



---

**Pénibilité et retraite :**  
**Des repères pour le débat social à partir du**  
**cas du BTP**

---



- La Fédération Construction Bois Ameublement a demandé au Centre Etudes Prospectives du Groupe Alpha de réaliser une étude afin de l'aider dans les débats sur la définition de la pénibilité et sa prise en compte dans le système de retraite dans le BTP.
  - > Principe de réparation de la pénibilité
  
- Cette étude se présente comme l'actualisation d'un travail précédent réalisé dans le même but et présenté en février 2004.
  - > La loi sur les retraites du 21 août 2003, invitait les partenaires sociaux à engager des négociations interprofessionnelles au niveau national sur « *la définition et prise en compte de la pénibilité* » dans les trois ans. Mais aucun accord n'a finalement été signé.



## Quelques éléments de méthodologie

---

- Cette étude se focalise sur les populations ouvrières.
- Elle prend en considération l'érosion du taux d'activité des populations âgées du secteur, c'est à dire les départs pour autres motifs que la retraite (invalidité, maladie, chômage).
- Cette étude a été rendue possible pour le BTP dans la mesure où il existe un organisme (Pro BTP) qui centralise de manière sectorielle les données de gestion des retraites. Il n'y a pas, à notre connaissance, de dispositif équivalent pour les autres secteurs.



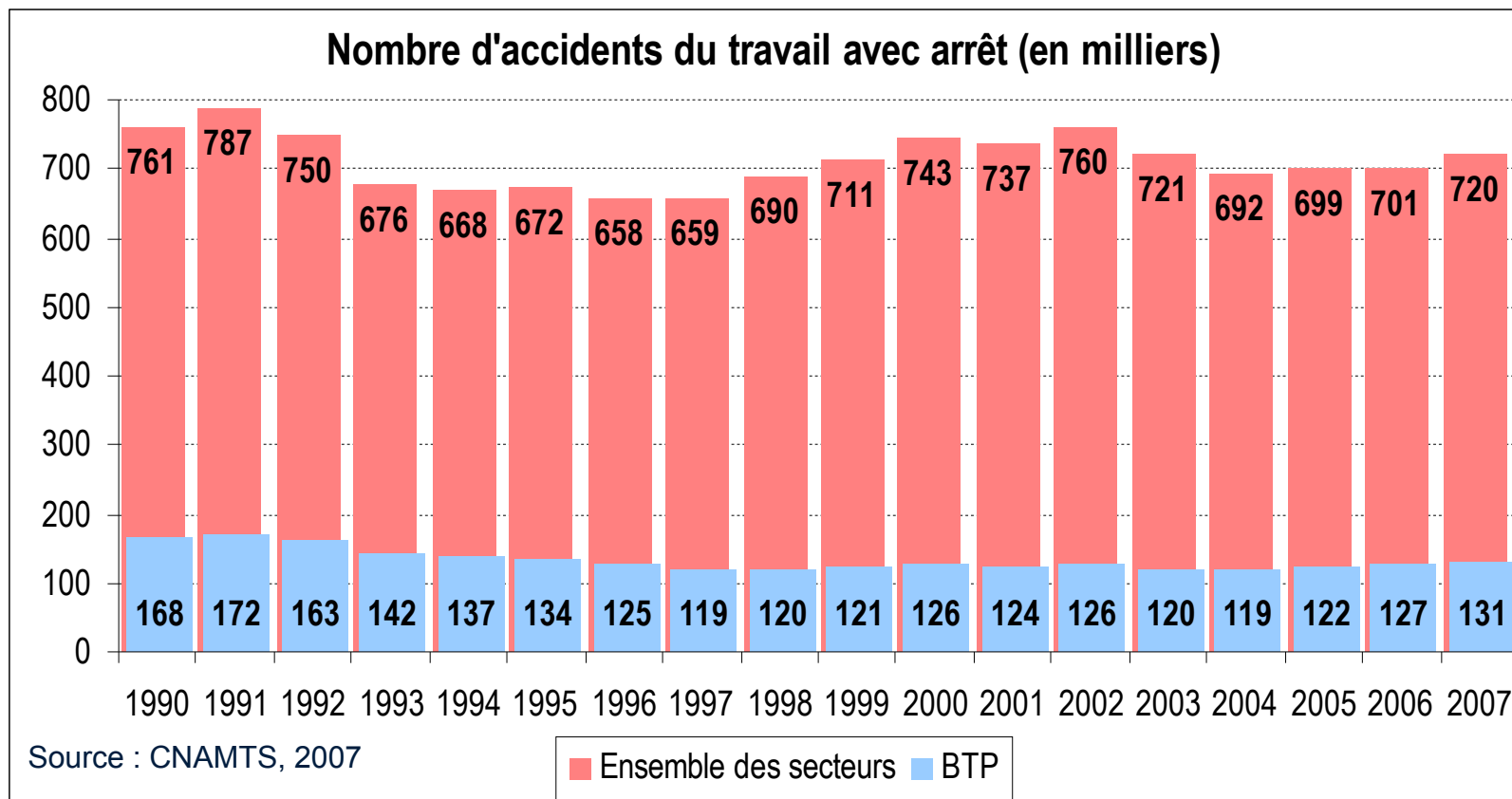
## L'appréciation de la pénibilité et de l'usure dans le secteur du BTP

---

- 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.
- L'enquête SUMER de 2003 confirme que le secteur de la construction présente les taux d'exposition parmi **les plus élevés** 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.
- 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**.



