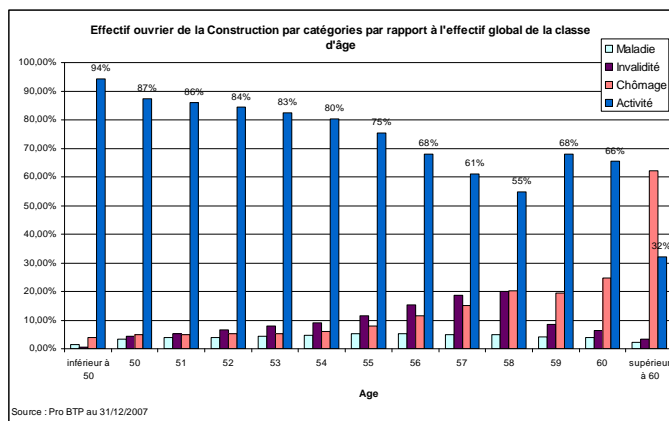
- Les enquêtes SUMER montrent également que si l'exposition des salariés aux produits chimiques a progressé dans l'ensemble des secteurs entre 1994 et 2003, la progression est particulièrement nette pour le BTP, notamment pour les multi-expositions.
- Contrairement aux accidents du travail, le BTP n'est pas le secteur présentant les chiffres les plus préoccupants en termes de maladies professionnelles. Leur nombre dans le BTP demeure cependant au-dessus de la moyenne (280 pour 100 000 contre 173 en moyenne) et a augmenté de 15% depuis 2001.

2- UNE EXCLUSION PROGRESSIVE DE L'EMPLOI DES POPULATIONS AGEES

S'il n'existe pas de réel dispositif de retraite anticipée, cela ne signifie pas pour autant que tous les travailleurs du BTP exercent une activité professionnelle jusqu'à 60 ans. Au contraire, le taux d'emploi des actifs dans le BTP baisse de façon continue à partir de 50 ans.

⁴ DARES, "Les expositions aux risques professionnels par secteurs d'activités, Résultats SUMER 2003", Document d'études, n°109, mars 2006.

⁵ Il n'y a guère que pour les contraintes posturales et articulaires que le taux du secteur agricole est, de peu, plus important.



Malgré les tensions sur l'emploi dans le secteur de la Construction constatées ces dernières années, un certain nombre de salariés âgés du secteur subissent un phénomène d'exclusion dès 50 ans, puis de manière croissante⁶. Dans la classe d'âge 55-59 ans, 14% des individus sont au chômage, 15% en invalidité et 5% en maladie de plus de 90 jours. Concernant les chômeurs âgés, les études globales montrent qu'ils restent le plus souvent longtemps au chômage : une partie d'entre eux est dispensée de recherche d'emploi, tout en continuant de toucher une allocation ; l'autre partie entre souvent dans la catégorie des chômeurs dits « de longue durée »⁷.

« Un certain nombre de salariés âgés du secteur subissent un phénomène d'exclusion dès 50 ans »

Ainsi, la gestion sociale des âges telle qu'elle existe actuellement dans la Construction se structure, entre autres, autour d'une utilisation détournée des dispositifs d'allocation - notamment d'allocation chômage - en lien avec la pénibilité, comme le souligne un rapport du ministère du travail : « dans les activités de Construction, l'éviction des salariés âgés, qui passent principalement par l'Unedic, répond au moins autant à un problème de rééquilibrage de la pyramide des âges, de mutations technologiques ou d'élévation des niveaux de qualification qu'à un problème ancien de pénibilité et de risques physiques encourus dans de nombreux métiers peu compatibles avec l'âge ».

3- IMPACTS ET COUT D'UN SYSTEME DE RETRAITE ANTICIPEE

Un dispositif de retraite anticipée peut jouer un double rôle de **compensation** de la pénibilité subie, mais également de **prévention** des nouvelles atteintes que subiraient, en son absence, les salariés âgés en fin de carrière. Il n'en est pas moins compatible avec une politique d'amélioration des conditions de travail qui alors concernerait surtout les actifs plus jeunes.

Un tel système de départ anticipé en retraite aurait deux impacts sur la population des travailleurs du secteur :

- des flux nouveaux de départs anticipés en retraite,
- la réduction des sorties d'activité des populations âgées pour d'autres motifs : chômage, invalidité ou maladie.

⁶ Le rebond du taux d'activité observé entre 59 et 60 ans renvoie avant tout à un phénomène statistique, lié à l'évolution de l'assiette par ailleurs mal délimitée autour de l'âge de la retraite. On ne peut cependant exclure un effet du dispositif "Fillon" qui, entre le 1^{er} janvier 2004 et le 31 décembre 2007, a permis le départ anticipé de 12 283 allocataires.

⁷ Anglaret David (2002), « Les plus de 50 ans en marge de l'emploi et du chômage », *Retraite et Société*, CNAV, La Documentation Française, n°37, octobre 2002, pp. 100-113.

