

Le dossier en bref

Préparé par le secrétariat général du Conseil, sous la direction du président du COR

Pourquoi ce sujet ? La pénibilité est définie comme l'exposition « à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels déterminés par décret et liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles » sur la santé des salariés. Le risque associé à l'exposition individuelle à des conditions de travail pénibles n'est compensé par des possibilités de départ plus précoce que depuis 2014 pour les salariés du secteur privé, en complément du statut particulier accordé aux métiers de catégorie « active » dans la fonction publique. Un dispositif de retraite pour inaptitude s'adresse par ailleurs aux travailleurs « usés » dont l'incapacité à travailler a été constatée médicalement, pour leur permettre également un départ plus précoce. Ce dossier revient sur l'ensemble de ces dispositifs, rappelle les liens établis entre conditions de travail et santé, et présente un état des lieux de l'exposition aux risques professionnels en France.

I. Espérance de vie à la retraite, santé au travail et conditions de départ

- ***Pourquoi prendre en compte les effets potentiels des risques professionnels pour les retraites ?*** L'existence d'un dispositif de solidarité dérogeant aux règles communes se justifie par le lien empirique établi entre conditions de travail et santé (*document n° 2*). L'exposition prolongée à des risques professionnels est associée à des problèmes de santé qui réduisent la durée et la qualité de la vie à la retraite (*document n° 3*) et le passage à la retraite semble permettre dans le cas français une amélioration de l'état de santé des personnes exposées.
- ***Quels sont les effets des conditions de travail sur l'espérance de vie ?*** L'écart d'espérance de vie à 35 ans de 6 ans entre les cadres et ouvriers s'est maintenu des années 1970 aux années 2010. L'exposition à des conditions de travail en moyenne plus pénibles contribue à cet écart, ce qui soulève des enjeux d'équité pour les retraites. Toutefois cet écart renvoie aussi au niveau de revenu et d'éducation, aux conditions de vie dans l'enfance, aux modes de vie et aux comportements de santé (*document n° 2*).
- ***L'effets des conditions de travail sur l'espérance de vie est-il vérifié dans la fonction publique ?*** Dans la fonction publique, les différences de conditions de travail sont traitées par métier à l'aide d'une distinction entre catégories « actives » et « sédentaires », les premières étant soumises à des « risques particuliers » ou des « fatigues exceptionnelles » (*document n° 15*). Les retraités issus des catégories actives n'ont pas une espérance de vie différente des catégories sédentaires dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière (*document n° 4*), soit parce que les professions ne ciblent pas uniquement les personnes exposées à des conditions de mortalité défavorables, soit parce que le départ plus précoce de ces catégories annule les effets délétères des conditions de travail, soit enfin parce que ceux qui subissent les conditions de travail les plus difficiles décèdent avant la retraite ou deviennent invalides. Dans la fonction publique de l'Etat, l'espérance de vie est moindre pour les hommes issus des catégories actives (*document n° 17*).

II. Quelles évolutions de l'exposition aux risques professionnels ?

- ***Comment l'exposition à des conditions de travail pénibles a-t-elle évolué au cours des dernières années ?*** Au sens des seuils d'exposition élevés utilisés pour le C3P, l'exposition baisse pour les manutentions de charges lourdes, le bruit, les agents chimiques dangereux et le travail répétitif entre 2003 et 2017. Pour d'autres facteurs (postures pénibles, vibrations, températures extrêmes, travail en équipes alternantes avec horaires de nuit), les variations sont plus irrégulières ou très faibles. L'autonomie au travail, après avoir augmenté dans les années 1990, a stagné ou régressé depuis. Le

soutien social sur le lieu de travail (esprit d'équipe, cohésion du groupe et collaboration entre collègues) est demeuré très élevé, même si les phénomènes de harcèlement sont plus souvent signalés (*documents n° 6 et 7*). L'exposition aux risques professionnels en France est située en 2015 parmi les plus défavorables en France en comparaison avec les économies comparables (l'Allemagne, l'Espagne, l'Italie, le Royaume-Uni et la Suède) en considérant la plupart des types de pénibilité physique (*document n°9*)

