

**RÉFORME**  
**DES RETRAITES**

# PRÉSENTATION DU COMPTE PERSONNEL DE PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

**DOSSIER DE PRESSE**  
**JUIN 2014**



*Liberté • Égalité • Fraternité*  
**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

MINISTÈRE  
DES AFFAIRES SOCIALES  
ET DE LA SANTÉ

MINISTÈRE  
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI  
ET DU DIALOGUE SOCIAL

# RÉFORME DES RETRAITES



INTRODUCTION .....	3
I. Pourquoi avoir décidé de traiter la question de la pénibilité ? .....	5
II. Qui est concerné ? .....	6
III. Qu'est-ce qui change pour l'employeur ? .....	9
IV. Qu'est-ce qui change pour le salarié ? .....	13
V. Quelle offre de services de la part des caisses gestionnaires ? .....	20
VI. Quel rôle confié aux partenaires sociaux ? .....	22

# SOMMAIRE

## INTRODUCTION

**La création du compte personnel de prévention de la pénibilité est un élément majeur de la loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, promulguée le 20 janvier 2014. Cette innovation sociale essentielle a pour ambition d'inciter les entreprises à réduire au maximum l'exposition de leurs salariés à des situations de pénibilité et de permettre aux salariés exposés à des conditions de travail pénibles d'accéder à des postes moins pénibles grâce à la formation, de réduire leur durée de travail ou de partir en retraite de manière anticipée.**

La réforme garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, promulguée le 20 janvier 2014, poursuit deux objectifs :

- rétablir les équilibres de court et de moyen terme des régimes de retraite ;
- renforcer la justice du système de retraites.

Lors de la concertation qui a précédé la réforme des retraites, les partenaires sociaux comme le gouvernement ont souhaité apporter **une réponse qui soit à la hauteur de l'enjeu de la pénibilité au travail.**

Certaines branches et entreprises, depuis longtemps, ont initié des démarches négociées permettant d'améliorer la prise en compte et la prévention de la pénibilité des travailleurs. Pour aller plus loin, le gouvernement s'est donc engagé à **relever un défi que les précédentes réformes des retraites (2003 et 2010) avaient refusé de relever.** La loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites a établi le principe d'un compte personnel qui donnerait accès à des solutions de prévention et de compensation aux travailleurs concernés par la pénibilité.

Ce compte de prévention de la pénibilité constitue une avancée majeure dans l'histoire de nos politiques sociales. Il **réduit l'une des injustices les plus criantes de notre société : l'inégalité face aux risques professionnels**. Nombre de salariés ne peuvent souvent pas prolonger l'exercice de leur métier et arrivent à l'âge de la retraite dans des conditions physiques dégradées, dans un contexte où les carrières s'allongent et où l'espérance de vie progresse inégalement selon les catégories socioprofessionnelles.

Le compte prévention pénibilité repose sur la définition de **seuils annuels** associés à chacun des **dix facteurs de risques** définis dans le code du travail comme constituant des facteurs de pénibilité (port de charges lourdes, travail de nuit, etc.) et sur **l'identification par l'employeur** des salariés pour qui le seuil est dépassé pour un ou plusieurs facteurs.

Les salariés qui dépassent les seuils bénéficieront d'**un compte personnel qui les suivra toute leur carrière**. Le titulaire du compte peut librement choisir d'utiliser ses points pour financer :

- **Une formation lui permettant d'accéder à un emploi moins pénible ;**
- **Une réduction du temps de travail avec compensation de la perte de salaire ;**
- **Une anticipation de l'âge de départ à la retraite** dans la limite de 8 trimestres (2 ans).

Ainsi, dans **une logique de prévention**, Marisol Touraine, ministre des Affaires sociales et de la Santé, et François Rebsamen, ministre du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social, ont souhaité que ce dispositif donne au salarié de nouveaux leviers pour sortir de la pénibilité.

Conformément à ce qu'avait souhaité et annoncé le gouvernement, le compte se mettra en place en répondant aux attentes de simplicité et de sécurité juridique, tant du point de vue des entreprises pour leurs obligations de recensement et de déclaration des situations de pénibilité, que du point de vue des salariés pour la mobilisation de leurs droits.

# I. POURQUOI AVOIR DECIDE DE TRAITER LA QUESTION DE LA PENIBILITE ?



## UNE INJUSTICE INACCEPTABLE

**La réforme des retraites de 2010 n'a pas apporté de réponse à la pénibilité** : elle a mis en place un mécanisme reposant sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Les critères en étaient si restrictifs que seules 2000 personnes par an en moyenne ont pu en bénéficier, au regard des 30 000 par an qui étaient annoncées, et au terme de procédures souvent lourdes. Les effets différés dans le temps de l'exposition à certains risques n'étaient pas pris en compte.

**Avec l'allongement de l'espérance de vie**, une majorité de personnes peut prolonger sa vie professionnelle au-delà de 60 ans. Pour autant, **cette évolution laisse de côté nombre de salariés** qui, exerçant des métiers les exposant à de l'usure physique ou à des environnements nuisibles à la santé, ne peuvent souvent pas prolonger leur carrière et arrivent à l'âge de la retraite dans des conditions physiques dégradées.

