



 La loi du 20 janvier 2014 créé le Compte Prévention Pénibilité.



- Ce nouveau dispositif doit permettre de garantir la justice du système de retraite en permettant aux salariés exposés à des facteurs de risques professionnels de se former et d'accéder à des postes moins exposés, de travailler en temps partiel sans perte de salaire, ou d'anticiper leur départ retraite jusqu'à deux ans.
- La loi fixe les dix facteurs de risques pour lesquels l'exposition doit être évaluée et pour lesquels le Compte prévention pénibilité est automatiquement créé en cas d'exposition au-delà des seuils fixés par décret.
- Quatre des dix facteurs de pénibilité entreront en application le 1^{er} janvier 2015; les six autres seront pris en compte à compter du 1^{er} janvier 2016.

3

Les salariés concernés

- Tous les salariés des employeurs de droit privé ainsi que le personnel des personnes publiques employés dans les conditions du droit privé.
- Les apprentis et les intérimaires qui sont titulaires d'un contrat de travail.



Les facteurs de risques

risques sera prise en compte dès le

L'exposition à ces 4

- Les manutention manuelles de charges
- Les postures pénibles (position 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)











Le cumul de points

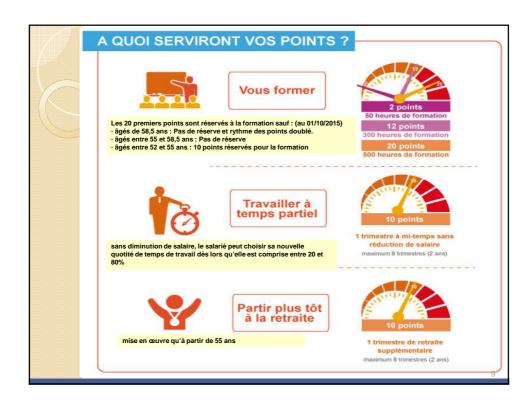
- Le Compte prévention pénibilité permettra, à tous les salariés exposés à des facteurs de risque de cumuler des points.
- Chaque trimestre d'exposition à un facteur de risque donnera droit à un point (deux points en cas d'exposition à plusieurs facteurs); au total, le salarié cumulera donc 4 points pour une année d'exposition à un facteur de risque (et 8 points en cas de polyexposition).
- Le nombre total de points sera plafonné à 100 points non renouvelables.



		Utilisation des points	Valeur des points		
	1	Suivre des formations professionnelles permettant de se réorienter vers un emploi moins ou non exposé à des facteurs de risques	1 point permet de financer 25 h de formation. Les points sont utilisables un par un.		
	2	Financer un maintien de rémunération pour un passage à temps partiel	10 points permettent de financer un trimestre de travail à mi-temps sans réduction de salaire. Il est possible d'aménager un temps partiel (entre 20% et 80% de la durée du travail applicable dans l'établissement) en fonction du nombre de points utilisables, de la durée sur laquelle le salarié souhaite appliquer ce financement et de la quotité de temps de travail.		
	3	Financer des trimestres de retraite (majoration durée d'assurance) pour anticiper jusqu'à deux ans son départ à la retraite	10 points financent un trimestre de majoration de durée d'assurance Ils permettent d'anticiper l'âge légal de départ à la retraite d'un trimestre.		

- □ Les salariés nés avant le 1er juillet 1956 bénéficient d'un doublement des points afin de leur permettre de bénéficier des avantages liés au Compte avant leur départ en retraite.
- □ Ils cumulent donc jusqu'à 8 points la première année s'ils sont exposés à un facteur de risque professionnel au-delà des seuils fixés, et 16 points s'ils sont poly-exposés.
- □ Les 20 premiers points sont réservés à la formation professionnelle. Sauf pour :
 - Les salariés nés avant le 1^{er} janvier 1960 : aucun point n'est réservé à la formation
 - Les salariés nés entre le 1^{er} janvier 1960 et le 31 décembre 1962 : dix points sont réservés à la formation
- □ Les points attribués à la formation professionnelle s'utilisent un par un tandis que les points permettant de financer des trimestre retraite et un passage à temps partiel s'utilisent par groupe de dix.





L'évaluation de l'exposition aux facteurs de pénibilité

Tous les salariés titulaires d'un contrat d'un mois minimum sont concernés.

