

Bulletin officiel

Travail
Emploi
Formation
professionnelle

N° 3 du 30 mars 2015

Plan de classement

Sommaire chronologique

Sommaire thématique

Directrice de la publication
Valérie Delahaye-Guillocheau,
directrice de la direction des finances, des achats et des services

Rédactrice en chef
Catherine Baude

Réalisation
D F A S – Bureau de la politique documentaire
14, avenue Duquesne, 75350 Paris 07 SP

Tél. : 01 40 56 45 44

AVIS AUX LECTEURS

À compter du numéro de mars 2015, le Bulletin officiel « Travail, Emploi, Formation professionnelle » est élaboré par le bureau de la politique documentaire de la Direction des Finances, des Achats et des services (DFAS), en partenariat avec la Direction de l'information légale et administrative (DILA), dans le cadre d'une convention entre le ministère chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et la DILA.

Sa périodicité reste mensuelle.

En application de la loi n° 78-753 du 17 juillet 1978, sont publiés au *Bulletin officiel* les arrêtés, avis, décisions, circulaires du ministère chargé du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et des établissements nationaux, non publiés au *Journal officiel*.

Le *Bulletin officiel* est disponible en format HTML et en format PDF. La Une propose des liens vers un plan de classement, un sommaire chronologique et un sommaire thématique. Des liens dans les sommaires permettent d'aller aux documents.

Plan de classement

Administration

Administration générale

Administration centrale

Services déconcentrés

Autorités administratives indépendantes, établissements et organismes

Travail, emploi, formation professionnelle

Emploi/Chômage

Travail et gestion des ressources humaines

Relations professionnelles/Dialogue social

Formation professionnelle

Sommaire chronologique

	Pages
11 mars 2015	
Décision du 11 mars 2015 modifiant la décision du 29 janvier 2014 relative aux commissions locales de concertation instituées à la direction des ressources humaines, à la direction des finances, des achats et des services et à la direction des systèmes d'information relevant du ministère chargé des affaires sociales et de la santé, du ministère chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et du ministère chargé des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative.....	1
13 mars 2015	
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.....	23
Note DGEFP n° 2015-04 du 13 mars 2015 portant notification des enveloppes financières régionales 2015 relatives à l'insertion par l'activité économique.....	6
17 mars 2015	
Arrêté du 17 mars 2015 portant nomination au conseil d'administration de Pôle emploi.....	22
18 mars 2015	
Arrêté du 18 mars 2015 confiant l'intérim de l'emploi de directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bretagne à M. Dominique THEFIOUX.....	2
23 mars 2015	
Arrêté du 23 mars 2015 confiant l'intérim de l'emploi de responsable de l'unité territoriale de Seine-et-Marne à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Île-de-France à M. Marc BENADON.....	4

Sommaire thématique

Pages

Administration

Administration centrale

Décision du 11 mars 2015 modifiant la décision du 29 janvier 2014 relative aux commissions locales de concertation instituées à la direction des ressources humaines, à la direction des finances, des achats et des services et à la direction des systèmes d'information relevant du ministère chargé des affaires sociales et de la santé, du ministère chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et du ministère chargé des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative.....	1
---	---

Services déconcentrés

Arrêté du 18 mars 2015 confiant l'intérim de l'emploi de directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bretagne à M. Dominique THEFIOUX.....	2
Arrêté du 23 mars 2015 confiant l'intérim de l'emploi de responsable de l'unité territoriale de Seine-et-Marne à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Île-de-France à M. Marc BENADON.....	4
Note DGEFP n° 2015-04 du 13 mars 2015 portant notification des enveloppes financières régionales 2015 relatives à l'insertion par l'activité économique.....	6

Autorités administratives indépendantes, établissements et organismes

Arrêté du 17 mars 2015 portant nomination au conseil d'administration de Pôle emploi.....	22
--	----

Travail, emploi, formation professionnelle

Travail et gestion des ressources humaines

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.....	23
---	----

ADMINISTRATION

Administration centrale

MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES,
DE LA SANTÉ
ET DES DROITS DES FEMMES

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

MINISTÈRE DE LA VILLE,
DE LA JEUNESSE
ET DES SPORTS

Décision du 11 mars 2015 modifiant la décision du 29 janvier 2014 relative aux commissions locales de concertation instituées à la direction des ressources humaines, à la direction des finances, des achats et des services et à la direction des systèmes d'information relevant du ministère chargé des affaires sociales et de la santé, du ministère chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et du ministère chargé des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative

NOR : AFSR1530220S

Le directeur des ressources humaines,

Vu la décision du 29 janvier 2014 relative aux commissions locales de concertation instituées à la direction des ressources humaines, à la direction des finances, des achats et des services et à la direction des systèmes d'information relevant du ministère chargé des affaires sociales et de la santé, du ministère chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et du ministère chargé des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative ;

Vu l'avis du comité technique d'administration centrale institué dans les départements ministériels relevant des ministres chargés du travail et de l'emploi et du comité technique d'administration centrale institué dans les départements ministériels relevant des ministres chargés des affaires sociales, de la santé, des droits des femmes, de la jeunesse et des sports réunis en formation conjointe en date du 9 mars 2015,

Décide :

Article 1^{er}

Le premier alinéa de l'article 5 de la décision du 29 janvier 2014 susvisé est ainsi rédigé :

« 1° Les organisations syndicales rattachées à la même confédération ou à la même union disposant d'un ou plusieurs représentants aux comités techniques d'administration centrale ont droit à trois représentants maximum ;

2° Les listes communes disposant d'un ou plusieurs représentants aux comités techniques d'administration centrale ont droit à trois représentants maximum ;

3° Les organisations syndicales et les listes communes qui ont candidaté à l'élection de ce comité sans obtenir de siège ont droit à un représentant. »

Article 2

La présente décision sera publiée au *Bulletin officiel* santé, protection sociale, solidarité, au *Bulletin officiel* emploi, travail, formation professionnelle, cohésion sociale et au *Bulletin officiel* de la jeunesse, des sports et de la vie associative.

Fait le 11 mars 2015.

Le directeur des ressources humaines,
J. BLONDEL

ADMINISTRATION

Services déconcentrés

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

Arrêté du 18 mars 2015 confiant l'intérim de l'emploi de directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bretagne à M. Dominique THEFIOUX

NOR : ETSF1530218A

Le ministre des finances et des comptes publics, le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le ministre de l'économie, de l'industrie et du numérique,

Vu ensemble la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État;

Vu le décret n° 2004-374 du 29 avril 2004 modifié relatif aux pouvoirs des préfets, à l'organisation et à l'action des services de l'État dans les régions et départements;

Vu le décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 modifié relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi;

Vu le décret n° 2014-916 du 19 août 2014 relatif au délégué général au pilotage des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et des directions des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi;

Vu l'arrêté du 21 octobre 2014 portant nomination dans l'emploi de délégué général au pilotage des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et des directions des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi;

Constatant la vacance temporaire du poste de directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bretagne à compter du 28 mars 2015;

Vu l'avis en date du 10 mars 2015 du préfet de la région Bretagne, préfet d'Ille-et-Vilaine,

Arrêtent:

Article 1^{er}

M. Dominique THEFIOUX, directeur du travail, directeur régional adjoint, responsable du pôle « entreprises, emploi et économie » de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bretagne est chargé de l'intérim de l'emploi du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bretagne à compter du 28 mars 2015.