Marisol Touraine et François Rebsamen se sont engagés à mettre en place des réponses concrètes à cette situation.



## UN CONSENSUS SUR LA NECESSITE DE TROUVER UNE REPONSE

**La mission de concertation menée par Michel de Virville**, conseiller-maître honoraire à la Cour des comptes et ancien DRH de Renault, a montré que les représentants des chefs d'entreprise et des salariés partageaient la nécessité pressante de trouver une solution à la hauteur de l'enjeu de la pénibilité, au-delà des divergences sur les réponses à privilégier. Elle a permis de proposer des solutions **de mise en œuvre simples, immédiates et concrètes** : ces propositions sont aujourd'hui largement reprises par le gouvernement.

## II. QUI EST CONCERNE ?



**LE DISPOSITIF S'ADRESSE AUX SALARIES DE DROIT PRIVE, QUEL QUE SOIT LEUR CONTRAT**

Le compte prévention pénibilité concerne les salariés employés sur des **contrats de droit privé**. **Toutes les formes de contrat de travail sont concernées** : CDI, CDD, intérim, emplois saisonniers, temps partiels, contrats aidés.





## **PARMI EUX, IL CONCERNERA CEUX DONT L'EXPOSITION AUX RISQUES DEPASSE DES SEUILS PRECISEMENT DEFINIS, APRES APPLICATION DE MESURES DE PREVENTION COLLECTIVES OU INDIVIDUELLES**

Ces salariés bénéficient du compte prévention pénibilité lorsqu'ils dépassent le seuil annuel d'exposition à au moins l'un des dix facteurs de risques professionnels suivants inscrits dans le code du travail à la suite des discussions entre les partenaires sociaux en 2008 :

- **Les manutentions manuelles de charges**
- **Les postures pénibles (positions forcées des articulations)**
- **Les vibrations mécaniques**
- **Les agents chimiques dangereux**
- **Les activités exercées en milieu hyperbare**
- **Les températures extrêmes**
- **Le bruit**
- **Le travail de nuit**
- **Le travail en équipes successives alternantes**
- **Le travail répétitif (répétition d'un même geste, à une cadence contrainte avec un temps de cycle défini).**

Pour chacun de ces facteurs, **le seuil d'exposition croise une intensité** (mesurée en décibels pour le bruit, en kilogrammes pour les manutentions manuelles de charge...) **et une temporalité** (mesurée par une durée ou une fréquence). L'élaboration de ces seuils est le **fruit d'un travail commun et pluridisciplinaire et d'une concertation avec les partenaires sociaux**, sous l'égide de Michel de Virville.

**Quatre facteurs** seront pris en compte à partir du **1er janvier 2015** : le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes, le travail répétitif et les activités exercées en milieu hyperbare. **Les six autres facteurs** (les manutentions manuelles de charge, les postures pénibles, les vibrations mécaniques, les agents chimiques dangereux, les températures extrêmes et le bruit) seront pris en compte à partir du **1er janvier 2016**.



## **LES SEUILS SONT APPRECIES APRES PRISE EN COMPTE DES MOYENS DE PROTECTION PREVUS PAR L'EMPLOYEUR**

L'appréciation de l'exposition du salarié se fait en intégrant les effets des moyens de protection collectifs (isolation sonore, systèmes d'aspiration d'air, engins de levage mécanique...) ou individuels (casques de protection auditive, appareils de protection respiratoire...). Il y a là **un puissant levier d'incitation aux mesures de protection des salariés**, qui vient compléter les dispositifs existants de prévention des risques professionnels.

## UN MEME METIER, PLUSIEURS SITUATIONS D'EXPOSITION

**Bertrand et Jean** sont deux peintres en bâtiment, mais dans des entreprises aux pratiques et aux types d'intervention différents.

**Bertrand** travaille en quasi-permanence sur son cœur de métier, c'est-à-dire qu'il est en position de **bras levés au-dessus des épaules** en dehors des temps de déplacement, des temps de repos et des temps de préparation, d'installation et de désinstallation du chantier. **A priori, il dépasse le seuil de 900 heures par an.**

Dans l'entreprise de **Jean**, l'activité est organisée de telle sorte qu'à chaque fois que c'est possible, **des installations sont positionnées pour que le peintre n'ait pas à lever les bras**, sauf dans les endroits inaccessibles autrement. A priori, Jean n'est pas exposé car ce n'est que sur une petite minorité de son temps d'activité qu'il est bras au-dessus des épaules.



## LES PERSONNES EN EMPLOI PRECAIRE BENEFICIENT EGALEMENT DU DISPOSITIF

Les salariés qui, sur l'année, **cumulent plusieurs CDD portant sur des activités exposées** ont également accès au dispositif. Dans ce cas, l'employeur apprécie l'exposition en rapportant la durée d'exposition prévue dans le seuil, par une règle de trois, à la durée du CDD. **En fin d'année, ces périodes d'exposition sont cumulées**, à raison d'un point acquis chaque trois mois d'expositions cumulées à un facteur.