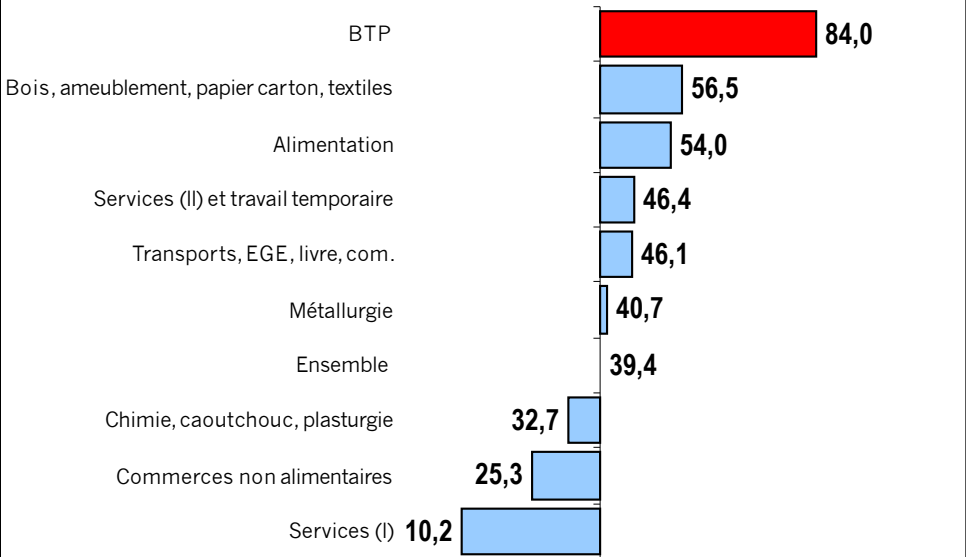
## Un nombre d'accidents du travail élevé dans le BTP



