Commande

Nous sommes à la mi-décembre 2013. Le projet de loi « garantissant l'avenir et la justice du système des retraites » est en phase finale d'adoption par le parlement et tous les arbitrages principaux ont été rendus sur le texte.

Vous êtes directeur (directrice) de projet « mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité » à la direction de la sécurité sociale (DSS) et rattaché(e) directement au directeur de la sécurité sociale.

Dans le cadre de la préparation des mesures d'application du projet de loi qui sera bientôt définitivement voté, votre directeur rencontre prochainement le directeur général de la caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV). Ensemble, ils veulent aborder la question de la mise en place du compte de pénibilité, l'une des principales dispositions de la réforme.

Dans ce contexte, votre directeur vous demande une note technique rappelant les modalités de prise en compte de la pénibilité dans le système de retraite français et explicitant le mécanisme du compte de pénibilité. Vous lui donnerez enfin une vision synthétique du calendrier des chantiers à mener et des responsabilités sur ce dossier, en soulignant les éventuels risques de la mesure et les solutions envisageables.

Liste des documents

N° du doc	Intitulé du document	Nbr de pages	N° de page
1	*La pénibilité du travail doit être traitée par la prévention et non par la retraite*, communiqué du MEDEF, 13 août 2013	1	1
2	*Retraites : le défi de la pénibilité au travail*, La Croix, 18 septembre 2013	2	2
3	*Réforme des retraites : le compte pénibilité adopté à l'Assemblée*, Le Monde, 11 octobre 2013	2	4
4	*Le projet de compte personnel de pénibilité en détail*¸ Les Echos, 4 novembre 2013	3	6
5	*Le gouvernement reconnaît la complexité du compte pénibilité*¸ Le Figaro, 28 novembre 2013	1	9
6	*Compte pénibilité : une usine à gaz pour les caisses de retraite*, Liaisons sociales magazine, décembre 2013	2	10
7	*Retraites : un état des lieux du système français*, Conseil d'orientation des retraites (COR), 22 janvier 2013	4	12
8	Projet de loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraite, exposé des motifs, 18 septembre 2013 (extraits)	5	16
9	Rapport fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, par Michel Issindou, député, 2 octobre 2013, extraits	8	21
10	Lettre de mission de Mme. Marisol Touraine et M. Michel Sapin, ministres, à M. Michel de Virville, conseiller maître à la Cour des comptes, 26 novembre 2013	2	29
11	« Le compte de pénibilité : comment ça marche ? », Portail du gouvernement	1	31
12	PLFSS 2014, programme de qualité et d'efficience « Accidents du travail – maladies professionnelles », indicateur n°1-4	3	32
13	PLFSS 2014, programme de qualité et d'efficience « Retraites », indicateur n°5	4	35
14	Article L.4121-3-1 du code du travail	1	39
15	Article D.4121-5 du code du travail	1	40
16	Article L.133-5.3 du code de la sécurité sociale	1	41
17	Article L.215-1 du code de la sécurité sociale	1	42
18	Arrêté du 30 janvier 2012 relatif au modèle de fiche prévu à l'article L.4121-3-1 du code du travail	2	43
19	*Les systèmes d'information dans le domaine de la retraite : évolutions*, CNAV, 11 octobre 2013	3	45
20	Rapport d'activité 2012, CNAV, juillet 2013	2	48
21	« Notre système d'information », www.lassuranceretraite.fr, extraits	4	50

	Nombre total de pages du dossier	**53**	

Communiqué du MEDEF (13 août 2013)

La pénibilité du travail doit être traitée par la prévention et non par la retraite

Le Medef souhaite une réforme ambitieuse et pérenne du système de retraite français. Il a ainsi rendu publiques 24 propositions le 25 juillet dernier.

Les entreprises estiment qu'en matière de pénibilité la prévention et l'amélioration continue des conditions de travail doivent constituer la priorité. Traiter cet enjeu pour les salariés lors du départ à la retraite ne peut constituer une réponse satisfaisante. La pénibilité doit se régler par la prévention et non par les pensions de retraite.

L'engagement des entreprises en faveur de la prévention doit permettre aux salariés d'avancer en âge au travail dans de bonnes conditions. L'ensemble des acteurs doivent être mobilisés - assurance-maladie et branche AT-MP (accidents du travail-maladies professionnelles), médecine du travail, agence pour l'amélioration des conditions de travail... - pour accompagner les PME et les salariés les plus fragiles.

Il existe d'ailleurs plusieurs aménagements - carrières longues, amiante, invalidité - qui permettent à 25 % d'une classe d'âge de partir chaque année plus tôt à la retraite.

De plus, la loi de 2010 a créé plusieurs dispositifs en matière de pénibilité :

- obligation d'un accord d'entreprise ou d'un plan d'action relatif à la prévention assortie d'une pénalité de 1 % de la masse salariale,
- accords de branches ou d'entreprises pour alléger ou compenser la charge des salariés occupés à des travaux pénibles,
- mise en place d'une fiche individuelle de suivi des salariés exposés à un ou plusieurs risques,
- abaissement de l'âge de départ à la retraite en cas d'incapacité reconnue suite à une exposition à des facteurs de pénibilité.

Le gouvernement envisage néanmoins d'intégrer dans la réforme des retraites un nouveau dispositif, via la création d'un « compte pénibilité », et de nouvelles hausses de cotisations sociales afin de financer un système de bonification pour les carrières pénibles.

Ce dispositif, qui demande à être examiné de près, est extrêmement dangereux. Son impact n'a pas été véritablement évalué. Il conduirait à augmenter le coût du travail et donc à augmenter le chômage : le Medef rappelle qu'une augmentation de 0,1 % des cotisations sociales des entreprises représente 2 000 à 6 000 postes détruits à court terme (2015) et 6 000 à 12 000 postes à long terme (5-10 ans). Ce volet « pénibilité » viendrait également alourdir à nouveau les contraintes administratives, pourtant déjà considérables, qui pèsent sur les dirigeants des petites entreprises dans ce domaine.

Pour **Jean-François Pilliard, vice-président du Medef en charge du pôle social**, « *la pénibilité doit être traitée par la prévention. Dans ce sens le Medef incite les entreprises à poursuivre et à développer les actions engagées. En aucun cas il ne pourra être accepté des charges nouvelles qui, loin de régler la question de fond, contribuent à augmenter le chômage* ».

Retraites : le défi de la pénibilité au travail

Le nouveau projet de loi de réforme des retraites est présenté mercredi 18 septembre en conseil des ministres. Il sera discuté à l'Assemblée nationale à partir du 7 octobre.

Travail de nuit dans le métro. Le projet de loi prévoit qu'à partir de 2015, tous les salariés du privé disposeront d'un « compte de prévention de la pénibilité », où l'employeur devra consigner toute exposition à l'une des dix conditions de travail définies comme pénibles. **(Cyrus Cornut)**

Si le projet contient des mesures contestées, comme l'allongement à 43 ans de la durée de cotisation en 2035 ou la hausse des cotisations vieillesse, la création d'un compte pénibilité est présentée comme une avancée sociale majeure.

Sur le papier, le compte pénibilité apparaît comme une vraie nouveauté. Mais plusieurs inconnues doivent encore être éclaircies pour que ce dispositif se révèle utile en termes de santé publique, sans pour autant devenir un gouffre financier.

AVEC CET ARTICLE

Qui fait un travail pénible ?

+ Sylvie, caissière, espère anticiper sa retraite

+ Les Néerlandais butent sur la définition de la pénibilité

QU'EST-CE QUE LA PÉNIBILITÉ AU TRAVAIL ?

Notion juridique récente, la pénibilité au travail est définie dans le code du travail « par une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé ». En 2011, un décret a défini dix facteurs d'exposition, regroupés dans trois types de conditions de travail : les contraintes physiques marquées (manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations), l'environnement physique agressif (agents chimiques dangereux, activités exercées en milieu hyperbare, températures extrêmes), les rythmes de travail (travail de nuit, travail posté, gestes répétitifs soumis à une cadence).

Autrement dit, explique Jean-Louis Malys, négociateur retraites de la CFDT, « tout travail ressenti comme pénible ne relève pas de cette définition, qui exclut le stress ou les trajets longs, par exemple, pour ne retenir que les conditions de travail qui pèsent sur l'espérance de vie en bonne santé ».

« Même s'il n'est pas chiffré, le lien entre pénibilité et espérance de vie en bonne santé est avéré et expertisé », affirme Serge Volkoff, directeur du Centre de recherches et d'études sur l'âge et les populations au travail. Recensées dans le rapport Lasfargues de 2005, de nombreuses études font ainsi état de « risque de morbi-mortalité cardio-vasculaire en liaison avec le travail de nuit ou posté », ou de « dégradation de l'état de santé plus marquée (…) chez les 25 % d'ouvriers ayant eu certaines formes de pénibilité » (efforts physiques, produits chimiques…).

QU'EST-CE QUI A ÉTÉ FAIT JUSQU'ALORS ?

Depuis que la retraite existe, on assiste à des efforts de prévention via l'amélioration des conditions de travail et à des pratiques de réparation via de nombreux dispositifs de départs anticipés sectoriels (catégories actives de la fonction publique, congés de fin d'activité des routiers…) ou non (cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés, par exemple).

Mais, alors que les caisses de retraites se vident, le discours a changé, mettant désormais en avant l'allongement de l'espérance de vie et la nécessité de travailler plus longtemps. Ce qui s'est soldé, depuis les années 1990, par la diminution drastique des entrées dans ce type de dispositifs. Cependant, la réforme de 2003 a remis le sujet à l'agenda. Celle-ci a créé le dispositif carrières longues, qui a permis, fin 2012, à 718 500 personnes ayant commencé à travailler tôt de partir avant l'âge légal, dont de nombreux travailleurs éprouvés, mais, surtout, a ouvert une négociation sur la prise en compte de la pénibilité.

Cette négociation ayant échoué, le gouvernement a repris la main lors de la réforme de 2010, en créant un nouveau dispositif, qui permet aux seniors ayant un taux d'incapacité de plus de 10 % de partir avant l'âge légal. Cependant, cette mesure, qui n'avait bénéficié début août qu'à 6 139 personnes, au lieu des 30 000 escomptés, prend davantage en compte l'incapacité que la pénibilité.

COMMENT FONCTIONNERA LE NOUVEAU COMPTE PÉNIBILITÉ ?

Le projet de loi présenté ce matin prévoit qu'à partir de 2015, tous les salariés du privé disposeront d'un « compte de prévention de la pénibilité », où l'employeur devra consigner toute exposition à l'une des dix conditions de travail définies comme pénibles. Un trimestre d'exposition vaudra un point (deux points en cas d'exposition à plusieurs facteurs), le compte étant plafonné à 100 points.

Ces points pourront servir, soit à financer une formation permettant une reconversion vers un poste moins pénible, soit à maintenir la rémunération durant un passage à temps partiel, soit à permettre un départ anticipé à la retraite. Ainsi, 10 points donneront droit à un trimestre de formation, temps partiel ou départ anticipé. Toutefois, les 20 premiers points seront obligatoirement consacrés à la formation.

Exemple : un manutentionnaire qui aurait porté des charges lourdes et travaillé de nuit pendant dix ans accumulera 80 points (40 trimestres = 40 points, doublés en raison d'une double exposition). Il devra utiliser 20 points pour une formation de six mois, mais pourra utiliser à sa guise les 60 restants, par exemple 20 pour passer à temps partiel pendant six mois et 40 pour partir un an plus tôt à la retraite.

Pour les salariés très proches de la retraite en 2015, le gouvernement prévoit de doubler les points, de sorte qu'une personne exposée qui serait à deux ans de la retraite puisse obtenir 16 points (8 × 2), ce qui financera au moins un trimestre de départ anticipé ou de passage à temps partiel.

COMBIEN DE SALARIÉS EN BÉNÉFICIERONT ?

C'est l'une des principales inconnues. Selon Marisol Touraine, ministre des affaires sociales, « on évalue environ à un salarié sur cinq » les personnes concernées. Mais combien au juste pourront bénéficier du nouveau dispositif ?

D'abord, si les fonctionnaires et les indépendants sont a priori exclus de la mesure, la question demeure pour les contractuels de la fonction publique. Ensuite, « on ne sait pas si le dispositif est cumulable avec les carrières longues », explique Geneviève Roy. Autre zone d'ombre, les seuils à partir duquel, pour chacun des dix facteurs d'exposition, le travail sera reconnu comme pénible, dépendront de décrets à venir.

« Soit ces seuils seront bas et on intégrera un grand nombre de personnes, soit ils seront hauts et beaucoup seront exclus, analyse Jean-Claude Delgènes, fondateur du cabinet Technologia, qui milite « pour que les salariés qui se retrouveraient sous les seuils, mais avec de multiples expositions, soient pris en compte ». Enfin, dernière inconnue : la question du « stock » des salariés déjà éprouvés.

« Si le gouvernement ne prend en compte que les personnes qui auront 59,5 ans, ce sera ridicule », prévient Éric Aubin, négociateur CGT. « Sur cette question, la demande est forte et nous allons probablement avancer », annonce Michel Issindou, rapporteur PS à l'Assemblée, qui table, lui, sur « trois millions de salariés concernés par le dispositif ».

QUI VA PAYER ?

C'est une autre inconnue de taille. Le projet de loi prévoit que le dispositif actuel coûtera 500 millions d'euros en 2020, mais 2,5 milliards d'euros par an à l'horizon 2040. Cette pénibilité doit être financée entièrement par deux nouvelles cotisations employeurs : une cotisation de base payée par toutes les entreprises et une contribution supplémentaire acquittée uniquement par celles qui exposent leurs salariés à la pénibilité.

Mais François Hollande s'est engagé à ne pas augmenter le coût du travail. Or, il est déjà acquis que la hausse des cotisations vieillesse, actée par ailleurs par la réforme, sera compensée pour les entreprises par une baisse des cotisations familles – qu'il faudra donc que quelqu'un d'autre, contribuable ou consommateur, compense à son tour. Mais quid des deux cotisations pénibilité ?

L'option qui se dessine consiste à ne compenser que la cotisation de base. « Si c'est le cas, ça va encore augmenter le coût du travail dans des secteurs où celui-ci est pénible par nature, comme le bâtiment, prévient Geneviève Roy. Et ça ne va certainement pas jouer en faveur de l'amélioration des conditions de travail. » Ce qui serait un comble.

Nathalie Birchem

Qui fait un travail pénible ?

RÉAGISSEZ 0 commentaire

La possibilité de réagir aux articles est réservée aux abonnés

Vous êtes abonné(e) ? Cliquez ici pour vous identifier

A LIRE AUSSI

Le pape François invite les catéchistes à « savoir changer »

Des rabbins pour protéger les oliviers des Palestiniens

Le grand mufti d'Arabie saoudite souhaite la destruction de «

Les Légionnaires du Christ convoqués en chapitre général

Réforme des retraites : le compte pénibilité adopté à l'Assemblée

Le Monde.fr avec AFP | 11.10.2013 à 02h11 • Mis à jour le 11.10.2013 à 07h20

Les députés ont voté, jeudi 10 octobre, la création d'un compte personnel de prévention de la pénibilité, prévu dans le projet de loi sur la réforme des retraites. Ce "compte personnel de prévention de la pénibilité" (/argent/article/2013/09/18/reforme-des-retraites-des-petites-mesures-techniques-passees-inapercues_3479719_1657007.html) est prévu pour tout salarié exposé à des conditions de travail pénibles et lui permet d'accumuler des points, à convertir en formation, temps partiel ou départ anticipé à la retraite.

La gauche s'est massivement prononcée en faveur de la création de ce compte, qui sera mis en place à partir du 1er janvier 2015. L'UMP et l'UDI se sont abstenus.

La ministre des affaires sociales Marisol Touraine a défendu une *"avancée historique"*, affirmant que *"pendant vingt ans la droite n'a pas fait, notre honneur à nous c'est de faire"*. Les entreprises, qui financeront le dispositif, ont *"incitées à améliorer les conditions de travail"*, a-t-elle aussi assuré.

PAS "RETOMBER DANS LES DIFFICULTÉS DES 35 HEURES"

UMP et UDI ont rappelé que la réforme des retraites de 2010 avait introduit des départs anticipés pour pénibilité, mais pour les salariés souffrant d'incapacité en raison d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail.

L'opposition, qui a brocardé un projet de loi renvoyant trop souvent à des décrets, a cherché en vain à exempter les PME-TPE d'un nouveau dispositif *"illisible"* qui *"pose des problèmes d'application, afin qu'on ne retombe pas dans les difficultés des 35 heures"*, selon les mots du centriste Philippe Vigier. La droite a aussi plaidé en faveur de négociations de branche, pour un dispositif *"plus proche du terrain"*, tandis que le ministre du travail Michel Sapin a vigoureusement défendu un *"cadre national"*.

Le Front de gauche a, pour sa part, estimé que les salariés en situation de pénibilité *"attendent tous de pouvoir partir plus tôt"*, or avec la réforme gouvernementale *"ils auront juste la possibilité de partir à 60 ans"*.

Lire le décryptage : "Temps partiel, congé maternité... les nouvelles règles pour la retraite" (/argent/article/2013/08/30/temps-partiel-conge-maternite-les-nouvelles-regles-pour-la-retraite_3469098_1657007.html)

EFFORT SUR LA RECONVERSION DES SALARIÉS

Tout salarié ayant été exposé à l'un des dix critères de pénibilité qui ont été retenus par les partenaires sociaux (travail de nuit, températures extrêmes, bruit, etc.) peut accumuler des points, dont les modalités d'acquisition et d'utilisation seront fixées par décret, avec un plafond fixé à 100 points. Chaque trimestre d'exposition à un facteur de pénibilité donnera droit à un point.

Quelque 300 000 personnes devraient à terme utiliser chaque année des points accumulés sur leur compte. Le coût du dispositif est estimé à 500 millions d'euros en 2020, 2,5 milliards d'euros en 2040. Les fonctionnaires bénéficient pour leur part des carrières *"actives"* pour partir plus tôt en retraite.

Le dispositif n'a été retouché qu'à la marge en séance jeudi soir, en prévoyant en particulier que le gouvernement fasse un rapport avant début 2015 sur la reconversion des salariés, notamment seniors, et que les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) émettent des avis sur les mesures de prévention prises dans les entreprises. Le critère d'exposition à des risques psycho-sociaux, demandé par le Front de gauche, et celui de l'exposition à la radioactivité pour les travailleurs du nucléaire, promu par les écologistes, n'ont pas été retenus comme critères de pénibilité.