- **Comment l'exposition à des conditions de travail pénibles est-elle appréhendée ?** Le dispositif Conditions de Travail - Risques Psychosociaux (CT-RPS, DARES, DREES et DGAFP) et l'enquête Surveillance Médicale des expositions des salariés aux risques professionnels (Sumer), sont les enquêtes de référence auprès des ménages et entreprises pour mesurer l'exposition aux risques professionnels (*document n° 5*).
- **Tous les salariés se sentent-ils capables d'exercer leur travail jusqu'à la retraite ?** En France, en 2019, 37 % des salariés ne s'en sentent pas capables (18 % des plus de 50 ans). C'est le cas des personnes exposées à des risques professionnels, ayant un état de santé altéré, ou exerçant un métier peu qualifié, au contact du public ou dans le secteur du soin et de l'action sociale (*document n°8*).

III. Inaptitude, compte pénibilité et catégories actives : trois approches de la prise en compte de la pénibilité pour les retraites

- **Tous les pays compensent-ils la pénibilité de la même manière ?** De nombreux pays comparables à la France n'ont pas de dispositif de compensation au niveau national (Allemagne, Belgique et Pays-Bas -hors fonction publique, Suède, Royaume-Uni, Canada, Etats-Unis). Pour les autres (Autriche, Italie, Finlande, Pologne), les conditions de travail prises en compte vont dans certains cas au-delà des critères retenus en France, notamment sur le travail physique, l'exposition à des substances physiques et chimiques et la charge mentale et émotionnelle (*document n°10*).
- **Combien de salariés sont déclarés exposés à des risques par leur employeur ?** En 2017, les salariés bénéficiant d'un compte personnel de prévention de la pénibilité (1,3 million) sont plus de deux fois moins nombreux que les salariés exposés qu'enregistrent les enquêtes qui utilisent toutefois des seuils un peu différents : l'exposition pourrait donc être sous déclarée dans le C3P (*document n°12*). Le nombre de salariés déclarés exposés dans ce dispositif est maximal en 2016 (898 000 salariés), avant la modification de 2017 qui supprime une partie des critères de pénibilité pris en compte, et se stabilise ensuite à 640 000 salariés en 2020 et 2021. Le travail de nuit et le travail en équipes alternantes sont ceux qui concernent le plus de salariés, respectivement 280 000 et 235 000, suivis par le travail répétitif et le bruit, concernant 80 000 et 70 000 personnes (*document n°13*).
- **Quelle proportion recourt au C2P pour leur retraite ?** Parmi les salariés ayant au moins un point sur leur C2P et partis à la retraite en 2021, seules 1010 personnes (soit 4,7%) ont bénéficié d'une majoration de durée d'assurance (MDAP) générant un droit en matière de retraite. Cela ne représente que la moitié des assurés qui auraient pu bénéficier des droits apportés par leur C2P. Parmi les autres, certains n'ont pas assez de points disponibles sur leur compte, partent déjà en retraite anticipée carrière longue ou sont partis plus tard que l'âge légal (*document n°14*).
- **Comment peut-on caractériser les fonctionnaires de catégorie active ?** Dans l'ensemble des retraités des fonctions publiques en 2021, 751 000 retraités étaient partis au titre des catégories actives, dont 23 400 nouveaux départs en 2021. Fin 2021, 634 000 fonctionnaires cotisent au titre de ces catégories. Ces retraités partent rarement dès leur âge d'ouverture des droits (57 ans, *document n°15*), mais plutôt à 60 ans en moyenne, soit trois ans avant l'ensemble des retraités. Enfin, en 2021, au sein de la FPH, 39 % des emplois concernent des contractuels exerçant des métiers qui pourraient relever de la catégorie active s'ils étaient titulaires (*documents n° 16 et 17*)
- **Quelles disparités au sein des retraités pour inaptitude ?** Parmi ces retraités autorisés à partir au taux plein dès l'âge légal, les ex-invalides sont caractérisés par des carrières plus complètes et des pensions tous régimes plus élevées (entre 1000 et 1200 euros) que les ex-allocataires de l'allocation adulte handicapé, l'AAH, qui touchent environ 900 euros (*document n°18*).