### EXEMPLE : MELANIE, TECHNICIENNE DE MAINTENANCE

**Mélanie**, technicienne de maintenance, a enchaîné sur la même année **plusieurs CDD** dans différentes entreprises de maintenance :

- Un CDD de trois mois, dans l'entreprise A, où elle a travaillé de nuit 35 nuits
- Un CDD de six mois dans l'entreprise B où elle a travaillé de nuit 65 nuits
- Un CDD d'un mois dans l'entreprise C où elle a travaillé de nuit 4 nuits.

Mélanie sera donc considérée comme **exposée pendant 3 mois par l'entreprise A**, puisqu'elle dépasse le seuil de 30 nuits (seuil annuel de 120 nuits divisé par 4). De même, elle est considérée comme **exposée pendant 6 mois par l'entreprise B**, puisqu'elle dépasse le seuil de 60 nuits (seuil annuel de 120 nuits divisé par 2). En revanche, elle n'est **pas considérée comme exposée par l'entreprise C**, puisqu'elle ne dépasse pas le seuil de 10 nuits (seuil annuel de 120 nuits divisé par 12).

**Au total, Mélanie cumule, en fin d'année 3+6=9 mois d'exposition, ce qui lui donne droit à trois points.**

### III. QU'EST-CE QUI CHANGE POUR L'EMPLOYEUR ?

#### ➤ L'EVALUATION DE L'EXPOSITION DES SALARIES SUR UNE BASE COLLECTIVE ET UNE MOYENNE

Afin que le dispositif soit le plus simple possible, ce dernier est conçu pour **éviter toute approche détaillée où l'exposition de chaque salarié serait examinée en continu**. L'exposition est en effet appréciée au regard des conditions habituelles de travail des salariés, en moyenne sur une année. La démarche est en outre collective : l'employeur identifie les types de postes ou de situations de travail susceptibles d'être exposés, à partir des données collectives qui s'intègrent dans son **document unique d'évaluation des risques**.

Sur cette base, l'employeur rattache, à chaque type de poste ou de situation, les salariés concernés.

**L'investissement de départ**, qui consiste à évaluer l'exposition des postes ou des situations de travail, **répond à l'intérêt et à l'obligation de l'employeur en termes de prévention globale des risques**. Ensuite, **l'employeur n'a qu'à l'actualiser à la marge d'une année sur l'autre, notamment dans le cadre de l'actualisation de son document unique**. Exceptionnellement, l'employeur peut avoir intérêt à mettre en place un suivi plus régulier des expositions, notamment lorsque celles-ci sont difficilement prévisibles (activités exercées en chantiers ou chez le client).

#### CE QUE DOIVENT FAIRE LES EMPLOYEURS

- ➊ Evaluation annuelle des postes exposés
- ➋ Saisie des données dans le logiciel de paie
- ➌ Calcul de la cotisation et suivi des salariés par ce logiciel
  - ➔ une cotisation de base très faible perçue à partir de 2017
  - ➔ une cotisation spécifique pour les employeurs de salariés exposés, perçue à partir de début 2016 (pour 2015).

## TEMOIGNAGE : FRANÇOISE, RESPONSABLE D'UNE MOYENNE SURFACE SITUEE EN ZONE URBAINE

« Je souhaite **anticiper au maximum l'évaluation de l'exposition de mes salariés.**

A priori, **mes hôtes et hôtesse de caisses ne seront pas exposés** car les postures pénibles retenues par la réglementation ne les concernent pas. En revanche, les collègues en charge du **réassort** risquent d'être concernés par les **ports de charges lourdes** ou les **postures de bras au-dessus des épaules** selon les rayons sur lesquels ils travaillent. Je vais probablement d'abord identifier avec mon équipe les rayons concernés (ceux où les produits sont pondéreux, ceux où il y a beaucoup de rotation).

Ensuite, **on analysera les plannings sur un mois type** pour voir le temps passé en moyenne par les collègues sur les rayons concernés. Ce sera probablement l'occasion de mieux organiser les rotations pour éviter que certains salariés ne soient exposés. Au bout du compte, j'imagine que ce sont certains collègues spécialisés et affectés de manière permanente à certains de ces rayons, qui seront potentiellement concernés par les seuils de pénibilité.

On **présentera le tout en CHSCT** à l'occasion de la discussion annuelle que j'organise sur le document unique. Cela nous prendra un peu de temps de réflexion et de discussion, mais une fois cela fait, je pense ne plus avoir à refaire l'exercice ni sur l'année, ni même dans les années ultérieures, tant qu'on conservera la même organisation ».

## TEMOIGNAGE : JEAN-FRANÇOIS, DIRIGEANT D'UNE PME DE 60 SALARIES INTERVENANT SUR DES CHANTIERS DU BTP

« A priori, lorsque je regarde les seuils réglementaires, je pense que sur les chantiers les plus 'classiques', **aucun ouvrier ne sera concerné** : compte tenu des rotations entre les diverses activités, personne dans mon entreprise n'est en situation de soulever de charges lourdes 600 heures par an (soit près du tiers du temps de travail effectif).

**En revanche, il nous arrive assez souvent d'effectuer des chantiers avec travail de nuit**, en particulier dans le cadre de grosses opérations de travaux publics avec des délais très contraints. Et nous avons aussi certains types de chantiers de démolition où nous utilisons **des appareils à très fortes vibrations** plus que d'habitude. Je vais donc élaborer avec mes conducteurs de travaux une check list qui nous permettra, en préparation de chaque chantier, de repérer quels chantiers relèvent de ce type de situation atypique.

