



PREVENTION DE LA PENIBILITE AU TRAVAIL

- Application à la Fonction Publique Territoriale -

ATTENTION : le dispositif concernant la prévention de la pénibilité au travail est en cours de révision. Certaines informations contenues dans cette fiche pourraient faire l'objet de modifications, notamment certains facteurs de risques : manutention, postures pénibles, vibrations mécaniques et risque chimique.

1 SOMMAIRE

1	SOMMAIRE	1
2	PREAMBULE.....	3
3	DEFINIR LA PENIBILITE	3
3.1	Définition.....	3
3.2	Enjeu	4
4	FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS	4
4.1	Contraintes physiques marquées	5
4.2	Environnement physique agressif.....	5
4.3	Rythmes de travail	6
5	EVALUATION DE L'EXPOSITION AUX FACTEURS DE PENIBILITE	6
5.1	Document Unique d'évaluation des risques professionnels	7
5.2	Déclaration et fiche individuelle de suivi d'exposition aux facteurs de pénibilité.....	7
5.2.1	Pour les travailleurs susceptibles d'acquérir des droits au titre d'un compte personnel de prévention de la pénibilité (voir chapitre 7.1)	7
5.2.2	Pour les travailleurs qui ne sont pas susceptibles d'acquérir des droits au titre d'un compte personnel de prévention de la pénibilité (voir chapitre 7.1)	7

5.3	Exemple : évaluation du poste d'un agent.....	7
6	DEMARCHE DE PREVENTION DE LA PENIBILITE.....	8
6.1	Acteurs concernés.....	8
6.2	Etapas de la démarche	8
6.2.1	Identifier	8
6.2.2	Evaluer	9
6.2.3	Consigner	9
6.2.4	Réfléchir	9
6.2.5	Mettre en œuvre	9
7	COMPTE PERSONNEL DE PREVENTION DE LA PENIBILITE (C3P)	9
7.1	Bénéficiaires	9
7.2	Principe	10
7.3	Déclaration et acquisition de points.....	10
7.4	Utilisation des points du compte pénibilité	11
7.4.1	La formation professionnelle.....	12
7.4.2	Le passage au temps partiel.....	12
7.4.3	La retraite	13
7.5	Gestion du compte pénibilité.....	13
7.6	Financement.....	13
8	ACCORD EN FAVEUR DE LA PREVENTION DE LA PENIBILITE.....	14
8.1	Entités concernées	14
8.2	Contenu de l'accord.....	14
8.3	Défaut d'accord	15
9	SYNTHESE	15
10	TEXTES.....	16
11	LIENS UTILES.....	17
12	ANNEXE 1	18

2 PREAMBULE

La réforme des retraites issue de la loi du 9 novembre 2010 a instauré plusieurs dispositions prenant en compte la pénibilité au travail.

Celles-ci avaient pour objet de définir la notion de pénibilité, de prévenir les risques liés, d'assurer une traçabilité de l'exposition professionnelle des travailleurs aux facteurs de pénibilité et de prévoir des mesures de compensation.

Avec la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, ses décrets d'applications, puis la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, le dispositif mis en place connaît des évolutions significatives. La loi travail du 8 août 2016 et la mise en place du Compte Personnel d'Activité (CPA) devrait aussi amener une évolution dans ce domaine.

La présente note pourra faire l'objet de mises à jour ultérieures.

3 DEFINIR LA PENIBILITE

3.1 Définition

Au sens de la loi, la pénibilité porte sur des risques liés à l'activité physique. Elle est caractérisée par l'exposition à un ou plusieurs facteurs de risques susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé.

Ces facteurs de risques sont liés à des contraintes physiques marquées, un environnement agressif ou certains rythmes de travail.

Sont exclus l'épuisement ou l'usure psychique professionnelle, la dégradation des conditions de travail pouvant avoir des répercussions au niveau de la santé et plus largement les [risques psychosociaux](#).

Dix facteurs de pénibilité ont donc été définis (voir chapitre 4) par décret :

- ☞ les manutentions manuelles ;
- ☞ les postures pénibles ;
- ☞ les vibrations mécaniques ;
- ☞ les agents chimiques dangereux y compris les fumées et poussières ;
- ☞ les activités exercées en milieu hyperbare ;
- ☞ le bruit ;
- ☞ les températures extrêmes ;
- ☞ le travail de nuit ;
- ☞ le travail en équipes successives alternantes ;
- ☞ le travail répétitif.

