

# Inaptitude ou pré retraite ?

André Boscher

C.lebaupain, F.Levy, B.Robert,  
M.Vanhaelewyn, ML.Vibert, C.Vigneron

APST BTP RP Bourg la Reine



# Inaptitude

- ❖ Une problématique complexe
- ❖ De nombreux facteurs
  - Pathologie, vécu, etc.
  - Revenus de remplacement et donc proximité de la retraite

# Objectif de l'enquête

Y-a-t-il des différences significatives dans la répartition des différents facteurs d'inaptitude en fonction de l'âge du salarié au moment de la décision ?

# Le protocole

---

- ❖ Médecins volontaires
- ❖ Toutes les inaptitudes définitives constatées en 2005
- ❖ Grille d'analyse à remplir
- ❖ 10 items

# Le questionnaire

---

- ❖ Taille de l'entreprise
- ❖ Âge du salarié
- ❖ Gravité de la pathologie « objective »
- ❖ Importance de la subjectivité dans la plainte
- ❖ Notion ou non d'un conflit dans l'entreprise

# Le questionnaire

- ❖ Désir d'inaptitude de la part du salarié
- ❖ Désir d'inaptitude de la part de l'entreprise
- ❖ Notion d'un accord salarié-entreprise
- ❖ Contexte médico-social
- ❖ Globalement, facteur prépondérant dans la décision : la pathologie ? Ou tout le reste ?