**En fin d'année, on regardera, pour chaque ouvrier, qui a été affecté à ces chantiers et la durée correspondante** et fera la somme des expositions ; on en déduira les déclarations à faire pour les salariés concernés.

Ca me semble **une solution à la fois faisable opérationnellement, et juste du point de vue des ouvriers.** Je compte assez vite organiser un échange avec eux pour recueillir leur point de vue. »



## UNE GESTION DES FICHES DE PREVENTION SIMPLIFIEE ET DEMATERIALISEE

Le compte prévention pénibilité reposera dès la première année sur des outils dématérialisés. Pour les salariés concernés, l'entreprise devra, une fois par an, **sélectionner dans l'outil de gestion de la paie, les facteurs auxquels ils auront été exposés**. A partir de là, l'outil informatique peut **automatiquement** :

- **Editer la fiche de prévention** des expositions de chaque salarié bénéficiaire du compte, pour transmission ou mise à disposition au salarié, au service de santé au travail, etc.
- **Archiver les fiches de prévention,**
- **Déclarer et payer annuellement la cotisation** spécifique, déduite du nombre de facteurs cochés et des données sur la paie du salarié,
- **Déclarer en fin d'année, via la déclaration annuelle des données sociales (DADS), les expositions** qui permettront à la Caisse nationale d'assurance vieillesse de calculer les points des salariés exposés.



## LE PAIEMENT DES COTISATIONS OBEIT A DES REGLES SIMPLES

Les cotisations sont **déclarées et payées annuellement par les employeurs, en fin d'année courante ou au premier mois de l'année suivante**.

**La cotisation de base sera affectée d'un taux très bas, 0.01%, et activée à partir de 2017 seulement**, son objet étant d'assurer l'équilibre financier du compte prévention pénibilité par la solidarité interprofessionnelle. Elle portera sur l'assiette de droit commun et sera soumise aux exonérations concernant les bas salaires dans les mêmes conditions que l'ensemble des cotisations sociales.

**La cotisation spécifique (0,1% les deux premières années, puis 0,2 % à compter de 2017- doublée en cas de polyexposition), payable début 2016 pour l'année 2015, n'est due que pour les salariés pour lesquels le seuil annuel est dépassé**. Outil d'incitation à la prévention, elle n'est pas soumise aux exonérations concernant les bas salaires.



## **L'OPPORTUNITE D'ORGANISER COLLECTIVEMENT LA MOBILISATION DES POINTS AU SEIN DE L'ENTREPRISE**

L'employeur peut négocier avec les représentants des salariés, notamment dans le cadre des accords dits « 1% pénibilité » des modalités collectives d'utilisation des points figurant au compte prévention pénibilité des salariés concernés, par exemple sur les sujets suivants :

- Définition de parcours types de reconversion de postes exposés vers des postes non exposés et des formations éligibles. Ces formations peuvent être mises en place avec l'appui de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche professionnelle ;
- Modification de la gestion des temps pour prévoir des rotations et/ou des temps de repos dans l'organisation du travail, ainsi que des formules types de temps partiel.

## IV. QU'EST-CE QUI CHANGE POUR LE SALARIE ?



### LES SALARIES EXPOSES BENEFICIENT D'UN COMPTE PERSONNEL

Lorsque l'employeur déclare à la CNAV (Caisse nationale d'assurance vieillesse) l'exposition d'un salarié à un ou plusieurs facteurs de risque, celle-ci alimente en points le compte du salarié selon le barème suivant.

CONDITIONS DE PRESENCE DANS L'ENTREPRISE	DUREE D'EXPOSITION SUR L'ANNEE CIVILE	NOMBRE DE POINTS ACQUIS AU TITRE DE L'ANNEE CIVILE
Salarié présent dans l'entreprise toute l'année	Dépasse le seuil annuel sur un facteur	4 points
	Dépasse le seuil annuel sur deux facteurs ou plus	8 points
Salarié présent pendant une partie de l'année seulement (un mois minimum) <sup>(1)</sup>	Dépasse le seuil annuel rapporté à la durée de présence sur un facteur	1 point par trimestre travaillé
	Dépasse le seuil annuel rapporté à la durée de présence sur deux facteurs ou plus	2 points par trimestre travaillé

(1) : salarié dont le CDD a eu lieu en cours d'année, salarié dont le contrat de travail a débuté ou fini en cours d'année

### DES DROITS NOUVEAUX POUR LES SALARIÉS

- 1 Un compte personnel, actualisé chaque année
- 2 Des démarches administratives réduites pour l'utilisation des points
- 3 Une grande liberté dans l'utilisation des points (dès lors que les 20 premiers sont employés à la formation)

En fin d'année, la CNAV additionne les périodes d'exposition déclarées pour chaque salarié, quel que soit l'employeur et le contrat de travail, de l'année civile écoulée. Elle calcule le nombre de points correspondant.