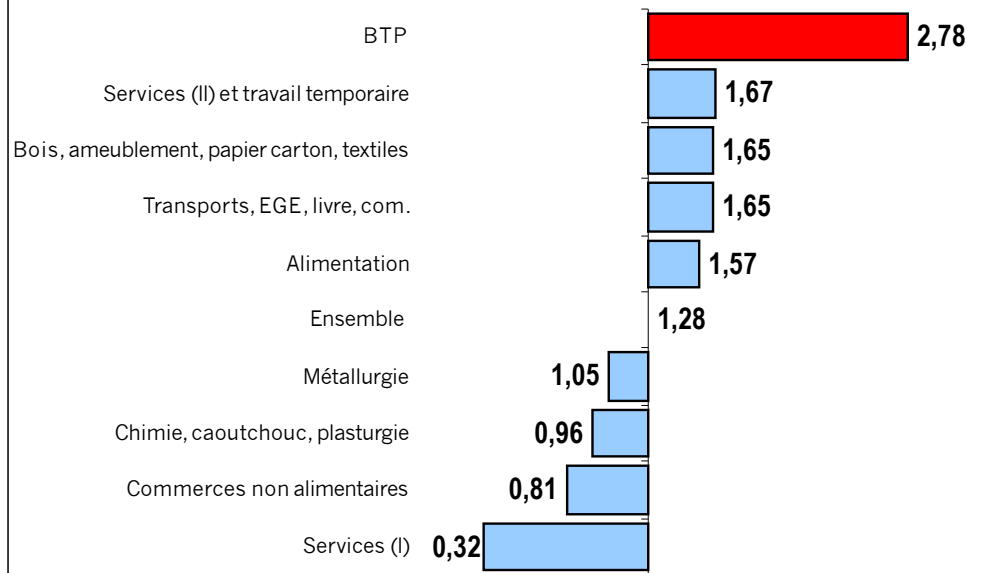


# Une fréquence et une gravité bien supérieures autres secteurs

### Indice de fréquence des Accident du Travail avec arrêt en 2007

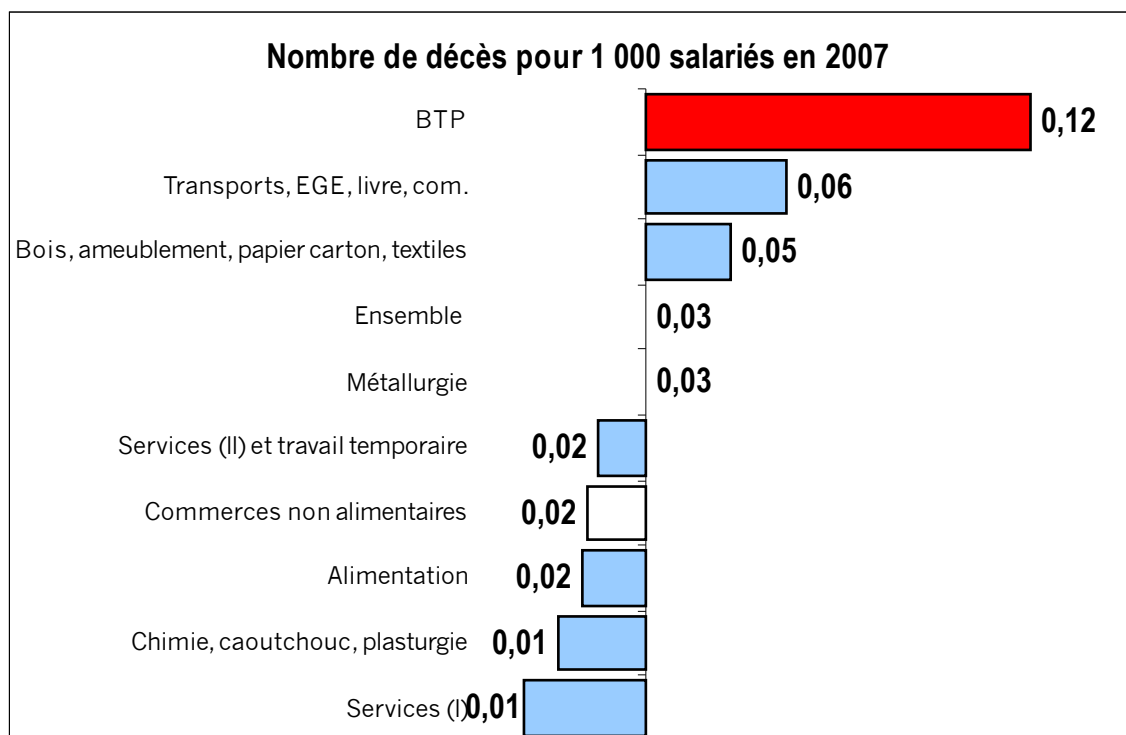


### Taux de gravité des Incapacités temporaires en 2007





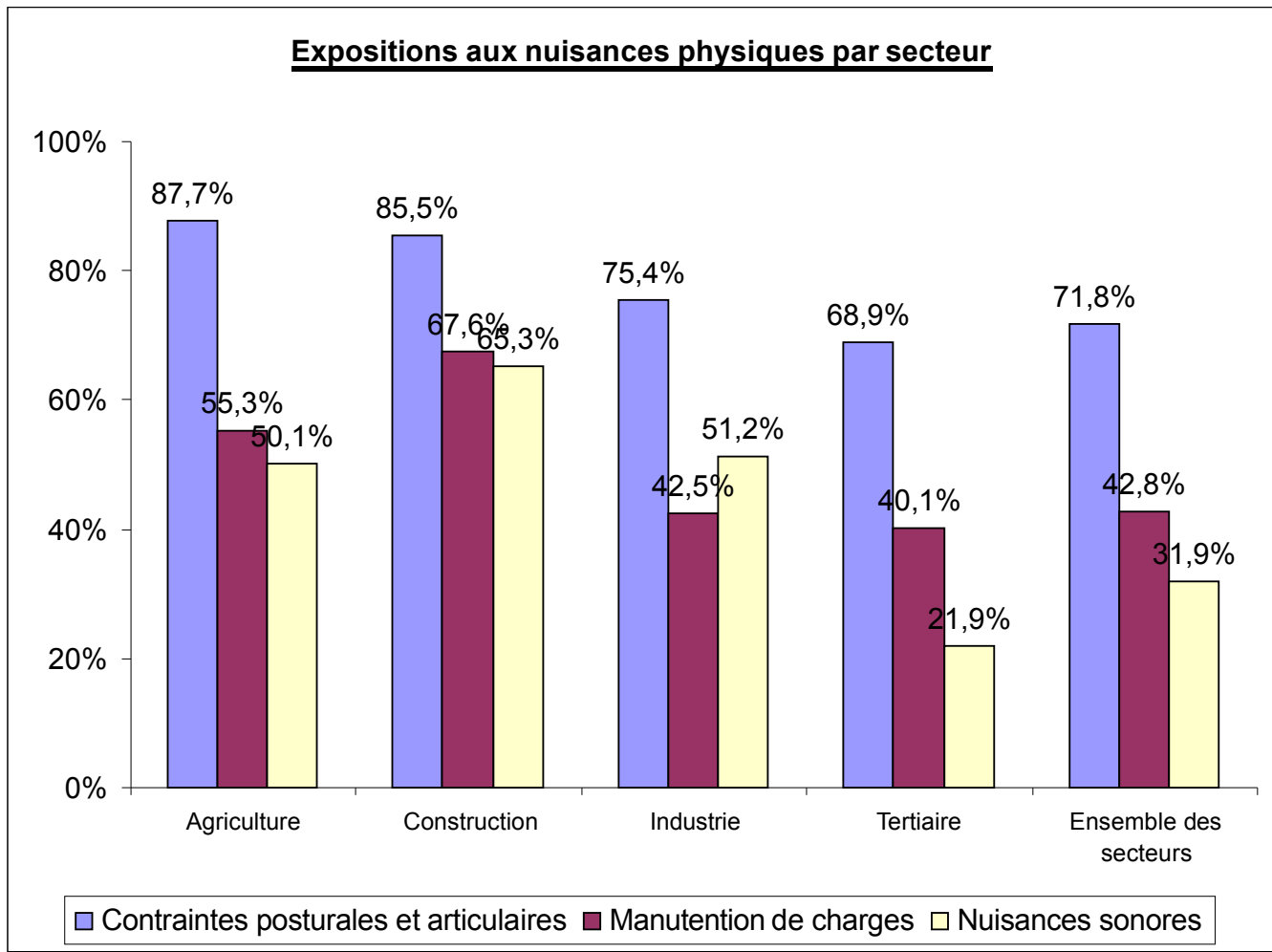
## Un nombre de décès supérieur aux autres secteurs



- Le BTP demeure le secteur où les **probabilités de décès** en situation de travail restent **les plus élevées**.