>> Voir aussi nos explications en vidéo :

Publié sur *Le Cercle Les Echos* (http://lecercle.lesechos.fr)

Le projet de Compte personnel de prévention de pénibilité en détail

Le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3 P) va concerner les salariés des employeurs de droit privé ainsi que le personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé. Ils pourront acquérir des droits au titre d'un compte personnel de prévention de la pénibilité sous réserve de remplir certaines conditions.

Seront exclus du bénéfice du C 3 P les salariés affiliés à un régime spécial de retraite comportant un dispositif spécifique de reconnaissance et de compensation de la pénibilité. Un décret fixe la liste des régimes concernés.

Le C 3 P s'activera dès qu'un salarié aura acquis des droits qui perdureront jusqu'à leur liquidation ou le départ en retraite.

Quid : comment le C 3 P comptabilisera « les points pénibilité » qui alimenteront le compte ?

L'exposition effective d'un travailleur à un ou plusieurs des facteurs de risques professionnels, au delà des seuils d'exposition définis par décret, sera consignée dans une fiche individuelle qui servira de support à l'ouverture de droit à l'acquisition de points sur le C 3 P.

C'est un décret en Conseil d'État qui en fixe les modalités d'inscription et précise le nombre maximal de points pouvant être acquis par un salarié au cours de sa carrière. Le décret définit aussi le nombre de points auquel ouvrent droit les expositions simultanées à plusieurs facteurs de risques professionnels.

L'employeur aura l'obligation annuelle de transmettre au salarié une copie de sa fiche individuelle en lui indiquant ses éventuelles possibilités de contestation.

Le titulaire du C 3 P pourra décider d'affecter en tout ou partie les points inscrits sur son compte à une ou plusieurs des trois utilisations suivantes :

- la prise en charge de tout ou partie des frais d'une action de formation professionnelle continue en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé à des facteurs de pénibilité ;
- le financement du complément de sa rémunération et des cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles en cas de réduction de sa durée de travail ;
- le financement d'une majoration de durée d'assurance vieillesse et d'un départ en retraite avant l'âge légal de départ en retraite de droit commun.

Il convient de préciser que la demande d'utilisation des points pourra intervenir à tout moment de la carrière du titulaire du compte, que celui-ci soit salarié ou demandeur d'emploi, que ce soit pour en vue d'une action de formation ou pour financer un complément de salaire suite à un passage à temps partiel.

S'agissant de la majoration de durée d'assurance vieillesse ou du départ en retraite avant l'âge légal, la liquidation des points acquis ne pourra intervenir qu'à partir de 55 ans.

Lorsque le titulaire du C 3 P choisira de mobiliser tout ou partie des points inscrits sur son compte pour une action de formation continue, ceux-ci seront convertis en heures de formation pour abonder son compte personnel de formation (article L. 6111-1 du code du travail).
Une fois le compte suffisamment abondé, le salarié détiendra la faculté de demander une réduction de sa durée de travail. Un décret à paraître en fixera le formalisme.

En tout état de cause, cette demande ne pourra être refusée :

-qu'en présence d'un refus motivé de l'employeur,
- que si l'employeur peut démontrer que cette réduction est impossible compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

Concernant la gestion du C 3 P, celle-ci relèvera de la CNAV des travailleurs salariés et du réseau des organismes régionaux chargés du service des prestations d'assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale.

Les organismes gestionnaires enregistreront sur le C 3 P les points correspondant aux données déclarées par l'employeur et porteront annuellement à la connaissance du travailleur les points acquis au titre de l'année écoulée.

Pour ce faire, ils mettront à la disposition du travailleur un service d'information sur internet lui permettant de connaître :
- le nombre de points qu'il aura acquis et consommés au cours de l'année civile précédente,
- le nombre total de points inscrits sur son compte ainsi que les utilisations possibles de ces points.

Le moment venu, ils verseront les sommes représentatives des points que le travailleur souhaite affecter aux utilisations de son choix soit aux financeurs des actions de formation professionnelle suivies, soit aux employeurs concernés ou bien au régime de retraite compétent.

Dans des conditions définies par décret, ces organismes gestionnaires pourront procéder à des contrôles de l'effectivité et de l'ampleur de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que l'exhaustivité des données déclarées, sur pièces et sur place, ou faire procéder à ces contrôles par des organismes habilités.

Le cas échéant, ils notifieront à l'employeur et au salarié les modifications qu'ils souhaiteront apporter aux éléments ayant conduit à la détermination du nombre de points inscrits sur le compte du salarié. Notons que ce redressement ne pourra intervenir qu'au cours des 5 années civiles suivant la fin de l'année au titre de laquelle des points auront été ou auraient dû être inscrits au compte.

En cas de déclaration inexacte, une régularisation s'opérera et une pénalité s'appliquera.

Dans le cas où le différend proviendrait d'un désaccord avec son employeur sur l'effectivité ou l'ampleur de son exposition aux facteurs de risques professionnels, le salarié ne pourra saisir la caisse d'une réclamation relative à l'ouverture du C 3 P, ou au nombre de points enregistrés sur celui-ci, que si sa contestation a été présentée à l'employeur en amont.

Le salarié pourra choisir de se faire assister ou représenter par la personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

En cas de rejet de cette contestation par l'employeur, l'organisme gestionnaire se prononcera sur la réclamation du salarié, après avis motivé d'une commission dont la composition, le fonctionnement et le ressort territorial seront fixés par décret en Conseil d'État.

Si le différend concerne un refus d'utilisation du C 3 P pour un passage à temps partiel, le salarié pourra toujours saisir le conseil de prud'hommes.

Il convient de préciser que l'action du salarié en vue de l'attribution de points ne pourra intervenir qu'au cours des 3 années civiles suivant la fin de l'année au titre de laquelle des points auront été ou auraient dû être portés au compte.

Pour l'heure, la commission des affaires sociales a rejeté le projet de loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraites.

La commission n'avait approuvé que 4 articles sur les 52 que comptait le projet de loi ainsi qu'un article additionnel.

Les sénateurs des groupes UMP et UDI-UC se sont prononcés en faveur du texte modifié qui a été rejeté, les sénateurs des groupes socialistes, CRC et écologiste ont voté contre.

Le Sénat aura commencé l'examen du projet de loi en séance publique ce lundi 28 octobre. La discussion portera sur le texte dans sa rédaction adoptée par l'Assemblée nationale.
Affaire législative à suivre…

Source : Projet de loi du 15/10/13 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, adopté par l'assemblée nationale en 1ère lecture.

Nadia RAKIB

URL source: http://lecercle.lesechos.fr/economie-societe/social/retraites/221183093/projet-compte-personnel-prevention-penibilite-detail

LE FIGARO.fr RETRAITE

Le gouvernement reconnaît la complexité du compte pénibilité

http://www.lefigaro.fr/retraite/2013/11/28/05004-20131128ARTFIG00026-le-gouvernement-reconnait-la-complexite-du-compte-penibilite.php

| Mis à jour le 28/11/2013 à 16:20 |

Dans le cadre du compte pénibilité, un trimestre de travail pénible donne droit à un point. (Crédit: Reuters/Yves Herman) Crédits photo : YVES HERMAN/REUTERS

Une mission permanente doit travailler à la mise en place de ce dispositif phare de la réforme des retraites. Ce compte personnel doit permettre aux salariés ayant effectué des tâches difficiles de partir plus tôt à la retraite. Son déploiement inquiète entreprises, syndicats et DRH.

Le gouvernement a reconnu mercredi officiellement toute la complexité[1] du compte pénibilité. Ce dispositif, prévu par la réforme des retraites[2], doit permettre aux salariés ayant pratiqué des métiers difficiles de partir plus tôt à la retraite. La ministre des Affaires sociales, Marisol Touraine,[3] et celui du Travail, Michel Sapin[4], ont créé une «mission de facilitation et de concertation permanente sur la mise en œuvre opérationnelle du compte personnel de prévention de la pénibilité». Le compte est censé entrer en vigueur au 1er janvier 2015. La mission sera dirigée par Michel de Virville, conseiller-maître à la Cour des comptes, ancien responsable du Medef et ex-haut dirigeant de Renault.

«Des préoccupations se sont exprimées quant aux modalités opérationnelles de mise en œuvre, tant dans le monde des entreprises et des DRH que du côté des représentants des salariés», admettent Marisol Touraine et Michel Sapin dans un communiqué. Bref, tout le monde s'inquiète, même si c'est pour différentes raisons. Les salariés, parce qu'ils craignent que l'employeur ne leur octroie pas les points dus au titre des périodes de travail pénibilité (un trimestre exposé à une facture de pénibilité donne droit à un point).

Recenser les tâches pénibles

Les entreprises, elles, redoutent la complexité du système[5]. Recenser les tâches pénibles effectuées par chaque salarié leur donne déjà la migraine. Des fiches d'exposition, recensant les risques auxquels est exposé chaque salarié, existent déjà. Mais «la création du compte suppose que toutes les entreprises de toutes tailles pour tous les salariés exposés tiennent parfaitement à jour ces fiches», fait remarquer Franck Morel, avocat associé chez Barthélémy et ancien collaborateur de Xavier Bertrand [6]au ministère du Travail. Or, les fiches existantes ne sont remplies que par un peu plus d'une TPE sur deux.

Pour rassurer les inquiets, les ministres disent vouloir travailler à la mise en œuvre du dispositif sous le double objectif de «la simplicité maximale» et de la «sécurité juridique». Michel de Virville conduira donc «une concertation continue» avec syndicats, patronat, médecins du travail et DRH. Enfin, un «comité stratégique» présidé par Marisol Touraine et Michel Sapin «se réunira mensuellement pour suivre l'avancée du projet». Pas de quoi toutefois rassurer les entreprises sur un point essentiel: le coût du compte de pénibilité, qui leur échoira. La facture est estimée à 2,5 milliards d'euros par an en 2040.

/compte pénibilité/

Une usine à gaz pour les caisses de retraite

Nouveauté de la réforme: censé être opérationnel début 2015, le compte personnel de prévention de la pénibilité va mobiliser beaucoup de temps et d'énergie au sein des caisses d'assurance retraite et de santé au travail, chargées de sa gestion. //

Le directeur de la Sécurité sociale au ministère de la Santé n'y va pas par quatre chemins: avec 3,3 millions de salariés du privé concernés dès la mise en place du dispositif en 2015, selon les prévisions gouvernementales, le compte personnel de prévention de la pénibilité s'annonce comme «un chantier très lourd, quasiment un nouveau risque», analyse Thomas Fatome. Si la Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav) se réjouit d'en avoir obtenu la gestion aux dépens de la Caisse des dépôts et consignations, tout lui reste à faire. Et dans un temps très court. Pour tenir le pari, «il sera nécessaire que les décrets d'application soient très rapides», prévient d'emblée Madeleine Medolago, directrice de l'assurance retraite à la Carsat Rhône-Alpes. Et Dieu sait qu'il y en a! D'ailleurs, la CGT ne serait «pas contre un délai supplémentaire d'un an», afin de «ne pas faire n'importe quoi et d'éviter le contentieux», argue Mijo Isabey, conseillère confédérale sur la retraite et membre du conseil d'administration de la Cnav. «Il sera techniquement impossible d'être prêts en 2015», renchérit Geneviève Roy, vice-présidente de la CGPME chargée des affaires sociales.

Car, si l'on comprend la philosophie du dispositif, qui vise tout à la fois à compenser et prévenir la pénibilité, les modalités concrètes de sa réalisation demeurent plus que floues. «Faudra-t-il créer un nouvel environnement au sein des Carsat?» s'interroge ainsi le directeur des risques professionnels de la Cnamts, Dominique Martin. Et si oui, qui sera à la manœuvre? Les personnels relevant de la branche vieillesse ou ceux de la branche accidents du travail-maladies professionnelles, dont la vocation est justement de prévenir les expositions aux risques professionnels?

Nouvelles missions. Quoi qu'il en soit, la mise en œuvre du dispositif nécessitera des «moyens dédiés au pilotage du déploiement de ce compte», peut-on lire dans l'étude d'impact du projet de loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraite. Et pour cause, tant les nouvelles missions que devront assurer les Carsat pour faire vivre ces comptes sont nombreuses.

Il s'agit tout d'abord de gérer les nouvelles obligations déclaratives des employeurs: ceux-ci devront transmettre chaque année à la Carsat la fiche individuelle de prévention des expositions pour chacun de leurs salariés effectivement exposés à l'un des 10 facteurs de pénibilité prévus par la loi. Cette fiche, créée par la réforme des retraites de 2010 et obligatoire pour toutes les entreprises depuis début 2012, voit son rôle renforcé: l'employeur devra désormais y consigner les expositions dépassant des seuils qu'un décret fixera pour chaque facteur de pénibilité et non plus en fonction de sa seule appréciation. Ce sont ces renseignements, transmis à la Carsat, qui serviront de base à l'ouverture d'un compte pénibilité et à son alimentation en points: un point par trimestre d'exposition à un facteur (deux points en cas d'exposition plurifactorielle), le tout dans la limite de 100 points, soit vingt-cinq ans d'exposition. En attendant la mise en place de la déclaration sociale nominative sur une base mensuelle, la fiche sera transmise à la Carsat «via la déclaration annuelle des données sociales que nous récupérons déjà auprès des employeurs», observe Madeleine Medolago: «On sait faire.»

Tout ce qui relève du précontentieux, du contentieux et du contrôle s'annonce en revanche beaucoup plus compliqué. «Il ne faudra pas s'interdire de travailler avec l'ensemble des forces vives de la Sécu», anticipe-t-on à la direction de la Cnav. Le texte prévoit «un mécanisme de précontentieux obligatoire et technique dédié qui devrait très fortement limiter la saisine

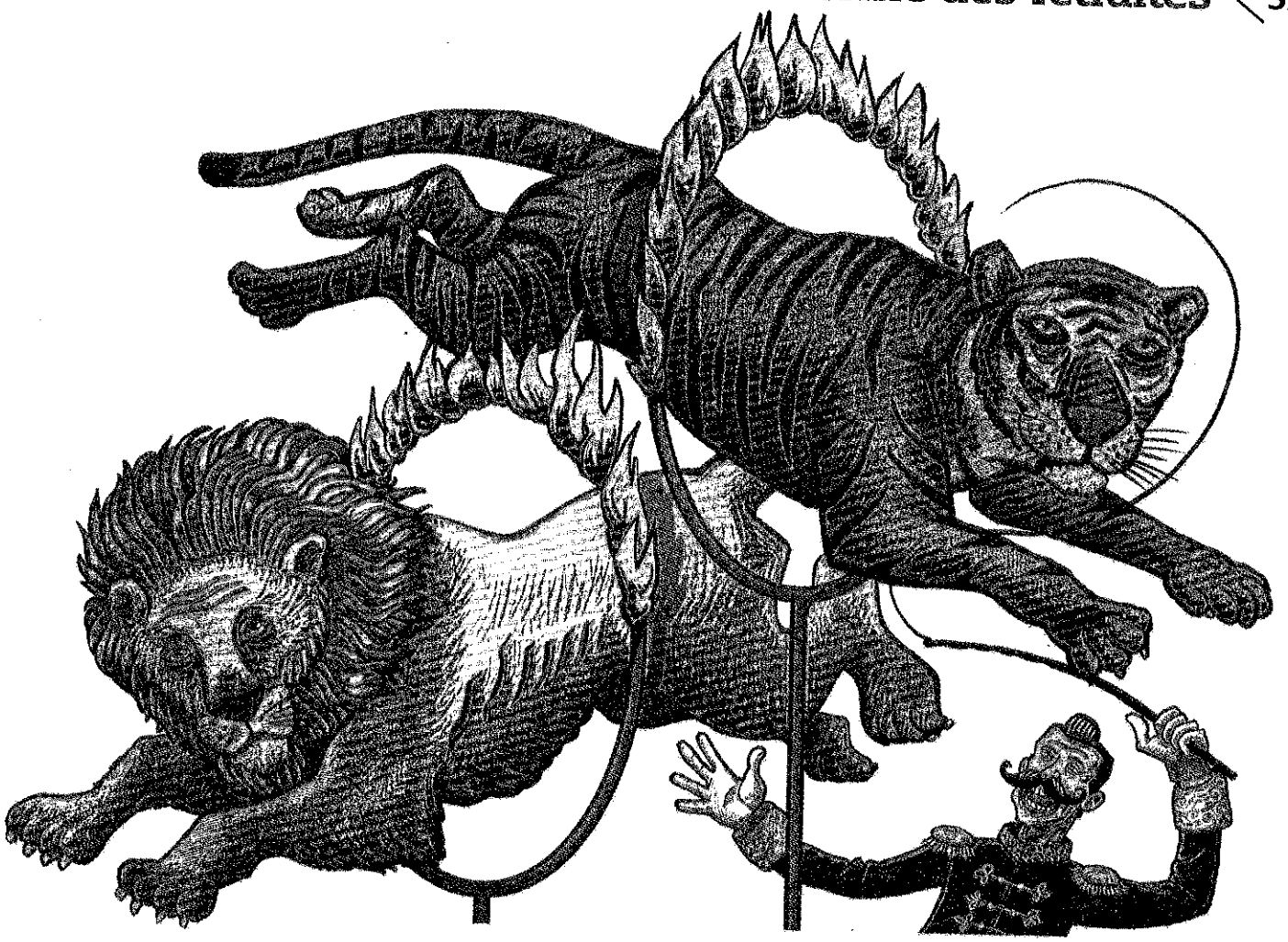
Le coût du compte personnel de prévention de la pénibilité est évalué à

500 millions

d'euros en 2020, et à

2,5 milliards

d'euros en 2040.



des Tass», mentionne l'étude d'impact du projet de loi. Un optimisme que ne partagent pas nombre d'observateurs.

Contentieux. En cas de litige entre le salarié et l'employeur concernant le contenu de la fiche de prévention des expositions, le salarié pourra saisir sa Carsat, non sans avoir apporté la preuve de l'échec d'une résolution amiable au sein de l'entreprise. Son cas sera alors étudié par «une commission ad hoc», dont la composition sera fixée par décret. Indépendamment de toute réclamation, le texte confère aux caisses un pouvoir de contrôle de la réalité des expositions et de l'exhaustivité des données déclarées. En cas de désaccord, les Carsat auront trois ans pour intervenir et mettre en demeure l'employeur de rectifier les données enregistrées.