## COMMENT CUMULEREZ-VOUS DES POINTS ?



À 1 facteur de pénibilité = 4 points



À plusieurs facteurs de pénibilité = 8 points



Plafond du compte = 100 points

20 premiers points = à utiliser obligatoirement pour la formation professionnelle

## EXEMPLES

**Karim** est en CDI chez le même employeur depuis plusieurs années. L'année précédente, il a travaillé à la chaîne sur des tâches correspondant aux critères du travail répétitif : son employeur va le déclarer comme exposé à un seul facteur : il aura 4 points au titre de cette année-ci.

**Stéphanie** est en CDI chez le même employeur que Karim, et exerce les mêmes activités, mais en plus elle travaille de nuit plus de 120 fois par an : son employeur va la déclarer comme exposée à deux facteurs : elle aura 8 points au titre de cette année-ci.

**Jean-Marc** occupe le même poste que Stéphanie, chez le même employeur, mais il est arrivé en cours d'année, au mois de septembre, sachant que sur le trimestre où il a travaillé, il a dépassé le seuil annuel de travail répétitif ramené au trimestre et il a travaillé plus de 30 nuits. Son employeur va le déclarer comme poly-exposé sur toute la durée de présence depuis son arrivée (soit 4 mois) : Jean-Marc acquerra 2 points au titre de cette année-ci.

**Sylvie** a travaillé en CDD de 6 mois pour la même entreprise et n'a pas connu d'autre emploi pendant l'année civile écoulée. Elle était sur le même poste que Karim, donc en travail de jour, et a dépassé le seuil de travail répétitif ramené au semestre. Son employeur va la déclarer, en fin de contrat, comme exposée à un facteur pendant toute la durée du CDD : elle acquerra 2 points au titre de cette année-ci.

## UN COMPTE PERSONNEL ALIMENTE TOUT AU LONG DE LA CARRIERE, DANS LA LIMITE D'UN PLAFOND

Le compte prévention pénibilité est **personnel** : seul le salarié y a accès. Les droits associés aux points qui y figurent lui appartiennent et le suivent tout au long de sa carrière, indépendamment des changements d'employeurs et des périodes de non emploi. Une fois ouvert, le compte n'est clos qu'au moment du départ à la retraite du salarié.

Le nombre total de points cumulables tout au long de la carrière **ne peut excéder 100 points**. Une fois ce plafond atteint, même après utilisation de tout ou partie des points existants, il n'est plus possible d'acquérir de nouveaux points.

## LE SALARIE PEUT UTILISER LES POINTS DE SON COMPTE DE TROIS MANIERES

- La **formation**, pour accéder à un poste moins exposé, ou non exposé à la pénibilité. Chaque point donne droit à 25 heures de formation.

