



# Le compte personnel de prévention de la pénibilité

Séance plénière du COR  
23 novembre 2016

Secrétariat général du COR

# Plan de la présentation

- **Le dispositif créé par la loi du 20 janvier 2014**

Doc 2

- **Les premières données statistiques sur l'exposition à des critères de pénibilité**

Doc 5

- **Le coût actuariel sur cas type**

Doc 6

# Le dispositif créé par la loi du 20 janvier 2014

- **L'objectif :**

Réduire les situations de travail susceptibles d'affecter l'espérance de vie, et compenser leurs effets

- **Le mécanisme :**

Une compensation pour les salariés exposés à certains risques classés en 3 catégories :

- Les contraintes physiques marquées,
- Les environnements physiques agressifs,
- Certains rythmes de travail.

- **Le champ :**

Les salariés affiliés au régime général ou au régime agricole.

# Le dispositif créé par la loi du 20 janvier 2014

- **L'acquisition de points :**

- 1 trimestre de monoexposition : 1 point  
1 trimestre de polyexposition = 2 points

- 10 facteurs de pénibilité :

- **4 à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015** : travail de nuit, travail répétitif, activité en milieu hyperbare, travail en équipes successives alternantes.
- **6 depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2016** : manutentions manuelles de charge, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux, températures extrêmes, bruits.

- Limite : 100 points sur le C3P pour l'ensemble de la carrière d'un salarié.

- Pour les générations nées avant 1<sup>er</sup> juillet 1956 : doublement des points inscrits sur le C3P

# Le dispositif créé par la loi du 20 janvier 2014

- **Trois utilisations possibles du C3P :**

- La formation :

**1 point = 25 heures** de prise en charge pour accéder à un emploi moins exposé.

20 premiers points du compte bloqués pour la formation

*0 point bloqué pour les personnes nées avant le 1<sup>er</sup> janvier 1960,*

*10 points bloqués pour celles nées en 1960, 1961 ou 1962.*

- La réduction du temps de travail :

**10 pts = complément de salaire pour 3 mois de mi-temps.**

L'employeur paye le complément au salarié puis demande son remboursement à la CNAV.

# Le dispositif créé par la loi du 20 janvier 2014

- **Trois utilisations possibles du C3P :**

- Le départ à la retraite :

**10 pts = 1 trimestre de majoration de durée d'assurance.**

Les points doivent être utilisés par tranche de dix et ne peuvent être débloqués avant 55 ans.

La majoration de durée est **prise en compte** pour :

- Le taux applicable à la pension et peut permettre d'atteindre le taux plein,
- Départ anticipé à la retraite (max de 8 trimestres),
- Durée cotisée exigée pour départ anticipé carrière longue.

Mais elle n'est **pas prise en compte** pour :

- Coefficient de proratisation.

# Le dispositif créé par la loi du 20 janvier 2014 et aménagé par la loi du 17 août 2015

- **Le financement du C3P** : cotisations à la charge des employeurs :
  - **Cotisation minimale** pour l'ensemble des entreprises :
    - À compter de 2017
    - Solidarité interprofessionnelle
    - Taux de base = **0,01 %**
  - **Cotisation additionnelle** pour les entreprises ayant des salariés exposés.
    - À compter de 2015
    - Logique incitative
    - Taux compris dans une fourchette, après **aménagements de la loi du 17 août 2015**:  
**[0,1% ; 0,8%] pour monoexposition**  
**[0,2% ; 1,6%] pour polyexposition**

Exposition	2015	2016	2017
<b>Mono</b>	0,1 %	0,1 %	0,2 %
<b>Poly</b>	0,2 %	0,2 %	0,4 %

# Les premières données statistiques sur l'exposition à des critères de pénibilité : exercice 2015

- **Champ** : régime général
- **Année 2015** : première année d'application, avec 4 facteurs
- **Combien ?**      **512 162 salariés** disposent d'un C3P (**2,2 %** de la population totale)
- **Quel profil ?**    76 % sont des hommes    3,2 % des hommes ont un C3P / 1,2 % des femmes  
                                  44 % ont entre 41-55 ans      2,9 % des 41-55 ans / 1,9 % pour les autres
- **Quel type d'exposition ?**      94 % de mono-exposition