3.2 **Enjeu**

L'article [L4121-1 du Code du Travail](#) (article qui s'applique à la FPT) dispose que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- ☞ des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
- ☞ des actions d'information et de formation ;
- ☞ la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'enjeu de ce dispositif est d'améliorer les conditions et l'organisation du travail pour permettre aux travailleurs de poursuivre leur activité professionnelle tout en préservant leur santé, tout au long de leur vie professionnelle.

Il s'agit, par la prévention, de réduire voire éliminer la pénibilité.

Par conséquent le dispositif de prévention de la pénibilité repose sur :

- ☞ une évaluation de l'exposition aux facteurs de risques de pénibilité ;
- ☞ la mise en place d'actions de prévention pour les facteurs de risques révélés par l'évaluation ;
- ☞ une déclaration des travailleurs exposés aux facteurs de risques qui pourront bénéficier sous réserve d'éligibilité d'un compte pénibilité et de mesures compensatoires ;
- ☞ la négociation pour certaines structures d'un accord relatif à la prévention de la pénibilité.

4 **FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS**

Dix facteurs de pénibilité ont été définis par décret et regroupés dans 3 domaines. Quatre d'entre eux doivent faire l'objet d'une évaluation par l'employeur dès le 01/01/2015, les 6 restants s'ajouteront au 01/07/2016.

Pour chaque facteur de risque, un seuil est fixé. Le dépassement de celui-ci doit faire l'objet d'une consignation dans le Document Unique d'évaluation des risques professionnels et d'une déclaration pour les agents pouvant bénéficier d'un compte pénibilité (voir chapitre 7).

La finalité de cette évaluation est de mettre en place des actions de prévention pour réduire, voire supprimer l'exposition à ces facteurs de risques.

4.1 Contraintes physiques marquées

FACTEURS DE RISQUES	SEUIL			ENTREE EN VIGEUR
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale*	
Manutentions manuelles de charges définies à l'article R4241-2 du Code du Travail	Lever ou porter	Charge unitaire de 15 Kg	600 heures/an <i>(temps cumulé sur les différentes manutentions)</i>	1 ^{er} Juillet 2016
	Pousser ou tirer	Charge unitaire de 250 Kg		
	Déplacement du travailleur avec la charge ou prise de la charge au sol ou à une hauteur située au-dessus des épaules	Charge unitaire de 10 Kg		
	Cumul de manutention de charges	7.5 tonnes cumulées par jour	120 jours/an	
Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations	Maintien des bras en l'air à une hauteur située au-dessus des épaules ou positions accroupies ou à genoux ou positions du torse en torsion à 30 degrés ou positions du torse fléchi à 45 degrés		900 heures/an <i>(temps cumulé dans les différentes postures)</i>	
Vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 du Code du Travail	Vibrations transmises aux mains et aux bras	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 2,5m/s ²	450 heures/an <i>(cumul des 2 types de vibrations)</i>	
	Vibrations transmises à l'ensemble du corps	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 0,5m/s ²		

4.2 Environnement physique agressif

FACTEURS DE RISQUES	SEUIL			ENTREE EN VIGEUR
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale*	
Agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R.4412-3 et R.4412-60 du Code du Travail, y compris les poussières et les fumées	Exposition à un agent chimique dangereux relevant d'une ou plusieurs classes ou catégories de danger définies à l'annexe I du règlement (CE) n° 1272/2008 et figurant dans un arrêté du ministre chargé du travail	Le seuil est déterminé, pour chacun des agents chimiques dangereux, par application d'une grille d'évaluation prenant en compte le type de pénétration, la classe d'émission ou de contact de l'agent chimique concerné, le procédé d'utilisation ou de fabrication, les mesures de protection collective ou individuelle mises en œuvre et la durée d'exposition, qui est définie par arrêté du ministre chargé du travail et du ministre chargé de la santé		1^{er} Juillet 2016
Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R.4461-1 du Code du Travail	Interventions ou travaux	1200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an	1^{er} Janvier 2015
Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius (les températures extérieures ne sont pas prises en considération)		900 heures/an	1^{er} Juillet 2016
Bruit mentionné à l'article R.4431-1 du Code du Travail	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de huit heures d'au moins 81 décibels (A)		600 heures/an	
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)		120 fois/an	

4.3 Rythmes de travail

FACTEURS DE RISQUES	SEUIL			ENTREE EN VIGEUR
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale*	
Travail de nuit** dans les conditions fixées aux articles L3122-29 à L3122-31 du Code du Travail	Une heure de travail entre minuit et 5 heures		120 nuits/an	1 ^{er} Janvier 2015
Travail en équipes successives alternantes	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre minuit et 5 heures		50 nuits/an	
Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte	Temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes en exécutant des mouvements répétés avec une cadence contrainte, et en effectuant 15 actions techniques ou plus		900 heures/an***	
	Temps de cycle supérieur à 30 secondes avec un temps de cycle variable ou en l'absence de temps de cycle, en exécutant des mouvements répétés avec une cadence contrainte, et en effectuant 30 actions techniques ou plus par minute			