Sur décision du directeur de la caisse, l'employeur pourra faire l'objet d'une pénalité financière ne pouvant excéder la moitié du plafond mensuel de la Sécu (1 543 euros en 2013) pour chaque salarié victime de déclaration inexacte. Une disposition censée inciter les employeurs à prévenir la pénibilité, tout comme le mode de financement du compte pénibilité: une cotisation de solidarité interprofessionnelle acquittée par tous les employeurs et une cotisation additionnelle versée par les seuls employeurs exposant leurs salariés.

Mais quand on sait le mal qu'ont les entreprises à absorber les nouvelles obligations réglementaires en la matière, l'effectivité du contrôle pose de manière aiguë la question des moyens. «Si, dès qu'ils reconnaissent des conditions de travail pénibles», les employeurs «paient une surcotisation, ils ne les reconnaîtront pas», pronostique Alain Carré, du syndicat CGT des médecins du travail des industries électriques et gazières. Or «les Carsat n'ont déjà pas les moyens de faire leur travail», ce dispositif ne sera donc «jamais appliqué», craint-il.

“Les Carsat n'ont déjà pas les moyens de faire leur travail”

Nécessaires partenaires. Sur pièce ou sur place, le contrôle devra «forcément» passer par «des partenariats», notamment avec les services de la DGT, juge Madeleine Medolago. «Je ne vois pas comment les caisses de base pourraient être chargées de ce contrôle», confie-t-elle. Mais dès 2014, la mise en œuvre du compte pénibilité «va nécessiter de lourds investissements informatiques et l'embauche de compétences pointues», pointe le président FO de la Cnav, Gérard Rivière. Au moment même où les pouvoirs publics mettent les conventions d'objectifs et de gestion sous pression. «Les réductions d'effectifs» concernent «l'ensemble des organismes sociaux», rappelle Dominique Martin. Dans un second temps, l'utilisation des points accumulés – qui devrait concerner 300 000 personnes par an au bout de vingt ans – posera d'autres défis aux Carsat, qui n'appréhendent pas de la même manière les trois modalités d'utilisation des points prévues par le texte. «Le plus simple pour nous sera la majoration de la durée d'assurance vieillesse car nous la pratiquons déjà, pour charge d'enfant par exemple», considère Madeleine Medolago. En revanche, la conversion des points en heures de formation ou en complément de rémunération pour un passage à temps partiel sans perte de salaire est une activité inconnue au bataillon: «Aujourd'hui, les organismes de formation ne sont pas nos partenaires, il faudra donc impulser des partenariats», analyse Madeleine Medolago. ◈ **C.A.**

Pension moyenne des femmes rapportée à celle des hommes en Europe

	Allemagne (2007)	France (2008)	Italie (2006)	Suède (2006)	Royaume-Uni (2006)	
					Seuls	Couples
Droits propres uniquement	52 %	53 %	54 %	68 %	86 %	41 %
Droits propres + réversion	72 %	67 %	69 %	79 %	–	–

Note de lecture : en France, en 2008, la pension de retraite moyenne de droit propre de l'ensemble des retraitées est égale à 53 % de celle des hommes. Si on considère la pension totale, c'est-à-dire en incluant la pension de réversion, la pension des femmes atteint 67 % de celle des hommes.
Sources : pour la France, Andrieux V. et Chantel C. (2011), « Les retraites perçues fin 2008 », DREES, *Études et Résultats*, n° 758 ; pour l'étranger, COR (2008), *Retraites : droits familiaux et conjugaux*, 6e rapport, décembre.

En Allemagne, en Italie, en Suède et au Royaume-Uni, les droits familiaux ne se sont développés de manière significative qu'à partir des années 1990, dans le contexte de réformes des systèmes de retraite qui accentuaient le lien entre les cotisations et les prestations et risquaient, de ce fait, de fragiliser plus particulièrement les femmes. Les États-Unis et les Pays-Bas, qui ont préservé le caractère forfaitaire de leur système de base, sont restés à l'écart de cette tendance.

À l'exception des Pays-Bas, seul pays à ne pas avoir instauré de pension de réversion, la réversion représente encore souvent une part significative des prestations de retraite : autour de 17 % pour l'Italie, l'Allemagne et les États-Unis en 2006, mais cette part a tendance à diminuer. Elle n'était, en 2006, que de 7 % pour le Royaume-Uni et un peu plus de 5 % pour la Suède, où le dispositif a été progressivement supprimé.

III – La prise en compte de la pénibilité au travail par le système de retraite

Comme le COR l'a déjà affirmé par le passé, il ne revient pas au système de retraite de régler la totalité des questions liées à la pénibilité au travail par un système de compensation systématique et l'approche à privilégier est celle de la prévention et du traitement de ces situations de pénibilité au moment où elles se produisent. Cependant, la prise en compte par le système de retraite de la pénibilité au travail est légitime, d'une part, pour les générations qui n'ont pas bénéficié de tels aménagements et, d'autre part, pour toutes les situations de travail qui entraînent un risque accru de pathologies irréversibles[87].

87 Voir la séance du COR du 21 novembre 2012.

1. Les apports des rapports Struillou (2003)[88] et Lasfargues (2005)[89]

En 2003, le rapport d'Y. Struillou remis au COR a permis de préciser différents éléments de constat et de méthode et d'explorer les modalités possibles d'un système de compensation. Il constatait d'abord que, malgré l'amélioration incontestable des conditions de travail sur le long terme, les situations de travail pénibles perdurent, voire s'intensifient dans différents secteurs économiques, particulièrement chez les ouvriers. Il notait également la fréquence des situations de cumul de facteurs de pénibilité. Pour mesurer les effets des formes les plus pénalisantes de la pénibilité, il préconisait d'utiliser le critère de l'espérance de vie sans incapacité, dans une approche visant à compenser les effets révélés ou potentiels, qui réduisent, de manière irréversible et grave, la capacité des individus à mener une vie professionnelle et extraprofessionnelle normale.

Le rapport de G. Lasfargues, en 2005, apporte un éclairage supplémentaire, en faisant la synthèse des connaissances scientifiques et médicales sur les relations entre expositions professionnelles pénibles et effets, à long terme, sur la santé. Il écarte une approche « par métier », lui paraissant trop globale, au profit d'une approche plus fine par conditions de travail et souligne la difficulté de fixer de façon générale des seuils d'exposition à la pénibilité.

Ces différents travaux ont permis, en particulier, l'élaboration d'une typologie des conditions de travail les plus pénibles, associée à différents facteurs.

2. La négociation interprofessionnelle

Ces éléments de définition et de typologie ont été repris lors de la négociation interprofessionnelle, prévue par la loi du 21 août 2003 et qui s'est déroulée de 2005 à 2008.

Dans la proposition d'accord présentée en juillet 2008 par les organisations patronales, lors de la dernière séance de négociation, la pénibilité est définie comme résultant « de sollicitations physiques ou psychiques de certaines formes d'activité professionnelle, qui laissent des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé des salariés et susceptibles d'influer sur leur espérance de vie ». Cette définition avait été acceptée par l'ensemble des organisations syndicales, à l'exception de la notion de « traces durables ».

88 Struillou Y. (2003), *Pénibilité et retraite*, rapport remis au Conseil d'orientation des retraites, avril.

89 Lasfargues G. (2005), *Départ en retraite et « travaux pénibles ». L'usage des connaissances scientifiques sur le travail et ses risques à long terme pour la santé*, rapport de recherche du Centre d'études de l'emploi, n° 19.

Trois types de pénibilité pouvant «être identifiés objectivement» sont retenus et associés à des facteurs bien identifiés :

- contraintes physiques marquées (facteurs de pénibilité : port de charges lourdes, postures pénibles, exposition à des vibrations);
- environnement agressif (facteurs de pénibilité : températures extrêmes, bruits intenses, produits toxiques, milieu hyperbare);
- certains rythmes de travail contraignants (facteurs de pénibilité : travail de nuit, horaires alternants, travail répétitif).

Mais plusieurs points de divergence sur un éventuel dispositif de compensation ont empêché la négociation d'aboutir. Ils portaient en particulier sur la nature de la compensation (cessation anticipée d'activité, temps partiel, tutorat ou trimestres de bonification…), les modalités d'accès à un éventuel dispositif (appréciation individualisée des effets de la pénibilité et avis d'une commission médicale ou approche par condition de travail et en fonction de l'incidence sur l'espérance de vie, pour prendre en compte les effets différés), les conditions d'accès (durée d'exposition, nécessité de cumuler ou non les expositions aux facteurs de pénibilité…) et surtout les modalités de financement. Sur ce dernier point, deux options se sont opposées : une prise en charge par la solidarité nationale, notamment en raison de la nature de certains emplois (caractère indispensable de certaines activités dont la pénibilité ne peut être totalement empêchée) ou financement par les entreprises (par exemple avec un système du type bonus / malus) pour inciter à l'amélioration des conditions de travail.

3. Les dispositifs existants

Des situations de pénibilité au travail sont pour partie prises en compte par l'intermédiaire de dispositifs de cessation anticipée d'activité qui ne leur sont pas destinés initialement : invalidité, incapacité, handicap, maladie longue durée, pensions AT/MP, retraites progressives, dispositif «longue carrière», préretraites d'entreprise…

Par contre, un dispositif spécial existe pour les travailleurs de l'amiante : la cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (CAATA), qui permet aux salariés ou anciens salariés exposés à l'amiante de cesser leur activité de manière anticipée, tout en étant indemnisés. On dénombrait, fin 2011, 28 300 bénéficiaires de l'allocation correspondante[90].

En outre, dans les régimes de la fonction publique et les autres régimes spéciaux, les agents ayant effectué au moins 15 années de services en catégories actives peuvent bénéficier d'un départ à la retraite à 55 ans (57 ans après au moins 17 ans de services en catégories actives au terme

90 La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2013 permet à tous les bénéficiaires d'un dispositif d'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (ACAATA) de liquider simultanément toutes leurs pensions de retraite dès 60 ans s'ils ont une carrière complète.

du relèvement prévu par la réforme de 2010). Ces catégories, définies par décret, incluent des emplois exposant à une activité pénible ou présentant un risque particulier. En 2011, hors invalidité et motifs familiaux, 1/4 des départs à la retraite dans la fonction publique d'État concernait des personnels de catégories actives, 8% dans la fonction publique territoriale et 2/3 dans la fonction publique hospitalière[91], pour un âge effectif de liquidation des droits à la retraite de 57 ans en moyenne.

Enfin, la loi du 9 novembre 2010 met en place un dispositif spécifique permettant, pour les assurés du régime général et des régimes agricoles, un départ à 60 ans à taux plein (quelle que soit la durée d'assurance validée), sous condition d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 10% en raison d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail ayant entrainé les mêmes lésions qu'une maladie professionnelle et d'une durée d'activité de 17 ans, ou uniquement d'un taux supérieur ou égal à 20%. Au 10 décembre 2012, le régime général de la CNAV recensait 6 136 demandes au titre de ce nouveau dispositif (ouvert au 1er juillet 2011), dont 69% d'hommes, pour 3 872 attributions, 1 042 refus et 1 140 demandes encore en instruction. Parmi les attributions, 2 858 personnes justifiaient d'un taux d'incapacité permanente supérieur ou égal à 20% et 1 014 un taux compris entre 10% et 20%.

Le volet pénibilité de la loi de 2010 a inscrit également dans le Code du travail, à l'article L. 4121-3-1, une définition de la pénibilité (elle désigne «des 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 sa santé») et a prévu des mesures en termes de prévention et de traçabilité, notamment la création d'une fiche individuelle de suivi[92] et l'obligation de négocier dans les entreprises et les branches professionnelles[93].

Beaucoup de membres du Conseil estiment que le dispositif spécifique mis en place par la loi du 9 novembre 2010 n'est pas à la hauteur des enjeux et que le traitement des situations de pénibilité, dans le cadre de la retraite, requiert, en tout état de cause, une attention particulière dans la phase de concertation prévue par la feuille de route de juillet 2012.

91 Dans la fonction publique hospitalière, les principales catégories actives sont le personnel infirmier et le personnel paramédical en contact avec les malades et n'ayant pas exercé le droit d'option prévu à l'article 37 de la loi 2010-751 du 5 juillet 2010 et les autres catégories de personnel hospitalier (aides-soignants, agents de services hospitaliers).

92 Les questions de l'homogénéité des informations contenues dans les fiches individuelles et de la disponibilité de l'information dans les systèmes d'information des régimes de retraite – préalable indispensable à une éventuelle prise en compte au moment de la retraite – continuent cependant d'être posées.

93 Pour des premiers éléments de bilan sur cette nouvelle obligation de négocier, élaborés par la direction générale du Travail, voir le document 6 de la séance du 21 novembre 2012.

Extraits de l'exposé des motifs du projet de loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraite

(…)

TITRE II – RENDRE LE SYSTÈME PLUS JUSTE

Le chapitre Ier du titre II porte sur la prise en compte de la pénibilité au travail.

Du fait de leur exposition à des conditions de travail pénibles, certains salariés ont une espérance de vie, et donc une durée de retraite, réduite.

Face à ces situations, la réponse passe avant tout par la prévention : l'enjeu est que les travailleurs puissent sortir des situations de travail pénibles, définies comme des expositions professionnelles susceptibles de laisser des « traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé », avant que celles-ci n'aient entraîné des conséquences irréversibles sur leur santé.

C'est la raison pour laquelle, suite aux propositions de la commission pour l'avenir des retraites, le Gouvernement a décidé de créer un « compte personnel de prévention de la pénibilité » qui permet de lier prévention et réparation.

Le principe de ce compte est simple : tout salarié exposé à au moins un facteur de pénibilité (parmi les dix définis à l'article D. 4121-5 du code du travail[1]) voit son compte crédité d'un point par trimestre d'exposition, ou de deux points en cas d'exposition simultanée à plusieurs facteurs de pénibilité.

Le salarié peut ensuite utiliser ses points, soit pour suivre une formation lui permettant d'accéder à un emploi non pénible, soit pour travailler à temps partiel à la fin de sa carrière en conservant sa rémunération, soit enfin, pour partir à la retraite jusqu'à deux ans plus tôt que ce que le droit commun lui permettrait.

Afin de mettre l'accent sur la prévention, le financement des nouveaux droits accordés aux salariés reposera sur une cotisation à deux étages : un socle payé par l'ensemble des entreprises, au nom de la solidarité interprofessionnelle, car l'ensemble de l'économie bénéficie de l'activité des secteurs plus intenses en travail pénible et une cotisation additionnelle appliquée à la rémunération des seuls salariés exposés à un travail pénible. L'objectif de cette cotisation additionnelle est d'inciter les entreprises à réduire le niveau d'exposition de leurs salariés.

Afin d'inciter au premier chef à la prévention et à la limitation des durées d'exposition, une partie des points acquis par le salarié sera réservée à une utilisation en vue d'une formation, en articulation étroite avec le compte personnel de formation.

Le chapitre Ier comporte six articles détaillant les modalités de fonctionnement et de gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité, son financement, son articulation avec la fiche de prévention des expositions, comme avec les accords en faveur de la prévention de la pénibilité.

Article 5

L'article 5 modifie l'article L. 4121-3-1 du code du travail relatif à la fiche de prévention des expositions. Il prévoit la définition par décret des seuils d'exposition aux facteurs de risque. En outre, il instaure une obligation de transmission d'informations aux entreprises de travail temporaire par les entreprises recourant à l'intérim afin de faciliter la déclaration des expositions des travailleurs intérimaires. L'obligation de traçabilité des expositions résultant de la tenue des fiches est donc maintenue pour l'ensemble des employeurs.

Article 6

L'article 6 institue le compte personnel de prévention de la pénibilité dont l'objet est de comptabiliser les périodes d'exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité et les droits acquis à ce titre. Ce droit nouveau est ouvert à l'ensemble des salariés ayant un contrat de travail de droit privé, exception faite de ceux qui bénéficient déjà, dans leur régime de retraite, d'une prise en compte spécifique de la pénibilité de leur emploi. Il prévoit également les modalités de gestion et de financement du compte.

La section 1 concerne les modalités d'acquisition des droits. Les périodes d'exposition conduisent à l'accumulation de points sur le compte, le cas échéant majorés en cas d'exposition multiple. Le total de points acquis pourra être plafonné pour ne pas inciter au maintien durable dans une situation de pénibilité. Une partie de ce total de points ne pourra être mobilisée que pour la formation professionnelle, afin de favoriser une reconversion professionnelle permettant la sortie de la pénibilité.

L'attribution des points est réalisée sur la base des informations contenues dans la fiche de prévention des expositions et de la déclaration des données sociales de l'employeur.

La section 2 précise les conditions d'utilisation des points accumulés. Les points accumulés sur le compte peuvent être mobilisés par le titulaire pour participer au financement d'une action de formation professionnelle permettant une reconversion, pour assurer un complément de rémunération lors d'un passage à temps partiel en fin de carrière ou encore pour financer l'acquisition de trimestres supplémentaires majorant la durée d'assurance vieillesse. Le barème de transformation des points acquis en droits ouverts sera fixé par décret.

Le barème d'acquisition des points et leurs modalités d'utilisation pourront être aménagés afin de faciliter le recours au temps partiel de fin de carrière et à la majoration de durée d'assurance pour les assurés proches de l'âge de la retraite au moment de la création du compte.

La section 3 prévoit les principes de gestion du compte et le traitement des réclamations. La gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité est attribuée à la Caisse nationale de l'assurance vieillesse (CNAV) et au réseau des caisses régionales d'assurance vieillesse et de la santé au travail (CARSAT).

La CNAV enregistre au fur et à mesure les points du salarié correspondant aux données déclarées par l'employeur ; simultanément à la transmission à la caisse, l'employeur communique également les informations au salarié.

L'organisme gestionnaire est également chargé de l'information du travailleur relative aux points dont il dispose et aux utilisations possibles de ces points.

La CNAV sera par ailleurs en charge des décaissements correspondant aux différentes modalités d'utilisation des points, à savoir le versement aux financeurs de la formation professionnelle, le remboursement aux employeurs des compléments de rémunération des salariés passés à temps partiel et le versement au régime de retraite compétent des sommes correspondant aux points que le salarié souhaite utiliser pour anticiper son départ.

