

# OMNES

## "Retraite et Pénibilité"

**Mercredi 7 juillet 2010**

**Repères pour un débat social illustré par le secteur du bâtiment et des travaux publics**

*(Mathieu Malaquin – Chargé d'études au Centre Etudes et Prospective du groupe Alpha - Co-auteur d'un rapport sur la pénibilité et retraite, réalisé à la demande de la CGT)*

**Débat**

**M. CADOREL.-** Je crois que la conclusion était parfaite. Il reste simplement à convaincre l'ensemble des branches dont la pénibilité est peut-être moindre mais le combat demeure le même.

**Mme DEPETRO.-** Ce n'est pas vraiment une question, c'est plutôt une constatation. J'ai l'impression que lorsqu'on parle de métiers pénibles, on use les gens jusqu'à la corde, qu'on les mène vers l'invalidité, que ce soit à 55 ou 60 ans, et que ce sont des invalides qu'on va mettre un peu à la retraite un peu plus tôt, dès lors qu'ils sont usés.

Pourquoi n'aurait-on pas une réflexion en amont, en ce qui concerne la prévention, leur faire faire moins d'heures de travail à partir de 50 ans ? Un peu comme ce qu'on a dans l'aérien chez les navigants. Les navigants, à 50 ans, ont la possibilité de continuer leur activité mais en ayant des périodes de temps alterné, qui pourrait être assimilé à du temps partiel et qui est rémunéré par notre caisse de retraite dans la mesure où l'on a fait suffisamment d'annuités en amont.

On ne parle pas du tout de prévention et j'ai vraiment l'impression qu'on use les gens jusqu'à la corde, avant de leur dire "vous partirez deux ou trois ans plus tôt" mais dans quel état ?

**M. MALAQUIN.-** Je suis assez d'accord avec votre remarque, mais nous avons pris des précautions par rapport à ce que vous venez de dire. Le fait de construire un système de départ anticipé ne doit en aucun cas exonérer de travailler sur la pénibilité, ce qui a été rappelé à plusieurs reprises dans l'étude.

Cela dit, par rapport à ce que vous citez, un des problèmes du BTP, je parle pour le BTP, c'est un secteur qui est pénible par essence. Je ne dis pas qu'on ne peut pas faire de progrès dans les conditions de travail du BTP. On peut néanmoins se poser la question de ce que signifierait d'être par exemple à mi-temps ou à tiers temps sur un emploi où, de toute façon, il faut continuer à porter des charges lourdes qui abîment, où on est exposé à la poussière et au bruit. Je ne suis pas certain que dans le cas du BTP, la réduction du temps de travail, par exemple, que vous évoquiez, soit quelque chose de nature à vraiment améliorer les conditions des gens sur leur poste. En revanche, s'il y a des progrès à faire, cela va être sur tout ce qui concerne les charges lourdes, la façon dont on peut mécaniser le port de charges. Cela peut être toutes les précautions à prendre dans l'exposition ; il y a énormément de travail à faire.

Par exemple, on évoquait la possibilité de tutorat, c'est-à-dire que les personnes, arrivées à un certain âge, partirait plus sur l'encadrement ou le tutorat, dans l'absolu, ce sont des voies à explorer. Il n'empêche que le BTP reste un secteur où de toute façon, on est à l'extérieur, dans les intempéries, que l'on soit celui qui porte la truelle ou celui qui encadre un jeune apprenti.

**Mme DEPETRO.-** Cela va de pair avec un allègement des charges de travail, plus de prévention avec une diminution progressive de l'activité. Cela va de soi. S'il continue la même activité, c'est sûr que ce sera un mieux mais... Cela se fait déjà dans certains pays. Je trouve qu'il y a beaucoup plus de prévention dans le bâtiment au Japon qu'en France. Il y a des exemples à prendre ailleurs.

**M. MALAQUIN.-** Tout à fait d'accord.

**M. CADOREL.-** Je trouve vos travaux intéressants car on s'aperçoit qu'en réalisant quelque chose d'assez allégé, qui ne coûte pas si cher, on obtient un système socialisé que la branche peut imposer. Cette piste doit être étudiée même en période crise.

**Question.-** Qu'est-ce qui préside à la reconnaissance de la pénibilité ? Est-ce que c'est en premier, les accidents du travail ? Est-ce que c'est ce qui permet de dire "il faudrait peut-être regarder ce qui

se passe dans cette activité" ? Est-ce par rapport à l'observation d'un poste de travail et donc du référentiel "assurance maladie" qui y correspond ?