- C'est un secteur présentant une surmortalité sur la tranche des 20-64 ans, en particulier pour cancer de l'appareil respiratoire et par chute accidentelle chez les ouvriers par rapport au reste de la population (Source : Bulletin épidémiologique hebdomadaire, Institut de Veille Sanitaire, juillet 2009).



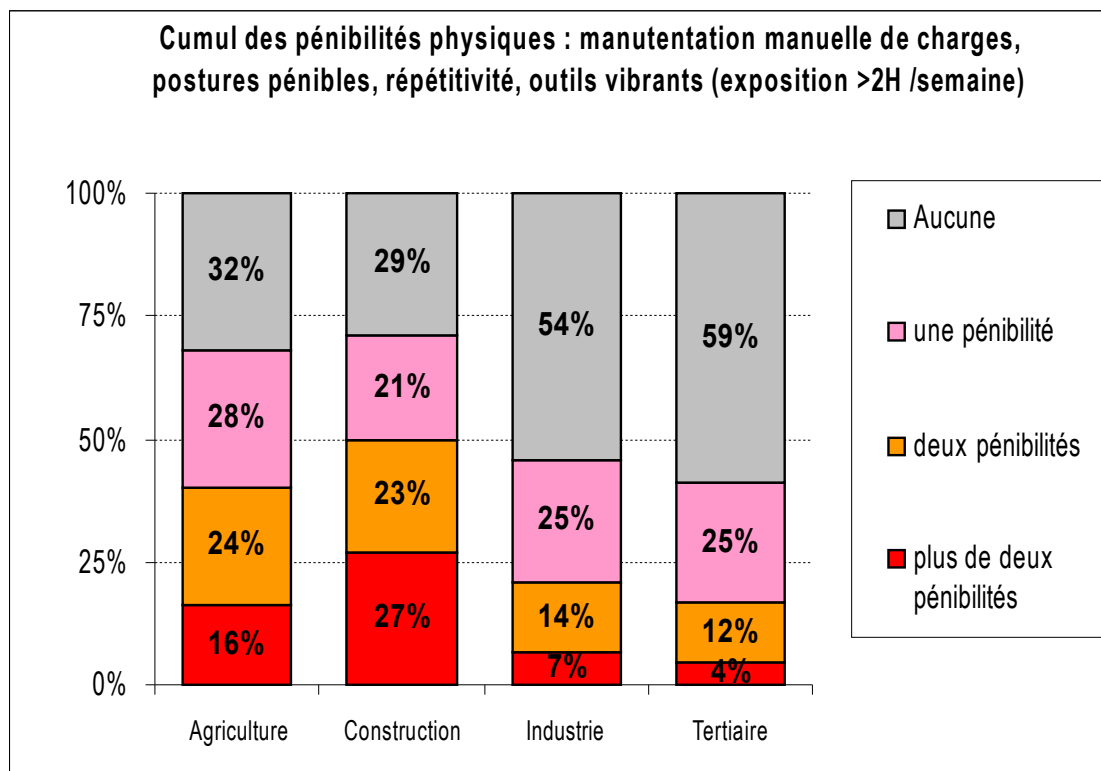
# Des taux d'exposition aux nuisances physiques élevés