**Lorsque la durée minimale d'exposition est décomptée en nombre d'heures par an, le dépassement du seuil est apprécié en cumulant les durées pendant lesquelles se déroulent chacune des actions.*

***Ne sont pas prises en compte les nuits effectuées dans les conditions du travail en équipes successives alternantes. Dans le cas d'astreinte de nuit à domicile, seul le temps de travail effectif d'intervention est pris en compte. Dans le cadre d'une veille sur le lieu de travail, s'agissant de temps de travail effectif, ce temps est pris en compte dans sa globalité.*

****Les deux catégories d'actions peuvent se cumuler dès lors qu'elles sollicitent les mêmes segments du corps.*

5 EVALUATION DE L'EXPOSITION AUX FACTEURS DE PENIBILITE

Dès 2015, les employeurs ont l'obligation d'évaluer l'exposition éventuelle de leurs agents à 4 facteurs de risques (voir chapitre 4) au titre de la pénibilité. Au premier juillet 2016, s'ajouteront 6 autres facteurs.

L'exposition de chaque travailleur est évaluée par l'employeur au regard des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé, appréciées en moyenne sur l'année. L'appréciation se fait en intégrant les effets des moyens de protection collectifs (isolation sonore, systèmes d'aspiration d'air, engins de levage mécanique...) ou individuels (casques de protection auditive, appareils de protection respiratoire...) et en croisant deux critères :

- ☞ les facteurs de pénibilité applicables au type de poste occupé ;
- ☞ l'exposition moyenne annuelle du salarié sur le poste en question.

5.1 Document Unique d'évaluation des risques professionnels

L'employeur consigne en annexe du Document Unique d'évaluation des risques professionnels les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques mentionnés au chapitre 4 à partir de l'identification de situations types d'exposition ainsi que la proportion de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels au-delà des seuils.

5.2 Déclaration et fiche individuelle de suivi d'exposition aux facteurs de pénibilité

5.2.1 Pour les travailleurs susceptibles d'acquérir des droits au titre d'un compte personnel de prévention de la pénibilité (voir chapitre 7.1)

L'employeur déclare de façon dématérialisée (Voir chapitres 7.2 et 7.3) l'exposition des travailleurs au-delà des seuils à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels mentionnés au chapitre 4.

Dans le cadre de la surveillance médicale individuelle du travailleur, le médecin du travail peut demander à l'employeur la communication de ces informations. Le cas échéant, celle-ci complètent le dossier médical en santé au travail du travailleur.

5.2.2 Pour les travailleurs qui ne sont pas susceptibles d'acquérir des droits au titre d'un compte personnel de prévention de la pénibilité (voir chapitre 7.1)

L'employeur établit une fiche individuelle de suivi indiquant l'exposition des travailleurs au-delà des seuils à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels mentionnés au chapitre 4. Un modèle de fiche vous est proposé en annexe 1.

La fiche individuelle est remise au travailleur au terme de chaque année civile. Pour les travailleurs dont le contrat s'achève au cours de l'année civile, la fiche lui est remise au plus tard le dernier jour du mois suivant la date de fin de contrat.

Les fiches individuelles de suivi sont conservées par l'employeur pendant 5 ans.

Dans le cadre de la surveillance médicale individuelle du travailleur, le médecin du travail peut demander à l'employeur la communication de la fiche individuelle de suivi. Le cas échéant, celle-ci complète le dossier médical en santé au travail du travailleur.

5.3 Exemple : évaluation du poste d'un agent

L'évaluation du poste d'un agent aux facteurs de pénibilité révèle la situation suivante :

- l'agent porte des charges unitaire > à 15 Kg au moins 700 heures par an.
- l'agent utilise rarement un marteau piqueur : les mesures montrent que les vibrations transmises au corps dépassent la valeur d'exposition sur 8h de $2,5\text{m/s}^2$, mais pour une durée de 20h/an ;
- malgré ses protections auditives, le niveau de 81 dB(A) est dépassé pendant 20h/an ;
- l'agent travaille de nuit : 200 nuits par an sont comptabilisées.