Votre présentation parle du domaine de la construction, de l'industrie, du BTP, du tertiaire. Dans le transport, il y a sûrement une observation qui a été faite. Comment a-t-elle été faite ?

Dans le BTP, on parle d'activités et de métiers avec un référentiel d'altitude standard. Dans le transport aérien notamment, on est hors normes. Dans cette salle, on sait que l'on respire telle qualité d'air, que le renouvellement d'air se fait par 15 mètres cubes par occupant et par heure. Il y a un référentiel par rapport à cela. Il existe des postes de travail où on peut être dans un autre environnement, parce que le constructeur de l'appareil dans lequel on se trouve n'est pas capable de faire ce référentiel. Restituer le renouvellement d'air dans l'avion est complètement différent d'une pièce, d'une salle de théâtre, ou d'une salle de réunions. On est déjà hors normes.

Le PN en général, que ce soit nos collègues Pilotes ou nous-mêmes PNC, ne connaissons pas la même activité physiologique, reconnue au niveau international comme « *dynamic crew* » et « *static crew* » et derrière cela, on aura des activités différentes. On n'a pas d'observation par rapport à cela.

Il faut savoir aussi que l'évolution technologique fait que notre activité PN -c'est peut-être un peu spécifique- est de plus en plus longue dans le poste et on ne connaît toujours pas à long terme les effets que cela peut engendrer sur la santé. Peut-on alors parler de pénibilité ?

**M. CADOREL.-** L'altitude, les rythmes décalés font partie des critères.

**Question.-** Est-ce qu'il existe un référentiel de pénibilité ? Quand on parle d'un poste pénible, que met-on dedans ?

**M. MALAQUIN.-** Quand nous avons fait cette étude la première fois, on ne peut pas dire qu'il y avait véritablement consensus sur ce qui était retenu comme pénible, ce qu'étaient les pénibilités. Je parle au point de vue des partenaires sociaux. Une petite partie du chemin a été parcourue suite aux négociations qui ont été engagées avec la loi de 2003, qui ont fait qu'il y avait quand même un relatif consensus entre les partenaires sociaux sur ce qu'il était convenu de retenir comme pénible. Je n'ai pas la liste exhaustive pour le BTP, mais ce qu'on avait pris comme indicateur de pénibilité, à cette époque-là, était toutes les contraintes posturales, le port de charges, ou l'exposition à des produits agressifs.

Dans le BTP, on n'a pas pris tout ce qui concerne les rythmes de travail, mais dans d'autres secteurs, ils sont pris en compte. On peut ne pas être en phase avec mon analyse mais il me semblait que dans les négociations, si on avait un peu avancé, c'était bien sur ce que l'on convenait de reconnaître comme pénible.

Comme je viens de le souligner pour le BTP, j'ai insisté sur certains facteurs de pénibilité, mais si d'autres sont exclus, ils sont reconnus comme tels dans d'autres secteurs.

Ces indicateurs sont suivis par différentes enquêtes, et j'ai travaillé à partir de leurs informations. On a les données qui relèvent de tout ce qui concerne l'accidentologie, qui correspondent à des données relativement objectivables et objectives (le nombre d'accidents du travail, la fréquence, etc.). Ensuite, on a toutes les autres sources d'information sur les conditions de travail, l'enquête "conditions de travail" de la DARES<sup>1</sup>, l'enquête SUMER où nous sommes plus sur le ressenti des salariés par rapport à leurs conditions de travail. Ces données témoignent bien sûr du ressenti de la

---

<sup>1</sup> DARES Direction de l'Animation de la Recherche des Statistiques

pénibilité. Sans être factuelles en terme de type d'accidentologie, elles illustrent quand même le vécu des salariés par rapport à leur poste de travail..

Sur le niveau d'agrégation pour le transport, ce n'est pas toujours évident de travailler avec ces données, notamment avec l'enquête SUMER. N'ayant pas accès à l'ensemble de l'enquête, j'ai ce que la DARES met à disposition sans pour autant l'intégralité de tous les secteurs. En général, c'est agrégé par grands secteurs, par famille de métiers. Mais le transport, dans mon souvenir, doit correspondre à un niveau un peu moins agrégé. J'ai plus de mal à répondre pour l'aérien.