Article 2

Le secrétaire général des ministères économiques et financiers et le secrétaire général des ministères chargés des affaires sociales sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Bulletin officiel* du ministère chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait le 18 mars 2015.

*Le ministre du travail, de l'emploi,
de la formation professionnelle
et du dialogue social,*
Pour le ministre et par délégation :
*Le délégué général au pilotage
des directions régionales des entreprises,
de la concurrence, de la consommation,
du travail et de l'emploi
et des directions des entreprises,
de la concurrence, de la consommation,
du travail et de l'emploi,*
J.-P. MIMÉUR

*Le ministre des finances
et des comptes publics,*
Pour le ministre et par délégation :
*Le délégué général au pilotage
des directions régionales des entreprises,
de la concurrence, de la consommation,
du travail et de l'emploi
et des directions des entreprises,
de la concurrence, de la consommation,
du travail et de l'emploi,*
J.-P. MIMÉUR

*Le ministre de l'économie,
de l'industrie et du numérique,*
Pour le ministre et par délégation :
*Le délégué général au pilotage
des directions régionales des entreprises,
de la concurrence, de la consommation,
du travail et de l'emploi
et des directions des entreprises,
de la concurrence, de la consommation,
du travail et de l'emploi,*
J.-P. MIMÉUR

ADMINISTRATION

Services déconcentrés

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

Arrêté du 23 mars 2015 confiant l'intérim de l'emploi de responsable de l'unité territoriale de Seine-et-Marne à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Île-de-France à M. Marc BENADON

NOR : ETSF1530225A

Le ministre des finances et des comptes publics, le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le ministre de l'économie, de l'industrie et du numérique,

Vu ensemble la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État;

Vu le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État, notamment ses articles 2 et 3;

Vu le décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 modifié relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi;

Vu le décret n° 2014-916 du 19 août 2014 relatif au délégué général au pilotage des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et des directions des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi;

Vu l'arrêté du 21 octobre 2014 portant nomination dans l'emploi de délégué général au pilotage des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et des directions des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi;

Constatant la vacance temporaire du poste de responsable de l'unité territoriale de Seine-et-Marne à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Île-de-France à compter du 15 mars 2015;

Sur proposition du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Île-de-France;

Le préfet de l'Essonne et le préfet de Seine-et-Marne ayant été consultés,

Arrêtent:

Article 1^{er}

M. Marc BENADON, directeur du travail, directeur régional adjoint, responsable de l'unité territoriale de l'Essonne, est chargé de l'intérim du responsable l'unité territoriale de Seine-et-Marne à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Île-de-France à compter du 23 mars 2015.

Article 2

Pendant l'intérim, M. Marc BENADON peut bénéficier d'indemnités de mission, en application des dispositions du 3° de l'article 2 et de l'article 3 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 ainsi que de la prise en charge de ses frais de déplacement entre Évry et Melun.

Article 3

Le secrétaire général des ministères économiques et financiers et le secrétaire général des ministères chargés des affaires sociales sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Bulletin officiel* du ministère chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait le 23 mars 2015.

*Le ministre du travail, de l'emploi,
de la formation professionnelle
et du dialogue social,*

Pour le ministre et par délégation :

*Le délégué général au pilotage
des directions régionales des entreprises,
de la concurrence, de la consommation,
du travail et de l'emploi
et des directions des entreprises,
de la concurrence, de la consommation,
du travail et de l'emploi,*

J.-P. MIMEUR

*Le ministre des finances
et des comptes publics,*

Pour le ministre et par délégation :

*Le délégué général au pilotage
des directions régionales des entreprises,
de la concurrence, de la consommation,
du travail et de l'emploi
et des directions des entreprises,
de la concurrence, de la consommation,
du travail et de l'emploi,*

J.-P. MIMEUR

*Le ministre de l'économie,
de l'industrie et du numérique,*

Pour le ministre et par délégation :

*Le délégué général au pilotage
des directions régionales des entreprises,
de la concurrence, de la consommation,
du travail et de l'emploi
et des directions des entreprises,
de la concurrence, de la consommation,
du travail et de l'emploi,*

J.-P. MIMEUR

ADMINISTRATION

Services déconcentrés

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

Délégation générale à l'emploi
et à la formation professionnelle

Sous-direction des parcours d'accès à l'emploi

Mission insertion professionnelle

Note DGEFP n° 2015-04 du 13 mars 2015 portant notification des enveloppes financières régionales 2015 relatives à l'insertion par l'activité économique

NOR : ETSD1530226N

Résumé : la présente note répartit les enveloppes financières régionales pour l'année 2015 et apporte des précisions en complément de l'instruction DGEFP n° 2014-2 du 5 février 2014 sur le conventionnement avec les structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE).

Références :

Instruction DGEFP n° 2014-2 du 5 février 2014 relative au pilotage des dispositifs de l'insertion par l'activité économique ;

Note DGEFP n° 2014-04 du 10 octobre 2014 portant notification des enveloppes financières régionales 2014 relatives au montant modulé de l'aide aux postes des structures de l'insertion par l'activité économique.

Annexes :

Annexe 1. – Enveloppes financières régionales.

Annexe 2. – Fiches indicateurs.

Annexe 3. – Calendrier IAE.

Annexe 4. – Modalités de conventionnement (fiche 1).

Annexe 5. – Actualisation du calendrier relatif à la procédure de modulation (fiche 2).

Annexe 6. – Bourse aux postes (fiche 3).

Annexe 7. – Répartition de l'enveloppe financière relative au développement de l'IAE (fiche 4).

Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social à Mesdames et Messieurs les préfets de région ; Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ; Mesdames et Messieurs les directeurs des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIECCTE) ; Mesdames et Messieurs les préfets de département ; copie à Monsieur le directeur général de l'ASP et Monsieur le contrôleur budgétaire et comptable ministériel.

L'année 2015 constitue la première année pleine de mise en œuvre de la réforme du financement du secteur de l'insertion par l'activité économique (IAE). Cette année sera une étape stratégique pour s'assurer que le nombre de personnes en insertion est bien maintenu à un niveau au moins équivalent à celui atteint avant la réforme, tout en veillant à l'accueil des personnes les plus éloignées du marché du travail. Par ailleurs, il est nécessaire de garantir l'équilibre financier des structures grâce à la mobilisation de tous les financeurs.

La présente note porte notification de l'enveloppe IAE pour les crédits État. Elle notifie d'une part les crédits votés en loi de finances initiale 2015 au titre de l'IAE et d'autre part les crédits transférés de l'enveloppe contrats aidés au titre du financement des ACI.

Les instructions citées en référence qui demeurent en vigueur, font l'objet d'une actualisation par la présente instruction sur :

- les modalités de conventionnement des structures de l'IAE (fiche 1) ;
- le calendrier de mise en œuvre de la modulation (fiche 2) ;
- la bourse aux postes (fiche 3).

1. Les modalités de la programmation régionale IAE par la DGEFP

La présente notification des crédits d'État (802 451 166 €), hors cofinancement des conseils généraux, fixe les enveloppes régionales (cf. annexe 1) qui ont pour objet de financer :

- les aides au poste d'insertion dans les ACI, AI, EI et ETTI composées
 - d'un montant socle revalorisé en fonction de l'évolution du SMIC en 2015 (cf. fiche 1) ;
 - d'un montant modulé (de 0 % à 10 %) budgété sur la base d'un versement moyen de 5 % ;
- les conventionnements au titre du fonds départemental d'insertion (FDI).

