

Communiqué

28 janvier 2016

Evaluation du coût du « compte pénibilité »

Le compte personnel de prévention de la pénibilité (« compte pénibilité ») est partiellement entré en vigueur le 1er janvier 2015. Les derniers décrets ont été publiés le 31 décembre 2015. Coe-Rexecode évalue le coût probable de ce dispositif pour les entreprises et ses conséquences pour l'emploi et la compétitivité.

➤ Une évaluation de la charge financière du « fonds pénibilité »

Coe-Rexecode a évalué le coût du financement du « fonds pénibilité »¹. Les charges annuelles du fonds s'élèveraient, en euros constants, à **0,6 milliard € en moyenne sur 2020-2021, 1,7 milliard € en 2030, 3,3 milliards € en 2040 et 6,3 milliards € en 2060** (date à partir de laquelle le coût se stabilise). Ces chiffres sont relativement proches de l'évaluation présentée par le gouvernement dans l'exposé des motifs de la loi sur les retraites du 20 janvier 2014.

Cette évaluation s'appuie sur une simulation de la dynamique de l'acquisition de droits par les salariés concernés et de leur utilisation, en retenant notamment des hypothèses sur le nombre de postes concernés, la répartition entre les postes exposés à un seul facteur de pénibilité² (« mono-exposés ») et à au moins deux facteurs (« poly-exposés ») ainsi que sur les entrées et sorties du « stock » d'emplois exposés à la pénibilité. Ces hypothèses reposent en particulier sur des données d'enquête de la DARES et sur des constats partagés par les fédérations professionnelles. Le nombre d'emplois « pénibles » est estimé à 3 300 000 et la proportion « mono-exposés »/« poly-exposés » à 75 %/25 %.

➤ Un coût qui pourrait être bien supérieur, compte tenu des incertitudes sur la population exposée à la pénibilité

De fortes incertitudes entourent les paramètres cruciaux comme **le nombre de postes exposés** aux différents critères de pénibilité et l'ampleur de ces expositions. **Le coût du compte pénibilité pourrait être sensiblement plus élevé.**

¹ Le « fonds pénibilité » finance les nouveaux droits des salariés exposés à des conditions de travail pénibles (formation professionnelle, réduction du temps de travail, départ anticipé à la retraite).

² Dix facteurs de pénibilité ont été définis (liés au rythme de travail : travail de nuit, équipes alternantes, travail répétitif ; à l'environnement : milieu hyperbare, bruit, températures extrêmes, agents chimiques dangereux ; aux contraintes physiques marquées : manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques) cf. décret n°2011-354 du 30 mars 2011 relatif à la définition des facteurs de risques professionnels.

Coe-Rexecode présente un ensemble de variantes afin d'illustrer ces risques. Dans des hypothèses extrêmes avec un rapport « mono-exposés »/« poly-exposés » inversé de 25 %/75 % ou avec une population exposée qui représenterait le double de l'estimation du scénario central de Coe-Rexecode, la charge financière du fonds pénibilité atteindrait alors respectivement 8,1 milliards € et 12,5 milliards € à horizon 2060 (au lieu de 6,3 milliards € pour le scénario « central » de Coe-Rexecode).

➤ Un dispositif sous-financé

Il ressort de l'analyse de Coe-Rexecode que les cotisations spécifiques sur les emplois exposés à la pénibilité (0,2 % de cotisations sur les salaires bruts des mono-exposés et 0,4 % pour les poly-exposés à partir de 2017) et la cotisation de solidarité interprofessionnelle (0,01 % de la masse salariale brute de l'ensemble des entreprises privées à partir de 2017) ne suffiront pas pour financer la montée en charge du fonds pénibilité. Ces cotisations ne procureraient en effet qu'environ 270 millions € de recettes annuelles, soit un montant très inférieur aux besoins de financement du fonds dès 2025.

Les taux des cotisations devraient donc très significativement augmenter pour financer les nouveaux droits institués par le dispositif. Les taux des cotisations en 2040 pour les salariés exposés qui équilibreraient le fonds à cette date devraient donc être – dans le cadre du scénario « central » et sous l'hypothèse d'une stabilité de la population active – respectivement de 3,05 % et de 6,1 % (en maintenant à 0,01 % le taux sur l'ensemble des salariés des entreprises privés). A long terme, à partir de 2060, les taux devraient respectivement monter à 5,8 % et 11,6 %. Ces taux seraient doublés dans la variante où le nombre de postes pénibles aurait lui-même doublé.

➤ Un impact négatif sur l'emploi

Le financement du compte pénibilité pèsera de façon croissante sur le coût du travail et la compétitivité des entreprises. Coe-Rexecode évalue que la hausse des cotisations sur les emplois pénibles se traduirait par des pertes croissantes d'emplois, qui seraient de l'ordre de 100 000 postes à long terme par rapport à une situation sans dispositif pénibilité. Ces effets seraient doublés dans la variante où le nombre de postes exposés à la pénibilité serait lui-même doublé.

A ces coûts financiers directs pour les entreprises, s'ajoutent par ailleurs des coûts induits difficilement quantifiables. La complexité du dispositif et de la mesure de la pénibilité par l'employeur génère en effet *ex ante* un coût « administratif » et, potentiellement, un risque d'insécurité juridique, que les décrets du 30 décembre 2015 ont atténués sans toutefois les supprimer.

➤ **Des mesures réparatrices privilégiées par rapport à un objectif de réduction du nombre de postes exposés à la pénibilité**

Si la prise en compte de la pénibilité est un objectif social légitime, **ce dispositif, au coût difficilement contrôlable, ne traite pas suffisamment le vrai problème, qui est celui de la réduction du nombre d'emplois exposés à la pénibilité.**

Il met en effet en place un système coûteux, complexe et incertain pour proposer des départs anticipés à la retraite aux salariés exposés, plutôt que d'inciter à l'amélioration des conditions de travail et à la diminution de la pénibilité. L'incitation à la formation va, elle, certes dans le sens d'un soutien individuel pour le salarié à évoluer vers un emploi moins pénible, mais aucune incitation collective à réduire les emplois pénibles ni aucun financement de la prévention ne sont prévus.

Pour réduire plus efficacement la pénibilité, Coe-Rexecode estime qu'une partie des sommes consacrées au financement du dispositif pourrait être plus utilement dédiée à la prévention de la pénibilité et à l'amélioration des conditions de travail, en développant la recherche en ergonomie et en encourageant les entreprises à adopter des techniques de production plus économes en travail pénible.

Plutôt que de peser sur la croissance en alourdissant le coût du travail et en réduisant la population active par un retour de fait aux préretraites, une politique globale et à long terme de réduction de la pénibilité au travail irait dans le sens de plus forts gains de productivité et d'une montée en gamme de l'économie française.

Contact presse : Camille Formentini / 01 80 48 14 80
cformentini@footprintconsultants.fr