Il est bien évident que tous les salariés du BTP ne subissent pas tous, les mêmes expositions aux mêmes endroits. Dans le BTP, il y a le gros œuvre ; le second œuvre ; les plombiers qui respirent les produits ; les plâtriers. Tout le monde n'a pas le même degré d'exposition aux mêmes produits ou aux mêmes pénibilités.

Cela dit, nous avons pris le parti de chiffrer au maximum pour l'ensemble. Ce que je vous ai donné comme chiffre, là, est un coût maximum. Après, si on veut entrer sur des métiers plus ou moins pénibles, si on veut avoir un grain un peu plus fin, de toute façon, cela coûtera moins cher par rapport à ce qu'on a chiffré.

Nous avons un peu contourné l'obstacle qui est de dire "on ne va pas rentrer dans les familles de métier" en se disant celle-là est moins exposée. On s'est dit que le secteur présente de la pénibilité donc on va raisonner au maximum, et au maximum, cela coûtera tant. Et on voit qu'il n'y a rien d'extravagant dans les chiffres. C'est quelque chose à notre portée. C'est la réponse que je peux vous faire sur la prise en compte ou non de la spécificité d'un métier par rapport à d'autres.

**Question.-** Deux choses sont très intéressantes dans l'étude. La première, c'est l'emploi, puisque l'hypothèse, c'est qu'à chaque départ, correspond une arrivée de jeune. La deuxième chose, c'est l'anticipation/prévention : faire partir les gens avant qu'ils ne s'excluent eux-mêmes par l'invalidité ou que ce soit les patrons qui le fassent.

Par contre, au niveau du chiffrage, il y a un transfert entre d'un côté des économies qu'on fait et des coûts supplémentaires. Donc, on revient un peu à ce qui était dit ce matin, à savoir que le coût global est plus important pour la retraite, nécessitant qu'un transfert soit accepté pour des non-coûts.

Quand l'étude a été présentée au ministère, comment ont-ils réagi ? Est-ce qu'on peut estimer qu'une économie faite d'un côté, soit transformée en recettes de l'autre ? Le processus est très intéressant mais mathématiquement, en termes de chiffres, on a du mal à faire entendre au patron qu'anticiper et prévenir, c'est faire des économies et les intégrer dans des recettes éventuelles, puisque, en fait, ces coûts ne sont pas des vrais coûts, c'est de l'argent qu'il ne dépense pas.

**M. MALAQUIN.-** Je suis tout à fait d'accord. Notre approche est intéressante, parce qu'elle permet de regarder à un niveau macro. Mais il n'empêche qu'il y a une réelle difficulté à mettre tous les acteurs autour d'une table et faire admettre que les gestionnaires des différentes caisses se compensent les uns les autres. Mais le jeu en vaut la chandelle. Il est quand même question de la santé des salariés. Je ne vous cache pas qu'on chiffre plus ou moins facilement mais derrière, c'est un travail de négociation, et d'Etat qui doit impulser cette négociation pour qu'on s'y retrouve finalement au niveau sociétal. Je ne vous cache pas que cela sous-entend des négociations difficiles.

**Mme DEPETRO.-** Vous avez également mentionné que lorsqu'une personne qui atteint l'âge auquel elle va pouvoir liquider sa pension part, elle ne sera pas forcément remplacée. Cela veut dire qu'il y aura encore un accroissement de la productivité, et que les gens en place travailleront encore davantage en s'usant plus vite ?

**M. MALAQUIN.-** Je vous suis dans ce que vous dites, mais nous ne pouvons pas raisonner sur une hypothèse où il n'y aurait pas remplacement d'un pour un. Cela peut soulever les problèmes que vous soulignez, mais nous avons préféré partir sur un modèle qui nous semble plus cohérent d'un point de vue éthique, c'est-à-dire un pour un en remplacement.

Je vais me faire l'avocat du diable en considérant qu'au-delà de 55 ans, on est moins productif qu'un jeune. Nous n'avons pas voulu prendre cela comme critère dans l'étude, délibérément. Nous n'avons pas voulu faire des calculs avec des gains de productivité qui se feraient pour les raisons que vous soulevez.

Cela dit, on n'est pas dupes non plus. Il n'y aura pas forcément le remplacement d'un pour un, et on peut se poser la question des conditions de travail mais aussi d'une mise à contribution des entreprises par rapport aux gains qu'elles feront sur le dos des salariés.