La détermination des enveloppes régionales a été réalisée à partir de la consolidation des données 2014 sur la base d'un recensement mené auprès des DIRECCTE, croisé avec les remontées de données de conventionnement IAE et pour les ACI avec des requêtes relatives aux prescriptions de CUI-CAE et leur conversion en heures d'insertion.

La consolidation des besoins des DIRECCTE et DIECCTE au titre du maintien des structures s'établit à 798 648 172 €. Une enveloppe de 3,8 M€, est répartie entre régions pour permettre le développement du dispositif. Cette répartition tient compte d'un objectif de rééquilibrage du financement de l'IAE entre territoires (cf. méthode décrite dans la fiche 4).

2. Les modalités de déploiement des enveloppes financières par les DIRECCTE

Les enveloppes régionales IAE 2015 sont globalisées et fongibles pour permettre d'adapter la politique d'insertion par l'activité économique aux réalités locales et d'optimiser l'utilisation des crédits entre les différents dispositifs (ACI, AI, EI, ETTI, FDI).

L'aide au poste dans les SIAE vient compenser une organisation spécifique que la structure met en place en vue de faciliter l'insertion professionnelle des personnes éloignées du marché du travail. Elle concourt au financement des coûts liés à la rotation des personnes embauchées, leur productivité restreinte, l'encadrement technique nécessaire à l'accomplissement des missions professionnelles qui leur sont confiées et à leur accompagnement social en relation avec les autres partenaires du territoire, dans la perspective de l'accession à terme à un emploi dans les conditions normales du marché du travail. La part modulée vise à valoriser les efforts d'insertion engagés par les structures pour une plus grande efficacité de l'accompagnement des parcours des personnes les plus éloignées du marché du travail.

Les dispositifs de l'IAE doivent bénéficier en priorité aux publics les plus éloignés du marché du travail, et en particulier : les demandeurs d'emploi de longue durée, les bénéficiaires de minima sociaux, les personnes en situation de handicap et les jeunes peu ou pas qualifiés en recherche d'emploi. Les SIAE doivent offrir des solutions d'insertion professionnelle aux habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville. Une attention particulière sera portée au ciblage de ces publics dans le cadre des dialogues de gestion avec les SIAE en cohérence avec les caractéristiques économiques des territoires. Dans la même logique, la mise en œuvre des clauses d'insertion dans les marchés publics, et plus spécifiquement, l'objectif de généralisation des clauses d'insertion dans les marchés passés par les collectivités locales qui conventionnent avec l'ANRU favorisera l'accès des publics des quartiers prioritaires de la politique de la ville à l'IAE.

La DIRECCTE assure, à travers le pilotage de l'enveloppe régionale, la cohérence de l'offre d'IAE sur l'ensemble du territoire.

Il vous appartient de réaliser l'allocation des moyens entre les départements en fonction des priorités identifiées au sein de la région, des caractéristiques territoriales et des besoins (hors enveloppe modulation). Les crédits destinés au financement de la part modulée sont répartis par le niveau régional entre les structures de l'IAE de chaque région sur la base des résultats de performance calculés par l'outil de modulation mis à disposition des DIRECCTE par la DGEFP (Cf. fiche 2 et annexe 2).

Dans le même temps, la négociation des Conventions annuelles d'objectifs et de moyens (CAOM) avec les Conseils Généraux doit garantir que les départements maintiennent leur engagement en faveur du secteur de l'insertion par l'activité économique.

Plus largement, il revient aux services de l'État d'organiser, dans le respect du principe de la libre administration des collectivités, la tenue de conférences ou comités des financeurs visant à coordonner les interventions des financeurs et à faire émerger une vision partagée du secteur.

3. Les modalités de réalisation des conventions et annexes financières

L'instruction DGEFP n° 2014-2 du 5 février 2014 relative au pilotage des dispositifs de l'IAE réaffirme l'objectif de négociation des conventions pluriannuelles. Cette modalité est préconisée afin d'alléger les dialogues de gestion pour les structures dont le dossier ne présente pas de difficulté à moyen terme et d'éviter ainsi les ruptures dans le versement des aides. Le conventionnement annuel sera réservé aux nouvelles structures et aux structures pour lesquelles vous ne disposez pas d'une garantie suffisante en termes de stabilité financière.

Vous veillerez à la cohérence entre les lignes directrices du projet d'insertion présenté par la structure à vos services (notamment la typologie des publics accueillis, les types d'emploi supports du parcours d'insertion) et les caractéristiques des contrats de travail proposés en particulier la durée hebdomadaire de travail. Cette durée peut varier en fonction de la situation de la personne en insertion dans le cadre fixé par le code du travail. Dans tous les cas, la mise en emploi doit permettre aux bénéficiaires de disposer de temps suffisants d'accompagnement et de formation.

Des précisions sur le conventionnement avec les structures de l'insertion par l'activité économique sont apportées dans la fiche 1.

4. Le pilotage en cours d'année

Dans le cadre de la réforme, le pilotage au niveau régional de l'IAE est renforcé dans une double dimension. Il s'agit :

- d'assurer un pilotage tout au long de l'année de l'enveloppe de crédits afin d'optimiser son niveau de consommation et la répartition des crédits IAE au plus près des besoins sur l'ensemble du territoire. À cet effet, il vous est demandé de :
 - transmettre à la DGEFP la programmation régionale initiale détaillée (ventilation par département et dispositif) pour le 15 avril au plus tard ;
 - envoyer à la DGEFP l'actualisation trimestrielle de la programmation régionale détaillée et l'état du cofinancement des Conseils Généraux (15 juin, 15 octobre et 15 décembre) pour assurer, tant au niveau départemental, régional, que national, le suivi de la consommation financière notamment à partir du tableau de bord de suivi de consommation financière disponible sur POP ;
 - d'organiser, à mi année, la bourse aux postes sur l'ensemble des SIAE selon les modalités de mise en œuvre détaillées par la fiche 3 ;
- de veiller à l'effet emploi de l'insertion par l'activité économique en s'assurant que le nouveau mode de financement n'entraîne pas de diminution significative du nombre de personnes accueillies par les SIAE.

Le tableau de bord mensuel de suivi des mesures emploi communiqué aux Préfets à l'occasion de la visio-conférence avec le Ministre comporte désormais un indicateur sur les recrutements en CDDI. Les fiches salariés renseignées par chaque SIAE en constituent la source.

Pour vous accompagner dans cette nouvelle étape, une version actualisée du Questions-réponses sera diffusée et la boîte à outils de l'IAE est disponible sur IDEE. Mes services restent à votre disposition pour toutes questions complémentaires que je vous invite à adresser sur la boîte dédiée : reformeiae@emploi.gouv.fr.