L'article L. 4162-11 définit les pouvoirs des CARSAT en matière de contrôle des expositions. Les contrôles peuvent être opérés jusqu'à trois années après l'année au cours de laquelle a eu lieu l'exposition. Les caisses peuvent procéder directement au redressement des cotisations dues par l'employeur et modifier le nombre de points du salarié. En cas de déclaration inexacte, l'employeur s'expose à une pénalité.

L'article L. 4162-12 prévoit que les recours relatifs au compte personnel de prévention de la pénibilité sont du ressort du contentieux général de la sécurité sociale, avec des aménagements précontentieux spécifiques prévus à

l'article L. 4162-13. En cas de désaccord du salarié portant sur le recensement de ses expositions à la pénibilité, la caisse ne peut être saisie d'une contestation qu'après recours préalable auprès de l'employeur. Les CARSAT saisissent alors une commission *ad hoc*, chargée de rendre un avis et rendent leur décision, au vu de cet avis.

En cas de recours contre la décision des caisses, le salarié et l'employeur sont parties à la cause.

La section 4 porte sur le financement du compte personnel de prévention de la pénibilité. Elle institue un fonds, établissement public de l'État, en charge du financement des droits liés au compte.

Elle recense les différentes catégories de dépenses du fonds, correspondant aux différentes utilisations possibles du compte personnel de prévention de la pénibilité, aux frais d'expertise exposés par les commissions intervenant en cas de litige et au remboursement des frais de gestion des comptes, ainsi que les sources de recettes du fonds. La première source de financement est une cotisation générale des employeurs relevant du champ d'application du compte personnel de prévention de la pénibilité. La deuxième est une cotisation additionnelle appliquée uniquement aux employeurs exposant au moins un de leurs salariés à la pénibilité. La troisième source de financement peut être constituée par toute autre recette autorisée par les lois et règlements. Les fourchettes dans lesquelles peuvent être fixés, par décret, les taux des deux cotisations finançant le fonds sont précisées à l'article L. 4162-19.

Article 7

L'article 7 prévoit l'alimentation du compte personnel de formation par les points inscrits sur le compte personnel de prévention de la pénibilité.

Article 8

L'article 8 modifie les dispositions, introduites par la réforme des retraites de 2010, instituant une obligation pour les entreprises ou groupes de 50 salariés et plus d'être couverts par un accord ou un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité. Cette obligation prévaut lorsque plus de la moitié des salariés de l'entreprise sont exposés à un facteur de risque professionnel. Comme pour la fiche de prévention des expositions, l'exposition d'un salarié est décomptée lorsqu'elle dépasse les seuils définis par décret et non plus sur la base de la seule appréciation de l'employeur. Ces accords ou plans d'action permettront notamment l'appropriation par les entreprises du nouvel outil que constitue le compte personnel de prévention de la pénibilité dans leurs pratiques de gestion des ressources humaines. En outre, la couverture par un

plan d'action ne sera possible qu'après échec effectif d'une négociation conduite en vue d'un accord conventionnel.

Article 9

L'article 9 précise les modalités d'utilisation au titre de la retraite des droits acquis au titre de l'exposition à des facteurs de pénibilité. Les trimestres de retraite acquis grâce au compte personnel de prévention de la pénibilité permettent d'avancer l'âge de départ à la retraite et augmentent la durée d'assurance afin de déterminer le taux de pension. Ils sont de plus réputés cotisés pour le bénéfice du dispositif de départ anticipé pour carrières longues.

Article 10

L'article 10 abroge deux dispositions de la loi de 2010 portant réforme des retraites, la possibilité de conclure des accords de compensation de la charge de travail des salariés occupés à des travaux pénibles et l'instauration d'un comité scientifique, dispositions rendues superflues par l'instauration du compte personnel de prévention de la pénibilité.

III. UNE RÉFORME STRUCTURELLE QUI RENDRA NOTRE SYSTÈME DE RETRAITES PLUS JUSTE

Si la réforme proposée vise à ramener les régimes de retraite à l'équilibre et à garantir leur pérennité, elle a aussi pour ambition de rendre le système plus juste. Plusieurs situations d'inéquité nécessitent une intervention correctrice :

– le prolongement de la vie active appelle des mesures d'accompagnement pour les personnes qui exercent des métiers pénibles qu'ils ne sont plus en mesure d'effectuer en fin de carrière ;

– l'allongement de la durée de cotisation impose de mieux prendre en compte les conditions de l'entrée des jeunes dans la vie active ;

– les effets antiredistributifs qui sont au cœur des règles de calcul de la retraite doivent être corrigés ;

– les disparités de pensions entre hommes et femmes justifient de revoir l'ensemble des droits familiaux de retraite ;

– les retraites des personnes handicapées et de leurs aidants doivent être améliorées.

Par ailleurs, le présent projet de loi comporte des mesures importantes en faveur des retraites agricoles.

Enfin, dans la mesure où le redressement des régimes de retraite dépend en grande partie de l'évolution de la masse salariale, des mesures doivent être prises en faveur de l'emploi des seniors.

A. LA PRÉVENTION ET LA COMPENSATION DE LA PÉNIBILITÉ

Selon une étude menée en 2010 (1), les différences d'espérance de vie entre catégories socio-professionnelles sont très fortes, parmi les plus grandes d'Europe, et se traduisent par des différences dans la répartition entre années de vie en emploi et à la retraite, à durée de cotisation égale. Ainsi, l'espérance de vie à 35 ans pour les hommes cadres était plus élevée en moyenne de 6,8 années que pour les hommes ouvriers, dans les conditions de mortalité de 2000-2008 (2).

---

(1) « Espérances de vie, espérances de vie en santé et âges de départ à la retraite : des inégalités selon la profession en France », E. Cambois, T. Barnay, J.-M. Robine, Retraite et Société, n° 49, août 2010.

(2) « L'espérance de vie s'accroît, les inégalités sociales face à la mort demeurent », Insee Première n° 1372, octobre 2011.

Par ailleurs, l'étude de l'espérance de vie en bonne santé [1] révèle l'inégalité des chances des individus au cours de la période de la retraite, mais aussi dans les dernières années de l'activité professionnelle. Ainsi les hommes occupant les professions les plus qualifiées ont, à 50 ans, une espérance de vie en bonne santé supérieure de 9 ans à celle des hommes ouvriers (contre 4,8 ans pour l'espérance de vie). Il est évident que les facteurs de risque professionnels ne sont pas à eux seuls responsables de la détérioration de la santé des individus. Mais selon la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), auditionnée par votre rapporteur, un tiers du différentiel d'espérance de vie pourrait leur être attribué, sans qu'il soit possible toutefois d'en apporter la preuve.

Enfin, la durée et l'intensité de l'exposition aux risques professionnels sont également marquées par de nettes inégalités sociales, les ouvriers étant en moyenne quatre fois plus exposés que les cadres, et 35 % des personnes âgées de 50 à 59 ans en 2008 déclaraient avoir été exposées pendant au moins quinze ans à la pénibilité [2]. Il faut aussi noter que les personnes exposées sortent plus vite du marché du travail : 68 % des seniors exposés à la pénibilité étaient en emploi en 2008, contre 75 % n'y ayant jamais été exposés.

Le présent projet de loi vise à réduire ces inégalités par le biais d'une part et avant tout, de la prévention des risques professionnels liés à la pénibilité, d'autre part, de la réparation des séquelles qu'ils entraînent sur la santé des salariés. À la différence des dispositions adoptées en 2010, il ne s'agit pas de prendre en compte uniquement l'incapacité avérée des salariés ayant été soumis à un travail pénible, mais les risques pouvant entraîner des troubles qui ne se déclarent pas toujours immédiatement.

1. Les dispositifs actuels de prise en compte de la pénibilité

Des situations de pénibilité au travail sont pour partie prises en compte par l'intermédiaire de dispositifs de cessation anticipée d'activité qui ne leur sont pas destinés initialement : invalidité, incapacité, handicap, maladie longue durée, pensions AT/MP, retraites progressives, dispositif « longue carrière », préretraites d'entreprise.

Un dispositif spécial existe également pour les travailleurs de l'amiante : la cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (CAATA), qui permet aux salariés ou anciens salariés exposés à l'amiante de cesser leur activité de manière anticipée, tout en étant indemnisés. On dénombrait, fin 2011, 28 300 bénéficiaires de l'allocation correspondante.

---

(1) Selon l'INSEE, une bonne santé est définie par l'absence de limitations d'activités (dans les gestes de la vie quotidienne) et l'absence d'incapacités.

(2) « Emploi et santé des séniors durablement exposés à des pénibilités physiques au cours de leur carrière : l'apport de l'enquête 'Santé et Itinéraire Professionnel' », T. Coutrot, C. Rouxel, Dares-Analyses, n° 2011-20, mars 2011.

En outre, dans les régimes de la fonction publique et les autres régimes spéciaux, les agents ayant effectué au moins 15 années de services en catégories actives peuvent bénéficier d'un départ à la retraite à 55 ans (57 ans après au moins 17 ans de services en catégories actives au terme du relèvement prévu par la réforme de 2010). Ces catégories incluent des emplois exposant à une activité pénible ou présentant un risque particulier. En 2011, hors invalidité et motifs familiaux, un quart des départs à la retraite dans la fonction publique d'État concernait des personnels de catégories actives, 8 % dans la fonction publique territoriale et deux tiers dans la fonction publique hospitalière, pour un âge effectif de liquidation des droits à la retraite de 57 ans en moyenne.

2. La loi portant réforme des retraites de 2010 a créé de nouveaux outils de prise en compte de la pénibilité, dont le bilan est en demi-teinte

● Le suivi des salariés exposés à des risques

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a créé l'obligation pour l'employeur d'établir une fiche individuelle de suivi de l'exposition du salarié à des risques professionnels pour pénibilité (article L. 4124-3-1 du code du travail).

La pénibilité y est définie comme étant lié à « *un ou plusieurs facteurs de risques professionnels* » eux-mêmes 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* » du travailleur.

Cette fiche retrace :

– les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé (l'article D. 4121-5 du code du travail en définit dix) ;

– la période au cours de laquelle cette exposition est intervenue ;

– les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire ces facteurs de risque durant cette période.

● Les accords relatifs à la pénibilité

La loi de 2010 a instauré, à compter du 1er janvier 2012, une obligation de négociation sur la « *pénibilité au travail* », à l'instar de ce qui existe pour l'emploi des *seniors*.

Les entreprises d'au moins cinquante salariés ou appartenant à un groupe d'au moins cinquante salariés sont désormais tenues de négocier sur la prévention de la pénibilité au travail, sous peine de sanctions financières. La pénalité est égale au maximum à 1 % des sommes versées aux travailleurs concernées par la

pénibilité, ce montant pouvant être modulé par l'autorité administrative en fonction des efforts constatés dans l'entreprise. Toutefois, cette obligation ne concerne que les entreprises qui emploient au moins 50 % de salariés exposés aux risques professionnels liés à la pénibilité.

Les entreprises concernées doivent être couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité d'une durée maximale de trois ans. L'accord doit comporter au moins un thème parmi la réduction des poly-expositions à la pénibilité et l'adaptation du poste de travail ; et deux thèmes parmi l'amélioration des conditions de travail ; le développement des compétences et qualifications ; l'aménagement des fins de carrière ; le maintien en activité des salariés exposés.

Au 31 août 2013, on dénombrait quinze accords de branche et plus de 4 800 accords d'entreprise ou plans d'action relatifs à prévention de la pénibilité :

– dix des accords de branche s'inscrivent dans le dispositif « 1 % pénibilité » : ils concernent les branches du BTP, du commerce du détail et de gros à prédominance alimentaire, des entreprises sociales pour l'habitat, de l'assainissement et maintenance industrielle, de la fabrication et du commerce de produits pharmaceutiques, ou encore de l'industrie pétrolière et du bois ;

– deux autres accords sont des accords spécifiques, qui ne s'inscrivent pas dans le cadre issu de la loi du 9 novembre 2010. Ils ont été conclus dans la branche du déménagement et des métiers portuaires ;

– trois derniers sont des accords de méthode visant soit à outiller les entreprises de la branche pour qu'elles construisent leurs propres accords (branche de la transformation laitière) soit à cadrer la future négociation de branche sur la pénibilité (remontées mécaniques et papiers cartons).

Le faible nombre d'accords de branche conclus s'explique pour partie par la division des partenaires sociaux sur la question de la réparation, certaines organisations syndicales plaidant par exemple pour la mise en place de dispositifs de préretraite comme condition à la conclusion d'un accord de prévention de la pénibilité. Une autre explication tient au fait que, par le passé, d'autres accords de branche ont abordé le sujet de la pénibilité, sous des angles divers : primes pour des métiers pénibles dans la branche port et manutention, par exemple, ou encore dans le cadre des accords pour l'emploi des seniors.

● La retraite anticipée pour invalidité

La loi de 2010 a ouvert un droit à la retraite anticipée pour les personnes atteintes dans leur état de santé pour des raisons imputables au travail à compter du 1er juillet 2011. Elle permet aux assurés âgés d'au moins 60 ans de liquider une retraite à taux plein, quelle que soit la durée d'assurance effectivement accomplie.

Ce nouveau droit est assorti de conditions strictes. La retraite à raison de la pénibilité ne concerne que les salariés du régime général, les salariés du régime agricole et les travailleurs non-salariés des professions agricoles. Les assurés relevant du régime social des indépendants en sont exclus. De plus, le droit à retraite à taux plein dès 60 ans est réservé aux assurés justifiant d'un taux d'incapacité permanente reconnu au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail « *ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle* ». La liste de référence de ces lésions consécutives à un accident du travail et identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle est fixée par un arrêté du 30 mars 2011. Pour les personnes victimes d'un accident du travail, l'identité des lésions doit être vérifiée par l'échelon régional du service médical.

Le fait de justifier d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 20 % au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail « *ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle* » ouvre droit au dispositif sans autres conditions. Le droit à retraite anticipée est ouvert à l'assuré présentant un taux d'incapacité permanente au moins égal à 10 % mais inférieur à 20 %. Mais le bénéfice de la retraite est subordonné :

– au fait que l'assuré puisse apporter la preuve qu'il a été exposé pendant au moins dix-sept ans à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels relevant de trois domaines : « *des contraintes physiques marquées* », un « *environnement agressif* » ou des « *contraintes liées à certains rythmes de travail* » ;

– l'avis favorable d'une commission pluridisciplinaire chargée d'apprécier la validité des modes de preuve et l'efficacité du lien entre incapacité permanente et exposition à des risques. À ce titre, constituent des modes de preuve « *tout document à caractère individuel remis à l'assuré dans le cadre de son activité professionnelle et attestant de son activité (bulletins de paie, contrats de travail, fiches d'exposition, etc.)* ».

Une possibilité de cumul de taux d'incapacité au titre de plusieurs sinistres professionnels est possible pour atteindre le taux de 20 %, si au moins un taux de 10 % est atteint au titre d'une même maladie professionnelle ou d'un même accident du travail. En revanche, le cumul de taux n'est pas ouvert si l'assuré a un taux d'incapacité compris entre 10 % et 20 %.

La caisse chargée de liquider la pension de retraite de l'assuré est chargée de recueillir la demande de retraite anticipée pour « pénibilité ». L'identité des lésions avec celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle est alors appréciée par le médecin-conseil du service médical.

Selon la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS), fin août 2013, 9 238 demandes avaient été réceptionnées par les CARSAT, dont 5 408 au titre des accidents du travail, 3 023 au titre des maladies

professionnelles, 348 au titre des deux et 303 au titre d'un motif non encore déterminé. 6 359 demandes avaient été acceptées, 1 515 rejetées et 1 218 étaient en cours d'instruction. Parmi les 6 359 attributions, 1 683 ont un taux d'incapacité compris entre 10 % et 20 % et 4 676 ont un taux d'incapacité supérieur à 20 %.

Le nombre de demandes a été nettement plus faible que ne l'indiquaient les prévisions gouvernementales ; le dispositif n'a pas achevé sa montée en charge et entre en concurrence avec d'autres plus connus tels que la retraite anticipée pour longue carrière.

Au-delà de ces chiffres et comme le souligne le rapport *« Nos retraites demain : équilibre financier et justice »* remis par Yannick Moreau au Premier ministre en juin 2013, ce dispositif a posé un problème d'orientation, qui a suscité des critiques. Censé prendre en compte la « pénibilité » du parcours passé, il en soumet l'appréciation à un constat d'ordre médical qui suppose un diagnostic de pathologie établi – qui plus est, dans une liste prédéterminée de pathologies, avec une origine professionnelle spécifique. Le choix a été fait de se limiter aux salariés dont l'état de santé est dégradé à la suite d'expositions à des facteurs de pénibilité, autrement dit s'ils sont physiquement usés au moment du départ à la retraite. Sont donc prises en compte les expositions à des risques qui ont un impact immédiat sur la santé des salariés, non un impact différé sur l'espérance de vie ; d'autre part, certains facteurs de pénibilité, non encore reconnus comme cause de pathologies spécifiques (comme le travail de nuit), sont absents du dispositif.

● La mise en place d'un fonds national de soutien relatif à la pénibilité

Outre la possibilité, à titre expérimental et jusqu'au 31 décembre 2013, pour un accord collectif de branche de créer un dispositif d'allégement ou de compensation de la charge de travail des salariés occupés à des emplois pénibles, la loi de 2010 crée un fonds national de soutien relatif à la pénibilité.

Ce fonds est destiné à contribuer aux actions mises en œuvre par les entreprises couvertes par un accord collectif de branche ou par des entreprises couvertes par un accord collectif d'entreprise ayant le même objet.

Les recettes de ce fonds placé auprès de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) sont constituées par une dotation de l'État et une dotation de la branche accidents du travail et maladies professionnelles.

Au total, les dispositifs mis en place par la loi de 2010 ne sont pas à la hauteur des enjeux.

3. Le projet de loi propose une disposition qui allie prévention et compensation de la pénibilité

Comme le souligne à juste titre le rapport du Conseil d'orientation des retraites de janvier 2013, « *il ne revient pas au système de retraite de régler la*

totalité des questions liées à la pénibilité au travail par un système de compensation systématique et l'approche à privilégier est celle de la prévention et du traitement de ces situations de pénibilité au moment où elles se produisent. » Néanmoins, les inégalités d'espérance de vie dues aux conditions de travail pénibles génèrent des différences de durée passée en retraite. On peut concevoir comme légitime de compenser les traces irréversibles laissées sur la santé de ces personnes par l'exposition à des facteurs de risques professionnels.