**Question.-** Je voudrais quand même poser la question néerlandaise ! J'ai quelques interrogations en terme de compréhension. Je vous ai entendu dire "il faut faire des économies en terme de coût net". Dans votre présentation, vous avez montré qu'en échange d'un travail pénible, on pouvait obtenir un bonus permettant de partir en retraite plus tôt. C'est-à-dire que ces gens ne seront plus au chômage mais se trouveront dans un autre système que l'invalidité et maladie. Or, j'ai cru comprendre avec le deuxième orateur de ce matin, que certaines maladies professionnelles se déclarent plus tardivement. Est-ce qu'on ne va pas transférer les coûts des employeurs à la Société ?

Deuxièmement, si j'ai compris ce qui a été dit ces deux jours sur le nivellement, faire partir des gens plus tôt induit un coût supérieur. Ce surcoût se réduira à partir de 2017 par nivellement pour retrouver une évolution identique à la courbe précédente. Mais j'ai cru comprendre que l'évolution démographique n'aura une véritable influence que beaucoup plus tardivement. C'est-à-dire que pour moi, 2017, c'est sans doute trop tôt ?

**M. MALAQUIN.-** Votre remarque est intéressante sur le fait que ces gens tomberont forcément malades. Un des problèmes qu'on ne traite pas forcément dans l'étude, ce sont ceux qui tombent malades après leur départ en retraite, pour l'instant au-delà de 60 ans, et sont pris en charge de toute façon par les régimes sociaux qui feront des économies dans notre étude. C'est un point effectivement que nous ne traitons pas vraiment et qui est intéressant à souligner.

En gros, la question, ce serait de considérer que ces gens, qu'on les fasse partir à 55 ans ou à 60 ans, cela sous-entend dans votre approche, qu'ils tomberont forcément malades et qu'en retraite ou en activité, ils seront quand même pris en charge par les régimes maladie de la collectivité.

Une première réponse, c'est qu'on peut espérer que les 5 ans gagnés diminuent la probabilité de partir en maladie, mais comme ils auront déjà fait une bonne partie de leur carrière en amont, on peut penser qu'effectivement, certains tomberont quand même malades.

Sinon, effectivement, un argument qui est à prendre en compte est qu'on les récupérera peut-être plus tard. Le seul problème, c'est qu'il faut voir que ces gens-là ne seront pas récupérés par le régime chômage, par exemple. Si on reprend les chiffres, on voit bien que sur le tableau, on a des salariés qui partent en invalidité. On imagine bien que ce sont des gens qui sont, de toute façon, cassés et qui seront pris en charge par la collectivité. Par ailleurs, on a quand même aussi le chômage qui est une variable importante d'ajustement. Là, on n'a peut-être pas forcément des gens malades qui par ailleurs seraient pris en charge par un régime d'assurance maladie, qui sont exclus du travail parce qu'on ne les considère plus aptes à travailler.

On a bien un détournement du régime social pour une gestion de la ressource humaine. Ces personnes au chômage, on ne va pas nécessairement les retrouver après dans les régimes maladie.

Ce sont des gens dont les employeurs ont jugé qu'ils n'étaient plus aptes à travailler et ils préfèrent les mettre au chômage plutôt que de continuer à les employer.

Pour "2017, trop tôt" : on ne peut pas, sur ce genre d'exercice s'amuser à aller trop loin non plus, puisqu'il faut voir qu'on a quand même reproduit par exemple, le phénomène d'érosion des personnes vers la maladie, l'invalidité, le chômage. Quand on fait une telle projection, on ne peut pas chiffrer par avance ce phénomène d'érosion. En fait, on prend le parti dans cette étude de dire à l'instant T, il est de tant (tel pourcentage quitte l'entreprise) et après, on le reproduit sur plusieurs années.

Il y a fort à parier que sur 10 ans, on peut se le permettre. Sur 20 ou 30 ans, cela commence à devenir un peu délicat de considérer que cette structure de l'érosion ne changera pas. Pour le chômage, il y a eu un changement vu que le secteur était en tension, les employeurs ont gardé leurs employés un peu plus longtemps.

C'est toute la limite de cette étude sur le long terme. On fait ce qu'on sait faire, mais il ne faut pas trop exiger d'elle. Je pense que si on prolongeait trop loin le taux d'érosion que nous avons utilisé, on pourrait tomber sur des choses fausses, notamment parce qu'il peut y avoir des progrès. On peut espérer que des évolutions aboutissent sur les postes de travail permettant au taux d'érosion d'être un peu moindre. On ne peut donc pas se projeter sur une trop longue période.

