

## 14ème législature

<b>Question N° :</b> 54724	De <b>M. Dominique Dord</b> ( Union pour un Mouvement Populaire - Savoie )	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé</b> > Affaires sociales		<b>Ministère attributaire</b> > Affaires sociales
<b>Rubrique</b> > retraites : généralités	<b>Tête d'analyse</b> > réforme	<b>Analyse</b> > compte pénibilité. modalités. réglementation.
Question publiée au JO le : <b>29/04/2014</b> Réponse publiée au JO le : <b>12/08/2014</b> page : <b>6844</b>		

### Texte de la question

M. Dominique Dord attire l'attention de Mme la ministre des affaires sociales et de la santé sur les fiches individuelles de prévention de la pénibilité issues de la loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraite. Chaque jour, de nombreux artisans et chefs d'entreprises de PME font remonter à leurs parlementaires l'impossibilité qu'ils ont à remplir et à tenir à jour ces fiches. En effet, ces entreprises déjà fragilisées par la crise ne peuvent faire face à cet alourdissement considérable des tâches administratives. Aussi, il lui demande si le Gouvernement, face aux conséquences dramatiques que ces fiches individuelles de prévention sont en train d'avoir sur les TPE-PME, qui constituent la majeure partie de notre tissu économique, envisage de supprimer ce dispositif.

### Texte de la réponse

Le compte personnel de prévention de la pénibilité constitue une innovation sociale majeure introduite par la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites. Il a pour double ambition d'inciter les entreprises à réduire au maximum l'exposition de leurs salariés à des situations de pénibilité d'une part, de permettre aux salariés exposés d'acquérir des droits nouveaux, sous forme de points cumulés sur un compte personnel qui les suivra toute leur carrière, d'autre part. Le titulaire du compte pourra librement choisir d'utiliser ses points pour financer une formation lui permettant d'accéder à un emploi moins pénible, une réduction du temps de travail avec compensation de la perte de salaire ou encore une anticipation de l'âge de départ à la retraite (dans la limite de 8 trimestres). Pour devenir effectif, ce droit nouveau doit être particulièrement simple : - pour les salariés d'abord, qui pourront ainsi connaître le dispositif et faire valoir leurs droits ; - pour les entreprises ensuite, qui pourront le mettre en oeuvre sans devoir tracer, pas à pas, les activités de leurs salariés ; - pour les services gestionnaires du compte enfin, pour qui la simplicité est synonyme de sécurité juridique et d'absence de contentieux. Le gouvernement a d'emblée pris la mesure du défi que représentait ce droit nouveau, bien que la démarche de prévention soit déjà bien connue des entreprises. Dès novembre 2013, donc avant même la promulgation de la loi, il a confié à Michel de Virville, conseiller-maître honoraire à la Cour des comptes, une mission de facilitateur, de concertation longue, destinée à faciliter la mise en oeuvre du compte personnel de prévention de la pénibilité. Le Gouvernement a décidé de reprendre largement les préconisations qui lui ont été remises début juin, tout en renforçant les simplifications proposées : - Le suivi de l'exposition à la pénibilité reposera d'abord sur une approche collective, en lien étroit avec le document unique d'évaluation des risques : ceci évite le recensement salarié par salarié et poste par poste. Le suivi de l'exposition sera en outre fondé sur une moyenne annuelle. - Une fois l'exposition des salariés identifiée, l'ensemble des démarches sera dématérialisé et automatisé, à travers le processus de paye. Il n'aura besoin d'être actualisé chaque année qu'à la marge, sauf dans les cas exceptionnels de changement profond au sein de l'entreprise. Cette double simplification (annualisation et

dématérialisation) répond par conséquent aux inquiétudes exprimées dans certains secteurs d'activité, en particulier par les petites et moyennes entreprises : elles craignaient que les fiches d'exposition n'induisent des charges déclaratives lourdes et complexes. Le Gouvernement a en outre décidé de faire entrer en vigueur dès le 1er janvier 2015 les facteurs de pénibilité simples et bien connus (travail de nuit, travail posté, travail en rythmes alternés, auxquels s'ajoute un facteur technique - le risque hyperbare). Les six autres facteurs, plus techniques (bruit, port de charges lourdes, postures pénibles, exposition aux agents chimiques dangereux, exposition à des températures extrêmes, vibrations mécaniques) entreront en vigueur au 1er janvier 2016, ce qui laisse aux entreprises le temps de s'organiser, d'identifier les postes exposés et de réaliser des modes d'emploi de branche. Les partenaires sociaux auront parallèlement le temps d'expérimenter et de préparer l'ensemble du dispositif, afin élaborer des référentiels partagés. Parallèlement, la caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), opérateur du compte de prévention, est chargée de déployer, dès le second semestre 2014, des outils destinés à accompagner salariés et entreprises, à commencer par une ligne téléphonique dédiée et une plateforme internet. Les projets de décret mettant en oeuvre le compte pénibilité, qui couvrent l'ensemble du dispositif, ont été transmis à la consultation des organismes compétents (notamment la CNAV, le Conseil d'orientation sur les conditions de travail, la Mutualité sociale agricole, le Conseil d'Etat) : cette dernière phase de concertation s'achèvera par la publication prochaine de ces textes d'application.