Par conséquent, il faudrait inscrire, en annexe au Document Unique, au titre de la pénibilité (et procéder à la déclaration dématérialisée si l'agent peut être titulaire d'un compte pénibilité, voir chapitre 7.1) :

- pour l'année 2015 : l'exposition au travail de nuit ;
- à partir de juillet 2016 : l'exposition à la manutention manuelle ;
- les critères de bruit et de vibrations existent mais ne dépassent pas les seuils : ils n'ont pas à être inscrits au titre de la pénibilité.

Des actions de prévention doivent être entreprises dans ces domaines.

6 DEMARCHE DE PREVENTION DE LA PENIBILITE

L'évaluation de l'exposition des facteurs de pénibilité a pour finalité la prévention des risques identifiés.

6.1 Acteurs concernés

La mise en place d'une démarche de prévention des facteurs de pénibilité tout comme celle liée aux autres facteurs de risques professionnels s'impose à **l'employeur** vis-à-vis de son obligation générale de sécurité envers ses employés.

Les assistants et conseillers de prévention au sein des collectivités devraient être des acteurs incontournables dans la démarche d'évaluation et de propositions d'actions de prévention de la pénibilité.

A cette démarche doivent être associés le **Comité d'Hygiène et de Sécurité des Conditions de Travail** (articles 39, 49 et 50 du [décret n°85-603](#) relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la FPT) ainsi que les **services de santé au travail** ([article L4622-2 du Code du Travail](#)).

6.2 Etapes de la démarche

La démarche pourrait se résumer à 5 grandes étapes :



6.2.1 Identifier

Consiste à identifier les travailleurs ou les unités de travail concernés par un ou plusieurs facteurs de pénibilité.

6.2.2 Evaluer

Consiste à évaluer, pour chaque travailleur, l'exposition et le dépassement(ou non) du seuil pour chaque facteur de risque identifié en prenant en compte les mesures de préventions individuelles et collectives existantes.

6.2.3 Consigner

Consiste à inscrire en annexe du Document Unique d'évaluation des risques les facteurs de pénibilité identifiés et la proportion de travailleurs exposés au-delà des seuils.

6.2.4 Réfléchir

Etape qui devrait se faire en concertation avec les différents acteurs. Il s'agit alors de réfléchir et de proposer de nouvelles ou des modifications des mesures de prévention existantes ou des méthodes de travail ou organisationnelles pour diminuer, voire supprimer les facteurs de pénibilités recensés.

6.2.5 Mettre en œuvre

Consiste à étudier la faisabilité, à décider, à planifier les actions de prévention à mettre en œuvre puis d'en évaluer l'efficacité.

7 COMPTE PERSONNEL DE PREVENTION DE LA PENIBILITE (C3P)

Une [instruction du 20 juin 2016](#) décrit précisément le fonctionnement de ce compte.

7.1 Bénéficiaires

Un compte personnel de prévention de la pénibilité est ouvert :

- ☞ pour les salariés des employeurs de droit privé ;
- ☞ pour le personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé qui comprend (contrat minimum d'un mois) :
 - les salariés recrutés sous contrats aidés du secteur non-marchand, qui ont été embauchés dans le cadre de l'un des contrats suivants : contrat d'accompagnement dans l'emploi, contrat d'avenir, contrat unique d'insertion, activité adultes relais ;
 - les apprentis des collectivités territoriales et des établissements publics administratifs, recrutés par contrat d'apprentissage ;
 - les agents non titulaires des collectivités territoriales, remplissant les conditions définies aux articles 34 et 35 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000, qui ont demandé que leur contrat de travail soit un contrat de droit privé.

☞ **En revanche, les fonctionnaires ou agents des personnes publiques sous contrat de droit public ne peuvent acquérir de droits au titre d'un compte personnel de prévention de la pénibilité.** Pour ces agents, la pénibilité est prise en compte par le biais du classement des emplois dans la [catégorie active](#) et indépendamment de l'évaluation de l'exposition à des facteurs de pénibilité.

7.2 Principe

L'employeur évalue, en tenant compte des mesures de protection collective et individuelle, l'exposition de ses salariés à la pénibilité en croisant deux critères : les facteurs de pénibilité rencontrés sur le poste occupé (voir chapitre 4) et l'exposition annuelle sur le poste en question. L'employeur peut, pour ce faire, appliquer un référentiel de branche (établi par une organisation professionnelle représentative dans la branche concernée) homologué par un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et des affaires sociales.

L'employeur déclare de façon dématérialisée (à priori via les logiciels de paie dans le cadre de la DADS, puis DSN) à sa caisse de retraite ces facteurs d'exposition.