**Question.-** Selon vos analyses, on espère remplacer un senior par un jeune, en sachant très bien que c'est assez utopique. Quel sort financier et humain sera réservé à ces jeunes, quand ils partiront en retraite à leur tour ?

On l'a vu ce matin, finalement depuis le séminaire OMNES d'il y a une dizaine d'années, beaucoup de choses ont changé. Comment voulez-vous alors que nous, travailleurs, puissions croire en vos projets ou en nos politiques ?

On entend parler du chômage entre 5 et 14 % au pire, mais on n'y intègre pas tous les jeunes qui ne sont pas des chômeurs mais des chercheurs d'emploi. Tout ce que vous nous dites me paraît être une douce rêverie, parce que vous ne prenez pas en compte l'ensemble de notre société française, européenne et mondialisée.

**M. CADOREL.-** C'était la dernière question !

**M. MALAQUIN.-** C'est vrai que notre étude était très modeste dans son objectif. C'était une commande d'une Fédération syndicale, la CGT, la Fédération construction. Ils étaient quand même sur une problématique très sectorielle et nous n'avons pas eu la prétention de répondre à un problème global. On peut vraiment nous reprocher cette faiblesse, mais elle a satisfait nos commanditaires, donc nous sommes quand même contents !

Sur ce que vont toucher les jeunes, il faut bien voir que l'objectif de cette étude était une réponse à la pénibilité, en plus une réponse imparfaite, puisque, comme on l'a souligné tout à l'heure, nous sommes dans la réparation et pas dans la prévention, ou sinon celle des 5 dernières années pour des personnes qui pourront partir à 55 au lieu de 60 ans, c'est-à-dire des personnes qui ne seront plus exposées.

Notre propos n'était pas tellement axé sur ce que vont toucher ces salariés, puisqu'en faisant des taux bonifiés, cela suppose que derrière, ils ne perdent pas en niveau de pension. Ils touchent la pension qu'ils auraient eue, normalement, en arrivant à 60 ans. C'est un premier point.

Le problème que vous soulevez pour les jeunes est plus général. Bien malin qui pourrait dire actuellement ce que les jeunes toucheront quand ils arriveront à la retraite, vu le tour que prennent

actuellement les discussions ! Je ne pense pas que dans le cadre de cette étude, on puisse répondre à cette question.

**M. CADOREL.-** C'est le sujet pour un autre séminaire !

**M. MALAQUIN.-** Je le pense aussi !

**La participante.-** J'insiste un peu, Philippe. Quand vous faites une étude comme celle-là, vous la faites sur des travailleurs référencés dans le BTP, considérés comme travailleurs. Or, on sait que dans tous les métiers pénibles, particulièrement pénibles en plus, vous avez un seul salarié référencé pour trois qui travaillent réellement. Vos chiffres sont donc faux et vous le savez puisque c'est un milieu où il y a énormément d'emplois qui ne sont pas déclarés !

**M. MALAQUIN.-** Je vais même aller plus loin. Cette étude concerne les salariés et vous avez totalement raison, c'est un secteur où il y a du travail au noir, avec des personnels non déclarés. De plus, nous avons fait l'étude sur les salariés pas sur les intérimaires. Une remarque que vous auriez pu nous faire, est la question des intérimaires où la problématique est encore pire.

**La participante.-** Ce sont eux qui font le travail !

**M. MALAQUIN.-** Ce sont eux qui sont encore plus exposés aux accidents du travail, avec une accidentologie encore plus élevée. Ce que je déroule derrière par rapport à l'histoire des intérimaires, ce sont ces questions de salariés référencés ou pas. Par essence, je ne peux pas me prononcer sur les gens non déclarés, n'ayant pas de statistiques. Ce qui est intéressant, c'est que les statistiques pour les intérimaires sont un peu plus difficiles à trouver. Ils seront référencés avec les entreprises de services et là, nous sommes sur des indicateurs encore plus agrégés. Les suivre au niveau de la pénibilité est difficile. On peut se poser la question de savoir comment dans un tel dispositif, des intérimaires pourraient faire valider leurs années de pénibilité dans le secteur...

**M. CADOREL.-** Merci encore Mathieu, et pour cette conclusion en forme de question.