*La déléguée générale à l'emploi
et à la formation professionnelle,
E. WARGON*

ANNEXE 1

PROGRAMMATION FINANCIÈRE SUR LES FINANCEMENTS ÉTAT
DES STRUCTURES DE L'IAE

DISPOSITIFS IAE ÉTAT (ACI, AI, EI, ETTI, aides au poste socle et modulation, FDI) en euros	
AE = CP	
ALSACE	26 825 588
AQUITAINE	26 080 848
AUVERGNE	22 180 935
BASSE-NORMANDIE	22 792 027
BOURGOGNE	23 323 350
BRETAGNE	30 796 077
CENTRE	26 072 357
CHAMPAGNE-ARDENNE	23 140 650
CORSE	5 137 219
FRANCHE-COMTÉ	21 052 359
HAUTE-NORMANDIE	23 628 164
ÎLE-DE-FRANCE	68 367 295
LANGUEDOC-ROUSSILLON	23 979 447
LIMOUSIN	11 264 909
LORRAINE	50 085 486
MIDI-PYRÉNÉES	28 364 349
NORD - PAS-DE-CALAIS	102 876 727
PAYS DE LA LOIRE	44 317 028
PICARDIE	35 807 311
POITOU-CHARENTES	31 580 485
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR	51 869 517
RHÔNE-ALPES	73 312 112
GUADELOUPE	7 224 455
GUYANE	2 184 434
MARTINIQUE	10 639 448
LA RÉUNION	9 363 275
SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON	185 315
TOTAL après retours programmation DIRECCTE	802 451 166

Les crédits alloués aux expérimentations à certaines DIRECCTE et au Plan Marseille sont intégrés dans cette notification.

ANNEXE 2

FICHES INDICATEURS CALCUL DU MONTANT MODULÉ DE L'AIDE AU POSTE

Fiche 1

Critère "public"

<i>Contexte d'élaboration de l'indicateur</i>	<p>Phase transitoire 2014 Détermination du montant modulé de l'aide au poste à partir de 3 critères</p> <p>- Profil des personnes accueillies (critère pondéré à 35%)</p> <p>- Effort d'insertion de la structure (critère pondéré à 40%) - Résultats en termes d'insertion (critère pondéré à 25%)</p>															
<i>Intitulé de l'indicateur et mode de calcul</i>	$= \frac{\text{Nombre de salariés en insertion bénéficiaires de minima sociaux}}{\text{Nombre total de salariés en insertion}}$															
<i>Unité de mesure</i>	Nombre de salariés															
<i>Périodicité retenue</i>	données de base couvrant la période 1/01/2014 au 31/12/2014															
<i>Périmètre des données de base</i>	<p>Les bénéficiaires de minima sociaux = Bénéficiaires du RSA Socle <u>OU</u> Bénéficiaires de l'ASS <u>OU</u> Bénéficiaires de l'AAH.</p> <p>La qualité de bénéficiaire du RSA, ASS, AAH s'apprécie selon la situation avant l'embauche, indépendamment des changements ayant pu intervenir durant les parcours au sein de la structure.</p> <p>Lorsqu'un salarié est bénéficiaire de plusieurs minima, il ne doit être comptabilisé qu'une seule fois !</p> <p>Les salariés en insertion =</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>AI</th> <th>ETI</th> <th>EI</th> <th>ACI</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>personnes mises à disposition au moins une fois en 2014</td> <td>personnes mises à disposition au moins une fois en 2014</td> <td>* salariés en CDDi en 2014 * possibilité de prendre en compte les personnes recrutées en contrat aidé (CUI - CIE ou EAV) <u>EN PRODUCTION</u></td> <td>personnes en contrats aidés (CUI-CAE) présentes dans le chantier et en CDDi</td> </tr> <tr> <td>1ETP = 1 607 heures travaillées</td> <td>1ETP = 1 600 heures travaillées</td> <td>1ETP = 1 505 heures travaillées</td> <td>1ETP = 1 820 heures payées</td> </tr> </tbody> </table>				AI	ETI	EI	ACI	personnes mises à disposition au moins une fois en 2014	personnes mises à disposition au moins une fois en 2014	* salariés en CDDi en 2014 * possibilité de prendre en compte les personnes recrutées en contrat aidé (CUI - CIE ou EAV) <u>EN PRODUCTION</u>	personnes en contrats aidés (CUI-CAE) présentes dans le chantier et en CDDi	1ETP = 1 607 heures travaillées	1ETP = 1 600 heures travaillées	1ETP = 1 505 heures travaillées	1ETP = 1 820 heures payées
AI	ETI	EI	ACI													
personnes mises à disposition au moins une fois en 2014	personnes mises à disposition au moins une fois en 2014	* salariés en CDDi en 2014 * possibilité de prendre en compte les personnes recrutées en contrat aidé (CUI - CIE ou EAV) <u>EN PRODUCTION</u>	personnes en contrats aidés (CUI-CAE) présentes dans le chantier et en CDDi													
1ETP = 1 607 heures travaillées	1ETP = 1 600 heures travaillées	1ETP = 1 505 heures travaillées	1ETP = 1 820 heures payées													
<i>Mode de collecte des données de base</i>	Solution : outil de collecte (enquête)															
<i>Service ou organismes responsables de la collecte des données de base</i>	DIRECCTE															
<i>Service responsable de la synthèse des données et de la validation de l'indicateur</i>	DIRECCTE avec restitution DGEFP															
<i>livraison de l'indicateur</i>	La campagne de collecte de données 2014 auprès des SIAE sera ouverte à partir du mois de mars 2015, pour versement du montant modulé aux structures à partir du mois de novembre 2015.															
<i>Initiatives pour fiabiliser les données déclarées</i>	<p>Exemple de contrôles de cohérence :</p> <ul style="list-style-type: none"> * contrôle du résultat du ratio (< ou = 100%) * croisement le cas échéant avec les conventions de cofinancement CG * croisement avec les données antérieures (exercice 2012 et 2013) 															

Fiche 2

Critère "effort d'insertion"

<i>Contexte d'élaboration de l'indicateur</i>	<p>Phase transitoire 2014 Détermination du montant modulé de l'aide au poste à partir de 3 critères</p> <ul style="list-style-type: none"> - Profil des personnes accueillies (critère pondéré à 35%) - Effort d'insertion de la structure (critère pondéré à 40%) - Résultats en termes d'insertion (critère pondéré à 25%)
<i>Intitulé de l'indicateur et mode de calcul</i>	$= \frac{\text{Nombre d'ETP de salariés permanents chargé de l'accompagnement social et technique}}{\text{Nombre d'ETP total de salariés en insertion}}$
<i>Unité de mesure</i>	<p>Nombre de d'ETP. Règles de calcul :</p> <p>Un équivalent temps plein (salariés permanents chargés de l'accompagnement social et technique) en AI, EI et ETTI équivaut à 1607h travaillées. Un équivalent temps plein (salariés permanents chargés de l'accompagnement social et technique) en ACI équivaut à 1820h payées.</p>
<i>Périodicité retenue</i>	données de base couvrant la période 1/01/2014 au 31/12/2014
<i>Périmètre des données de base</i>	<p>L'accompagnement social et professionnel salariés permanents (hors administration, gestion et management) :</p> <ul style="list-style-type: none"> * salariés permanents assumant une mission d'accompagnement socioprofessionnel des salariés en insertion (exemple: la définition de projets professionnels et construction de parcours d'insertion, évaluation des compétences utiles pour favoriser l'employabilité de salariés en insertion, la lutte contre les discriminations, l'accompagnement de personnes sujettes à des addictions et / ou à des problèmes psycho-sociaux.....). * Salariés mis à disposition par une entité délivrant une prestation d'accompagnement social et professionnel dans le cadre d'une convention de prestation de service facturée. * Encadrant technique (former les salariés en situation de production, pour qu'ils développent des compétences) : <ul style="list-style-type: none"> - Accompagner le salarié en insertion dans son adaptation au poste de travail : présentation des règles de vie collective, formation sur les outils de production, les règles de sécurité ». - Encadrer les salariés en insertion en situation de travail (en veillant notamment au respect des horaires de travail, des règles de sécurité, etc.) et permettre l'acquisition de savoir-être et de savoir-faire. - Evaluer les compétences professionnelles acquises tout au long du contrat du travail et formaliser ces acquis (attestations de compétences, etc.).
<i>Mode de collecte des données de base Service ou organismes responsables de la collecte des données de base Service responsable de la synthèse des données et de la validation de l'indicateur</i>	<p>* Formateurs occasionnels</p> <p>Solution : outil de collecte (enquête)</p> <p>DIRECCTE</p> <p>DIRECCTE avec restitution DGEFP</p>
<i>livraison de l'indicateur</i>	<p>La campagne de collecte de données 2014 auprès des SIAE sera ouverte à partir du mois de mars 2015, pour versement du montant modulé aux structures à partir du mois de novembre 2015.</p>
<i>Initiatives pour fiabiliser les données déclarées</i>	<p>Exemple de contrôles de cohérence :</p> <ul style="list-style-type: none"> * contrôle du résultat du ratio (< ou = 100%) * Les informations sur les ETP encadrants et accompagnateurs sont disponibles dans les conventions de mutualisation. Il est possible de croiser l'information avec les projets d'insertion pour les CIP élaborés à l'occasion les dialogues de gestion.