Le chapitre premier du titre II du projet de loi s'inscrit dans une double logique : d'une part, la prévention et la réduction des risques, mais aussi l'incitation à la reconversion professionnelle, d'autre part, la compensation des conditions de travail réduisant l'espérance de vie, sous la forme de trimestres de retraite ou d'un passage à temps partiel en fin de carrière.

L'**article 5** complète la fiche de prévention des risques professionnels créée en 2010 sur deux points. Il est tout d'abord prévu de définir par décret des seuils d'exposition aux risques professionnels, ce qui n'avait pas été prévu par la réforme de 2010 et avait en partie fait obstacle à la montée en charge des mesures relatives à la pénibilité. Par ailleurs, l'article instaure une obligation de transmission d'information aux entreprises de travail temporaire par les entreprises recourant à l'intérim, afin de faciliter les déclarations des expositions des travailleurs intérimaires.

Les **articles 6 à 9** mettent en place un compte personnel de prévention de la pénibilité, effectif à compter de 2015. Ouvert pour tout salarié exposé à des conditions de travail réputées réduire l'espérance de vie en bonne santé, ce compte permettra de cumuler des points tout au long de sa carrière. Chaque trimestre d'exposition donnera lieu à un point, ou deux en cas de poly-exposition. Les points accumulés pourront être utilisés à trois effets :

– le suivi d'une formation en vue d'une réorientation professionnelle ;

– le maintien d'une rémunération en cas de passage à temps partiel tout au long de la vie ;

– le bénéfice de trimestres de retraites.

Selon le Gouvernement, le barème sera le suivant : dix points correspondent à un trimestre d'exposition, et ouvrent droit au compte pénibilité. Le nombre total de ces points sera plafonné à 100, ce qui correspond à deux années et demi de départ anticipé à la retraite. Cependant, pour les salariés qui ne sont pas proches de la retraite, les 20 premiers points seront obligatoirement consacrés à une formation, sauf pour les salariés âgés de plus de 52 ans, qui pourront bénéficier d'un aménagement du barème.

Le compte personnel de prévention de la pénibilité sera financé par les cotisations des employeurs : une cotisation minimale de toutes les entreprises, au nom de la solidarité interprofessionnelle, et une cotisation additionnelle appliquée

aux seules entreprises exposantes, l'objectif de cette dernière étant d'inciter les entreprises à réduire le niveau d'exposition de leurs salariés par une meilleure protection et par un moindre recours. Le produit de ces cotisations sera affecté à un fonds dédié.

L'**article 10** précise que le compte pénibilité s'appliquera aux expositions aux risques professionnels constatées à compter du 1er janvier 2015.

B. LES MESURES DE SOLIDARITÉ EN FAVEUR DES FEMMES, DES JEUNES ACTIFS ET DES CARRIÈRES HEURTÉES

1. Améliorer la retraite des femmes

a) Les droits familiaux ne luttent pas assez efficacement contre les inégalités entre hommes et femmes face à la retraite

Comme on l'a montré précédemment, les écarts de pension entre les femmes et les hommes restent importants. Dans son douzième rapport, le COR a montré qu'à l'avenir, les écarts en termes de durée d'assurance en défaveur des femmes devraient tendre à disparaître avec la montée de l'activité féminine et le concours des droits familiaux ; en revanche, les écarts de salaire, y compris ceux liés au temps partiel, maintiendront des écarts de pension entre les femmes et les hommes.

Pourtant, les avantages familiaux occupent une place importante dans le système des retraites.

Les avantages familiaux et conjugaux sont de trois ordres :

– les **majorations de durée d'assurance**, qui permettent aux mères, et éventuellement aux pères, de valider des trimestres supplémentaires dans leur régime d'affiliation. À cette catégorie se rattachent : la majoration de durée d'assurance pour enfants (MDA), qui permet d'attribuer, sans condition de réduction d'activité dans le régime général, huit trimestres de durée d'assurance par enfant au titre de l'accouchement et de l'éducation ; l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) qui permet aux parents qui cessent leur activité pour élever leurs enfants, sous condition de ressources, de bénéficier en plus de trimestres d'assurance ;

– les **majorations de montant de pensions** pour les hommes et les femmes : une majoration de pension de 10 % est accordée à tous les parents ayant élevé trois enfants ou plus ; il existe aussi une majoration pour conjoint ou enfant à charge dans certains régimes, accordée au titulaire d'une pension si son conjoint a plus de 65 ans et ne dispose pas de ressources personnelles ou s'il a encore des enfants à charge à la date de la liquidation de sa pension ;

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTRE DES AFFAIRES SOCIALES ET DE LA SANTE
MINISTERE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

Les Ministres

Paris, le 26 NOV. 2013

Monsieur le Conseiller Maitre,

La réforme des retraites en cours d'examen au Parlement comporte un volet très important relatif à prise en compte de la pénibilité au travail.

Le Gouvernement a proposé, dans le cadre du projet de loi garantissant l'avenir et la justice du système des retraites, la création d'un « compte personnel de prévention de la pénibilité ». Ce compte permettra de lier prévention et réparation : face aux conséquences de l'exposition à des conditions de travail pénibles sur l'espérance de vie et donc la durée de la retraite, la réponse doit passer avant tout par la prévention, collective mais aussi individuelle (capacité à la mobilité professionnelle pour sortir des situations individuelle d'exposition et limiter les conséquences irréversibles sur la santé). Au-delà, la loi ouvre la voie à de nouvelles modalités de réparation (majoration de durée d'assurance) et de passage à temps partiel.

La mise en œuvre opérationnelle de ce nouveau compte personnel de prévention de la pénibilité va être un enjeu majeur. Modalités de fonctionnement et de gestion du compte, financement, modalités de calcul et de versement de la cotisation associée, articulation avec la fiche de prévention des expositions et plus largement avec les accords et actions de prévention collective de la pénibilité, définition des seuils d'exposition et de leurs modalités d'application, mise en place des voies de recours ouvertes aux salariés, les services aux usagers associés à la mobilisation du compte, information et communication sur le dispositif, évolutions des systèmes d'information, etc. : les enjeux sont multiples, et la phase de préparation entre le vote de la loi et la date prévue pour la mise en place effective du dispositif, le 1er janvier 2015, sera décisive.

En particulier, il conviendra de rechercher en permanence la simplicité maximale du dispositif, tant du point de vue des entreprises en ce qui concerne leurs obligations de recensement et de déclaration de ces situations, que du point de vue des salariés pour la mobilisation de leurs droits.

Monsieur Michel de VIRVILLE
Conseiller Maître
Cour des Comptes
13, rue Cambon
75001 PARIS

14, Avenue Duquesne – 75007 PARIS – Tél : 01.40.56.60.00.
101, rue de Grenelle – 75007 PARIS – Tél : 01.44.38.38.38

Des craintes se sont exprimées dans le monde des entreprises – les petites entreprises mais aussi les plus grandes – et chez les responsables des ressources humaines, en particulier quant aux risques de complexité excessive, ou encore aux risques juridiques de contentieux posés par le futur compte. Parallèlement, les représentants des salariés sont également soucieux de la simplicité et de l'efficacité du dispositif pour les salariés concernés. L'ambition d'amélioration des conditions de travail et d'ouverture sur le dialogue social est partagée.

Pour lever ces craintes et répondre à ces attentes dans une perspective d'efficacité de la mise en œuvre concrète du compte par nos administrations, nous souhaitons vous confier une mission de facilitation et de concertation permanente sur la mise en œuvre opérationnelle du compte personnel de prévention de la pénibilité.

Cette concertation permanente reposera sur un dialogue *ad hoc*, qu'il vous appartient d'organiser, avec les différentes parties prenantes : représentants d'entreprises, DRH, experts-comptables, représentants des salariés, médecins du travail, etc). Ce dialogue ne se remplacera pas, mais complétera, par une intervention en amont et à chaque étape du processus préparatoire, la consultation des instances formelles qui relève de la responsabilité de nos ministères (COCT, instances de la CNAV, etc…).

Vous nouerez un lien étroit avec Thomas AUDIGE, que nous avons missionné comme directeur du projet « mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité », de façon à l'alimenter de vos travaux de concertation permanente, de même qu'il veillera à ce que vous soyez systématiquement sollicité en amont des choix structurants pour le projet, dans une optique de simplicité, de lisibilité et de sécurité juridique.

Vous participerez au comité stratégique sur la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité, placé sous notre présidence commune, qui se réunira mensuellement tout au long du projet. Vous y ferez part des analyses, alertes et propositions issues des travaux de concertation que vous conduirez.

Vous pouvez compter sur notre plein soutien pour la réussite de votre mission.

Nous vous prions de croire, Monsieur le Conseiller Maître, en l'assurance de notre considération distinguée.

Marisol TOURAINE

Michel SAPIN

Publié sur *Portail du Gouvernement* (http://www.gouvernement.fr)

Le compte pénibilité : comment ça marche ?

Travail, économie, emploi [1] formation [2] pénibilité [3] retraites [4] Gouvernement [5]

Fait partie des pages d'accueil(PM/Gouvernement) Michel Sapin [6] Marisol Touraine [7] Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social [8] Ministère des Affaires sociales et de la Santé [9]

Les députés ont adopté, le 10 octobre dernier, la création d'un compte personnel de prévention et de pénibilité. Il permettra à tout salarié exposé à des conditions de travail pénibles d'accumuler des points à convertir en formation, en temps partiel payé temps plein ou en départ anticipé à la retraite.

Agir pour la justice sociale est l'un des objectifs de la réforme des retraites portée par le Gouvernement [1]. L'atteindre passe notamment par une meilleure prise en compte de la pénibilité au travail. Une prise en compte qui sera effective dès le 1er janvier 2015 avec la création d'un compte personnel de prévention et de pénibilité.

Qu'est-ce que la pénibilité ?

La pénibilité au travail se définit comme une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels pouvant laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé. Il peut s'agir aussi bien de contraintes physiques (charges, postures, vibrations), que de l'environnement de travail lui-même (agents chimiques, températures extrêmes, bruit) ou encore des rythmes de travail. Les partenaires sociaux ont ainsi défini **10 risques professionnels** pour la prise en compte de la pénibilité au travail.

Comment ça marche ?

Ce compte permet aux salariés exposés à l'un des 10 risques professionnels de cumuler des points en fonction de la durée d'exposition aux risques.

Chaque trimestre d'exposition à un facteur de pénibilité donnera droit à un point. Le nombre maximum de points est de 100.

Les points sont convertibles, selon le choix du salarié : les 20 premiers points peuvent servir pour une reconversion professionnelle moins pénible[2]. Les 80 points restants peuvent être convertis en temps partiel payé temps plein pour une période choisie par le salarié, ou pour mettre en place par exemple une retraite progressive. Dernier cas de figure, les points peuvent être convertis en départ anticipé à la retraite[3].

Afin que les salariés aujourd'hui proches de la retraite puissent bénéficier du dispositif, les points seront doublés pour les personnes âgées de 59,5 ans au 1er janvier 2015.

[media:144176]
Le compte pénibilité, c'est l'idée nouvelle et forte qu'il faut pouvoir tenir compte de la réalité de la vie passée au travail pour définir les conditions de départ à la retraite.
Marisol Touraine

Indicateur n°1-4 : Visites de contrôle de l'inspection du travail et de prévention de l'assurance maladie

Sous-indicateur n°1-4-1 : Évolution du nombre de visites d'inspection sur la conformité des démarches d'évaluation des risques dans les entreprises

Le recul de la sinistralité en milieu professionnel dépend étroitement de la rigueur avec laquelle les entreprises appliquent les règles du droit du travail et les engagements contractuels en matière de prévention passés avec l'assurance maladie.

Finalité : les inspections et contrôles mis en œuvre par les services de l'inspection du travail visent à s'assurer de la bonne application de la réglementation du travail. Les visites et contre-visites menées sur l'évaluation des risques professionnels permettent d'apprécier l'impact des initiatives prises par les employeurs pour prévenir les expositions aux risques professionnels.

Résultats : le nombre de visites et de contre visites de contrôle de l'inspection du travail dans les entreprises évolue comme suit :

	2008	2009	2010	2011	2012
Nombre de visites de contrôle	**152 000**	**170 000**	**220 000**	**191 500**	**137 810**
dont santé-sécurité au travail (en %)	96 100 *63%*	108 900 *64%*	145 300 *66%*	128 500 *67%*	87 736 *64%*
dont évaluation des risques professionnels (ERP) (en %)	20 000 *13%*	29 000 *17%*	42 700 *29%*	33 800 *26%*	20 278 *23%*
- ayant donné lieu à contre-visites en matière d'ERP (1)	1 804	2 979	5 086	5 190	3 015
- contre-visites sans observations (2)	650	933	1 687	1 527	889
Taux d'impact des visites de contrôle en matière d'ERP (2)/(1)	**36 %**	**31 %**	**33 %**	**29%**	**29%**

Source : Direction générale du Travail - CAP SITERE.

Les données de l'année 2012 ne sont pas représentatives de l'activité réelle des services d'inspection du travail. En effet, cette année a été marquée par un mouvement collectif de contestation et d'un boycott des saisies des l'outil Cap Sitere, amorcé en 2011. Il est donc difficile d'effectuer des analyses ou des comparaisons avec les années précédentes.

Cependant, il convient de noter que les équilibres se maintiennent tant en ce qui concerne le poids des interventions qui portent sur les sujets de santé et sécurité au travail, celui du sujet de la prise en compte de l'évaluation des risques professionnels dans les entreprises. Ce dernier sujet reste cette année encore la priorité nationale qui mobilise le plus les agents de contrôle. Ils en font un point de contrôle quasi systématique.

Il convient enfin de rappeler que les contre-visites physiques en entreprise ne constituent pas le seul outil à disposition des agents de l'inspection du travail, des mises en conformité des démarches d'évaluation des risques pouvant leur être signifiées par écrit, en dehors de toute contre-visite.

Par ailleurs, une campagne ciblée a été organisée dans le cadre de la campagne européenne sur la prévention de l'exposition des salariés aux risques psycho-sociaux (RPS). Cette campagne d'initiative européenne s'est déroulée entre le 15 septembre et le 15 décembre 2012. Elle a été organisée conjointement avec la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS), l'ANACT et l'INRS. La France a ciblé les secteurs médico-sociaux à but lucratif et non lucratif et celui du commerce de détail alimentaire.

Elle a largement mobilisé les services en terme de formation des agents à la problématique (1110 agents formés soit 40% des agents de contrôle) : 1 658 contrôles (soit 15% des contrôles réalisés dans l'ensemble de l'Union Européenne) ont été réalisés en France, dont 52% dans des établissements relevant du secteur médico-social. Ces interventions ont concerné 113 820 salariés, dont 60% dans le secteur médico-social.

Il ressort que les établissements du secteur sanitaire et social sont plus engagés dans la prévention des RPS que ceux du commerce de détail alimentaire : 65% ont engagé une démarche de prévention, contre 30% des entreprises du secteur du commerce de détail. De ce fait les établissements du secteur sanitaire et social sont aussi plus engagés dans la prévention des RPS : 33% du total des établissements du secteur ont mis en place un plan d'actions de prévention, contre seulement 15% des établissements du commerce de détail alimentaire. Le nombre d'actions mises en œuvre est encore faible dans ces deux secteurs. Toutefois certains facteurs sont de nature à favoriser la démarche : le bon fonctionnement du dialogue social et la présence d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dont les membres ont bénéficié d'une formation contribuent à l'engagement d'une démarche d'évaluation des RPS. De même, l'implication du médecin du travail à travers une prise en compte des RPS sur la fiche d'entreprise, joue en faveur d'une plus grande implication des établissements.

En 2013, la campagne nationale de contrôle porte sur les risques forestiers et sylvicoles. Elle vise à sensibiliser les professionnels de façon à ce qu'ils s'approprient la réglementation sur l'organisation des chantiers forestiers et sylvicoles en sécurité (décret du 17/12/2010) et qu'ils la mettent en pratique. Elle se déroule du 1er mars 2013 au 28 février 2014.

Construction de l'indicateur : l'impact des visites d'inspection sur la conformité des démarches d'évaluation des risques dans les entreprises est actuellement calculé sur la base d'un rapport entre, d'une part, les contre-visites sans observation (ce qui indique que l'entreprise a régularisé sa situation en matière d'ERP entre les deux visites) et, d'autre part, l'ensemble des contre-visites ayant porté sur la priorité nationale de la politique du travail que constitue l'évaluation des risques professionnels. Il faut cependant souligner que ce mode de calcul minore la réalité des régularisations effectuées réellement par les entreprises qui peuvent intervenir en dehors d'une contre visite de l'inspection du travail.

Sous-indicateur n°1-4-2 : Évolution du nombre de visites de prévention de l'assurance maladie

Finalité : les visites d'entreprises par des agents de l'assurance maladie (risques professionnels) visent à inviter les employeurs à prendre des mesures de prévention. Elles sont concentrées, conformément aux engagements pris dans les contrats pluriannuels de gestion avec les caisses régionales (CARSAT, CRAM, CGSS), vers les établissements à risque avéré (à l'origine de 30 % des accidents de travail), vers les très petites entreprises - TPE - (avec un objectif de 10 % d'interventions), et à partir de 2010, vers les établissements avec un niveau d'indemnités journalières atypique (programme de maîtrise médicalisée en entreprises).

Résultats : le nombre de visites effectuées par les agents de l'assurance maladie dans les entreprises évolue comme suit :

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Nombre de visites	53 326	58 078	59 153	60 396	61 163	82 114
Etablissements à risque avéré : % d'accidents de travail reconnus dans les entreprises visitées	35,18 %	35,82 %	36,07 %	34,21 %	33,79 %	34,14 %
% d'interventions vers les TPE	-	-	14,98 %	15,52 %	15,69 %	15,15 %

Source : CNAMTS - DRP.

Conformément aux engagements pris dans les contrats pluriannuels de gestion des caisses régionales, ces visites ont concernées, d'une part, des établissements à risques avérés : en 2012, en moyenne, 34,1 % d'accident de travail avaient été reconnues dans ces entreprises. D'autre part, les agents de l'assurance maladie visitent des très petites entreprises (TPE) : en 2011, 15,2 % des entreprises visitées étaient des TPE.