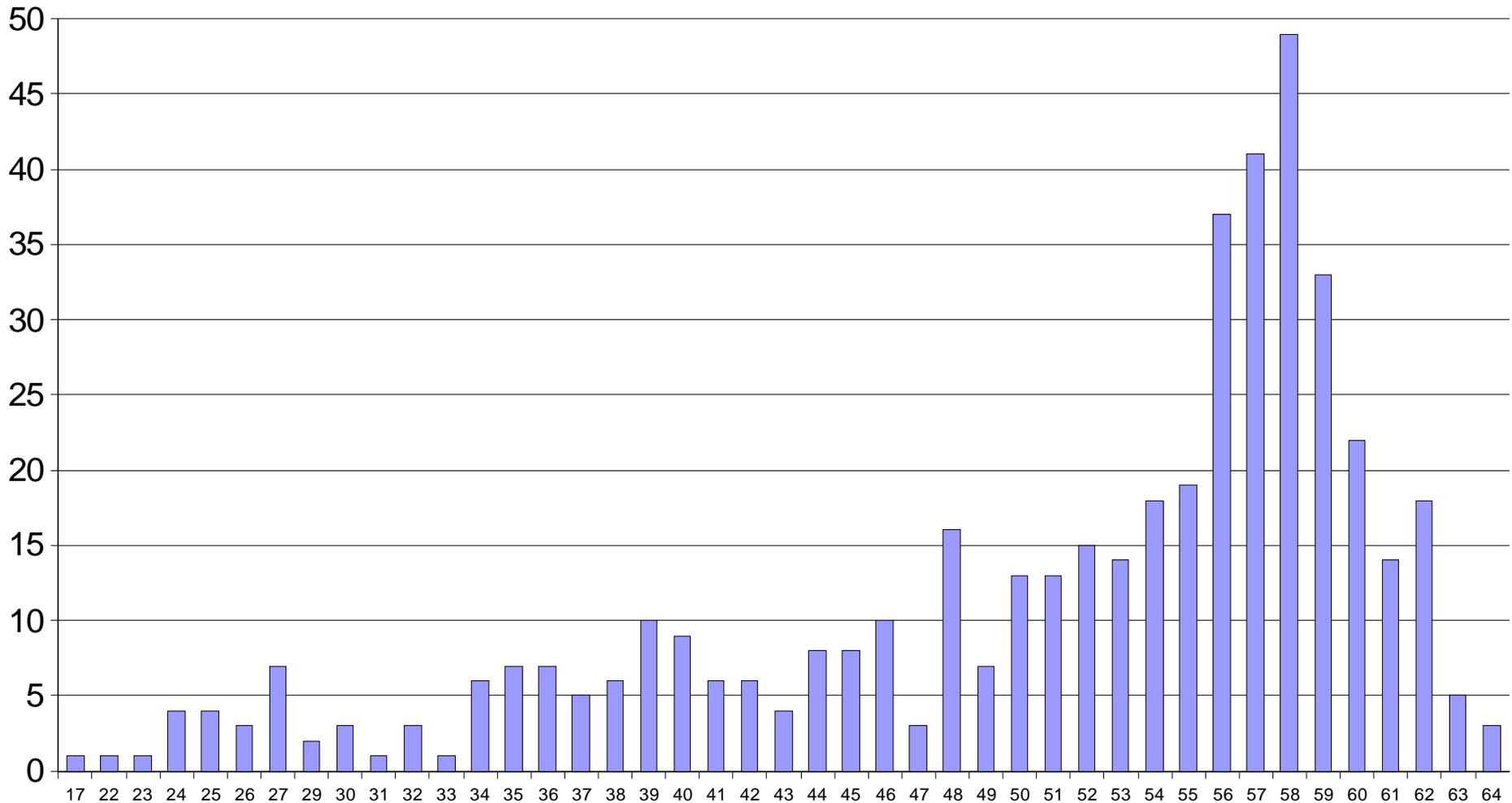
# Les résultats

---

- ❖ 20 médecins participants, soit 1/3 du Service
- ❖ 467 réponses dont 463 exploitables
- ❖ Représentant 1/3 des inaptitudes prononcées en 2005 dans le Service

# Répartition selon l'âge

## Répartition selon l'âge



« Jeunes »  $\leq 55$  ans : 52% de l'effectif  
« Vieux »  $\geq 56$  ans

# Notion de conflit dans l'entreprise

- ❖ Rare : 19 cas , 15 « jeunes » , 4 « vieux »
- ❖ Non pertinent

## Contexte médico-social

- ❖ Nul à faible dans 1/3 des cas
- ❖ Important dans 1/3 des cas
- ❖ Difficilement contournable dans 1/3 des cas
- ❖ Pas de différence entre « jeunes » et vieux »

# Subjectivité

Décalage estimé par le médecin entre la pathologie « objective » et les plaintes

- Nulle à faible dans 60 % des cas
- Moyenne dans 27 % des cas
- Forte dans 6% des cas

Le tri entre « jeunes » et « vieux » ne montre pas de différence significative de répartition de ces niveaux

# Taille de l'entreprise

- ❖ **Moins de 50 salariés : 60% de l'effectif**
  - ◆ 47% des inaptitudes
  - ◆ Dont 1/3 de « vieux »
- ❖ **50 salariés et plus : 40% de l'effectif**
  - ◆ 53% des inaptitudes
  - ◆ Dont 2/3 de « vieux »

# Pathologie

Pathologie	Effectif global	Chez les jeunes	Chez les vieux
Faible à réelle mais pas incontournable	25%	22%	29%
Importante difficilement contournable	35%	34%	37%
Incontournable	40%	<b>45%</b>	33%

# Désir d'inaptitude du salarié

- ❖ Négatif à Nul 9% → « jeunes » 13%
- ❖ Faible 17%
- ❖ Fort 74% → « vieux » 80%

Désir fort d'inaptitude fréquemment coté  
(3/4 des cas) et plus fréquemment  
de manière significative chez les « vieux »

# Désir d'inaptitude

## de la part de l'entreprise

- ❖ Non désireuse ou opposée : 10% des cas
- ❖ Neutre : 52% des cas
- ❖ Favorable ou demandeuse : 38% des cas
  - ◆ 27% chez les « jeunes »
  - ◆ 51% chez les « vieux »

Les « 50 et + » sont demandeuses dans 51% des cas, contre 26% pour les « moins de 50 »

# Accord entreprise - salarié

- ❖ Notion d'un accord préalable : 1/3 des cas
  - ◆ 1/4 des cas chez les « jeunes »
  - ◆ Près de la moitié chez les « vieux »
- ❖ Notion d'un accord
  - ◆ 20% des cas pour les « moins de 50 »
  - ◆ 47% des cas pour les « 50 et + »

# Facteur prépondérant dans la décision

- ❖ **Pathologie : 76% des cas**
  - ◆ 80% chez les « jeunes »
  - ◆ 71% chez les « vieux »
- ❖ **« Tout le reste » : 24% des cas**
  - ◆ 20% chez les « jeunes »
  - ◆ 28% chez les « vieux »

# Conclusion

---

- ❖ Des problèmes méthodologiques
- ❖ Mais convergence des résultats dans le sens de l'hypothèse initiale

# Conclusion

L'âge et la proximité de la retraite semblent bien intervenir en tant que tels dans les demandes et les décisions d'inaptitude.

Âge et modalités de fin de carrière dans le BTP ?

Merci  
de votre  
Attention