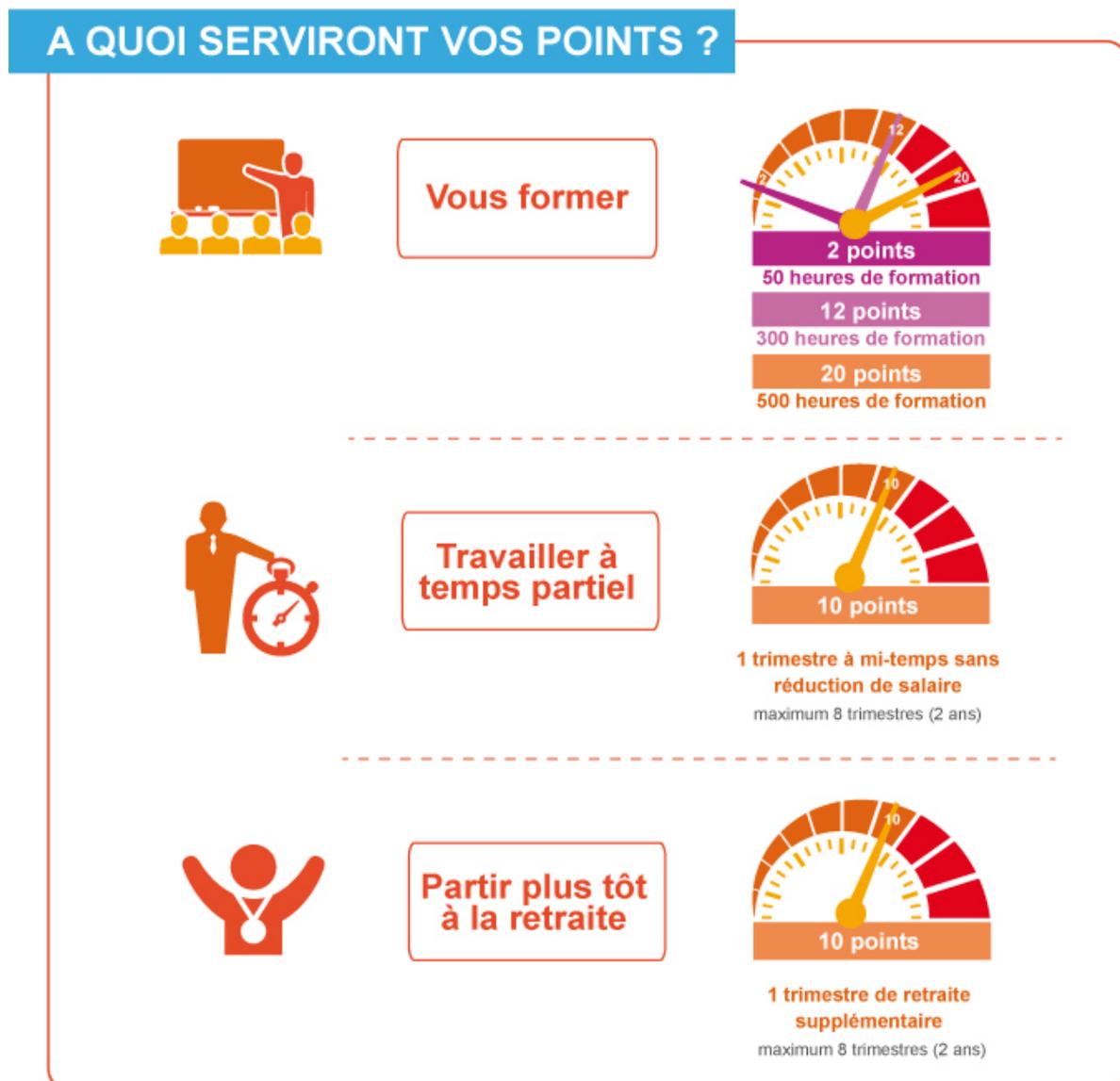


- **La réduction du temps de travail sans diminution de salaire**, pour diminuer la durée d'exposition aux risques et se ménager des périodes de repos. Les points pourront être utilisés par groupe de 10, **chaque groupe de 10 points permettant de financer l'équivalent d'un mi-temps sans réduction de salaire pendant un trimestre**.
- **L'anticipation du départ à la retraite**. Là encore, les points pourront être utilisés par groupe de 10, **chaque groupe de 10 permettant de financer un trimestre de majoration de durée d'assurance**.

**Le titulaire du compte est libre de choisir le moment de sa carrière et la manière dont il utilise ses points** (l'anticipation du départ à la retraite ne pouvant être mise en œuvre qu'à partir de l'âge de 55 ans). Il peut opter pour l'une ou l'autre des formes d'utilisation, ou panacher l'utilisation des points pour recourir à deux ou trois de ces modalités.

## Les seules contraintes encadrant l'utilisation des points tiennent à :

- L'existence du plafond global de **100 points** ;
- La **nécessité de réserver les 20 premiers points acquis pour la formation professionnelle** (le titulaire n'est pas obligé de les utiliser, mais s'il le fait, ce ne peut être que pour financer de la formation). Cette règle a pour but d'inciter les salariés exposés, notamment les plus jeunes, à privilégier la prévention en se donnant les moyens de sortir de la pénibilité par la mobilité professionnelle.
- L'obligation de **consommer les points par groupe de 10 (temps partiel, retraite)**. Cette règle correspond largement à la pratique et a pour effet d'éviter une excessive dispersion de l'utilisation des points, et la dilution des effets attendus en termes de prévention ou de compensation.



## UNE GRANDE DIVERSITE DE SOLUTIONS, ADAPTEES A LA SITUATION DE CHACUN

### **Arthur, 22 ans, magasinier dans une moyenne surface située en zone urbaine :**

« Au départ, j'étais hôte de caisse, mais au fur et à mesure, je me suis mis à contribuer très fréquemment à décharger les palettes et à effectuer le réassort de certains rayons où les marchandises sont pondéreuses (boissons, produits d'entretien...). Ce métier, je ne l'ai pas choisi par vocation mais parce qu'il me fallait une source stable de revenus lorsque je suis devenu jeune papa. A priori, il me semble possible que mon employeur considère que je suis exposé aux risques de postures pénibles et de port de charges lourdes. Si c'est le cas, dès que j'aurai assez de points, d'ici un ou deux ans, j'essaierai de suivre une formation d'infographiste, qui me permettra, je l'espère, d'accéder à un emploi dans ce secteur qui m'a toujours intéressé. Et de sortir de la pénibilité une bonne fois pour toutes ! »

### **Hélène, 46 ans, télé-opératrice dans un grand groupe de services d'assistance :**

« Mon métier consiste à assister les clients en difficulté 24 heures sur 24, par téléphone, quel que soit l'endroit du monde où ils se trouvent. J'adore mon métier, j'ai toujours voulu m'occuper des autres et j'ai vraiment choisi de devenir télé-opératrice pour cela. Pour autant, avec l'âge, je commence à sentir la fatigue : on travaille de nuit, il y a souvent des urgences. Je pense que si j'ai un compte prévention pénibilité, avec mes points, j'essaierai pendant un an ou deux de ménager des jours de repos avec une formule de temps partiel adaptée. Après, on verra : si je retrouve une bonne condition physique, je pense que je pourrai continuer mon activité jusqu'à la retraite, quitte à utiliser mon reliquat de points pour partir un peu plus tôt. Sinon, je n'exclus pas de suivre une formation de reconversion sur des métiers qui pourraient me plaire, et qui sont, d'une autre manière, liés aux soins de la personne, comme esthéticienne, maquilleuse... »



## **UN BAREME BONIFIE POUR LES SALARIES LES PLUS AGES**

Pour les salariés âgés de plus de 52 ans au 1er janvier 2015, les règles sont aménagées pour faciliter l'accès au temps partiel ou à l'anticipation du départ à la retraite, potentiellement dès début 2016 pour les plus proches de l'âge de départ à la retraite :