Fiche 3

Critère "résultat" 1/2

Contexte d'élaboration de l'indicateur	<p>Phase transitoire 2014 Détermination du montant modulé de l'ai de au poste à partir de 3 critères</p> <ul style="list-style-type: none"> - Profil des personnes accueillies (critère pondéré à 35%) - Effort d'insertion de la structure (critère pondéré à 40%) - Résultats en termes d'insertion (critère pondéré à 25%) 		
Intitulé de l'indicateur et mode de calcul	$\frac{\text{Nombre de sorties dynamiques (sorties en emploi durable + sorties en emploi de transition + sorties positives)}}{\text{Nombre de sorties totales (avec ou sans motif)}}$		
Unité de mesure	Le nombre de sorties.		
Périodicité retenue	données de base couvrant la période 1/01/2014 au 31/12/2014		
	<p><u>condition de comptabilisation d'une sortie</u></p> <p>Circulaire DGEFP n°2008-21 du 10 décembre 2008 relative aux nouvelles modalités de conventionnement des SIAE (Annexe 4) Instruction DGEFP en date du 16 janvier 2012, relative au conventionnement des structures de l'IAE en 2012 (Annexe 3 Convention statistique pour les sorties « emploi »)</p>		
Périmètre des données de base	<p>condition n°1</p> <p>La personne doit avoir signé un contrat de travail avec la SIAE</p> <p>une personne accueillie par une SIAE mais n'ayant pas bénéficié de mise à disposition ne peut donc être considérée comme sortie</p>	<p>condition n°2</p> <p>Le salarié doit être resté un temps minimal dans la structure</p> <p>EI, ACI</p> <p>3 mois consécutifs à compter de la date d'embauche prévue dans le 1er contrat de travail ou de mise à disposition</p> <p>le salarié en insertion doit avoir réalisé au moins 150h d'activité, sans interruption d'activité supérieure à 6 mois.</p> <p>ETI et AI</p>	<p>condition n°3</p> <p>Le salarié ne doit plus être en contrat de travail avec la structure</p> <p>sauf contrat de travail de droit commun non aidé :</p> <p>comptabilisation alors comme une sortie en emploi durable ou en emploi de transition</p>
Mode de collecte des données de base	Solution : outil de collecte (enquête)		
Service ou organismes responsables de la collecte des données de base	DIRECCTE		
Service responsable de la synthèse des données et de la validation de l'indicateur	DIRECCTE avec restitution DGEFP		
livraison de l'indicateur	La campagne de collecte de données 2014 auprès des SIAE sera ouverte à partir du mois de mars 2015, pour versement du montant modulé aux structures à partir du mois de novembre 2015.		
Initiatives pour fiabiliser les données déclarées	<p>Exemple de contrôles de cohérence :</p> <ul style="list-style-type: none"> * contrôle du résultat du ratio (< ou = 100%) * données présentes dans le SI couvrant les années antérieures. 		

Fiche 3

Critère "résultat" 2/2

Motif de sortie renseigné par la SIAE	Type de sortie	Situation
EMBAUCHE EN CDI NON AIDE PAR UN AUTRE EMPLOYEUR	Emploi durable	Les contrats de professionnalisation, s'ils sont signés en CDI, sont compris dans cette catégorie
EMBAUCHE EN CDI AIDE PAR UN AUTRE EMPLOYEUR	Emploi durable	S'ils sont signés en CDI, les contrats aidés (CAE et CIE), les contrats aidés "DOM", les emplois aidés financés par les conseils régionaux (emplois "tremplins") et les entrées en EA sont comptabilisées
EMBAUCHE EN CDI DANS LA STRUCTURE OU FILIALE	Emploi durable	Les contrats de professionnalisation, s'ils sont signés en CDI, sont compris dans cette catégorie
EMBAUCHE EN CDD (SANS AIDE PUBLIQUE A L'EMPLOI) D'UNE DUREE DE PLUS DE SIX MOIS	Emploi durable	Quel que soit l'employeur (qui peut être la SIAE) Les contrats en alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation en CDD), les contrats de mission (hors ETTI) d'une durée supérieure à six mois, sont compris dans cette catégorie
CREATION OU REPRISE D'ENTREPRISE A SON COMPTE	Emploi durable	
INTEGRATION DANS LA FONCTION PUBLIQUE	Emploi durable	Le stage de titularisation dans la fonction publique est compris dans cette catégorie
EMBAUCHE EN CDD (SANS AIDE PUBLIQUE A L'EMPLOI) DE MOINS DE SIX MOIS PAR UN AUTRE EMPLOYEUR	Emploi de transition	Les contrats de mission (hors ETTI) d'une durée inférieure à six mois sont compris dans cette catégorie
EMBAUCHE EN CONTRAT AIDE POUR UNE DUREE DETERMINEE PAR UN AUTRE EMPLOYEUR (hors IAE)	Emploi de transition	Cette catégorie comprend les CUI (CAE et CIE), les contrats aidés "DOM", les emplois aidés financés par les conseils régionaux (emplois "tremplins") et les entrées en ESAT. Cette catégorie ne comprend pas les CUI conclus dans les ACI (catégorie suivante).
EMBAUCHE POUR UNE DUREE DETERMINEE DANS UNE AUTRE STRUCTURE IAE	Sortie positive	Cette catégorie correspond aux poursuites de parcours en IAE, donc toutes les entrées dans des dispositifs IAE (AI, ACI, EI, ETTI), y compris les CUI en ACI
ENTREE EN FORMATION QUALIFIANTE OU POURSUITE DE FORMATION QUALIFIANTE	Sortie positive	
AUTRE SORTIE RECONNUE COMME POSITIVE	Sortie positive	Sortie positive négociée avec l'UT (formation non qualifiante, VAE ...) et prévue dans la convention
PRISE DES DROITS A LA RETRAITE	Sortie positive	
AU CHOMAGE	Autre sortie	Personnes en recherche d'emploi, inscrites ou non à PE
INACTIF	Autre sortie	Personnes qui ne recherchent pas d'emploi (dont congé parental, étudiant, retraité, en incapacité de travailler)
SANS NOUVELLE	Autre sortie	
CONGE DE LONGUE DUREE (MATERNITE, MALADIE)	Retrait des sorties constatées	Sont pris en compte les congés d'une durée supérieure à trois mois lorsque leur échéance dépasse l'échéance des contrats de travail
DECES	Retrait des sorties constatées	
DECISION DE JUSTICE	Retrait des sorties constatées	Sont par exemple concernées les décisions d'incarcération ou de reconduite à la frontière

NB: Les ruptures à l'initiative de l'employeur sont à intégrer à Autre sortie.