Source : DARES, Enquête SUMER 2003



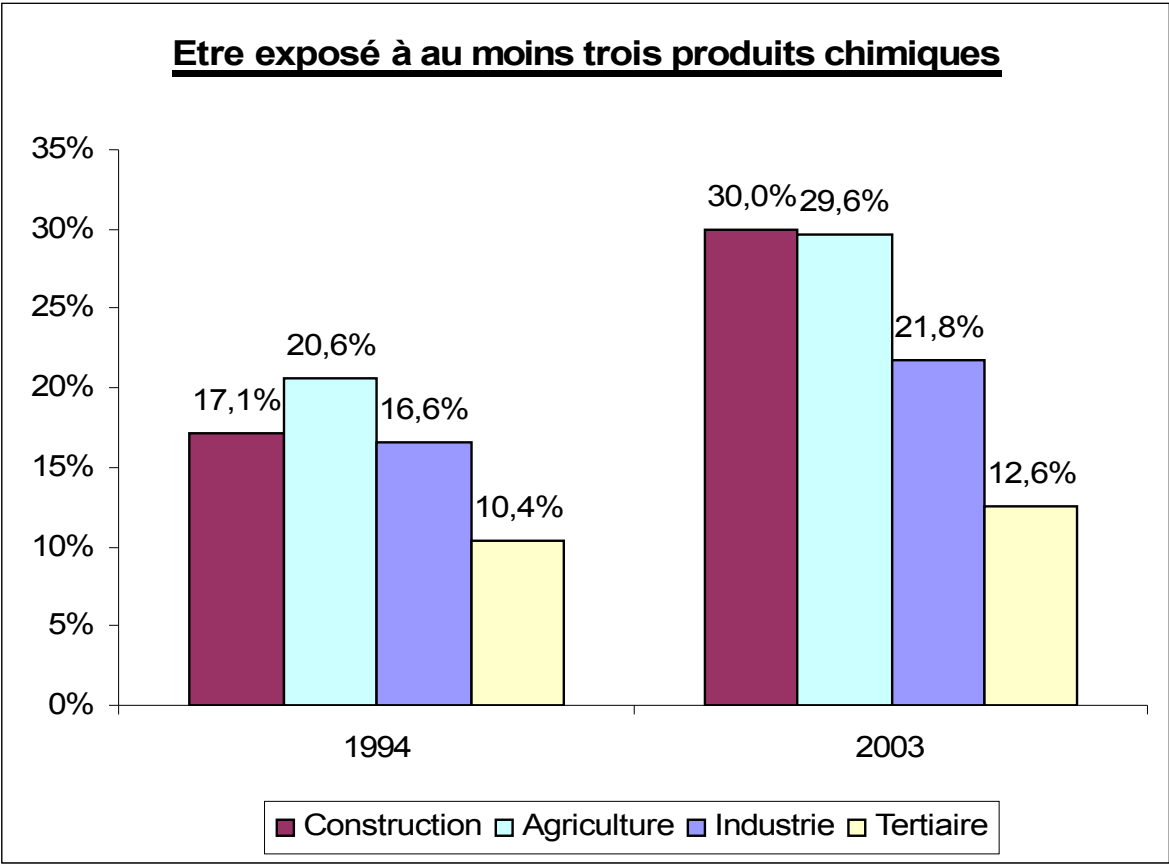
# Un cumul des pénibilités très important dans le BTP



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



# Une exposition aux produits chimiques de plus en plus importante



Source :Arnaudo B. et alii (2004), "L'exposition aux risques et aux pénibilités du travail de 1994 à 2003. Premiers résultats de l'enquête SUMER 2003", Premières Informations-Premières Synthèses, DARES, n°52.1