L'exposition d'un travailleur à un ou plusieurs facteurs de pénibilité au-delà des seuils d'exposition fixés, ouvre droit à l'acquisition de points sur son compte personnel de prévention de la pénibilité s'il peut en bénéficier (les modalités d'acquisition et d'utilisation sont décrites aux chapitres 7.3 et 7.4). Un accès en ligne devrait être créé pour consulter le relevé des points accumulés, seul le titulaire du compte y aura accès.

La création et la gestion du compte ne relèvent ni de la responsabilité de l'employeur ni du titulaire du compte mais de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse.

7.3 Déclaration et acquisition de points

☞ Pour les travailleurs titulaires d'un contrat de travail qui demeure en cours à la fin de l'année civile, au terme de chaque année civile et au plus tard au titre de la paie du mois de décembre, l'employeur déclare dans le cadre de la déclaration prévue à [l'article L133-5-3 du code de la Sécurité Sociale](#) (DADS ou DSN) auprès des caisses correspondantes (CARSAT, CNAV, MSA, CGSS), le ou les facteurs de risques professionnels définis au chapitre 4, auxquels ils ont été exposés au-delà des seuils fixés au cours de l'année civile considérée.

☞ Pour les travailleurs titulaires d'un contrat de travail d'une durée, supérieure ou égale à un mois qui s'achève au cours de l'année civile, l'employeur déclare au plus tard lors de la paie effectuée au titre de la fin de ce contrat de travail, dans le cadre de la déclaration prévue à [l'article L133-5-3 du code de la Sécurité Sociale](#) (DADS ou DSN) auprès des caisses correspondantes (CARSAT, CNAV, MSA, CGSS), le ou les facteurs de risques professionnels définis au chapitre 4 auxquels ils ont été exposés et la durée d'exposition. Pour ces travailleurs, la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des Travailleurs Salariés (CNAVTS) agrège l'ensemble de ces déclarations transmises par le ou les employeurs et établit, pour chaque facteur de risque professionnel déclaré, sa durée totale d'exposition en mois au titre de l'année civile.

L'employeur peut rectifier sa déclaration :

- jusqu'au 5 ou au 15 avril de l'année qui suit celle au titre de laquelle a été effectuée, selon l'échéance du paiement des cotisations qui lui est applicable ;
- dans un délai de 3 ans lorsque la rectification est faite en faveur du salarié.

L'exposition à des facteurs de pénibilité, via la déclaration de l'employeur ouvre, pour les salariés exposés, des droits exprimés en points :

	Salariés nés avant le 1 ^{er} juillet 1956	Salariés nés à compter du 1 ^{er} juillet 1956
Salarié présent dans l'entreprise toute l'année	Exposition* au-delà du seuil à 1 seul facteur de risques : 8 points	Exposition* au-delà du seuil à 1 seul facteur de risques : 4 points
	Exposition* au-delà du seuil à au moins deux facteurs de risques : 16 points	Exposition* au-delà du seuil à au moins deux facteurs de risques : 8 points
Salarié présent dans l'entreprise pendant une partie de l'année seulement (un mois minimum)**	Exposition* au-delà du seuil à 1 seul facteur de risques : 2 points par période d'exposition de trois mois dans l'année	Exposition* au-delà du seuil à 1 seul facteur de risques : 1 point par période d'exposition de trois mois dans l'année
	Exposition* au-delà du seuil à au moins 2 facteurs de risques : 4 points par période d'exposition de trois mois dans l'année	Exposition* au-delà du seuil à au moins 2 facteurs de risques : 2 points par période d'exposition de trois mois dans l'année

* La durée d'exposition est appréciée dans les conditions habituelles du poste, en moyenne annuelle

** Salarié dont le contrat de travail a débuté et/ou fini en cours d'année

Le nombre total de points inscrits sur le compte personnel de prévention de la pénibilité **ne peut excéder 100 points au cours de la carrière professionnelle** du salarié.

7.4 Utilisation des points du compte pénibilité

Les points accumulés par le salarié sur son compte pénibilité peuvent être utilisés de trois manières différentes :

- la prise en charge 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.

Les premiers points accumulés sur le compte doivent obligatoirement être utilisés de la manière suivante :

Assurés :	Utilisation des premiers points accumulés
Nés avant le 01/01/1960	Utilisation libre
Nés entre le 01/01/1960 et 31/12/1962	Utilisation des 10 premiers points pour une action de formation
Autres	Utilisation des 20 premiers points pour une action de formation

Le titulaire du compte peut accéder en ligne à un relevé de points lui permettant de connaître le nombre de points disponibles pour les utilisations souhaitées et d'en éditer un justificatif.