ANNEXE 3

CALENDRIER DE GESTION DE L'ENVELOPPE IAE

DATES	ACTIONS	QUI ?
Décembre-février	Echanges DGEFP/DIRECCTE sur les besoins de financement au titre du maintien et du développement	DGEFP/DIRECCTE UT
Février	Pré-notification Communication de l'outil d'enquête pour la modulation	DGEFP
Mars	Notification de la programmation	DGEFP
Avril (15)	Remontée des programmations régionales initiales	DIRECCTE
Mars-juin	Collecte des résultats des SIAE sur les indicateurs de la modulation	DIRECCTE
15 juin	Actualisation des programmations régionales	DIRECCTE
15 septembre	Remontée des résultats des bourses aux postes infra régionales au niveau national	DIRECCTE
30 septembre	Restitution des résultats de la bourse aux postes nationale (inter régionale)	DGEFP
15 octobre	Actualisation des programmations régionales,	DIRECCTE
Fin octobre	État stabilisé des conventionnements, détermination du montant de la part modulée 2015 des aides aux postes	DIRECCTE
Novembre	Envoi des décisions de paiement de la modulation à l'ASP et notification aux SIAE	UT/DIRECCTE
Décembre (15)	Actualisation des programmations régionales Préparation des conventionnements des SIAE de l'année $n + 1$ (passage en CDIAE de décembre) pour signature des annexes financières sur 6 mois dès janvier de l'année $n + 1$.	DIRECCTE UT
<p><i>NB</i>: Diffusion hebdomadaire par la DGEFP du tableau de suivi de la consommation financière accessibles sur l'extranet POP à l'adresse suivante : https://www.pilotage.emploi.gouv.fr/ (login: dr; mot de passe: direccte).</p>		

ANNEXE 4

MODALITÉS DE CONVENTIONNEMENT (FICHE 1)

La présente fiche actualise l'instruction DGEFP n° 2014-2 du 5 février 2014 sur les points suivants :

1. Les montants des aides au poste pour l'année 2015

Les montants déterminés par l'arrêté du 6 mars 2014 sont revus sur 2015 pour tenir compte de la revalorisation 2015 du montant du SMIC à + 0,8 %. Un nouvel arrêté est en cours de publication.

Au 1^{er} janvier 2015, les montants unitaires annuels de l'aide au poste sont les suivants :

	EI	ETTI	ACI	AI
Montant socle (en euros)	10 080	4 284	19 354	1 310

Pour les annexes financières déjà transmises à l'ASP au titre de l'année 2015 et celles en cours sur l'année 2015, les montants unitaires annuels de l'aide au poste ainsi que les montants totaux de l'aide seront mis à jour automatiquement par l'ASP en tenant compte des nouveaux montants socles 2015. Il n'y a pas lieu de réaliser des avenants à cet effet.

2. Les modalités mises en œuvre pour assurer la continuité des financements entre 2014 et 2015

Les services des DIRECCTE ont adopté des modalités de conclusion d'annexes financières permettant aux EI et aux ETTI de bénéficier d'un versement d'aides au poste dans certains cas préalablement à la tenue des dialogues de gestion, mais surtout avant la détermination définitive des maquettes budgétaires annuelles. La mesure vise à la fois à garantir la continuité du cadre juridique de l'activité d'insertion et à assurer, dès le début d'année, un niveau de trésorerie aux SIAE, notamment les AI et ACI qui changent de modalités de financement dans le cadre des crédits 2015.

Il a été demandé d'étendre ces pratiques aux annexes financières des AI et des ACI, et de les harmoniser (cf. QR IAE version du 30 juin 2014 p. 29 et message pour action du 2 décembre 2014). Dans l'attente de la notification 2015, les annexes financières pouvaient ainsi porter sur 100 % des ETP et sur les 6 premiers mois de l'année 2015.

Vous veillerez, suite à la réception de la notification pour 2015, à abonder et proroger ces annexes financières sur 12 mois.

3. Les modalités du conventionnement pluriannuel

La convention conclue en année N pour une durée maximum de trois ans fixe le montant prévisionnel de l'aide pour les années N , $N + 1$ et $N + 2$, sous la réserve habituelle du vote des crédits en loi de finances. Elle fixe les objectifs prévisionnels de sorties dynamiques pour les années $N + 1$ et $N + 2$. Qu'il s'agisse d'une convention annuelle ou d'une convention pluriannuelle, l'année civile constitue le cadre de référence pour les annexes financières. Ce cadre permet de fiabiliser le pilotage des crédits et la restitution des résultats emploi. Cela signifie que les dates de début et de fin de l'annexe financière, ainsi que sa date de signature, sont comprises entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année en cours.

Une annexe financière initiale est réalisée en année N . Des avenants à l'annexe financière initiale (Cerfa) et à la convention sont conclus en $N + 1$ puis $N + 2$. Si le montant demandé est égal au montant prévu dans l'accord-cadre, l'avis du CDIAE n'est pas requis pour la signature. Une procédure d'information simplifiée est suffisante.

Vous veillerez à utiliser systématiquement les cerfas d'annexes financières actualisés à compter du 1^{er} janvier 2015.

Les aides peuvent être renégociées à la hausse à tout moment de la période d'exécution de la convention. Le CDIAE est consulté avant signature mais il peut l'être selon des modalités allégées si le dossier ne présente pas de difficultés.

Les aides peuvent également être renégociées à la baisse si le dossier présente des difficultés à tout moment (bilan jugé non conforme aux objectifs fixés du projet d'insertion, structure confrontée à des problèmes financiers ou d'organisation mettant en cause sa pérennité, grands écarts entre les sorties dans l'emploi et les objectifs négociés). Le CDIAE est consulté avant signature.

Il est toujours possible en cours d'année de conclure un avenant de modification en fonction des crédits disponibles, dans le cadre d'ajustement en cours d'année (bourse aux postes par exemple).

La réalisation de plans de recrutement en amont des conventionnements par structure et plus particulièrement par chantier pour les ACI est recommandée et peut constituer le point d'entrée du dialogue de gestion.

Il vous a été transmis un outil de plan de recrutement. L'appropriation de cet outil par vos services et les SIAE pourra, si vous le jugez utile, faciliter les prochains exercices de calibrage des postes (structures créées courant 2015, annexes financières 2016...). Il convient dans tous les cas d'instruire les demandes de chaque structure en ayant une visibilité sur les recrutements à venir ainsi que sur les potentialités de développement (carnet de commandes de la structure, nouveaux marchés...).

Les ETP signalés dans le plan de recrutement feront l'objet d'une instruction par les DIRECCTE. Pour rappel (*cf.* fiche 2 de l'instruction du 5 février 2014), l'aide au poste vient financer une activité support d'un parcours d'insertion professionnelle, pour laquelle la SIAE met en place une organisation spécifique, en vue de l'accession à terme à un emploi dans les conditions normales du marché du travail. Les services déterminent le nombre d'ETP à reporter dans la convention et son annexe financière.