Critère	Travail de nuit	Équipes alternantes	Travail répétitif	Milieu hyperbare
<b>Effectif</b>	242 000	208 000	80 000	1 300
<b>%</b>	45 %	40 %	15 %	< 1 %

# Les premières données statistiques sur l'exposition à des critères de pénibilité : exercice 2015

- **Les points acquis :**

de 0 à 16 points

**92 %** ont de 0 à 4 points

**< 1 %** ont 6 points

**7 %** ont 8 points

- **Combien d'entreprises ?**

**25 820 entreprises**

La part d'entreprises concernées augmente avec la taille

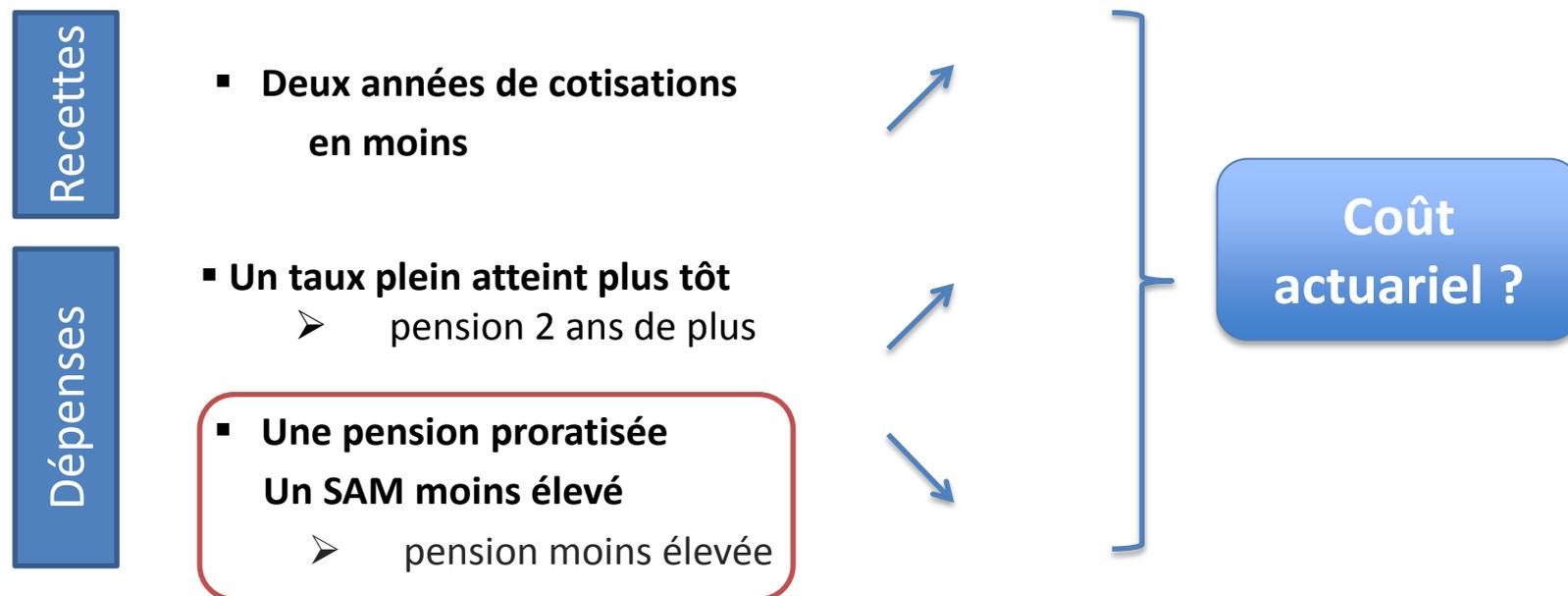
- **Quelles activités ?**

**Par rapport à une moyenne de 2,4 % de salariés exposés, exposition plus forte pour :**

- industrie manufacturière (9,8 %),
- production/distribution d'eau (5 %),
- transports et entreposage (5,4 %).