La demande d'utilisation des points inscrits sur le compte pénibilité devra être effectuée en ligne sur le site internet dédié à cet effet avec les [justificatifs nécessaires](#) ([des imprimés en ligne seront disponibles](#)) par le titulaire du compte ou par courrier à la caisse chargée de la liquidation des pensions de retraite de base du régime général.

7.4.1 La formation professionnelle

Pour cette action, les points accumulés peuvent être utilisés point par point.

Un point du compte pénibilité ouvre droit à 25 heures de prise en charge de tout ou partie des frais d'une action de formation en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé.

7.4.2 Le passage au temps partiel

Pour cette action, les points accumulés ne peuvent être utilisés que par tranche de dix points.

Dix points ouvrent droit à un complément de rémunération dont le montant correspond à la compensation pendant trois mois d'une réduction du temps de travail égale à un mi-temps.

Le nombre de jours pris en charge au titre du complément de rémunération est égal au produit suivant (le nombre de jours est arrondi au jour entier le plus proche) :

$$\frac{\text{Nombre de points utilisés}}{10} \times 45 / \text{coefficient de réduction de la durée du travail}$$

Le coefficient de réduction de la durée du travail est apprécié par le rapport de la durée sollicitée à la durée antérieure de travail. Il est arrondi à deux décimales, au centième le plus proche.

Exemple : un agent souhaite utiliser 20 points et travailler à 60%

$$\frac{20}{10} \times \frac{45}{\left(1 - \left(\frac{60}{100}\right)\right)} = 225 \text{ jours pris en charge}$$

Procédure :

① Le titulaire du compte doit demander à son employeur de bénéficier de la réduction de son temps de travail dans les conditions prévues réglementairement. Il joint à l'appui de sa demande un état récapitulatif de ses points accumulés sur le compte pénibilité. Il doit préciser sa demande de réduction du temps de travail sans que le temps travaillé ne puisse être inférieur à 20 % ni supérieur à 80 % de la durée du travail applicable dans l'établissement.

② Une fois l'accord de l'employeur obtenu, le titulaire du compte formule sa demande sur le site dédié à la gestion du compte pénibilité.

③ L'employeur transmet à la caisse chargée de la liquidation des pensions de retraite de base du régime général une copie de l'avenant au contrat de travail ainsi que les éléments nécessaires au remboursement du complément de rémunération et des cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles afférentes à ce complément.

④ Une fois ces éléments transmis à la caisse, celle-ci procède au remboursement à l'employeur du complément de rémunération et des cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles afférentes à ce complément, versés par l'employeur au titre des jours calculés selon la formule ci-dessus.

7.4.3 La retraite

Pour cette action, les points accumulés ne peuvent être utilisés que par tranche de dix points.

Dix points ouvrent droit à un trimestre de majoration de durée d'assurance vieillesse dans les conditions prévues par l'[article L. 351-6-1 du code de la sécurité sociale](#). La demande peut être formulée dès lors que le titulaire du compte atteint l'âge de 55 ans.

Une [circulaire de la CNAV](#) du 5 février 2016 détaille les modalités d'utilisation pour la retraite du compte pénibilité.

7.5 Gestion du compte pénibilité

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

Les organismes gestionnaires enregistrent sur le compte les points correspondant aux données déclarées par l'employeur et portent annuellement à la connaissance du travailleur les points acquis au titre de l'année écoulée. Ils versent les sommes représentatives des points que le travailleur souhaite utiliser aux financeurs des actions de formation professionnelle suivies, aux employeurs concernés ou au régime de retraite compétent.

Les organismes gestionnaires peuvent procéder à des contrôles de l'effectivité et de l'ampleur de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que de l'exhaustivité des données déclarées.

7.6 Financement

Il est institué un fonds (établissement public de l'Etat) chargé du financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité.

Les recettes du fonds sont constituées par :

- une cotisation due par les employeurs au titre des salariés qu'ils emploient et qui entrent dans le champ d'application du compte personnel de prévention de la pénibilité ;
- une cotisation additionnelle due par les employeurs ayant exposé au moins un de leurs salariés à la pénibilité ;
- toute autre recette autorisée par les lois et règlements.

8 ACCORD EN FAVEUR DE LA PREVENTION DE LA PENIBILITE

Certaines structures ont l'obligation de conclure un accord collectif ou, à défaut, d'élaborer un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité. Ce dispositif doit permettre aux travailleurs exposés à des facteurs de pénibilité de bénéficier d'actions de suppression ou de réduction de ces risques afin de leur permettre de travailler plus longtemps tout en préservant leur santé.

L'accord ou le plan d'action portant sur la prévention de la pénibilité est conclu pour une durée maximale de 3 ans (renouvelé à son terme). Il repose sur un diagnostic préalable des situations de pénibilité et prévoit les mesures de prévention qui en découlent ainsi que les modalités de suivi de leur mise en œuvre.