Dans ce cadre, vous pouvez échanger avec la structure sur le nombre d'heures hebdomadaires à réaliser par contrat. Les caractéristiques des contrats d'insertion peuvent varier dans le cadre fixé par le code du travail et les lignes directrices du projet d'insertion présenté par la structure aux services de la DIRECCTE.

4. La mobilisation du fonds départemental d'insertion (FDI)

Le dispositif FDI peut être mobilisé à différents titres (*cf.* circulaire DGEFP n° 2005-28 du 28 juillet 2005 relative aux fonds départementaux d'insertion):

- aide au démarrage;
- aide au développement, à l'adaptation et à la diversification des activités;
- aide spécifique à l'appui-conseil;
- aide à la professionnalisation;
- évaluation/expérimentation;
- aide exceptionnelle à la consolidation financière.

Une enveloppe « FDI transition » avait été programmée en 2014, année de transition. Il n'y a pas d'enveloppe identifiée à ce titre pour 2015, l'enveloppe régionale est globalisée et fongible, pour la première année pleine de mise en œuvre de la réforme du financement. Toutefois, pour 2015, les DIRECCTE, après consultation du CDIAE, pourront mobiliser du FDI en appui aux structures rencontrant des difficultés dans le contexte de la réforme du financement dans le cadre d'un plan d'ensemble portant sur l'évolution du modèle économique des SIAE et permettant d'apprécier la viabilité du projet d'insertion.

Au-delà de l'appui financier de l'État, les structures en situation économique fragile pourront également être accompagnées en priorité par les DLA ou orientées vers le dispositif Inserdiag¹, pour consolider ou faire évoluer leur modèle économique

Concernant le financement des réseaux de l'IAE, il est recommandé de privilégier, en fonction des possibilités locales un financement *via* les conventions pour la promotion de l'emploi (CPE).

La programmation tient compte des opérations liées à l'expérimentation nationale pour le renforcement de l'accès et le retour à l'emploi par l'insertion par l'activité économique avec les groupes de l'IAE Adecco Insertion, Idées et Vitamine T. En application de l'accord conclu en 2011 entre la DGEFP et les groupes de l'IAE, des financements FDI en Aquitaine, Bourgogne, Nord - Pas-de-Calais et Rhône-Alpes ont été spécifiquement fléchés sur le financement de cette expérimentation.

Vous veillerez à mobiliser le FDI tout au long de l'année, afin d'éviter tout engorgement en fin d'année des annexes financières.

Il est possible de mobiliser des financements au titre du FSE en appui de projets financés par le FDI (par exemple, aides à la réorganisation du secteur, opérations de mutualisation...).

¹ Cf. <http://www.inserdiag.fr/>

5. Les conventionnements avec les conseils généraux

À partir du 1^{er} janvier 2015, il est recommandé de reporter de manière systématique dans la convention et l'annexe financière le cofinancement apporté par le conseil général à l'aide au poste de l'État.

Lors de vos échanges avec les conseils généraux, il convient, dans la mesure du possible, de négocier que les CAOM prévoient des modalités de signature des conventions et des annexes financières par les conseils généraux permettant la prise en compte des évolutions de financement en cours d'année (abondement de financement, prise en compte de l'évolution du RSA, révision à la baisse des conventionnements) sans pour autant mobiliser de manière systématique les commissions permanentes.

Dans le cas contraire vous veillerez à détailler le cofinancement prévu par les conseils généraux dans le cadre des CAOM. Les montants reportés dans les conventions et les annexes financières par structure devront correspondre aux montants déterminés dans la CAOM.

Lorsque les conseils généraux ont une convention de gestion avec l'ASP relative au financement de l'IAE, la signature de chaque annexe financière par le conseil général est obligatoire (ces règles de fonctionnement des versements sont normalement définies dans la convention entre le CG et l'ASP).

Lorsque les conseils généraux n'ont pas de convention de gestion avec l'ASP et assurent le versement de leur part des aides financières, vous n'êtes pas tenus de solliciter systématiquement leur signature. Vous veillerez cependant à les informer du report de leurs engagements financiers dans les annexes financières.

6. La généralisation du renseignement de l'extranet par toutes les catégories de SIAE

La généralisation de l'aide au poste comme mode de financement des SIAE implique le renseignement par toutes les catégories de SIAE :

- des fiches salariés pour chaque salarié en insertion embauché par la structure
- du nombre d'heures travaillées par chaque salarié en insertion de la structure (heures payées pour les salariés en insertion des ACI) ainsi que du motif de sortie. Une fois saisis, ces états mensuels de présence (heures et motifs de sortie) doivent être imprimés et transmis pour validation à l'ASP. Ils ne seront pris en compte par l'ASP qu'une fois validés.

Toute structure (EI, ETTI, AI, ACI) n'ayant pas fait valider ses états mensuels de présence par l'ASP pendant plus de 2 mois verra ses versements de l'aide au poste suspendus.

7. La boîte à outils

La boîte à outils disponible sur IDEE comporte les documents suivants :

- Questions-réponses ;
- Modèles de conventionnement SIAE ;
- Modèles de CAOM ;
- Modèles de Contrats à durée déterminée d'insertion (CDDI) et notice de présentation associée ;
- Modèles de dossier unique de demande de conventionnement et de financement. L'exemple de dossier pour un renouvellement constitue une version maximaliste qui peut être allégée en fonction des informations qui sont à la disposition des services instructeurs ;
- Outil excel de plan de recrutement pour les SIAE ;
- Modèle de fiche de suivi des dialogues de gestion.

ANNEXE 5

CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE DE LA MODULATION (FICHE 2)

La présente fiche actualise la note DGEFP n° 2014-04 du 10 octobre 2014, notamment sur le calendrier 2015 de mise en œuvre. Les fiches indicateurs actualisées sont jointes en annexe 2.

Le montant modulé de l'aide au poste est attribué au niveau régional aux structures en fonction des résultats obtenus comparativement aux autres structures de la même catégorie. Les données relatives aux indicateurs sont renseignées par les SIAE dans l'outil d'enquête diffusé par la DGEFP. Les UR des DIRECCTE communiquent ensuite l'outil de calcul renseigné pour chacune des catégories de SIAE aux UT/DIRECCTE qui peuvent effectuer des vérifications par sondage et des contrôles de cohérence. Les UT/DIRECCTE réalisent les décisions de paiement qu'elles adressent à l'ASP et notifient aux structures le montant de la modulation 2015.

Il est à noter que les montants modulés des aides aux postes au sein des enveloppes régionales ne doivent pas dépasser 10 % des montants conventionnés. Cette borne fait l'objet d'un contrôle par l'ASP qui bloquera les versements en cas de dépassement.

L'assiette retenue pour le calcul de la part modulée est basée sur les postes conventionnés (État, conseils généraux) en 2015.