L'évaluation de l'exposition des salariés doit se faire sur une base collective par poste et une approche en moyenne

- au regard des conditions habituelles de travail des salariés
- en moyenne sur une année

Les conditions d'exposition aux facteurs de risques sont appréciées après application des mesures de protection collective et individuelle.

Les seuils sont définis par une intensité (niveau) et une temporalité (durée) appréciées sur l'année.

Dans la mesure où les seuils caractérisant les situations de pénibilité sont définis sur une durée annuelle, il ne s'agit pas de mener un suigne patigner mais bien d'identifier des situations types forfaitaires sur 12 mois.

	Contraintes physiques		Port de charges							
			Postures pénibles							
	marquées		Vibration mécaniques							
	Environnement		Agents chimiques dangereux							
			Milieu hyperbare							
	physique agressif		Températures extrêmes							
	agressii		Bruit							
	Durthum on alo		Travail de nuit							
	Rythmes de travail	•	Travail en	quipes successives alternantes						
	travaii		Travail répétitif							
	Activité	Ir	ntensité	Temporalité						
	Travail de nuit	tra	heure de avail entre 24h et 5h	120 nuits par an	Carsat Retraite and Africe-Moselle Travell					
					11					

La fiche d'exposition

L'employeur est libre du choix des moyens et des méthodes permettant d'y parvenir. Il pourra s'appuyer sur des référentiels de branche, qui doivent permettre d'identifier des situations types d'exposition adaptées à chaque métier.

Une fiche d'exposition devra être remise à chaque salarié considéré comme exposé au-delà des seuils. Cette fiche, établie pour l'année civile, indique les facteurs de pénibilité auxquels le salarié a été exposé.

Elle est générée par le logiciel de paie, au même titre que la DADS.

Pour les salariés concernés l'entreprise devra une fois par an, sélectionner dans l'outil de la paie, les facteurs auxquels ils auront été exposés . <u>L'outil informatique pourra automatiquement</u> :

- éditer la fiche de prévention des expositions des salariés
- déclarer et payer annuellement la cotisation (suivant le nombre de facteurs cochés)
- déclarer en fin d'année via les DADS, les expositions (calcul des points par salariés par la CNAV)

La fiche est tenue à la disposition du salarié « à tout moment ».



Les cotisations « pénibilité »

Les cotisations sont déclarées et payées annuellement par les employeurs en fin d'année courante ou au 1^{er} mois suivant.

Les taux de cotisations

- **1. La cotisation de base : 0, 01%** de la masse salariale (au 01/01/2017) : pour toutes les entreprises :
- 2. La cotisation spécifique (ou additionnelle) : pour les entreprises « exposantes » :
 - **0,1%** des salariés exposés à 1 facteur (jusqu'au 31/12/2016)
 - **0,2**% des salariés exposés à plusieurs facteurs (jusqu'au 31/12/2016)
 - Le taux de cotisation spécifique sera doublé à partir du 1^{er} janvier 2017.

 Carsat Regular

13

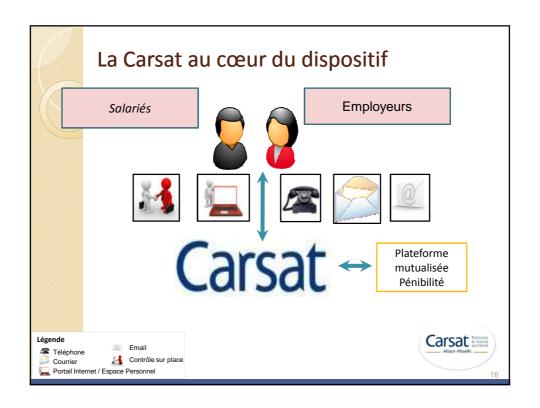
Partie 2 LA GESTION DU DISPOSITIF

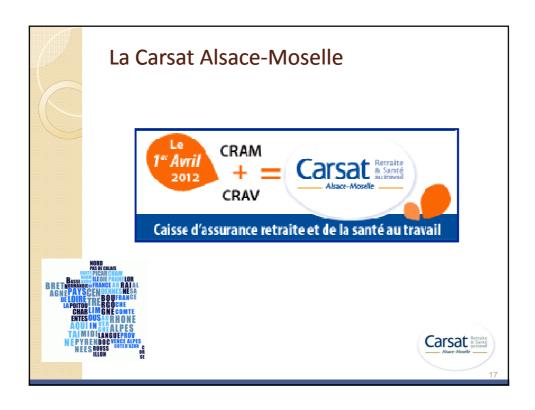


« La gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité est assurée par la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés et le réseau des organismes régionaux chargés du service des prestations d'assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale. »