Les motifs d'intervention en entreprise se répartissent selon les thèmes suivants :

- 44,2 % actions directes (44,1 % en 2011) : interventions établissements fixes, interventions chantiers, réunions CHSCT/CISSCT, enquête AT/MP, injonctions et majorations, ristournes/subventions et récompenses, contrat de prévention, mesures physiques, prélèvements et analyses chimiques ;
- 9,3 % actions branche (8,8 % en 2011) : actions dans le cadre de l'approche par branche, dans le cadre d'une politique nationale ou régionale de branche (actions collectives, interventions en amont, études techniques et statistiques) ;
- 20,0 % formation, information et communication (21,1 % en 2011) : formation à destination des entreprises et des organisations syndicales ;
- 17,9 % activités internes : démarche qualité, fonctionnement et coordination interne au service ;
- 8,6 % réunions et rencontres : partenaires, normalisation, CTR …

Ainsi, la répartition des temps passés sur les différents types d'actions reproduit quasiment celle de l'année précédente : un peu plus de 40 % pour les actions « directes » en entreprise, et à peu près 30 % pour des actions plus collectives si l'on rassemble sous cette appellation les actions dites « par branche » et les actions de formation / information / communication. Il n'en demeure pas moins que l'effort direct ne permet d'atteindre en moyenne que 3,7 % des sections d'établissements, même ce chiffre est légèrement plus élevé que l'année précédente.

Précisions méthodologiques : s'agissant des visites en entreprises et les indicateurs inscrits dans les contrats pluriannuels des caisses (interventions dans les établissements à risque avéré et vers les TPE), les données sont issues des bases informationnelles régionales.

Indicateur n°5 : Nombre de bénéficiaires d'un dispositif dérogatoire (longues carrières, handicap, pénibilité, inaptitude ou invalidité)

Dans le système de retraite français, il existe plusieurs dispositifs dérogatoires permettant aux assurés de partir avant l'âge légal de départ en retraite sous certaines conditions, ou de bénéficier du taux plein dès l'âge d'ouverture des droits. Les dispositifs autorisant de partir en retraite avant l'âge légal sont au nombre de trois mais ne visent pas les mêmes catégories d'assurés : il s'agit de la retraite anticipée soit pour longues carrières, soit pour handicap et de la retraite au titre de la pénibilité.

A ces dérogations, s'ajoute, pour les inaptes et les invalides, la possibilité de partir dès l'âge légal en bénéficiant du taux plein.

Retraites anticipées « longues carrières »

L'article 23 de la loi du 21 août 2003 a ouvert la possibilité d'un départ à la retraite avant 60 ans pour les assurés du régime général et des régimes alignés qui ont commencé à travailler jeunes et accompli une carrière longue. Le décret du 30 octobre 2003 a précisé trois conditions d'ouverture du droit à la retraite anticipée, qui doivent être vérifiées simultanément : une condition de début d'activité, une condition de durée d'assurance validée et une condition de durée d'assurance cotisée.

Le décret du 2 juillet 2012 a élargi les conditions d'accès à ce dispositif en l'ouvrant notamment aux assurés ayant commencé leur carrière avant 20 ans et qui ont cotisé le nombre de trimestres requis pour leur génération. Depuis le 1er novembre 2012, date d'entrée en vigueur du décret, les assurés peuvent ainsi partir en retraite dès l'âge de 60 ans.

Alors que la durée validée correspond à la durée d'assurance totale, la durée cotisée correspond à la seule durée ayant donné lieu à cotisations à la charge des assurés. Dans le dispositif initial, la durée cotisée prise en compte comprenait les périodes de maladie, maternité et accident du travail d'une part, et de service militaire de l'autre, dans la limite de quatre trimestres pour chacune d'entre elles sur l'ensemble de la carrière. Le décret du 2 juillet 2012 a conservé ces périodes et ajouté deux catégories de trimestres réputés cotisés : deux trimestres supplémentaires de maternité et deux trimestres de chômage.

Les effectifs des départs en retraite anticipée longues carrières pour les différents régimes sont mentionnés dans le tableau ci-dessous :

	2007	2008	2009	2010	2011	2012 (p)
Régime général	116800	119200	24800	44900	44400	83980
RSI Artisans	10921	10688	2 536	3759	3337	5783
RSI Commerçants	6889	6680	1811	2670	2524	4351
MSA salariés agricoles	34479	38276	6 425	9034	5568	8145
MSA exploitants agricoles	9980	10246	2557	1552	1052	1673
Fonction Publique Territoriale	4072	7343	1871	1973	2129	3973
Fonction Publique Hospitalière	1168	2210	528	540	564	1192
Fonction Publique d'Etat	1876	2786	914	772	882	2 15

Source : CNAV, RSI, MSA, CNRACL et FPE

Au régime général, le nombre de départs en retraite anticipés a fluctué sensiblement depuis la mise en place du dispositif en 2004, où l'on recensait 113 100 bénéficiaires. Les flux de bénéficiaires sont restés supérieurs à 100 000 jusqu'en 2008. En 2009, on a observé une baisse de près de 80% relativement à 2008 (plus que 24 800 nouveaux bénéficiaires) en raison de l'application de la nouvelle législation plus restrictive. Certains départs se sont toutefois reportés sur l'année suivante, d'où un rebond sur 2010 (44 900 nouveaux départs en retraite anticipée). Sur l'année 2011, le nombre de retraites anticipées est stable par rapport à l'année 2010.

Tendanciellement et en l'absence de réforme, les départs en retraite anticipés auraient dû diminuer du fait de l'allongement des durées validées et cotisées conditionnant l'attribution de la retraite anticipée,

l'obligation de scolarité jusqu'à 16 ans à partir de la génération 1953 et l'allongement de la durée des études, mais aussi par le durcissement des possibilités de régularisations de cotisations arriérées. Néanmoins, l'élargissement de la condition de début d'activité pour les départs entre 60 ans et le nouvel âge légal, ainsi que l'assouplissement des conditions de départ à 60 ans, ont un effet à la hausse sur les effectifs. Cet effet devrait porter le nombre de nouveaux départs avant l'âge légal à près de 84 000 en 2012. Les effectifs continueraient à croître en 2013 pour atteindre 138 000 départs anticipés.

S'agissant des autres régimes du secteur privé, les évolutions des départs anticipés depuis 2007 sont similaires à celles observées pour le régime général. Sur le flux 2012, près de 5 800 artisans ont bénéficié d'une retraite anticipée contre près de 4 400 commerçants (8 100 pour les salariés agricoles et 1 700 pour les exploitants).

S'agissant de la fonction publique, la mesure de retraite anticipée est progressivement entrée en vigueur depuis le 1er janvier 2005. Sur le flux 2012, le nombre de bénéficiaires s'élève à environ 2 900 à la FPE et 5 200 à la CNRACL (dont près de 4 000 à la fonction publique territoriale et 1 200 à la fonction publique hospitalière). Il est à noter que ces chiffres ne sont pas directement comparables aux données relatives aux régimes du secteur privé. En effet, d'autres dispositifs de départ avant 60 ans viennent réduire la population de fonctionnaires éligibles à la retraite anticipée « longue carrière » : c'est le cas des fonctionnaires qui ont accompli au moins 15 ans de services dans un emploi classé en catégorie active qui peuvent partir en retraite à 57. Il existait par ailleurs, jusqu'en 2010, un départ anticipé sans condition d'âge pour les fonctionnaires parents de trois enfants ayant 15 ans de service. La loi portant réforme des retraites de 2010, qui a supprimé ce dispositif, a toutefois laissé ouverte la possibilité de départ en retraite pour les agents parents de trois enfants et ayant 15 ans de service remplissant les conditions avant le 1er janvier 2012.

Retraites anticipées « handicap »

La loi du 21 août 2003 a également autorisé les départs avant l'âge légal et à taux plein, pour les assurés handicapés (justifiant d'un taux d'incapacité permanente de 80% ou plus) du régime général, des régimes alignés et du régime des exploitants agricoles, sous réserve de justifier d'une durée d'assurance minimale (dont une partie cotisée) obtenue en situation de handicap. La mesure est également applicable pour le régime des fonctionnaires depuis la loi du 11 février 2005. L'article 82 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009 a étendu cette faculté aux professionnels libéraux et aux avocats.

La loi du 9 novembre 2010 a élargi le champ de couverture de cette retraite anticipée en l'ouvrant également aux assurés bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Ce nouveau critère est applicable à tous les régimes de retraite concernés par cette retraite anticipée « handicap ».

Les bénéficiaires du dispositif peuvent obtenir une pension de retraite au taux plein entre 55 et 59 ans lorsqu'ils ont accompli, tout en étant lourdement handicapés, une carrière suffisante ayant donné lieu pour partie à des versements de cotisations. Les durées validées et cotisées d'assurance requises pour un départ en retraite anticipée varient en fonction de l'âge de l'assuré à la date d'effet de la pension. À compter de 2009, ces durées évoluent en lien avec l'augmentation de la durée d'assurance prévue par la loi de 2008.

Pour le régime général, les effectifs des départs annuels en retraite anticipée pour handicap sont les suivants :

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012 (p)
Effectifs	375	1 142	1 056	1 151	1 284	1 056	1 058	1 049	1 956

Source : CNAV.

Après une forte progression en 2005 suite à l'ouverture du dispositif, le nombre de bénéficiaires a augmenté jusqu'en 2008 pour atteindre un pic de près de 1 300 retraités entrant dans le dispositif.

Depuis 2009, les départs en retraite anticipée pour handicap ont diminué, en lien avec l'augmentation de la durée d'assurance requise pour le bénéficie du taux plein, et se stabilisant à environ 1 050 assurés par an de 2009 à 2011. En 2012, on observe une nette progression du nombre d'assurés bénéficiant du dispositif avec près de 2 000 nouveaux retraités, en lien avec la loi du 9 novembre 2010 qui a ouvert le champ de la retraite anticipée « handicap » aux assurés bénéficiant de la RQTH.

Retraites attribuées au titre de la pénibilité

La réforme des retraites de 2010 a introduit, à compter du 1er juillet 2011, le recul progressif de l'âge légal de départ à la retraite, qui passe de 60 à 62 ans à terme. Parallèlement, un dispositif de retraite anticipée pour pénibilité a été mis en place ; depuis le 1er juillet 2011, les assurés concernés par cette mesure peuvent bénéficier d'une retraite à taux plein dès l'âge de 60 ans. Sont éligibles les assurés touchés par une incapacité permanente d'au moins 20% reconnue au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail et ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle. Les assurés atteints d'une incapacité permanente comprise entre 10% et 20% sont également concernés par ce dispositif sous certaines conditions. En particulier, ces assurés doivent apporter la preuve d'une durée d'exposition de 17 ans à au moins un facteur de pénibilité tel que défini ci-après :

- contraintes physiques marquées liées à la manipulation de charges lourdes, à des postures pénibles ou à des vibrations mécaniques ;
- facteurs liés à un environnement agressif, comme l'exposition à certains agents chimiques dangereux, à des températures extrêmes ou encore au bruit ;
- rythmes de travail, comme le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes ou encore le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste.

	2011	2012	2013 (p)
Demandes de retraite au titre de la pénibilité	**2 138**	**4 220**	**nd**
dont retraites attribuées	983	3 025	3 200

Source : CNAV.

Pour l'année 2012, on dénombre 3 025 retraites attribuées au titre de la pénibilité pour 4 220 demandes déposées. Parmi les demandes déposées, un certain nombre ont été rejetées, d'autres peuvent être en cours d'attribution. Les rejets sont principalement liés aux avis rendus par les médecins conseil lors des passages en commission afin de reconnaître le taux d'incapacité. Sur les 4 008 attributions au cours de 2011 et 2012, 74% concernent des assurés présentant un taux d'incapacité permanente égal ou supérieur à 20%. Globalement, les retraités au titre de la pénibilité ont une durée d'assurance élevée. 74% d'entre eux ont validé suffisamment de trimestres pour obtenir le taux plein par la durée. Les assurés valident un nombre de périodes assimilées (maladie, invalidité, accident du travail, chômage) supérieur à celui des retraités bénéficiant d'une pension de droit commun.

Les retraités au titre de la pénibilité perçoivent une pension au régime général supérieure de près de 10% à celle des retraités de droits directs des générations 1951 et 1952 partis en retraite à l'âge légal hors retraite anticipée pour carrière longue, avant le 31 décembre 2012. Moins de 20% d'entre eux bénéficient du minimum contributif, soit une proportion comparable à celles constatées parmi les prestataires des générations 1951 et 1952 partis en retraite à l'âge légal hors retraite anticipée pour carrière longue.

Retraite pour inaptitude ou invalidité, et part sur l'ensemble des départs à taux plein

Certains assurés peuvent bénéficier d'une pension de retraite au titre de l'inaptitude au travail ou de l'invalidité : ce dispositif leur permet de bénéficier du « taux plein » dès l'âge légal (62 ans pour la génération 1955), et donc de ne pas subir de décote, quelle que soit leur durée d'assurance effective. Il s'agit, pour les départs en retraite au titre de l'inaptitude :

- des personnes reconnues inaptes au travail, c'est-à-dire qui ne sont pas en mesure de poursuivre l'exercice de leur emploi sans nuire gravement à leur santé et qui se trouvent

définitivement atteintes d'une incapacité de travail (dont le taux est au minimum de 50%) médicalement constatée ;

- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés ;
- les titulaires d'une rente pour incapacité permanente.

Concernant les départs en retraite au titre de l'invalidité, cela correspond aux titulaires d'une pension d'invalidité : au moment du départ en retraite, la pension pour ex-invalide se substitue à la pension d'invalidité.

Les pensions attribuées au titre de l'inaptitude ainsi que les pensions substituées à une pension d'invalidité au régime général figurent dans le tableau suivant :

Année	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012 (p)
Nombre de nouvelles pensions attribuées au titre de l'inaptitude	**62 787**	**58 990**	**66 021**	**68 890**	**67 641**	**67 527**	**67 342**	**50 599**	**36 160**
Part des pensions attribuées au titre de l'inaptitude sur l'ensemble des nouvelles pensions servies au taux plein	*9,3%*	*9,7%*	*9,7%*	*9,5%*	*9,7%*	*10,4%*	*10,2%*	*9,1%*	*6,8%*
Nombre de nouvelles pensions substituées à une pension d'invalidité	**36 664**	**35 519**	**43 418**	**45 408**	**45 668**	**47 416**	**46 759**	**31 858**	**27 435**
Part des pensions substituées à une pension d'invalidité sur l'ensemble des nouvelles pensions servies au taux plein	*5,4%*	*5,8%*	*6,4%*	*6,3%*	*6,6%*	*7,3%*	*7,1%*	*5,8%*	*5,2%*

Source : CNAV.

Lecture : 6,8% des pensions attribuées en 2012 ont été attribuées au titre de l'inaptitude, 5,2 % ont été substituées à des pensions d'invalidité.

Au régime général, parmi l'ensemble des départs en retraite au taux plein, la proportion des retraites attribuées au titre de l'inaptitude est plus élevée que celle des pensions substituées à une pension d'invalidité : 6,8% des départs en retraite en 2012 (soit 36 160 départs) contre 5,2% (soit 27 435 départs). Dans l'ensemble, les départs en retraite au titre de l'inaptitude et de l'invalidité sont relativement stables, sauf en 2011 et 2012. En 2012 on observe une baisse de 2,3 points des départs en retraite à taux plein chez les inaptes (soit une baisse de plus 14 400 assurés). De même pour les pensions d'invalidité où la part des pensions substituées à une pension d'invalidité baisse de 0,6 point (soit environ 4 400 départs en moins). Cette baisse des départs en 2011 et 2012 est liée au recul de l'âge légal de départ en retraite puisque ces deux catégories d'assurés, inaptes et invalides, sont concernées.

Précisions méthodologiques :

Au régime général, les chiffres sur les effectifs de nouveaux bénéficiaires des différents dispositifs sont issus du Système National des statistiques prestataires (SNSP) de la CNAV.

Pour les retraites anticipées « longues carrières » du régime général, de 2004 à 2010, il s'agit de données de flux de nouveaux bénéficiaires par date d'effet de la pension de retraite. Les données pour 2011 et 2012 découlent des prévisions menées pour la Commission des comptes de la sécurité sociale de juin 2013. Le champ de l'indicateur est complété par des éléments issus du RSI, de la MSA et des régimes de la fonction publique.

Concernant les retraites anticipées pour handicap, la pénibilité et les départs pour inaptitude et invalidité, il s'agit de données de flux de nouvelles attributions annuelles.

Chemin :

Code du travail

- Partie législative nouvelle
  - QUATRIÈME PARTIE : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL
    - LIVRE Ier : DISPOSITIONS GÉNÉRALES
      - TITRE II : PRINCIPES GÉNÉRAUX DE PRÉVENTION
        - Chapitre Ier : Obligations de l'employeur.

Article L4121-3-1

Créé par LOI n°2010-1330 du 9 novembre 2010 - art. 60

Pour chaque travailleur exposé 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 sa santé, l'employeur consigne dans une fiche, selon des modalités déterminées par décret, les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé, la période au cours de laquelle cette exposition est survenue ainsi que les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire ces facteurs durant cette période. Cette fiche individuelle est établie en cohérence avec l'évaluation des risques prévue à l'article L. 4121-3. Elle est communiquée au service de santé au travail qui la transmet au médecin du travail. Elle complète le dossier médical en santé au travail de chaque travailleur. Elle précise de manière apparente et claire le droit pour tout salarié de demander la rectification des informations contenues dans ce document. Le modèle de cette fiche est fixé par arrêté du ministre chargé du travail après avis du Conseil d'orientation sur les conditions de travail.

Une copie de cette fiche est remise au travailleur à son départ de l'établissement, en cas d'arrêt de travail excédant une durée fixée par décret ou de déclaration de maladie professionnelle. Les informations contenues dans ce document sont confidentielles et ne peuvent pas être communiquées à un autre employeur auprès duquel le travailleur sollicite un emploi. En cas de décès du travailleur, ses ayants droit peuvent obtenir cette copie.

NOTA: LOI n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 art 118 IV : les dispositions du présent article sont applicables aux expositions intervenues à compter d'une date fixée par décret et au plus tard le 1er janvier 2012.