L'employeur peut être soumis à une pénalité (voir aussi le chapitre 8.2) :

- en cas d'absence d'accord collectif réalisé ;
- à défaut d'accord (attesté par un procès-verbal de désaccord suite à une négociation avec les représentants du personnel engagée dans les conditions prévues aux articles L2232-21 et L2232-24 du Code du Travail) si un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité n'est pas mis en place dans la structure.

8.1 Entités concernées

Trois critères cumulatifs déterminent les entités concernées par l'établissement d'un accord :

- il s'agit d'un établissement public à caractère administratif lorsqu'il emploie du personnel dans les conditions du droit privé ;
- l'entité comprend au moins 50 salariés ;
- 50% des effectifs sont soumis à des facteurs de pénibilité au-delà des seuils mentionnés au chapitre 4 (25% à compter du 01/01/2018).

8.2 Contenu de l'accord

L'accord ou le plan d'action doit traiter au moins un des thèmes suivants :

- la réduction des polyexpositions aux facteurs mentionnés au chapitre 4, au-delà des seuils fixés ;
- l'adaptation et l'aménagement du poste de travail.

En 2018, un troisième thème portant sur la réduction des facteurs de pénibilité sera ajouté, le plan d'action devra alors porter sur 2 des 3 thèmes.

En outre, il doit traiter d'au moins deux des thèmes suivants :

- l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel ;
- le développement des compétences et des qualifications ;
- l'aménagement des fins de carrière ;
- le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs mentionnés au chapitre 4.

En 2018, le plan d'action devra préciser, pour ces thèmes, les mesures permettant au travailleur disposant d'un compte pénibilité d'affecter les points acquis pour le financement d'une formation ou le passage à un temps partiel.

Chaque thème retenu est assorti d'objectifs chiffrés dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs (voir page 11 de la [circulaire DGT du 28/11/2011](#)). Ces derniers sont communiqués au moins annuellement aux membres du Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail.

8.3 Défaut d'accord

L'accord ou le plan d'action (ou le procès-verbal de désaccord) relatif à la prévention de la pénibilité est déposé auprès de la DIRECCTE.

En cas de défaut par l'employeur d'établissement d'un accord ou d'un plan d'action, celui-ci peut être mis en demeure par l'inspection du travail afin de remédier à cette situation dans un délai de 6 mois.

A l'issue du délai imparti, il peut se voir appliquer une pénalité au vu de la situation et de la négociation collective portant sur un accord ou sur l'élaboration d'un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité et des mesures prises en ce sens.

9 SYNTHESE

Ce qu'il faut retenir de ce dispositif pour la Fonction Publique Territoriale :

☞ Tout employeur a l'obligation d'évaluer l'exposition de ses agents aux facteurs de pénibilité décrits au chapitre 4 et d'annexer cette évaluation au Document Unique d'évaluation des risques professionnels. Cette évaluation devrait conduire à la mise en place d'actions de prévention ;

☞ Les personnels des personnes publiques employés dans les conditions du droit privé exposés aux facteurs de pénibilité au-delà des seuils fixés (voir chapitre 4) devraient bénéficier d'un compte personnel de pénibilité (voir chapitre 7). Aussi pour ces personnels, les employeurs seront amenés à évaluer et déclarer de façon dématérialisée l'exposition aux facteurs de pénibilité ;

☞ Les fonctionnaires ou agents des personnes publiques sous contrat de droit public ne peuvent bénéficier d'un compte personnel de pénibilité. Cependant, pour les agents qui seraient exposés aux facteurs de pénibilité au-delà des seuils fixés (voir chapitre 4), l'employeur devra établir une fiche individuelle de suivi indiquant l'exposition de ces travailleurs et remettre cette fiche à l'agent tous les ans (voir chapitre 5.2.2) ;

☞ La pénibilité pour les fonctionnaires ou agents des personnes publiques sous contrat de droit public est prise en compte par le biais du classement des emplois dans la catégorie active indépendamment de l'évaluation des facteurs de pénibilité.