En permettant à la population actuelle des personnes de 55 à 60 ans d'en bénéficier, un dispositif de ce type aurait pour effet de remplacer les pratiques de gestion de la main d'œuvre excluantes constatées aujourd'hui par un régime de mise en retraite plus légitime, plus sécurisé et plus digne.

Cependant, la mise en place d'un tel système nécessite des négociations entre les partenaires sociaux de la branche, mais également avec les pouvoirs publics, les régimes d'assurance vieillesse et entre les différents régimes publics (invalidité, maladie, chômage, vieillesse).

3-1- Hypothèses de simulation

Pour simuler l'impact et le coût du dispositif de retraite anticipée, nous avons travaillé sur un système de bonification des annuités de retraite pour travaux pénibles avec les hypothèses suivantes :

- Une anticipation de 5 ans de l'âge de départ possible à la retraite que l'on retrouve dans la plupart des dispositifs existants.
- Deux hypothèses de taux de bonification des périodes de travail pénible :
 - 12,5%, soit 1 trimestre pour deux années de travail pénible, correspondant à une anticipation de 5 ans par rapport à une carrière complète actuellement à 40 ans ;
 - 25 %, soit 1 trimestre par année de travail pénible, un taux de bonification pratiqué par plusieurs secteurs publics.
- Un nombre maximum d'années de bonification de 5 ans, sachant que certains dispositifs fixent explicitement un tel nombre maximum (en général 5 ans).
- Une durée minimale de travail pénible d'au moins 15 ans qui correspond à ce qui est pratiqué dans la plupart des dispositifs existants.

Ce modèle vise à estimer le nombre de bénéficiaires et le **coût global net** pour les caisses sociales. Il comprend, d'une part, le **coût brut** pour les caisses de retraite (cumul régime général + caisses complémentaires) et, d'autre part, l'**économie** pour les autres régimes sociaux (chômage, invalidité, maladie).

Dans cette perspective, nos estimations se concentrent sur les écarts, toutes choses égales par ailleurs :

- entre le prolongement de la situation actuelle : pas de système de départ anticipé, mais exclusion progressive des plus de 55 ans de l'emploi vers les régimes de chômage, longue maladie et invalidité,
- et la mise en place d'un système de départ anticipé, dont pourraient bénéficier une partie des populations aujourd'hui exclues de l'emploi (chômage, maladie, invalidité).

Nous avons simulé deux scénarii, le premier (H1) correspondant à un taux de carrière complète plus élevé que le second (H2). Le nombre de bénéficiaires est plus important dans la première hypothèse.

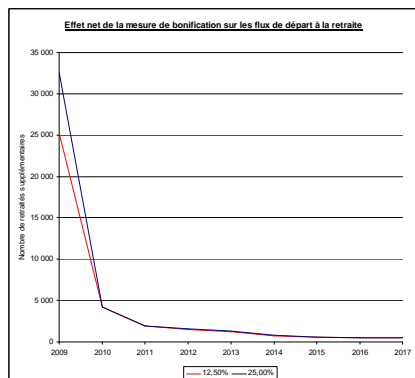
Le raisonnement « toutes choses égales par ailleurs » impose que les départs supplémentaires soient compensés par des embauches. Nous avons supposé que ceci se ferait par des recrutements de jeunes actifs.

3-2- Estimations du flux de départs anticipés

Le flux global des départs en retraite a toujours la même forme, quels que soient le taux de bonification et le taux de carrière complète. Ce flux global peut être appréhendé comme regroupant trois composantes :

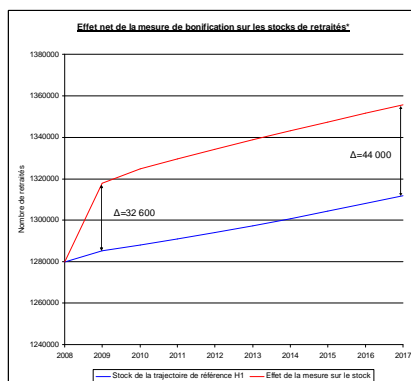
- Les salariés qui partiraient si le système actuel était inchangé : cette composante est relativement stable dans le temps.

- Ceux qui, dans le système actuel, seraient exclus de l'emploi – chômage, maladie, invalidité – mais qui profiteraient du dispositif de retraite anticipé, après sa mise en place, soit environ 75% de l'ensemble de la population âgée structurellement exclue. Ce flux est relativement stable dans le temps : près de 10 000 départs par an.
- Les personnes en activité qui bénéficieraient du dispositif anticipé. Cette composante évolue au fil du temps :
 - ⇒ La première année de mise en place du système anticipé verrait un pic de sortie des salariés faisant valoir leurs droits : entre 25 000 et 33 000 départs (selon les hypothèses).
 - ⇒ Une période de transition s'étalerait sur 5 ans avec un nombre de départs supplémentaires baissant fortement et progressivement (environ 10 000 départs supplémentaires en cumul sur ces 5 ans).
 - ⇒ Au-delà de cette période, les flux d'entrants et de sortants du système de bonification tendraient à s'équilibrer.