## Le coût actuariel sur cas type

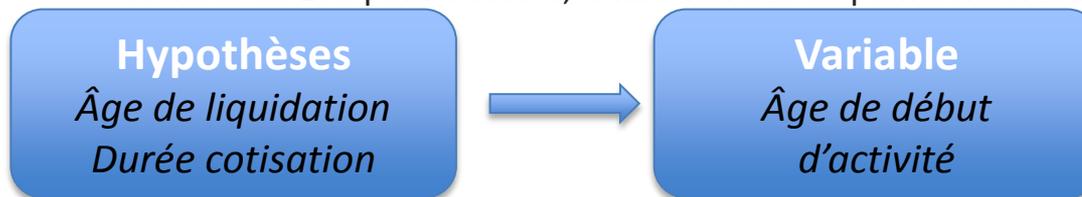
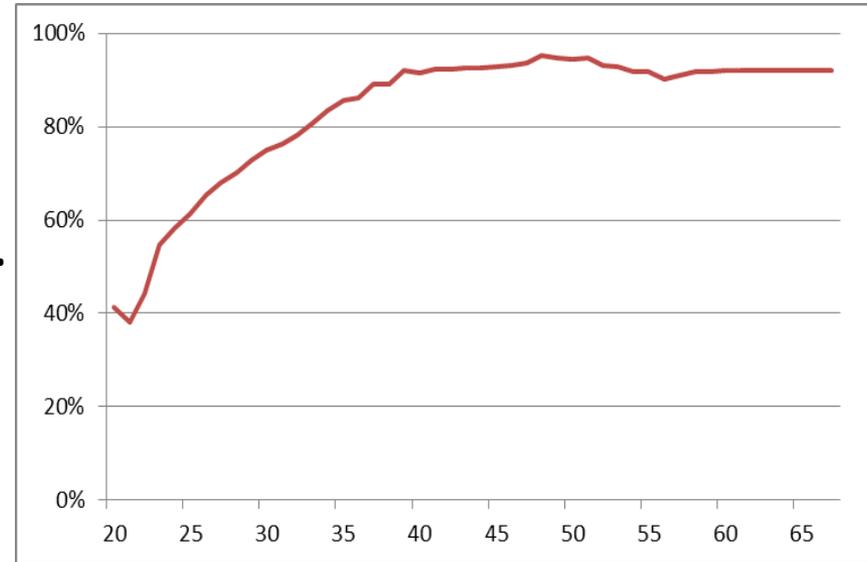
- **Un cas conventionnel** : anticipation du départ (au taux plein) **de 2 ans** avec le C3P 8 trimestres, soit l'intégralité des 80 points/100 non réservés à la formation
- **Le coût pour la CNAV** : écarts de recettes reçues et écarts de pensions versées