☞ Certaines structures de la FPT pourraient être amenées à établir un accord collectif ou un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité au travail (voir chapitre 8) ;

10 **TEXTES**

[-LOI n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites](#)

[-LOI n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites](#)

[-LOI n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi](#)

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

[-Décret n° 2014-1156 du 9 octobre 2014 relatif à l'acquisition et à l'utilisation des points acquis au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité](#)

[-Décret n° 2014-1157 du 9 octobre 2014 relatif au fonds de financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité](#)

[-Décret n° 2014-1158 du 9 octobre 2014 relatif au document unique d'évaluation des risques et aux accords en faveur de la prévention de la pénibilité](#)

[-Décret n° 2014-1159 du 9 octobre 2014 relatif à l'exposition des travailleurs à certains facteurs de risque professionnel au-delà de certains seuils de pénibilité et à sa traçabilité](#)

[-Décret n° 2014-1160 du 9 octobre 2014 relatif aux accords en faveur de la prévention de la pénibilité](#)

[-Décret n° 2015-1888 du 30 décembre 2015 relatif à la simplification du compte personnel de prévention de la pénibilité et à la modification de certains facteurs et seuils de pénibilité](#)

[-Décret n° 2015-1885 du 30 décembre 2015 relatif à la simplification du compte personnel de prévention de la pénibilité](#)

[-Arrêté du 30 décembre 2015 relatif à la liste des éléments transmis par l'employeur à la caisse et à leurs modalités de transmission dans le cadre de l'utilisation des points inscrits sur le compte personnel de prévention de la pénibilité pour le passage à temps partiel](#)

[-Arrêté du 30 décembre 2015 relatif à la demande d'utilisation des points inscrits sur le compte personnel de prévention de la pénibilité au titre du 1°, du 2° ou du 3° du I de l'article L. 4162-4 du code du travail](#)

[-Arrêté du 30 décembre 2015 relatif à la grille d'évaluation mentionnée à l'article D. 4161-2 du code du travail](#)

[-Arrêté du 30 décembre 2015 relatif à la liste des classes et catégories de danger mentionnée à l'article D. 4161-2 du code du travail](#)

[-Arrêté du 30 décembre 2015 abrogeant l'arrêté du 30 janvier 2012 relatif au modèle de fiche prévu à l'article L. 4121-3-1 du code du travail](#)

[-Arrêté du 1^{er} juillet 2016 fixant les modèles des formulaires de demande d'utilisation de points acquis sur le compte prévention pénibilité](#)

[-Articles L4161-1 à L4163-4 et D4161-1 à R4163-8 du Code du Travail](#)

[-Instruction DGT-DSS n°1 du 13 mars 2015 relative à la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité en 2015](#)

[INSTRUCTION N° DGT/DSS/SAFSL/2016/178 du 20 juin 2016 relative à la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité](#)

[-Circulaire du 28 octobre 2011 relative aux accords et plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité prévus à l'article L. 138-29 du code de sécurité sociale](#)

11 LIENS UTILES

-Le site de la Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales :
<http://www.espace-droit-prevention.com/fiches-pratiques/principes-generaux-de-prevention/compte-personnel-de-prevention-de-la-penibilite#.Vcxj35f2R8H>

-Le Site du Centre National de la Fonction Publique Territoriale :
http://www2.victoires-editions.fr/ressources/storage/20150212105330-etude_penibilitenovembre2014.pdf

-Le site service-public.fr :
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15504>

-Le site de l'Institut National de Recherche et de Sécurité :
<http://www.inrs.fr/demarche/penibilite/ce-qu-il-faut-retenir.html>

-Le site de l'Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics :
<http://www.preventionbtp.fr/Documentation/Explorer-par-produit/Information/Dossiers-prevention/Penibilite-et-conditions-de-travail>

-Le site Compte Prévention Pénibilité :
<http://www.preventionpenibilite.fr>

12 ANNEXE 1

Fiche individuelle de suivi d'exposition à des risques professionnels au titre de la pénibilité au travail*

[Art. D4161-1-1 du Code du Travail](#)

Année :

Nom :

Prénom :

Unité de travail*** :

Poste ou emploi :

Facteurs de risques (art. D4161-2 CT)	Exposition au-delà des seuils		Période d'exposition		Mesures de prévention en place			Observations
	Non	Oui	Date de début	Date de fin	Organisationnelles	Collectives	Individuelles	
Travail de nuit								
Travail en équipes successives alternantes								
Travail répétitif								
Activités exercées en milieu hyperbare								
Manutention manuelle**								
Postures pénibles**								
Vibrations mécaniques**								
Agents chimiques dangereux**								
Températures extrêmes**								
Bruit**								

*La fiche n'est à établir que pour les agents exposés au-delà des seuils mentionnés à l'art. D4161-2 du Code du Travail et non éligibles à un compte personnel de Pénibilité

**Facteurs de risques pris en compte à partir du 01/07/2016

*** : se référer au Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels

Fiche établie le : _____

Fiche remise à l'agent le : _____

Cachet et signature de l'employeur :