- **Pour les salariés âgés de plus de 58 ans et six mois au 1er janvier 2015**, la réserve de points pour la formation ne sera pas appliquée et l'acquisition des points se fera à un rythme doublé (8 points par an pour la mono-exposition et 16 points par an pour la poly-exposition).
- **Pour les générations ayant entre 55 et 59 ans au 1er janvier 2015**, la réserve pour la formation ne sera pas appliquée ; le rythme d'acquisition des points se fera selon les conditions du droit commun.
- **Pour les générations âgées de 52 à 55 ans au 1er janvier 2015**, la réserve pour la formation se limitera à 10 points (contre 20 dans le barème de droit commun) ; le rythme d'acquisition des points se fera selon les conditions du droit commun.



## L'UTILISATION DES POINTS POUR LA FORMATION REPOSERA SUR LE COMPTE PERSONNEL FORMATION

Le salarié qui souhaite financer une formation pour accéder à un poste moins pénible peut décider de recourir exclusivement à son compte prévention pénibilité ou l'utiliser pour compléter son compte personnel de formation (dont la mise en place est prévue pour 2015).

**Les démarches à accomplir seront celles prévues pour le compte personnel de formation.**

Les branches professionnelles, dans le cadre de la loi réformant la formation professionnelle, et les entreprises, dans le cadre des accords « 1% pénibilité », **seront encouragées à identifier des parcours de reconversion et l'offre de formations associées** permettant à leurs salariés les plus exposés de pouvoir évoluer vers des postes qui le sont moins.



## UNE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL A LA CARTE

Sous réserve de l'accord de l'employeur (conditions usuelles des demandes de temps partiel), le salarié **choisit librement sa nouvelle quotité de temps de travail, dès lors qu'elle est comprise entre 20 et 80 %** d'un temps plein. L'employeur assure le maintien de la rémunération et il est intégralement remboursé, chaque mois, par la CNAV.

Là encore, **les formalités sont réduites** : le salarié doit remplir un formulaire en ligne, et l'employeur se charge de communiquer à la CNAV les éléments permettant de déterminer les montants à rembourser à l'employeur, soit essentiellement l'avenant au contrat de travail et les bulletins de salaire.



## L'UTILISATION DES POINTS POUR LA RETRAITE PERMETTRA D'ANTICIPER JUSQU'A DEUX ANS PLUS TOT LE DEPART EN RETRAITE

A compter de l'âge de 55 ans, le salarié peut utiliser ses points pour obtenir une majoration de la durée d'assurance, dans la limite de huit trimestres (deux ans).

Cette majoration lui permettra :

- d'anticiper son départ à la retraite de deux ans au maximum ;
- de pouvoir prétendre à la retraite anticipée pour longue carrière, car ces trimestres sont « réputés cotisés ».

Le titulaire du compte prévention pénibilité n'aura qu'à remplir un **formulaire en ligne** auprès de la CNAV : ses droits seront valables quel que soit le régime de retraite dont il relève. La pension du régime général et des autres régimes sera calculée en tenant compte des trimestres acquis au titre de la majoration de durée d'assurance.

## V. QUELLE OFFRE DE SERVICES DE LA PART DES CAISSES GESTIONNAIRES ?



### UNE GAMME COMPLETE DE SERVICES EN LIGNE

La CNAV, en partenariat avec la Caisse centrale de la Mutualité sociale agricole, mettra à disposition des entreprises et des salariés, à compter de novembre 2014, **un site web dédié au compte prévention pénibilité.**

Ce site permettra, **dès novembre 2014, de fournir aux employeurs des informations précises sur la réglementation applicable ainsi que des conseils méthodologiques** pour :

- recenser de manière simple et efficace l'exposition des salariés ;
- mettre en place les actions de prévention qui pourraient s'avérer nécessaires pour réduire l'exposition des salariés ;
- organiser le lien avec les représentants des salariés tout au long de ces démarches.

Il aidera également **les salariés à appréhender la notion de pénibilité et à vérifier s'ils sont potentiellement concernés** par l'exposition aux facteurs de pénibilité.

**Pour les salariés**, le site fournira également :

- des éléments d'information sur les **modalités d'utilisation des points** (formations disponibles, formulaires de temps partiel, etc.) ;
- **un simulateur d'utilisation des points (à compter de 2016)** ;
- **des formalités en ligne** permettant au salarié d'effectuer ses demandes en ligne, pour chacune des trois modalités d'utilisation.

Une fois les déclarations d'exposition envoyées par les employeurs à la CNAV, **chaque employeur concerné et chaque salarié titulaire d'un compte prévention pénibilité disposera d'un espace personnel sécurisé :**

- **Pour les employeurs (à partir de 2017)**, cet espace permettra d'accéder au récapitulatif des déclarations d'exposition effectuées, de dialoguer avec la CNAV pour obtenir informations et conseils, et de disposer de statistiques permettant de comparer les données sur l'exposition de ses salariés à la moyenne des entreprises comparables. Une telle fonctionnalité présentera un intérêt majeur pour l'entreprise, qui sera capable d'identifier ses marges de progrès en matière de prévention des risques.