- **Un déterminant essentiel : l'espérance de vie.**

# Le coût actuariel sur cas type

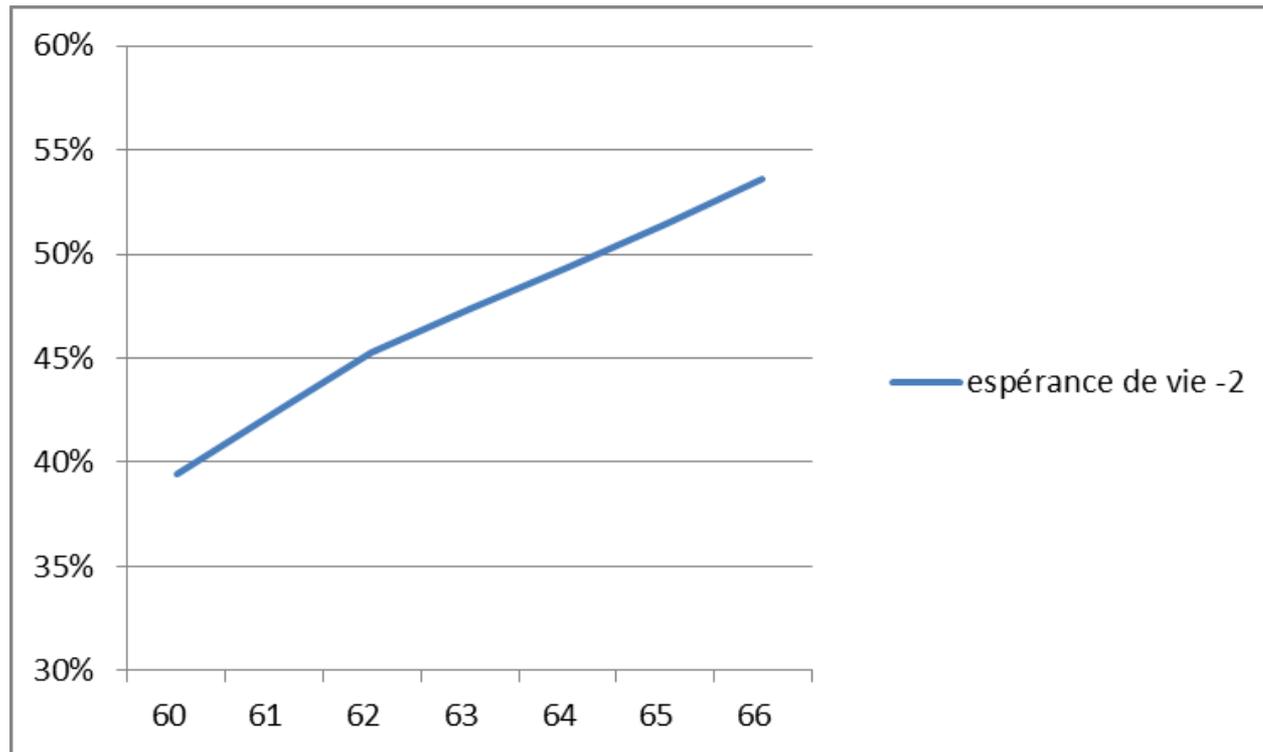
- **Le cas type retenu :**  
**Cas type n°2 de non cadre salarié du secteur privé à carrière complète.**
- **C3P en régime permanent**
- **Hypothèses retenues ici :**
  - Espérance de vie **inférieure de 2 ans** à celle de la génération (homme et femme confondus)
  - Départ au taux plein par la durée, anticipé de 2 ans avec points sur C3P  
 Plafond de 100 points saturé, utilisation des 80 points non réservés à la formation