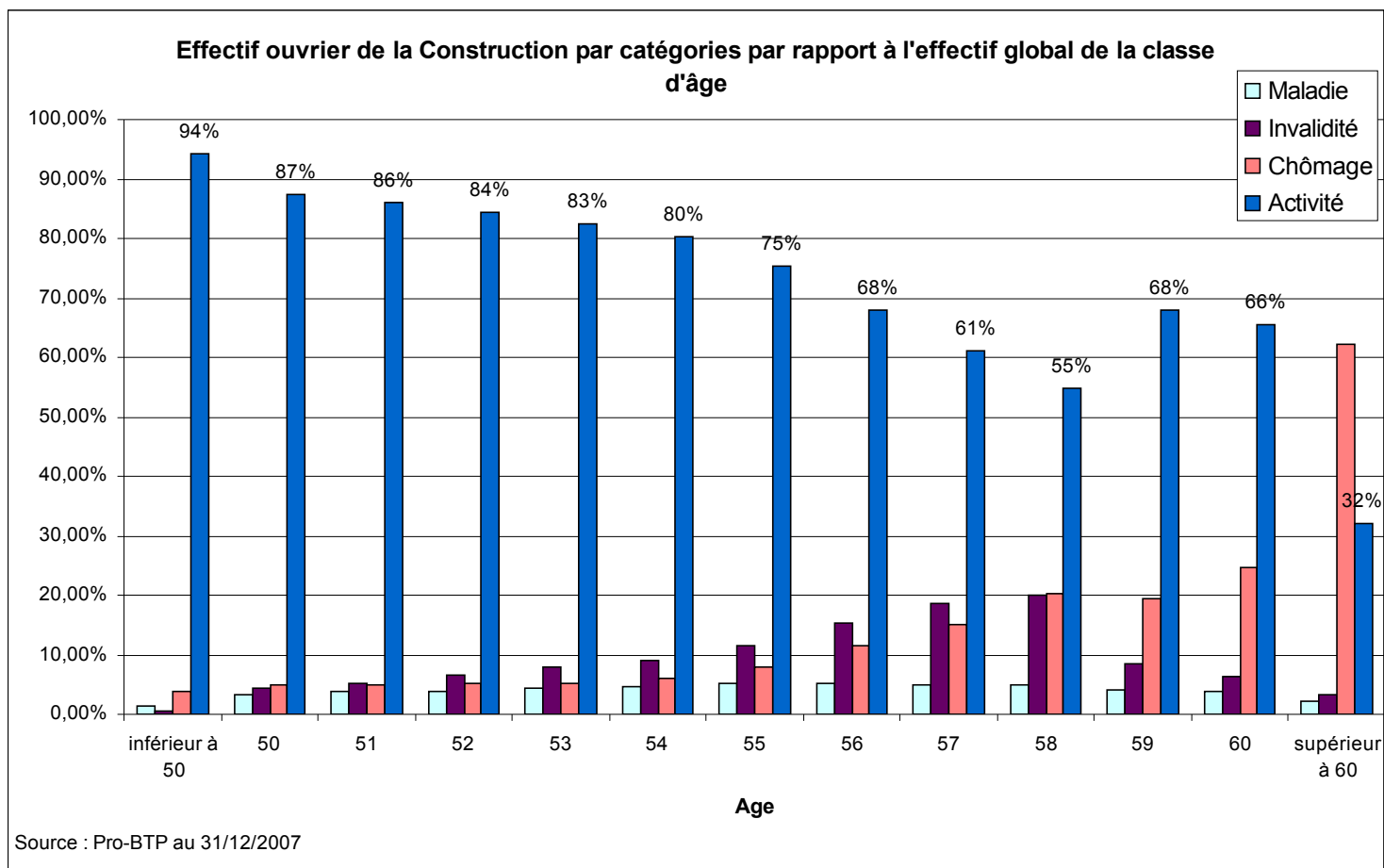
## La dénégarion de la pénibilité engendre l'exclusion des travailleurs seniors de plus de 55 ans

---

- 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 .
- 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.
- 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.



# Une gestion des ressources humaines écartant les plus âgés



- le taux d'emploi des actifs dans le BTP baisse de façon continue à partir de 50 ans et décroche à partir de 55 ans



## Pour un dispositif de cessation d'activité anticipé

---

- Les politiques d'amélioration des postes de travail pour les salariés âgés sont des démarches dont les effets se constatent à moyen ou long terme. Elles ne résolvent pas les difficultés immédiates ni les situations d'urgence pour les salariés victimes d'usures professionnelles et qui n'ont pas pu bénéficier de ces améliorations en temps utile.
- En revanche, un dispositif de cessation d'activité anticipée peut jouer un double rôle :
  - > de **compensation** des atteintes sur la santé en fonction des parcours professionnels et du calcul des périodes d'exposition à des conditions de travail pénalisantes
  - > de **prévention** par l'exclusion des salariés âgés aux nouvelles atteintes qu'ils pourraient subir en fin de carrière
- 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**.
- Il n'en est pas moins compatible avec une politique d'amélioration des conditions de travail qui alors concernerait surtout les actifs plus jeunes



## Le choix du départ en retraite anticipé et ses effets

---

- Nous avons retenu un **système de départ anticipé en retraite** qui 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). Il offre une plus grande sécurité pour les salariés et, en mobilisant les droits déjà acquis, il présente un coût moindre.
- Dans le dispositif envisagé, **certaines périodes de cotisation validées seraient supérieures aux périodes de cotisation effectives** lorsqu'elles auraient été réalisées dans des conditions de travail reconnues comme « pénibles ». Elles seraient ainsi bonifiées.
- 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



- Les modalités d'un tel dispositif pourraient être :
  - > **Une anticipation de 5 ans de l'âge de départ à la retraite** que l'on retrouve dans la plupart des dispositifs,
  - > Un **taux de bonification** des périodes de travail pénible qui pourrait être de :
    - 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, c'est un à dire le taux de bonification pratiqué par plusieurs secteurs publics
  - > **une durée minimale de travail pénible d'au moins 15 ans** qui correspond à ce qui est pratiqué dans la plupart des dispositifs existants
  - > **un nombre maximum d'années de bonification de 5 ans** possibles sachant que certains dispositifs fixent explicitement un nombre maximum d'années de bonifications (en général 5 ans).



## ■ Notre modèle vise à estimer

- > le nombre de bénéficiaires des dispositifs de retraite anticipés simulés
- > 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 pourrait bénéficier une partie des populations aujourd'hui exclues de l'emploi (chômage, maladie, invalidité)

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.