- **Pour les salariés (à partir de 2016)**, l'espace personnel ouvrira l'accès au compte prévention pénibilité, avec le recensement des points disponibles, le récapitulatif des utilisations de points déjà effectuées (formations suivies, périodes de temps partiels sans réduction de salaire effectuées). L'espace personnel permettra également au salarié de suivre l'avancée du traitement de ses démarches (demandes de formation, de temps partiel...).



## **UN NUMERO DE TELEPHONE UNIQUE POUR INFORMER ET CONSEILLER EMPLOYEURS ET SALARIES**

Dès **novembre 2014**, un numéro d'appel non surtaxé permettra à tout employeur ou tout salarié de s'informer sur le dispositif. Dès le début, **l'accent sera mis sur le conseil aux employeurs, notamment les petites entreprises**, afin d'organiser le meilleur lien possible avec les salariés et leurs représentants.

**A compter de 2016, des services de conseil téléphonique sur l'utilisation des points** seront également accessibles.

## VI. QUEL RÔLE CONFIE AUX PARTENAIRES SOCIAUX ?

### ➤ LA DEFINITION DU DISPOSITIF A ACCORDE UNE GRANDE IMPORTANCE A LA CONCERTATION AVEC ORGANISATIONS PATRONALES ET SYNDICALES

Un effort particulier de concertation a été mené avec les partenaires sociaux dans le cadre de la **mission confiée par les ministres à Michel de Virville**. Les propositions qu'il a formulées ont permis de **prendre en compte les attentes de toutes les parties prenantes**, afin de définir un dispositif liant **justice sociale, respect des contraintes de gestion des entreprises et sécurité juridique**.

### ➤ LES PARTENAIRES SOCIAUX SONT IMPLIQUES DANS LES INSTANCES DE GOUVERNANCE DU COMPTE PREVENTION PENIBILITE

Les organisations syndicales et patronales **participeront à la gouvernance du fonds** de gestion du compte prévention pénibilité. Dans chaque région, ils constitueront **les commissions paritaires** chargées de donner un avis sur les recours précontentieux exercés par les salariés en cas de désaccord sur les déclarations d'exposition effectuées par les employeurs.

### ➤ SUR LE TERRAIN, LE ROLE DES REPRESENTANTS DES SALARIES SERA ESSENTIEL

L'employeur pourra **s'appuyer sur les instances représentatives du personnel, en premier lieu le CSHCT, pour recenser des situations d'exposition**. Cette concertation renforcera la pertinence des décisions prises, leur appropriation par les salariés et la sécurité juridique de l'ensemble.

Les partenaires sociaux pourront utilement s'appuyer sur la mise en place du compte prévention pénibilité pour **négoier sur la prévention des risques professionnels**. Dans ce but, **les accords dits « 1% pénibilité » voient leur cadre réglementaire évoluer**. Les entreprises dont au moins 25 % des salariés sont exposés sont tenues<sup>1</sup> de négocier des accords sur la prise en compte de la pénibilité.

---

<sup>1</sup> L'obligation concerne les entreprises de plus de 50 salariés et non couvertes par un accord de branche étendu.



## AU NIVEAU DES BRANCHES, LA MISE EN PLACE DE MODES D'EMPLOI

Les seuils associés à chacun des facteurs d'exposition constituent un référentiel national pour l'appréciation de l'exposition à la pénibilité.

Des modes d'emploi d'entreprise ou de branche permettront de **traduire les seuils dans un langage et des pratiques propres aux différents métiers**. Afin d'aider les branches à produire ces modes d'emploi, **le gouvernement confie une mission d'accompagnement à Michel de Virville** : elle commencera dès l'été avec des secteurs pilotes.

### MICHEL DE VIRVILLE, CHARGE DE LA CONCERTATION SUR LA MISE EN PLACE DU COMPTE PREVENTION PENIBILITE, S'EXPRIME SUR LES MODES D'EMPLOI DE BRANCHE

« Après avoir beaucoup travaillé avec les partenaires sociaux sur le sujet de la pénibilité, j'ai la conviction que **la production de modes d'emploi par les branches professionnelles aidera les entreprises**, en particulier les plus petites, à aller plus vite et à se sécuriser dans leur travail de recensement des expositions de leurs salariés.

Ainsi, par exemple, un boulanger qui disposerait du mode d'emploi élaboré par sa branche professionnelles **saurait tout de suite quels sont les facteurs de risques** susceptibles de le concerner (a priori, les agents chimiques liés aux poussières de farine, le travail de nuit, et éventuellement le port de charge lourde), et **de disposer de modes opératoires simples permettant de déterminer si les seuils sont dépassés** (une définition du facteur « travail de nuit » calée sur les horaires de prise de poste, des exemples types de temps de manipulation des sacs en fonction du poids de ceux-ci, etc.). Ces modes d'emploi pourraient aussi **lister des mesures de protection** types permettant a priori de sortir des seuils de pénibilité (pour les poussières de farine : liste d'équipements recommandés). Il faut bien voir que ces modes d'emploi ne modifient en rien les seuils définis dans le code du travail, mais qu'ils visent à aider les acteurs de terrain à leur trouver des moyens d'application concrets, simples et fiables. »