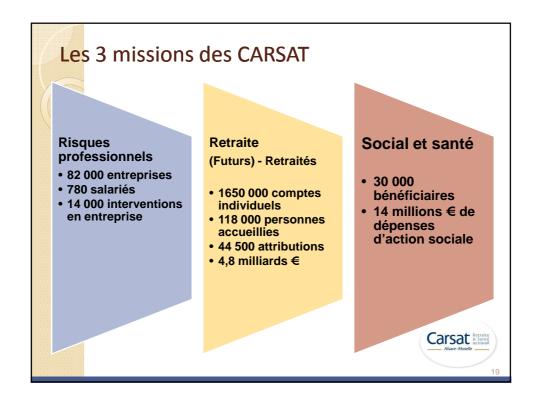
Article L4162-11 du code du travail, créé par la loi de réforme des retraites promulguée le 21 janvier 2014.

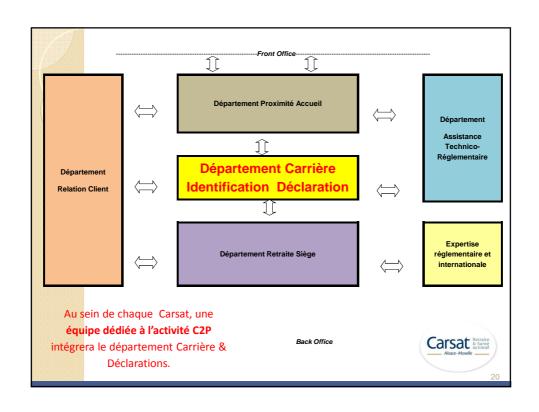












L'offre de service dédiée

- Le site internet <u>www.preventionpenibilite.fr</u> dédié au dispositif prévention pénibilité est ouvert depuis le 3 novembre 2014.
- Un numéro de téléphone unique dédié au dispositif : le 3682
- Un portail d'accès personnel
- A compter du 1er janvier 2016 pour les salariés et du 1er janvier 2017 pour les employeurs





21

Décret n° 2014-1155 du 9 octobre 2014 relatif à la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité, aux modalités de contrôle et de traitement des réclamations

- La CARSAT contrôle sur place et sur pièce
- La CARSAT gère les réclamations, une commission de « recours amiable ».

Une procédure « originale »



La CARSAT contrôle sur place et sur pièce

- La CARSAT a compétence pour effectuer des contrôles sur pièces et sur place.
- Les agents ont accès aux locaux de l'exploitation ou de l'entreprise.
- Un avis de passage ou de contrôle préalable est adressé à l'employeur.
- Les agents procèdent, dans le respect des secrets de fabrication et des procédés d'exploitation.
- Les agents sont assermentés et agréés.
- La CARSAT ou la MSA informe l'employeur et chacun des salariés concernés de sa décision, avec mention des voies et délais de recours

23

La CARSAT gère les réclamations

Salarié	Employeur	Salarié	CARSAT	Salarié	TASS
Contestation	Rejet implicite ou explicite	Réclamation auprès de la CARSAT	Rejet implicite	Recours auprès du TASS	Jugement
	2 mois	2 mois	6 mois 9 mois (contrôle sur place)	2 mois	



La commission de la CARSAT

La commission est constituée dans chaque CARSAT.

La composition de la commission :

- •Deux représentants salariés au conseil d'administration de la CARSAT
- •Deux représentants employeurs au conseil d'administration de la CARSAT
- •Le président désigné en son sein par la commission pour une durée d'un an est alternativement un représentant des salariés ou un représentant des employeurs.
- •Le secrétariat de la commission est assuré par la caisse.

Le rôle de la commission :

- La commission émet un avis motivé au vu d'un dossier constitué par la CARSAT
- •La caisse peut, si elle l'estime nécessaire, demander au salarié et à l'employeur de lui fournir tout document utile à l'instruction du dossier.

25

Carsat & Sar