# Estimations du nombre de de bénéficiaires

---

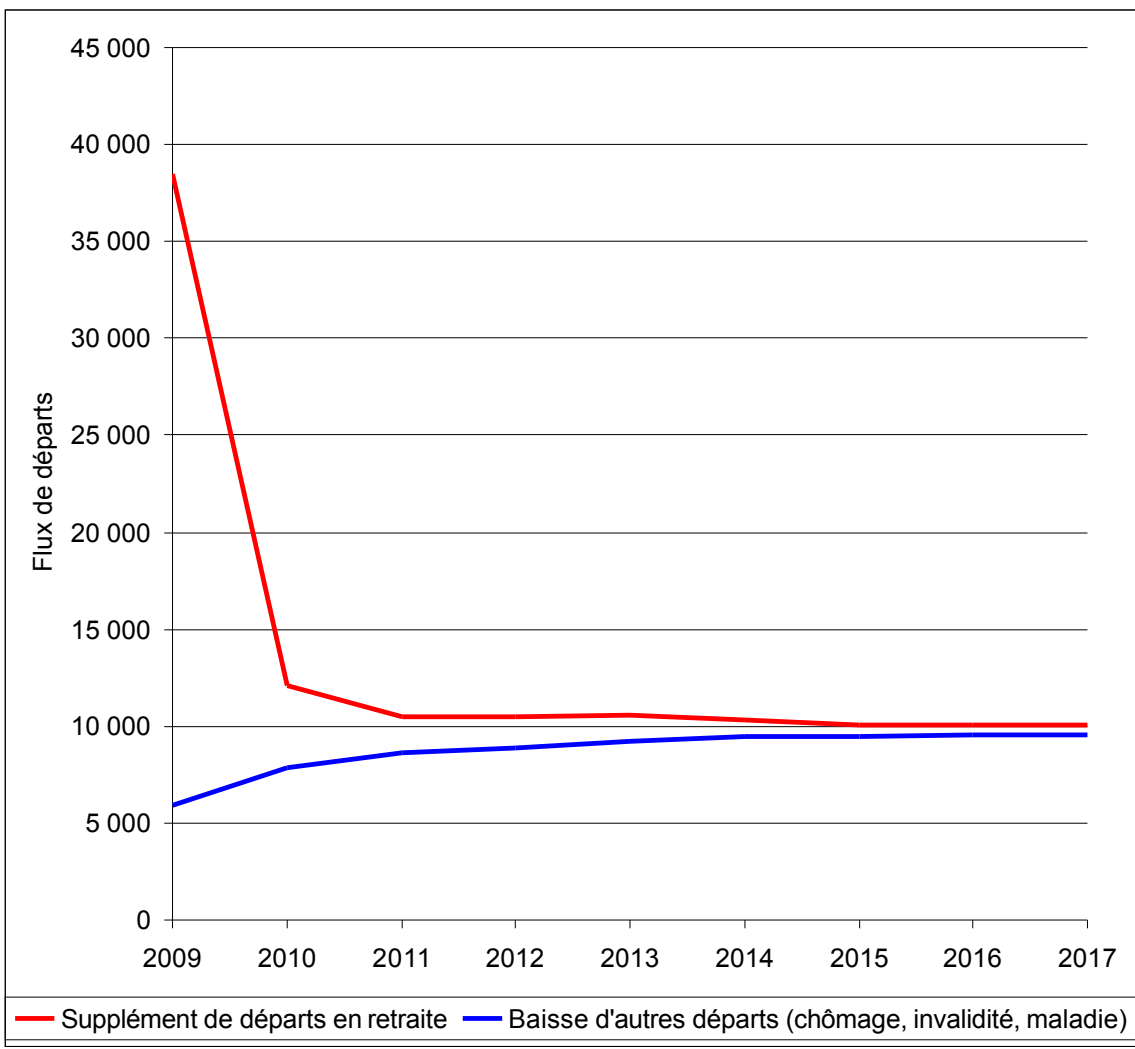
## ■ Un flux global de départ en trois composantes

- > 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 profiteront 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.
  - La première année de mise en place du système anticipé verrait un pic de sortie des salariés faisant valoir leur droit : 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.

## ■ Selon nos estimations la population bénéficiant structurellement ainsi du dispositif de bonification s'établirait, suivant les modalités du dispositif, entre 36 et 44 000 personnes.



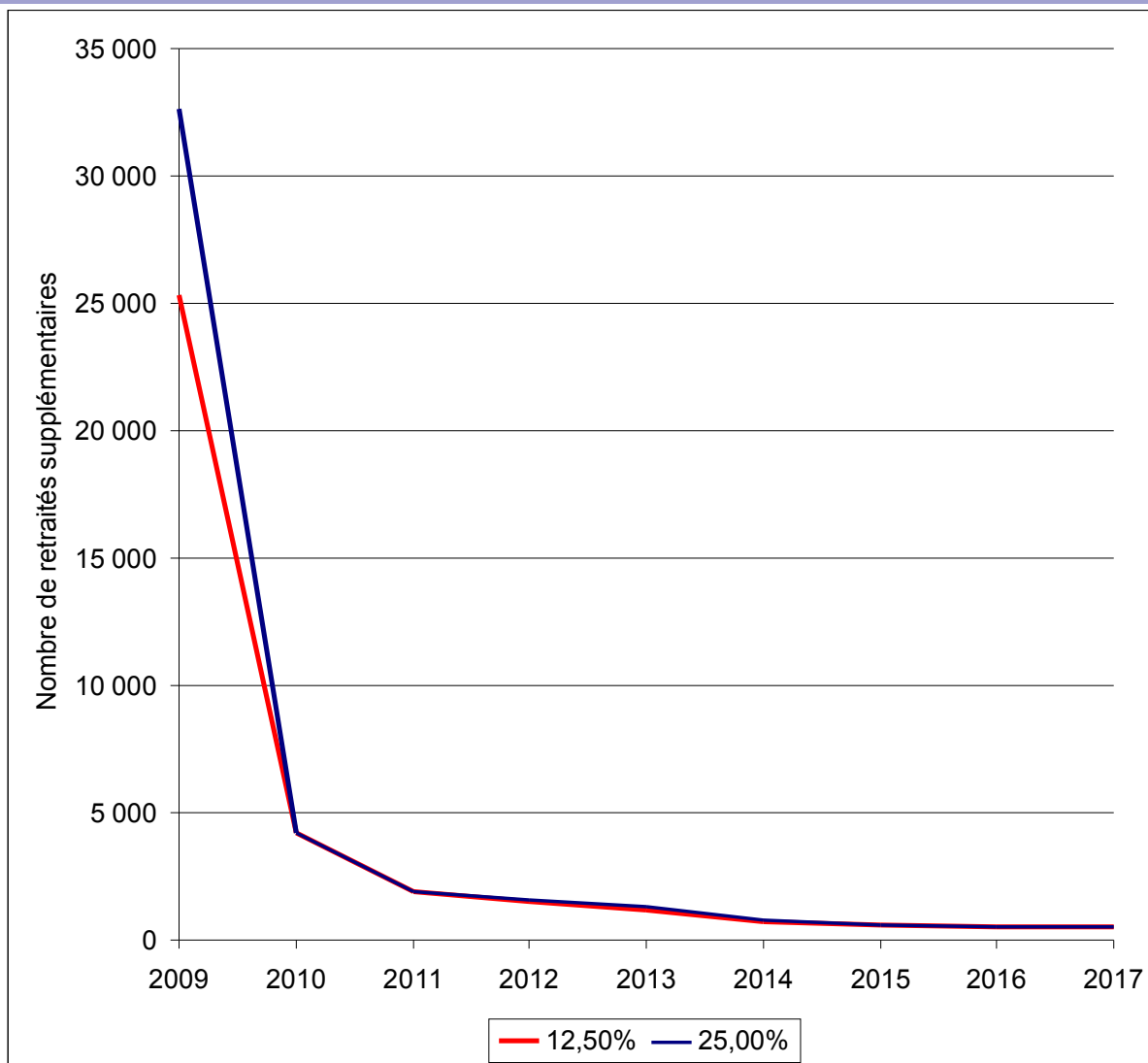
# Impact du dispositif sur les flux de départs de l'activité