Liens relatifs à cet article

Cite:

Code du travail - art. L4121-3

Cité par:

LOI n°2010-1330 du 9 novembre 2010 - art. 86 (V)
Décret n°2011-353 du 30 mars 2011 - art. 1, v. init.
Décret n°2011-823 du 7 juillet 2011 - art. 1, v. init.
Pénibilité et stress au travail - art. 1103 (VE)
Arrêté du 30 janvier 2012 - art. 1 (V)
Arrêté du 30 janvier 2012 - art. 1, v. init.
Décret n°2012-134 du 30 janvier 2012 (V)
Décret n°2012-134 du 30 janvier 2012, v. init.
Décret n°2012-136 du 30 janvier 2012 (V)
Décret n°2012-136 du 30 janvier 2012, v. init.
Prévention de la pénibilité et amélioration des... - art. (VE)
Gestion prévisionnelle des emplois et des compé... - art. (VE)
Décret n°2012-701 du 7 mai 2012 - art. 22, v. init.
Avenant n° 71 du 13 janvier 2012 - art. 30 (VNE)
Prévention des risques professionnels - art. 6 (VE)
Prévention de la pénibilité - art. 6 (VE)
Prévention de la pénibilité et amélioration des... - art. (VE)
Prévention de la pénibilité et amélioration des... - art. 3.1 (VE)
Arrêté du 22 octobre 2012 - art. 1, v. init.
Arrêté du 29 mars 2013 - art. 1, v. init.
Décret n°2013-365 du 29 avril 2013 - art. 4 (V)
Décret n°2013-365 du 29 avril 2013 - art. 4, v. init.
relatif à l'amélioration des conditions de trav... - art. 1er (VNE)
Modification et création d'une annexe I - art. 5 (VE)

Chemin :

Code du travail

- Partie réglementaire nouvelle
  - QUATRIÈME PARTIE : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL
    - LIVRE Ier : DISPOSITIONS GÉNÉRALES
      - TITRE II : PRINCIPES GÉNÉRAUX DE PRÉVENTION
        - Chapitre Ier : Obligations de l'employeur
          - Section 2 : Pénibilité

Article D4121-5

Créé par Décret n°2011-354 du 30 mars 2011 - art. 1

Les facteurs de risques mentionnés à l'article L. 4121-3-1 sont :

1° Au titre des contraintes physiques marquées :

a) Les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 ;

b) Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;

c) Les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 ;

2° Au titre de l'environnement physique agressif :

a) Les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées ;

b) Les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 ;

c) Les températures extrêmes ;

d) Le bruit mentionné à l'article R. 4431-1 ;

3° Au titre de certains rythmes de travail :

a) Le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 ;

b) Le travail en équipes successives alternantes ;

c) Le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

Liens relatifs à cet article

Cite:

Code du travail - art. L3122-29 (V)
Code du travail - art. L4121-3-1
Code du travail - art. R4412-3 (V)
Code du travail - art. R4431-1 (V)
Code du travail - art. R4441-1 (V)
Code du travail - art. R4461-1 (V)
Code du travail - art. R4541-2 (V)

Cité par:

Décret n°2011-824 du 7 juillet 2011 - art. 1, v. init.
Pénibilité et stress au travail - art. 1107 (VE)
Prévention de la pénibilité et amélioration des... - art. (VE)
Prévention de la pénibilité et amélioration des... - art. (VE)
Prévention de la pénibilité - art. (VE)
Santé et sécurité au travail - art. (VE)
Prévention des risques professionnels - art. 7 (VE)
Prévention de la pénibilité - art. 7 (VE)
Prévention de la pénibilité au travail - art. (VE)
Avis du - art., v. init.

Chemin :

Code de la sécurité sociale

- Partie législative
  - Livre 1 : Généralités - Dispositions communes à tout ou partie des régimes de base
    - Titre 3 : Dispositions communes relatives au financement
      - Chapitre 3 bis : Modernisation et simplification des déclarations sociales ainsi que du recouvrement des cotisations et contributions sociales
        - Section 1 : Modernisation et simplification des formalités au regard des entreprises

Article L133-5-3

Modifié par LOI n°2012-387 du 22 mars 2012 - art. 35 (V)

I. — Tout employeur de personnel salarié ou assimilé, à l'exception des employeurs de salariés mentionnés aux articles L. 1271-1 du code du travail et L. 531-5 du présent code, peut adresser à un organisme désigné par décret une déclaration sociale nominative établissant pour chacun des salariés ou assimilés le montant des rémunérations versées au cours du mois précédent, les dates d'arrivée et de départ, de suspension et de reprise du contrat de travail ainsi que la durée du travail. Cette déclaration est effectuée par voie électronique selon des modalités fixées chaque année par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale.

Peuvent recevoir tout ou partie de ces données, pour l'accomplissement de leurs missions, les organismes chargés de la gestion d'un régime obligatoire de sécurité sociale, de la gestion d'un régime de retraite complémentaire obligatoire en application du chapitre Ier du titre II du livre IX ou de la gestion d'un régime de protection sociale complémentaire institué en application de l'article L. 911-1, les caisses assurant le service des congés payés, l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail ainsi que les services de l'Etat.

II. — L'employeur qui souscrit la déclaration sociale nominative est réputé, à l'issue d'un délai fixé par le décret en Conseil d'Etat prévu au III du présent article, avoir accompli les déclarations ou formalités auxquelles il est tenu auprès des organismes d'assurance maladie mentionnés à l'article L. 211-1 du présent code, des caisses mentionnées à l'article L. 721-1 du code rural et de la pêche maritime ainsi que de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail, qui sont nécessaires à l'exercice des droits des salariés aux indemnités journalières et aux prestations mentionnées à l'article L. 5421-2 du même code.

III. — Les modalités d'application du présent article ainsi que les conditions dans lesquelles la déclaration sociale nominative permet d'accomplir toute autre déclaration ou formalité sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

Liens relatifs à cet article

Cite:

Code rural - art. L721-1 (V)
Code du travail - art. L1271-1 (V)
Code du travail - art. L5312-1 (V)
Code du travail - art. L5421-2 (V)
Code de la sécurité sociale. - art. L211-1 (V)
Code de la sécurité sociale. - art. L531-5 (V)
Code de la sécurité sociale. - art. L911-1 (V)

Cité par:

Ordonnance n°2003-1213 du 18 décembre 2003 - art. 5 (V)
Décret n°2004-121 du 9 février 2004 - art. 2 (Ab)
Décret n°2005-983 du 10 août 2005 - art. 2 (V)
Observations du - art., v. init.
Décret n°2009-342 du 27 mars 2009 - art. 5, v. init.
Décret n°2009-342 du 27 mars 2009 - art. 5 (V)
LOI n°2012-387 du 22 mars 2012 - art. 51 (V)
LOI n°2012-387 du 22 mars 2012 - art. 51, v. init.
Décret n°2013-266 du 28 mars 2013 (V)
Décret n°2013-266 du 28 mars 2013 - art. 2 (V)
Décret n°2013-266 du 28 mars 2013 - art. 6 (V)
Décret n°2013-266 du 28 mars 2013 - art. 7 (V)
Décret n°2013-266 du 28 mars 2013 - art. 2, v. init.
Décret n°2013-266 du 28 mars 2013, v. init.
Code de la sécurité sociale. - art. D133-5 (M)
Code de la sécurité sociale. - art. D133-5 (M)

Chemin :

Code de la sécurité sociale

- Partie législative
  - Livre 2 : Organisation du régime général, action de prévention, action sanitaire et sociale des caisses.
    - Titre 1 : Organismes locaux et régionaux - Organismes à circonscription nationale
      - Chapitre 5 : Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail
        - Section 1 : Dispositions générales.

Article L215-1

Modifié par LOI n°2009-879 du 21 juillet 2009 - art. 128 (V)

Les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail :

1° Enregistrent et contrôlent les données nécessaires à la détermination des droits à retraite des assurés du régime général. Elles liquident et servent les pensions résultant de ces droits. Elles informent et conseillent les assurés et leurs employeurs sur la législation de l'assurance vieillesse ;

2° Interviennent dans le domaine des risques professionnels, en développant et coordonnant la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et en concourant à l'application des règles de tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles et à la fixation des tarifs ;

3° Mettent en œuvre les programmes d'action sanitaire et sociale définis par les caisses nationales mentionnées aux articles L. 221-2 et L. 222-4 ;

4° Assurent un service social à destination des assurés sociaux de leur circonscription ;

5° Peuvent assurer les tâches d'intérêt commun aux caisses de leur circonscription.

Les circonscriptions des caisses d'assurance retraite et de la santé au travail sont fixées par décret.

Liens relatifs à cet article

Cite:

Code de la sécurité sociale. - art. L221-2

Cité par:

Arrêté du 17 octobre 1995 - art. 7 (V)
Arrêté du 9 décembre 2010 - art. (V)
Arrêté du 9 décembre 2010 - art. 1 (V)
Arrêté du 9 décembre 2010 - art. 1, v. init.
Arrêté du 9 décembre 2010 - art., v. init.
Arrêté du 28 mars 2011 - art. 1, v. init.
Décret n°2011-1969 du 26 décembre 2011 (V)
Décret n°2011-1969 du 26 décembre 2011 - art. 1 (V)
Décret n°2011-1969 du 26 décembre 2011 - art. 4 (V)
Décret n°2011-1969 du 26 décembre 2011 - art. 4 (V)
Décret n°2011-1969 du 26 décembre 2011 - art. 6 (V)
Décret n°2011-1969 du 26 décembre 2011 - art. 1, v. init.
Décret n°2011-1969 du 26 décembre 2011 - art. 4, v. init.
Décret n°2011-1969 du 26 décembre 2011 - art. 6, v. init.
Décret n°2011-1969 du 26 décembre 2011, v. init.
Code de la sécurité sociale. - art. D133-9-2 (V)
Code de la sécurité sociale. - art. D242-6-12 (V)
Code de la sécurité sociale. - art. D242-6-13 (V)
Code de la sécurité sociale. - art. D242-6-22 (V)
Code de la sécurité sociale. - art. D242-6-4 (V)
Code de la sécurité sociale. - art. D351-1-11 (VD)
Code de la sécurité sociale. - art. L215-3 (VD)
Code de la sécurité sociale. - art. L215-5-1 (MMN)
Code de la sécurité sociale. - art. L215-6 (V)
Code de la sécurité sociale. - art. L215-6 (VD)
Code de la sécurité sociale. - art. L215-7 (VD)
Code de la sécurité sociale. - art. L222-1-1 (V)

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SANTÉ

Arrêté du 30 janvier 2012 relatif au modèle de fiche prévu à l'article L. 4121-3-1 du code du travail

NOR : *ETST1202789A*

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé,

Vu le code du travail, notamment son article L. 4121-3-1 ;

Vu l'avis du Conseil d'orientation sur les conditions de travail en date du 9 décembre 2011 ;

Vu l'avis du comité des finances locales (commission consultative d'évaluation des normes) en date du 5 janvier 2012,

Arrête :

Art. 1er. – Le modèle de fiche mentionné à l'article L. 4121-3-1 du code du travail figure en annexe du présent arrêté.

Art. 2. – Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 30 janvier 2012.

XAVIER BERTRAND

ANNEXE

FICHE DE PREVENTION DES EXPOSITIONS A CERTAINS FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS

La fiche mentionnée à l'article L.4121-3-1 du code du travail comporte au moins les rubriques figurant dans le présent modèle. Cette fiche doit être actualisée en cas de modification des conditions d'exposition. Elle est communiquée au service de santé au travail et remise au travailleur à son départ de l'entreprise ou en cas d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle d'au moins 30 jours (3 mois pour un autre motif). Conformément à l'article L. 4121-3-1, le travailleur peut demander à l'employeur la rectification des informations figurant sur la présente fiche.

Nom : Prénom : Unité de travail concernée (source DUER) : Poste ou emploi occupé :

Facteurs de risque énumérés à l'article D. 4121-5	Non	Oui	Période d'exposition		Mesures de prévention en place			Commentaires, précisions, évènements particuliers (résultats de mesurages, etc.)
			Date de début	Date de fin	Organisationnelles	Collectives	Individuelles	
Manutention								
Postures pénibles								
Vibrations mécaniques								
Agents chimique dangereux - Poussières- Fumées (sauf amiante*)								
Températures extrêmes								
Bruit								
Travail de nuit								
Travail en équipes successives alternantes								
Travail répétitif								

** L'exposition à l'amiante est consignée dans la fiche d'exposition prévue à l'article R. 4412-110 du code du travail*

CAISSE NATIONALE D'ASSURANCE VIEILLESSE

DIRECTION STATISTIQUES, PROSPECTIVE ET RECHERCHE

Le 11/10/2013

ETUDE
N° 2013 – 078- DSPR

OBJET : **LES SYSTEMES D'INFORMATION DANS LE DOMAINE DE LA RETRAITE : EVOLUTIONS**

Résumé :

Les systèmes d'information sur le champ de la retraite sont en pleine évolution. Engagée par la création du système d'information du GIP Info-Retraite, cette évolution se traduit par le développement de dispositifs informatiques inter-régimes mutualisés et contenant en particulier des données de plus en plus nombreuses et détaillées. Cela facilite la mutualisation des traitements pour une livraison plus rapide et précise des informations nécessaires à la gestion des droits à retraite, dont les évolutions supposent de plus en plus de liens entre les régimes.

Parmi ces bases étendues de données, trois exemples sont décrits, pouvant donner lieu à des exploitations statistiques également étendues :

- une première centrée sur les montants de pension, l'Echange Inter-Régimes de Retraite (EIRR),
- le futur Répertoire des Gestion des Carrières Unique (RGCU) qui centralisera les carrières tous régimes ;
- Il est intéressant de présenter également le « Répertoire national commun de la protection sociale » (RNCPS) qui dépasse largement le seul cadre de la branche vieillesse mais est mis en œuvre par les services informatiques de la CNAV.

Leur utilisation sous l'angle statistique débute ou, pour certains, n'a pas encore été étudiée.

Rédacteurs : Christophe ALBERT, Vincent POUBELLE

DIFFUSION : Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites

3. Répertoire de Gestion des Carrières Unique (RGCU)

D'après l'article L161-1-7 du code de la sécurité sociale, « *il est créé un répertoire de gestion des carrières unique pour lequel les régimes de retraite de base légalement obligatoires et les services de l'Etat chargés de la liquidation des pensions adressent de manière régulière à la caisse nationale mentionnée à l'article L. 222-1 l'ensemble des informations concernant la carrière de leurs assurés. Les modalités d'application du présent article sont fixées par décret en Conseil d'Etat.* » Le décret n'est pas encore paru mais le Gouvernement a indiqué dans son exposé des motifs de l'article 26 du projet de loi sur la réforme des retraites 2013 que « *le présent article étend aux régimes complémentaires le projet de répertoire de gestion carrière unique (RGCU). Ce répertoire a vocation à contenir l'ensemble des informations relatives à la carrière et nécessaires notamment à la détermination des durées d'assurance. L'objectif de cette modification est d'inclure dès à présent les régimes complémentaires dans cette démarche qui débute seulement.* »

Le RGCU, pour lequel la CNAV a été désignée comme opérateur, doit ainsi permettre d'avoir une connaissance de l'ensemble des éléments concernant la carrière des assurés, pour l'ensemble des partenaires concernés, et quel que soit l'âge de l'assuré. En effet, l'évolution apportée par l'article 6 de la loi du 9 novembre 2010 conduit à anticiper avant l'âge de 45 ans des assurés la mise à disposition des carrières tous régimes et ainsi oblige la restitution d'une carrière fiable afin de pouvoir établir une *Estimation Indicative Globale* (*EIG*).

Les informations tous régimes permettront de vérifier la complétude de la carrière et sa cohérence. Les données élémentaires[13] de la carrière (dite carrière « brute ») seront restituées ainsi que les durées d'assurance associées entrant dans le calcul du montant de la retraite.

La qualité et la complétude du RGCU resteront cependant tributaires de celles des systèmes d'information de chacun des régimes l'alimentant. Chaque régime restera responsable de la bonne alimentation des données le concernant, et dans le principe, de leur fiabilité. Une administration du référentiel sera mise en place afin de gérer la cohérence du système. L'opérateur sera responsable de l'intégrité des données.

Ce projet, qui impacte la plupart des processus des systèmes d'information du domaine de la retraite, est donc un projet majeur pour l'ensemble des organismes de la sphère sociale[14]. L'expression des besoins de tous les régimes de retraite a été validée par le comité de pilotage mis en place par la Direction de la Sécurité Sociale pour piloter le projet. Les travaux de conception fonctionnelle et technique sont engagés.

Des enjeux stratégiques et politiques

Il s'agira d'abord de soutenir la montée en puissance du Droit à l'Information (DAI), depuis 2007 et la loi de 2010 qui conduit à informer les assurés dès le début de leur carrière et à rendre accessible en temps réel leur relevé de situation individuelle (RIS). Les nouveaux objectifs liés aux prolongations de carrière (entretiens à 45 ans) pourront être confortés par la mise en place du RGCU.

Le RGCU soutiendra également la diversification des modes de contacts vers les assurés, le développement de la coproduction et l'émergence de la stratégie multi-canal portée par les nouvelles technologies.

Enfin, la disponibilité des données de carrière, centralisées, facilitera le développement des offres de conseil en direction des assurés futurs retraités tels que les Entretiens d'Information Retraite (EIR) qui doivent s'appuyer notamment sur des carrières stabilisées pour produire des estimations fiables.
Le RGCU permettra de mieux maîtriser les risques autour de la carrière. La mutualisation des données est un enjeu pour la fiabilisation des carrières, tout en sollicitant moins les assurés.
Il offrira également aux différents organismes, notamment les Régimes de retraite, des opportunités de gain de productivité.

Des enjeux de mutualisation

Le Schéma Directeur Stratégique des systèmes d'informations (SI) des organismes de protection sociale définit un objectif de mutualisation des SI dans lequel le RGCU s'inscrit structurellement, en tant que répertoire carrière commun à tous les régimes.

Des enjeux fonctionnels

Le RGCU devra enrichir l'offre de services (par rapport au SNGC) pour mieux répondre aux besoins des Régimes de retraite de base et des autres partenaires et permettre la gestion des situations particulières échappant actuellement au SNGC.
Il devra apporter une réactivité maximale aux changements de législation, aux demandes de la Direction de la sécurité sociale et d'autres administrations, ainsi qu' aux besoins des régimes de retraite pour la gestion des carrières. En ce sens, il est nécessaire de s'appuyer sur des informations élémentaires pour moins dépendre des évolutions législatives.
La mise en place du RGCU est aussi l'occasion d'offrir des services mieux adaptés aux gestionnaires de la branche retraite pour remplir leurs missions.
Enfin, le RGCU devra prendre en compte les recommandations de la Cour des Comptes au regard de l'existant, et notamment en ce qui concerne la traçabilité des données lors de la liquidation (datation des évènements et des actes modifiant la carrière).