La population bénéficiant structurellement ainsi du dispositif de bonification peut être estimée, selon les modalités du dispositif, entre 36 000 et 44 000 personnes : c'est, à terme, le nombre de retraités supplémentaires découlant du nouveau système.

Ce dossier a été préparé et réalisé, à la demande de la Fédération nationale des salariés de la Construction, Bois, Ameublement de la CGT, par Daniel Goudard, Yvan Laplace et Mathieu Malaquin du Centre Etudes & Prospective du Groupe ALPHA. Pour plus d'informations, n'hésitez pas à vous reporter au site www.groupe-alpha.com/Etudes & Prospective/



Hypothèse H1 avec taux de bonification à 25 %.

3-3- Estimations du coût du financement d'un dispositif de départs anticipés

A partir du nombre de bénéficiaires, il est possible d'estimer le coût net global d'un dispositif de retraite anticipée pour les caisses sociales. Celui-ci prend en compte non seulement les coûts bruts pour les caisses de retraite (cumul régime général + caisses complémentaires), mais aussi les économies pour les autres régimes sociaux (chômage, invalidité, maladie).

Dans cette perspective, le coût du financement d'un tel dispositif est à différencier selon les types de départ :

- Le flux de ceux qui partirait à système inchangé. Ce flux ne génère donc pas de coût additionnel. Son coût net est nul.
- Le flux de ceux qui, dans le système actuel, seraient exclus de l'emploi – chômage, maladie, invalidité – mais qui bénéficieraient du dispositif de retraite anticipée. Il génère un transfert, vers les caisses de retraite (cumul régime général + caisses complémentaires), des charges portées par les autres régimes sociaux (chômage, invalidité, maladie). Si on considère que ces coûts sont équivalents, le coût net est nul.
- Le flux de personnes en activité qui bénéficieraient du dispositif anticipé est le seul à générer un coût additionnel pour les caisses sociales sur la durée d'anticipation de leur départ.

Le coût global net d'un tel dispositif correspond donc au financement de la période anticipée de retraite des personnes qui seraient restées en activité (jusqu'à 5 ans de plus), sans la mise en place de celui-ci. En régime de croisière, cette population serait comprise entre 36 000 et 44 000 individus et le coût global net compris entre 460 M€ et 560 M€.

Ce montant représente en 2007, 1,9 à 2,3% de la masse salariale des seuls ouvriers ou encore 0,3% du chiffre d'affaires du BTP qui s'élève à 176,7 Mds d'euros.

Le financement de ce coût pourrait être réparti de plusieurs manières :

- Contribution de l'assurance chômage et de l'assurance maladie, qui réalisent des économies du fait de la réforme.
- Mise à contribution des économies de charge salariale, réalisées par les entreprises.
- Une part d'augmentation des cotisations de retraite du secteur, modulée en fonction des efforts réalisés pour réduire la pénibilité.
- Une part qui solliciterait la solidarité nationale.

Si le dispositif n'est pas gratuit, le montant de son coût, rapporté à la masse salariale, et les modalités envisageables de financement font de la mise sur pied de ce système de retraite anticipée un objectif à la fois juste et réaliste.

A retenir

Les retraites en question par Antoine Rémond du Centre Etudes & Prospective du Groupe ALPHA



Pourquoi le système de retraite, qui a pourtant permis d'ajouter du temps libre aux années de vie et d'envisager la retraite comme une nouvelle phase de l'existence, suscite-t-il aujourd'hui une telle méfiance ? Antoine

Rémond revient sur tous les aspects du débat et propose aussi de nouveaux éléments de réflexion.

Collection Les Études de la Documentation Française - La Documentation Française - 208 pages, 14,50 euros.

Bilan annuel du reporting social

Pour la 7^e année consécutive, les entreprises cotées en bourse doivent publier des informations sur la manière dont elles prennent en compte les conséquences sociales et environnementales de leur activité (loi NRE). Le Centre Etudes & Prospective réalise chaque année un bilan des pratiques de reporting social des entreprises du CAC 40. Le bilan portant sur l'exercice 2008, réalisé par Natacha Seguin, a été publié le 26 novembre dernier. Il est disponible sur le site du Groupe Alpha : « Les informations sociales dans les rapports 2008. Septième bilan de l'application de la loi NRE », www.groupe-alpha.com

Centre Etudes & Prospective du Groupe ALPHA
 Directeur de la rédaction : Jacky Fayolle,
 Directeur du Centre Etudes & Prospective
 20-24 rue Martin Bernard 75013 Paris
 Tél. : 01 53 62 70 00
 Rédacteur : Mathieu Malaquin
 Impression : Parango, sur du papier PEFC pour une gestion plus durable des forêts
 Novembre 2009.