- Évolution du SMPT : 1,5 % / an tendancielle
- Actualisation : SMPT

## Le coût actuariel sur cas type

- Pour la génération 1980 : coût à la CNAV en % du dernier salaire annuel

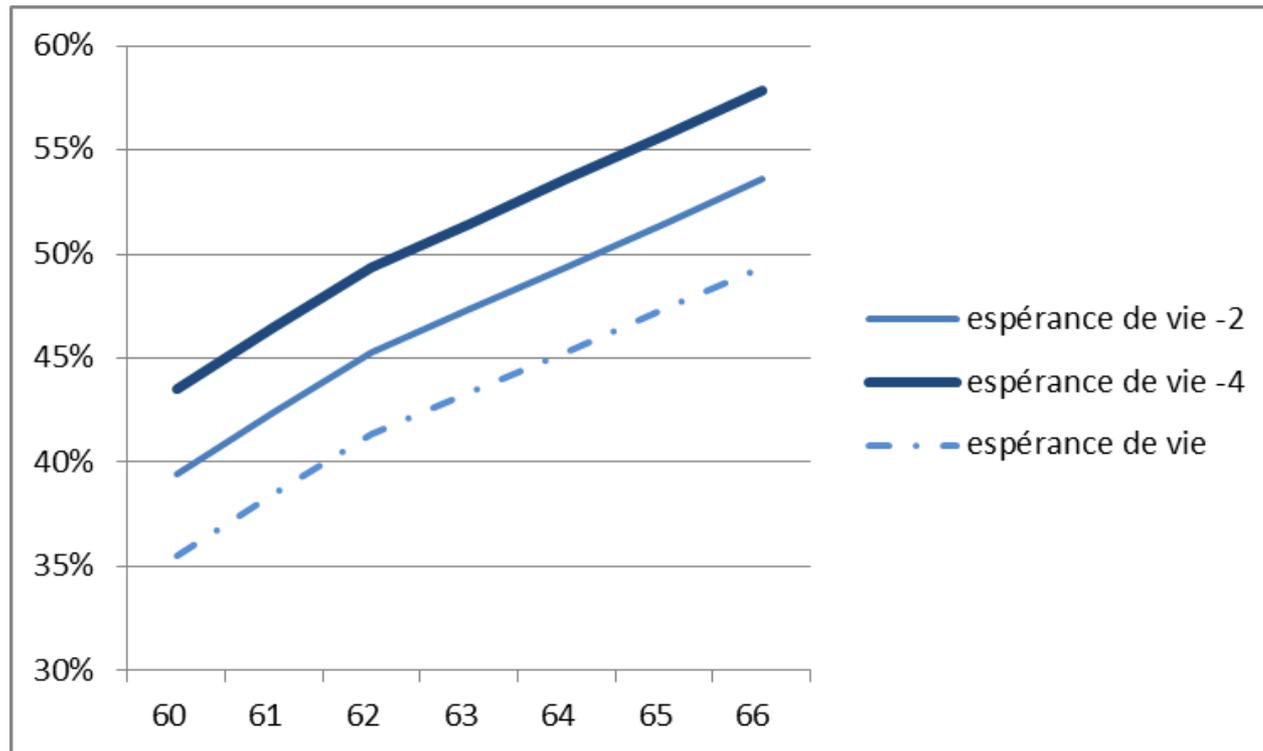


Âge de liquidation après C3P

# Le coût actuariel sur cas type

- Pour la génération 1980 : coût à la CNAV en % du dernier salaire annuel

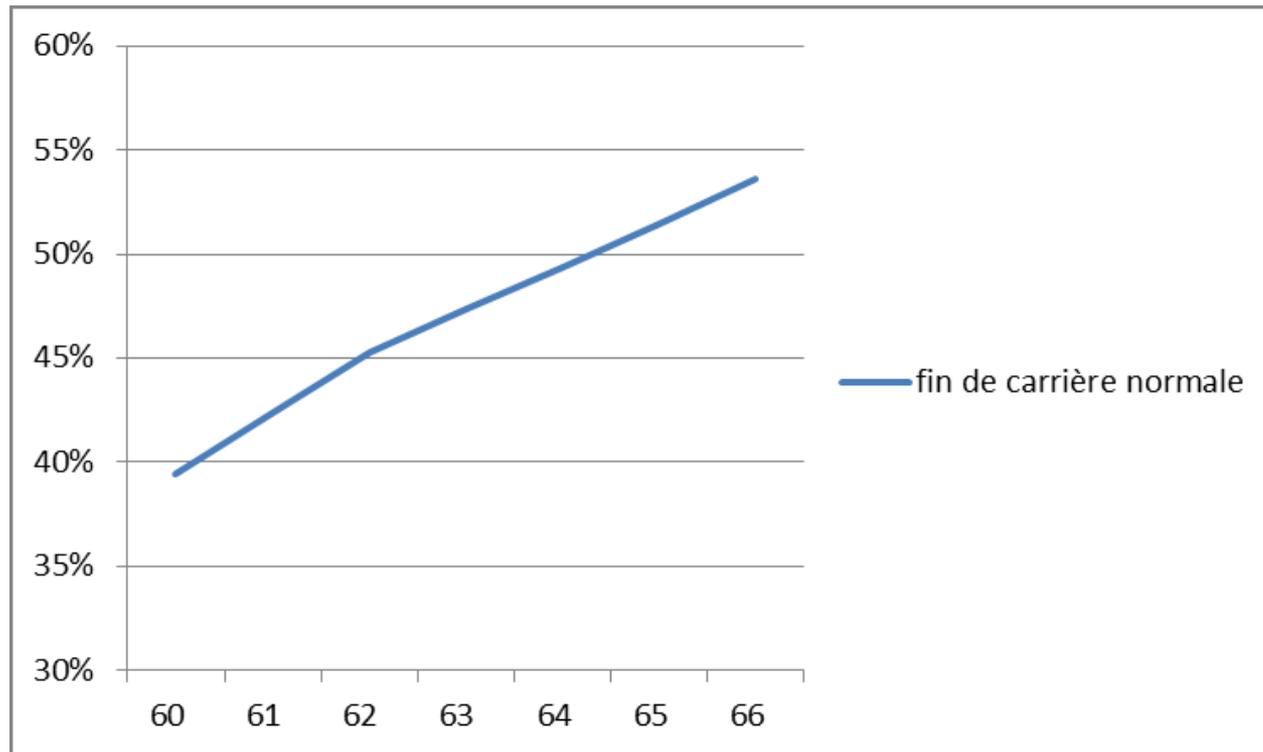
Variantes d'espérance de vie



Âge de liquidation après C3P

# Le coût actuariel sur cas type

- Pour la génération 1980 : coût à la CNAV en % du dernier salaire annuel

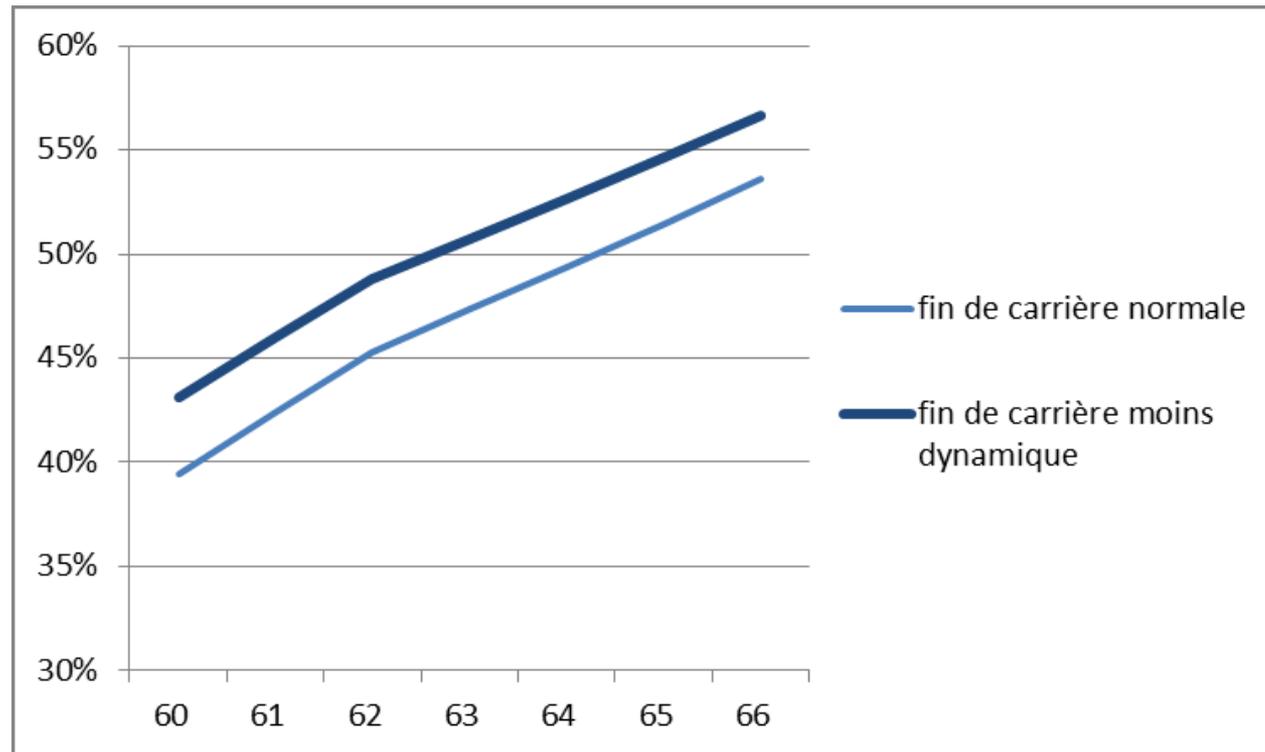


Âge de liquidation après C3P

# Le coût actuariel sur cas type

- Pour la génération 1980 : coût à la CNAV en % du dernier salaire annuel

Variantes de fin de carrière



Âge de liquidation après C3P

# Le coût actuariel sur cas type

- **Le coût pour la CNAV est fonction de**
  - l'âge de départ,
  - l'espérance de vie,
  - la fin de carrière,
  - le taux d'actualisation.
  
- **Des résultats à prolonger...**
  - ... pour prendre en compte la diversité des cas...
  - ... et comparer au barème de compensation Fonds Pénibilité → CNAV.



CONSEIL D'ORIENTATION  
DES RETRAITES

---

**Merci de votre attention**

*Tous les documents du COR sur*  
**[www.cor-retraites.fr](http://www.cor-retraites.fr)**