Hypothèse H1 avec taux de bonification à 25%

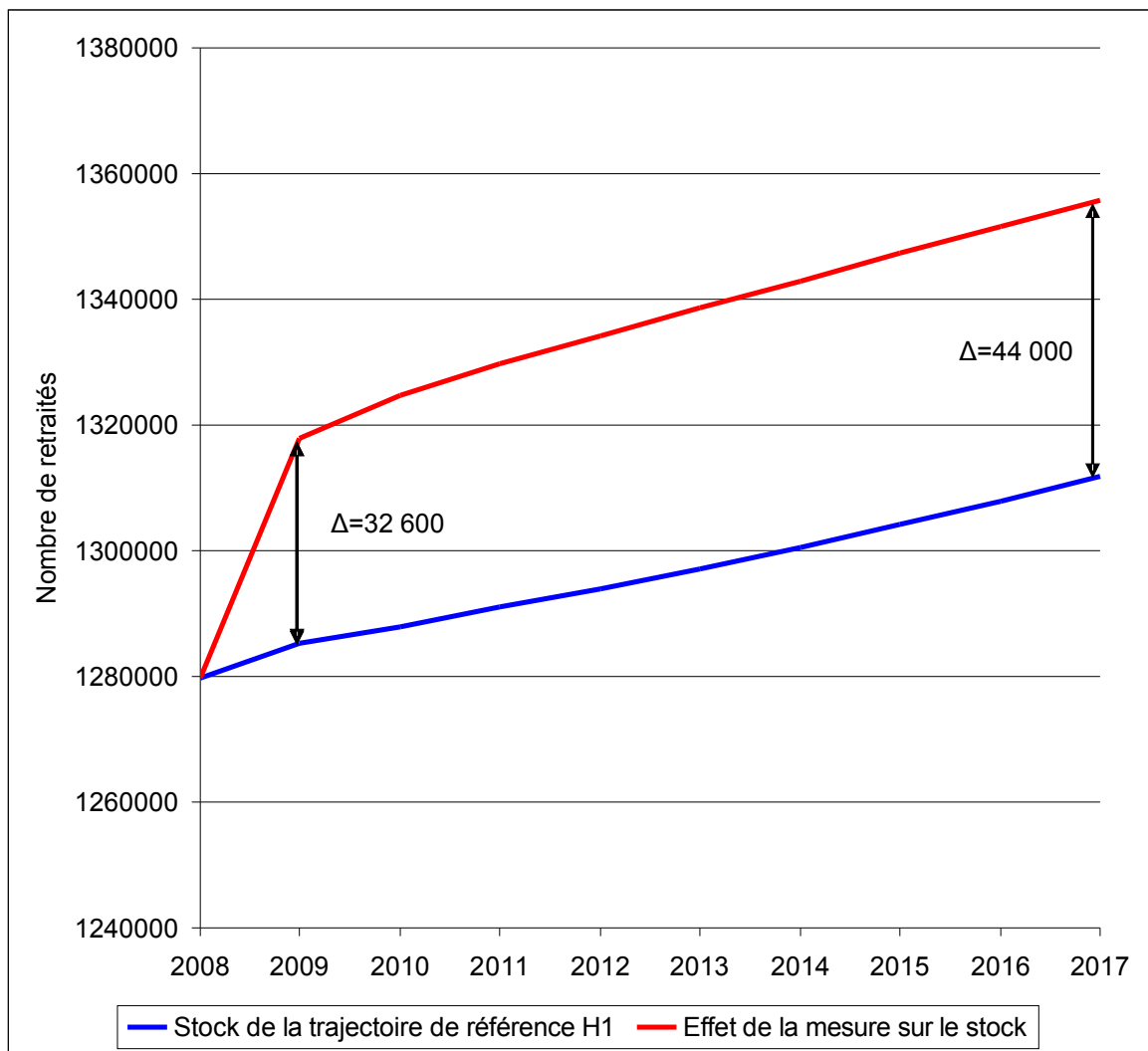


# Effet net de la mesure de bonification sur les flux de départ à la retraite





# Effet net de la mesure sur le stock de retraités



\* Hypothèse H1 avec taux de bonification à 25%



# Coût d'une mesure de retraite anticipée

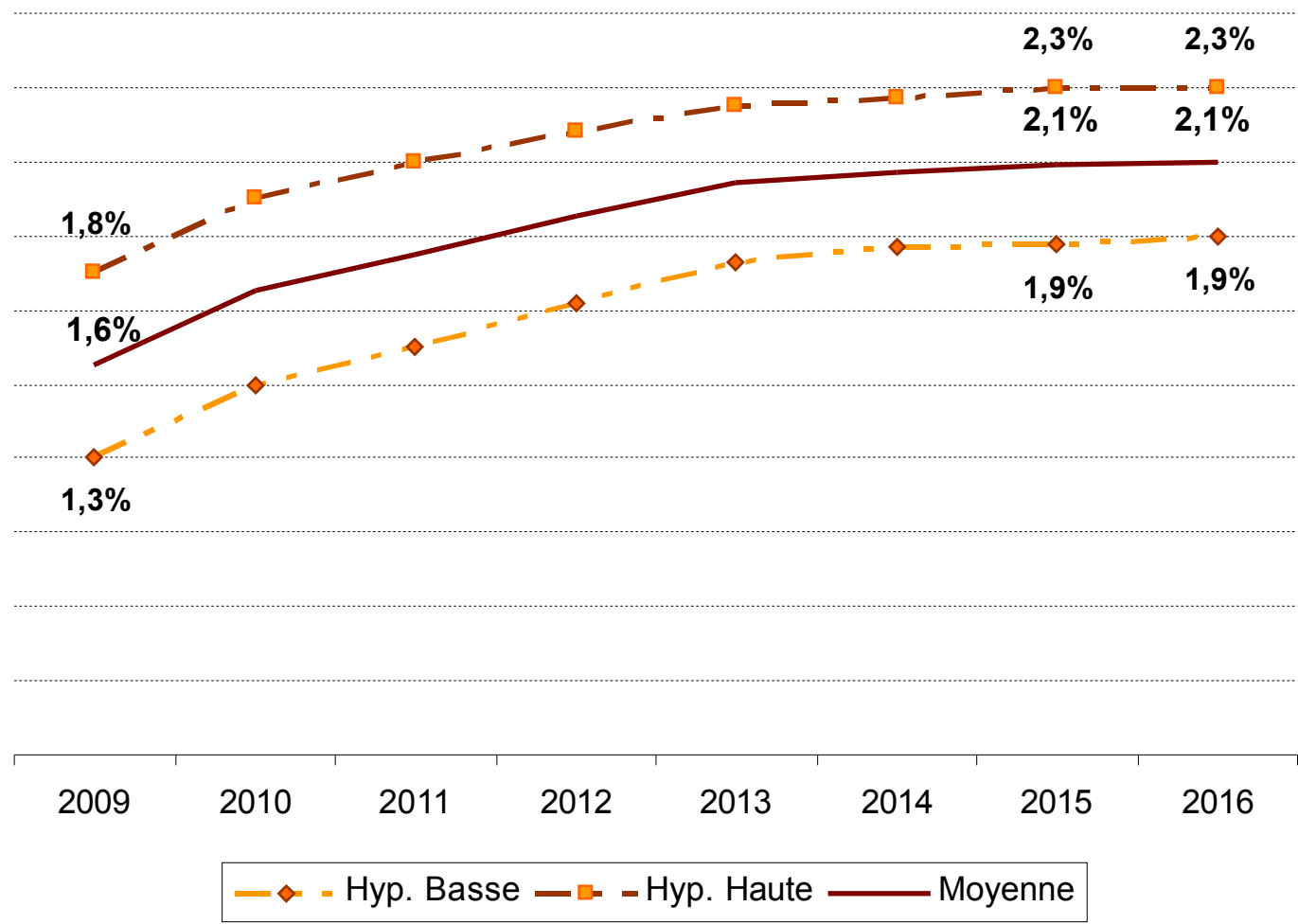
---

- Le coût d'une mesure de bonification comporte deux composantes :
  - > Le coût de la première année :
    - de l'ordre de 320 à 339 M€ pour un taux de 12,5%, il représente de 1,3 à 1,4% de la masse salariale ouvrière
    - de l'ordre de 390 à 436 M€ pour un taux de 25%, il représente de 1,6 à 1,8 % de la masse salariale ouvrière
  - > Un régime de croisière (au bout de 6 ans) :
    - au terme de 6 années, le coût annuel total s'établit à environ 463 M€ pour un taux à 12,5%, ce qui représente environ 1,9% de la masse salariale ouvrière
    - au terme de 6 années, le coût annuel total s'établit à environ 463 M€ pour un taux à 25%, ce qui représente environ 2,3% de la masse salariale ouvrière
- Rappelons ici qu'il s'agit d'un coût global 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) et le solde net.



# Estimation du coût net pour les caisses sociales du dispositif simulé de retraite anticipée

En % de la masse salariale Ouvrier





- Le coût pourrait être réparti entre :
  - > **La contribution de l'assurance chômage et de l'assurance maladie** (longue maladie ou invalidité). En effet, le fait que la mesure contribue à faire baisser les départs du régime actif vers les régimes de maladie, d'invalidité et de chômage permet à ceux-ci de réaliser des économies. L'équilibre économique devrait être assuré par un transfert entre régimes sociaux.
  - > **La mise à contribution des économies de charge salariale** réalisée par les entreprises. Une part d'augmentation des cotisations de retraite du secteur dont on pourrait envisager la modulation en fonction des efforts réalisés pour diminuer la pénibilité (système s'inspirant de la modulation des cotisations au titre des accidents du travail).
  - > **Une part d'augmentation des cotisations de retraite du secteur** dont on pourrait envisager la modulation en fonction des efforts réalisés pour diminuer la pénibilité (système s'inspirant de la modulation des cotisations au titre des accidents du travail).
  - > **Une part qui solliciterait la solidarité nationale** pour cette mesure d'équité sociale.