Des enjeux portant sur la qualité de service du Système d'Information des régimes

Le RGCU devra assurer :

- l'intégrité, la fiabilité et la haute disponibilité du système ;
- d'excellentes performances (temps de réponse, capacité de traitement) ;
- la continuité du service.

Des enjeux liés à la sécurité qui portent sur plusieurs aspects : confidentialité, habilitations, accès, traçabilité, sécurité des flux

Les informations issues du RGCU ne doivent être délivrées qu'aux personnes ou organismes habilités. Une confidentialité accrue est indispensable compte tenu de la sensibilité de certaines des informations. La traçabilité est également un point important, à la fois du point de vue des besoins liés à la gestion des carrières et à la sensibilité des informations.

Modalités d'utilisation statistique du RGCU

Le chantier du RGCU n'a certes pour l'instant posé aucun projet précis d'utilisation statistique. En revanche, le projet incorpore déjà en amont les requêtes des services statistiques qui s'appuieraient sur lui pour étendre ou perfectionner les travaux déjà menés sur les référentiels carrières de chacun des régimes (quand ils existent).

CAISSE NATIONALE D'ASSURANCE VIEILLESSE

DIRECTION STATISTIQUES, PROSPECTIVE ET RECHERCHE

Le 11/10/2013

ETUDE
N° 2013 – 078- DSPR

OBJET : **LES SYSTEMES D'INFORMATION DANS LE DOMAINE DE LA RETRAITE : EVOLUTIONS**

Résumé :

Les systèmes d'information sur le champ de la retraite sont en pleine évolution. Engagée par la création du système d'information du GIP Info-Retraite, cette évolution se traduit par le développement de dispositifs informatiques inter-régimes mutualisés et contenant en particulier des données de plus en plus nombreuses et détaillées. Cela facilite la mutualisation des traitements pour une livraison plus rapide et précise des informations nécessaires à la gestion des droits à retraite, dont les évolutions supposent de plus en plus de liens entre les régimes.

Parmi ces bases étendues de données, trois exemples sont décrits, pouvant donner lieu à des exploitations statistiques également étendues :

- une première centrée sur les montants de pension, l'Echange Inter-Régimes de Retraite (EIRR),
- le futur Répertoire des Gestion des Carrières Unique (RGCU) qui centralisera les carrières tous régimes ;
- Il est intéressant de présenter également le « Répertoire national commun de la protection sociale » (RNCPS) qui dépasse largement le seul cadre de la branche vieillesse mais est mis en œuvre par les services informatiques de la CNAV.

Leur utilisation sous l'angle statistique débute ou, pour certains, n'a pas encore été étudiée.

Rédacteurs : Christophe ALBERT, Vincent POUBELLE

DIFFUSION : Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites

3. Répertoire de Gestion des Carrières Unique (RGCU)

D'après l'article L161-1-7 du code de la sécurité sociale, « *il est créé un répertoire de gestion des carrières unique pour lequel les régimes de retraite de base légalement obligatoires et les services de l'Etat chargés de la liquidation des pensions adressent de manière régulière à la caisse nationale mentionnée à l'article L. 222-1 l'ensemble des informations concernant la carrière de leurs assurés. Les modalités d'application du présent article sont fixées par décret en Conseil d'Etat.* » Le décret n'est pas encore paru mais le Gouvernement a indiqué dans son exposé des motifs de l'article 26 du projet de loi sur la réforme des retraites 2013 que « *le présent article étend aux régimes complémentaires le projet de répertoire de gestion carrière unique (RGCU). Ce répertoire a vocation à contenir l'ensemble des informations relatives à la carrière et nécessaires notamment à la détermination des durées d'assurance. L'objectif de cette modification est d'inclure dès à présent les régimes complémentaires dans cette démarche qui débute seulement.* »

Le RGCU, pour lequel la CNAV a été désignée comme opérateur, doit ainsi permettre d'avoir une connaissance de l'ensemble des éléments concernant la carrière des assurés, pour l'ensemble des partenaires concernés, et quel que soit l'âge de l'assuré. En effet, l'évolution apportée par l'article 6 de la loi du 9 novembre 2010 conduit à anticiper avant l'âge de 45 ans des assurés la mise à disposition des carrières tous régimes et ainsi oblige la restitution d'une carrière fiable afin de pouvoir établir une *Estimation Indicative Globale* (*EIG*).

Les informations tous régimes permettront de vérifier la complétude de la carrière et sa cohérence. Les données élémentaires[13] de la carrière (dite carrière « brute ») seront restituées ainsi que les durées d'assurance associées entrant dans le calcul du montant de la retraite.

La qualité et la complétude du RGCU resteront cependant tributaires de celles des systèmes d'information de chacun des régimes l'alimentant. Chaque régime restera responsable de la bonne alimentation des données le concernant, et dans le principe, de leur fiabilité. Une administration du référentiel sera mise en place afin de gérer la cohérence du système. L'opérateur sera responsable de l'intégrité des données.

Ce projet, qui impacte la plupart des processus des systèmes d'information du domaine de la retraite, est donc un projet majeur pour l'ensemble des organismes de la sphère sociale[14]. L'expression des besoins de tous les régimes de retraite a été validée par le comité de pilotage mis en place par la Direction de la Sécurité Sociale pour piloter le projet. Les travaux de conception fonctionnelle et technique sont engagés.

Des enjeux stratégiques et politiques

Il s'agira d'abord de soutenir la montée en puissance du Droit à l'Information (DAI), depuis 2007 et la loi de 2010 qui conduit à informer les assurés dès le début de leur carrière et à rendre accessible en temps réel leur relevé de situation individuelle (RIS). Les nouveaux objectifs liés aux prolongations de carrière (entretiens à 45 ans) pourront être confortés par la mise en place du RGCU.

Le RGCU soutiendra également la diversification des modes de contacts vers les assurés, le développement de la coproduction et l'émergence de la stratégie multi-canal portée par les nouvelles technologies.

Enfin, la disponibilité des données de carrière, centralisées, facilitera le développement des offres de conseil en direction des assurés futurs retraités tels que les Entretiens d'Information Retraite (EIR) qui doivent s'appuyer notamment sur des carrières stabilisées pour produire des estimations fiables.
Le RGCU permettra de mieux maîtriser les risques autour de la carrière. La mutualisation des données est un enjeu pour la fiabilisation des carrières, tout en sollicitant moins les assurés.
Il offrira également aux différents organismes, notamment les Régimes de retraite, des opportunités de gain de productivité.

Des enjeux de mutualisation

Le Schéma Directeur Stratégique des systèmes d'informations (SI) des organismes de protection sociale définit un objectif de mutualisation des SI dans lequel le RGCU s'inscrit structurellement, en tant que répertoire carrière commun à tous les régimes.

Des enjeux fonctionnels

Le RGCU devra enrichir l'offre de services (par rapport au SNGC) pour mieux répondre aux besoins des Régimes de retraite de base et des autres partenaires et permettre la gestion des situations particulières échappant actuellement au SNGC.
Il devra apporter une réactivité maximale aux changements de législation, aux demandes de la Direction de la sécurité sociale et d'autres administrations, ainsi qu' aux besoins des régimes de retraite pour la gestion des carrières. En ce sens, il est nécessaire de s'appuyer sur des informations élémentaires pour moins dépendre des évolutions législatives.
La mise en place du RGCU est aussi l'occasion d'offrir des services mieux adaptés aux gestionnaires de la branche retraite pour remplir leurs missions.
Enfin, le RGCU devra prendre en compte les recommandations de la Cour des Comptes au regard de l'existant, et notamment en ce qui concerne la traçabilité des données lors de la liquidation (datation des évènements et des actes modifiant la carrière).

Des enjeux portant sur la qualité de service du Système d'Information des régimes

Le RGCU devra assurer :

- l'intégrité, la fiabilité et la haute disponibilité du système ;
- d'excellentes performances (temps de réponse, capacité de traitement) ;
- la continuité du service.

Des enjeux liés à la sécurité qui portent sur plusieurs aspects : confidentialité, habilitations, accès, traçabilité, sécurité des flux

Les informations issues du RGCU ne doivent être délivrées qu'aux personnes ou organismes habilités. Une confidentialité accrue est indispensable compte tenu de la sensibilité de certaines des informations. La traçabilité est également un point important, à la fois du point de vue des besoins liés à la gestion des carrières et à la sensibilité des informations.

Modalités d'utilisation statistique du RGCU

Le chantier du RGCU n'a certes pour l'instant posé aucun projet précis d'utilisation statistique. En revanche, le projet incorpore déjà en amont les requêtes des services statistiques qui s'appuieraient sur lui pour étendre ou perfectionner les travaux déjà menés sur les référentiels carrières de chacun des régimes (quand ils existent).

Extrait « Notre système d'information » wwww.lassuranceretraite.fr,

https://www.lassuranceretraite.fr/cs/Satellite/PUBQSN/Qui-Sommes-Nous/Missions-Organisation/Notre-Systeme-Information?packedargs=null#ancreArt3

Nos systèmes d'informations

Les défis à relever en matière de système d'information

L'Assurance retraite, qui gère le plus important régime de retraite en France, doit disposer d'un système d'information performant au service de ses missions.

Ce système a su faire face avec succès au choc démographique du "papy boom", le flux de retraités ayant augmenté de près de 50 % depuis 2003, tout en prenant en compte les évolutions législatives et réglementaires importantes depuis l'application de la loi du 21 août 2003 et les mesures prises lors de la réforme de 2010 dont les dispositions ont été mises en oeuvre en 2011. Il permet aussi à l'Assurance retraite d'offrir aux assurés sociaux des services dont la qualité est reconnue.

Aujourd'hui, les défis consistent à :

- mettre en œuvre de façon rapide et fidèle les cycles de réformes orchestrés par les pouvoirs publics ;
- consolider les partenariats interrégimes pour poursuivre la simplification des démarches administratives au bénéfice de nos publics ;
- diversifier les modes de contacts pour répondre aux nouvelles attentes des assurés et des entreprises en développant la relation téléphonique et les services sécurisés en ligne en complément du réseau de proximité ;
- renforcer le rôle de l'Assurance retraite en tant qu'acteur pivot de la retraite et de la protection sociale.

L'Assurance retraite prévoit de relever ces défis en s'appuyant sur un schéma directeur des systèmes d'information ambitieux

Une structuration autour des métiers et fonctions support de l'Assurance retraite

Les cinq processus de l'Assurance retraite

Pour répondre aux besoins des métiers et des fonctions support de l'Assurance retraite, le système d'information est organisé autour de cinq processus.

- **Carrière et déclarations** : pour tenir à jour les comptes individuels des salariés qui serviront à calculer leur retraite, à partir des déclarations des employeurs.
- **Retraite** : pour gérer le passage à la retraite et le paiement des retraites.
- **Action sociale** : pour assurer une action sociale diversifiée qui facilite la vie à la retraite.
- **Ressources humaines** : pour gérer la situation des 20 500 salariés de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav) et des caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat).
- **Logistique, comptabilité, budget** : pour la gestion interne.

Pour chacun de ces processus, le système d'information doit être :

- totalement orienté conseil et service aux assurés, retraités et entreprises, avec une approche multirégime, pour un accompagnement de l'assuré tout au long de sa vie ;
- plus réactif, afin de prendre en compte les évolutions législatives et réglementaires dans les délais les plus courts et de garantir une information toujours disponible, en temps et au lieu de l'utilisation souhaitée ;
- plus efficace, afin de simplifier et d'accélérer les phases de traitement des dossiers ;
- plus convivial, avec une ergonomie intégrant toutes les évolutions en la matière.

Leur déclinaison en terme d'applications

Le système « cœur de métier » actuel de l'Assurance retraite s'appuie sur une application majeure nommée "Outil retraite" et deux grands référentiels accessibles en temps réel par tous les techniciens de l'Assurance retraite et par nos partenaires des institutions sociales :

- **L'OR : Outil retraite.** Cette application essentielle contient les nombreuses règles de droit en matière de retraite et permet de traiter quasiment toutes les demandes de retraite. Ainsi sur l'ensemble de la France, plus de 540 875 nouvelles retraites ont été attribuées en 2012 grâce à cet outil.
- **Le SNGI : Système national de gestion des identités.** Ce référentiel contient l'identité des salariés et retraités à partir du simple numéro de sécurité sociale (Nir). Ce référentiel est mis à disposition et largement utilisé par l'ensemble des organismes de protection sociale.
- **Le SNGC : Système national de gestion des carrières.** Ce référentiel contient l'ensemble des données inhérentes à la carrière des assurés afin de calculer leur retraite. Leur relevé de carrière peut être consulté et édité à tout moment. Au 31 décembre 2012, ce référentiel contenait l'historique de plus de 72,2 millions de carrières. Ce système est également largement utilisé par l'ensemble des grands régimes de retraite.

De nombreuses autres applications complètent ce dispositif : offre de services en ligne, système de gestion de la relation client…

Pour la gestion de l'action sociale, une application nationale, Antarès, a été mise en oeuvre. Elle est au service de notre politique tournée vers la prévention et la diversification des prestations. Elle gère les aides individuelles destinées aux personnes âgées, intègre la gestion dématérialisée des prestataires de service, le traitement des demandes, le paiement des prestations et la production de statistiques.

L'Assurance retraite gère le système de « transfert des données sociales » qui permet aux entreprises, via notamment le portail Net Entreprises du GIP MDS, de transmettre leurs données sociales afin d'alimenter chaque année le compte individuel (SNGC) et de redistribuer aux partenaires (administration fiscale, l'Assurance maladie, Acoss, Insee, retraites complémentaires…) les informations qui les concernent.

Enfin, les équipes techniques de l'Assurance retraite mettent à disposition du personnel des caisses de retraite qui exercent leur activité dans le domaine des risques professionnels et de l'assurance maladie, les outils de travail dont ils ont besoin, sous le contrôle de la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAMTS).

L'Assurance retraite au service de la sphère sociale

Par ailleurs, l'Assurance retraite assure, à la demande de l'État, des fonctions utiles à la plupart des régimes de protection sociale :

- par délégation de l'Insee, l'immatriculation des personnes nées hors de France (SHF) ;
- la gestion des NIR (numéros de sécurité sociale) pour la sphère sociale ;
- les échanges des informations d'identification des personnes avec les pays de l'Union européenne.

De manière plus particulière, elle assure des fonctions de maîtrise d'œuvre au profit de partenaires de la sphère sociale :

- pour les régimes d'assurance maladie, l'Assurance retraite assure la gestion du répertoire national de l'Identification à l'Assurance maladie (RNIAM), qui permet notamment de contrôler l'immatriculation des bénéficiaires, élément indispensable pour la délivrance des cartes Vitale 2 ;
- pour l'ensemble des organismes sociaux français dans le cadre du projet européen EESSI (échange électronique d'informations sur la Sécurité sociale), la Cnav est reconnue comme opérateur unique pour les échanges européens de données.

L'Assurance retraite participe également activement à la mise en œuvre :

- des procédures interrégimes dans le cadre du droit à l'information des assurés. Au sein du GIP Info Retraite, l'Assurance retraite développe et exploite une partie importante du système destiné à l'information des assurés, en étroite collaboration avec ses partenaires des autres régimes de retraite (retraites complémentaires, MSA…) ;
- du RNCPS : répertoire national commun de la protection sociale. Ce système répertorie les principales prestations servies par les organismes sociaux, toutes branches et régimes confondus.

L'Assurance retraite au service de ses publics

Internet

Les priorités portent aujourd'hui à la fois sur le développement de services en ligne et sur l'optimisation de la performance globale.

Il existe désormais un site internet unique : www.lassuranceretraite.fr.

Au delà de l'information générale délivrée dans la partie institutionnelle Qui sommes-nous ?, le site est structuré autour de 3 espaces ciblés :

- l'espace "Assurés", entièrement dédié aux salariés et aux retraités, permet notamment de visualiser le relevé individuel de carrière, d'en demander la régularisation, d'estimer le montant de la retraite du régime général, de demander leur retraite en ligne, de suivre l'état d'avancement de la demande de retraite, de consulter les derniers paiements réalisés ainsi que le montant à déclarer à l'administration fiscale ;

- l’espace "Bien vivre sa retraite" propose des conseils de prévention aux retraités afin de prévenir la perte d'autonomie et valorise l'offre de service de l'action sociale;
- l’espace "Entreprises" de l'Assurance retraite est destiné à apporter de l'information sur les données sociales et les risques professionnels.

Avec ses services personnalisés aux entreprises, il permet notamment d'accéder à tous les sites de déclaration de données sociales.

Ces 3 espaces comprennent un système de :

- questions/réponses (BQR/FAQ) pour répondre aux questions le plus fréquemment posées par les internautes ;
- gestion automatique des courriels vers l'interlocuteur concerné par la demande.

Par ailleurs, l'extranet "Eopps" (espace des organismes partenaires de la protection sociale) offre un bouquet de services destiné aux professionnels des organismes de la sphère sociale.

Téléphonie

Une organisation et une infrastructure d'accueil téléphonique performantes ont été développées, le dispositif comprend notamment :

- depuis le 01/07/2010, le 39 60, numéro de téléphone national unique à tarification locale de l'Assurance retraite ;
- le passage à la TOIP (*Telephony Over Internet Protocol*) avec une infrastructure unifiée entre informatique et téléphonie.

Un véritable système d’information de branche

Le système d'information de l'Assurance retraite présente une offre de services unique et des outils communs à l'ensemble des organismes de son réseau : caisse nationale, caisses régionales, caisses générales pour les départements d'outre-mer, caisse de sécurité sociale de Mayotte.

Il est développé et exploité par des équipes techniques réparties dans les différents organismes, auxquels la Cnav délègue des missions nationales. Elles sont structurées par natures d'activité :

- centres d'études et développement des logiciels, organisés par processus ;
- centres de qualification et d'intégration ;
- centres d'exploitation ;
- centres d'expertise technique, qui ont en charge la veille technologique, l'étude des besoins, la mise en œuvre des composants, le support et le conseil aux utilisateurs.

Un pilotage national du système d'information et des moyens informatiques de l'Assurance retraite veille à la performance et à la cohérence fonctionnelle et technique de l'ensemble du système d'information.