Afin de prendre en compte l'état du conventionnement le plus stabilisé possible, et ainsi éviter un processus de régularisation complexe dans sa mise en œuvre, le calendrier pour l'année 2015 de versement de la modulation est le suivant :

- février 2015 : diffusion par la DGEFP de l'outil de d'enquête et de son mode opératoire ;
- mars-juin 2015 : collecte des données 2014 relatives aux indicateurs, à saisir par les SIAE dans une enquête en ligne (3 indicateurs attachés aux 3 critères définis dans le code du travail). Afin de procéder au calcul et à la liquidation du montant modulé de l'aide au poste aux structures, il est nécessaire d'effectuer l'enquête par type de structure. Par exemple, les données de toutes les EI d'une même région doivent être collectées avant le calcul puis la liquidation du montant modulé par EI ;
- fin octobre : réalisation de l'état stabilisé des conventionnements 2015 et détermination du montant de la part modulée 2015 (de 0 à 10 %) sur la base des données relatives aux indicateurs 2014 collectées et des postes conventionnés 2015 (État + CG) ;
- novembre 2015 : transmission des décisions de paiement à l'ASP et notification aux SIAE

Le plan « Prévenir, aider, accompagner : nouvelles solutions face au chômage de longue durée » annoncé par le Ministre le 9 février 2015 prévoit que le Conseil National de l'Insertion par l'activité économique (CNIAE) ouvre un chantier visant à définir, de manière concertée avec les structures de l'IAE, les modalités permettant de sécuriser et dynamiser les parcours des salariés en insertion en s'appuyant sur le levier de la modulation.

L'exercice de modulation de l'aide au poste en 2016 s'appuiera ainsi sur le retour d'expérience de cette première année de mise en œuvre. Le Conseil national de l'insertion par l'activité économique (CNIAE) formulera des recommandations à partir des retours d'expérience relatifs à la mise en œuvre de la modulation, notamment au regard de la pertinence des critères et de la prise en compte de la dimension territoriale. Les CDIAE pourront contribuer à ces travaux à partir de l'expérience locale.

ANNEXE 6

FICHE N° 3 : LA BOURSE AUX POSTES (FICHE 3)

Cette fiche annule et remplace la fiche n° 5 de l'instruction DGEFP n° 2014-2 du 5 février 2014.

I. – OBJECTIFS

Il s'agit de répondre au maximum aux besoins de développement de l'IAE sur les territoires en optimisant la consommation des crédits notifiés. La bourse aux postes participe de cet objectif en ce qu'elle :

- formalise le principe de fongibilité de l'enveloppe de crédits IAE de l'État;
- permet l'anticipation des réalisations des postes;
- facilite le redéploiement des postes non réalisés au bénéfice des SIAE ayant un besoin en cours d'année et les nouvelles structures qui n'auront pas pu être conventionnées en début d'année.

La bourse aux postes est réalisée dans le cadre d'un pilotage régional au moins une fois par an dans chaque département, puis dans chaque région, entre juin et juillet.

Ce dispositif doit conserver une grande souplesse, dans son organisation et dans son calendrier de mise en œuvre.

À partir de 2015, la bourse aux postes concerne toutes les SIAE.

L'enveloppe IAE est globale et donc fongible, cependant vous veillerez à ce que la réallocation des volumes de postes non réalisés prenne en compte un nécessaire délai d'appropriation des nouvelles règles de financement pour les AI et les ACI. Ces types de structures devront faire l'objet d'une attention particulière, et être accompagnés dans leurs démarches d'expression de besoins en ETP.

II. – ORGANISATION

1. Suivi des services

L'ASP génère des alertes à l'attention des UT et des SIAE, faisant état des sous-réalisations aux 5^e et 10^e mois. Elles facilitent la préparation éventuelle d'avenants à la baisse ou à la hausse.

Les structures, en particulier les AI et les ACI (à partir du 1^{er} janvier 2015), devront être informées de ce mécanisme afin qu'elles puissent préparer une projection sur la réalisation des postes et éventuellement obtenir les ajustements adéquats.

2. Modalités de redéploiement

La bourse aux postes s'organise de préférence dans le courant du mois de juillet permettant ainsi de disposer des données au 6^e mois de conventionnement pour les conventions signées en année civile. Elle doit être organisée à plusieurs niveaux selon des règles à définir au plan régional :

- entre structures au sein d'un même département, sous l'égide de l'UT de la DIRECCTE ;
- entre départements de la région, sous l'égide du niveau régional de la DIRECCTE ;

Toutes les possibilités de redéploiement au niveau des unités territoriales puis des DIRECCTE doivent être exploitées, avant d'envisager un redéploiement au niveau national entre les régions. Les nouvelles programmations départementales et régionales devront être transmises à la DGEFP.

III. – PILOTAGE DE L'OPÉRATION AU NIVEAU NATIONAL

La DGEFP doit avoir une connaissance précise du nombre de postes sous-réalisés et redéployés dans le cadre des bourses aux postes infra régionales.

Les DIRECCTE devront transmettre au niveau national les résultats de la procédure au plus tard le 15 septembre. Le niveau régional précise le nombre de postes sous-réalisés, le nombre de postes redéployés entre les départements, les éventuels crédits supplémentaires non affectés et les estimations des besoins non couverts au sein de la région.

Les résultats des bourses aux postes organisées au plan départemental et régional au cours de l'exercice *N* pourront être pris en compte par la DGEFP dans le cadre de la programmation *N + 1* des enveloppes régionales.

ANNEXE 7

RÉPARTITION DE L'ENVELOPPE FINANCIÈRE RELATIVE
AU DÉVELOPPEMENT DE L'IAE (FICHE 4)

I. – CONTEXTE

L'enveloppe financière disponible au titre de l'IAE en 2015 s'élève à 802,452 M€.

La DGEFP a sollicité les DIRECCTE et DIECCTE en vue de recenser les besoins en ETP sur chaque type de SIAE.

La consolidation des besoins des DIRECCTE et DIECCTE au titre du maintien des SIAE de leur région s'établit à 798,648 M€.

Une enveloppe de 3,8 M€ est répartie entre régions pour permettre le développement des dispositifs IAE. Cette répartition tient compte d'un objectif de rééquilibrage du financement de l'IAE entre territoires.

II. – PRÉSENTATION DE LA MÉTHODE RETENUE POUR LA RÉPARTITION
DE L'ENVELOPPE RELATIVE AU DÉVELOPPEMENT DE L'IAE

1. Le nombre de demandeurs d'emplois de longue durée (DELD) est rapporté au financement prévisionnel 2015 sur l'IAE (issu des remontées de besoins régionaux)

	NOMBRE de DELD	FINANCEMENT IAE Aides au poste 2015	EFFORT IAE par DELD (en euros)
	a	b	C = b/a
Île-de-France	396 753	66 963 391 €	168,78 €

Cela permet de déterminer l'effort moyen du budget IAE rapporté à la population DELD.

2. Compte tenu de la grande dispersion des valeurs (105,80 € à La Réunion, 785,63 € en Corse pour une moyenne de 328,76 €), les régions ont été réparties en trois groupes :

- groupe 1 : effort moyen IAE inférieur à 180,97 € ;
- groupe 2 : effort moyen IAE compris entre 180,97 € et 328,76 € (moyenne régionale) ;
- groupe 3 : effort moyen IAE supérieur à 328,76 €.

GROUPE 1	GROUPE 2	GROUPE 3
Effort moyen IAE inférieur à 180,97 €	Effort moyen IAE compris entre 180,97 € et 328,76 € (moyenne régionale)	Effort moyen IAE supérieur à 328,76 €.
Île-de-France Guadeloupe La Réunion	Aquitaine Bretagne Centre Haute-Normandie Languedoc-Roussillon Midi-Pyrénées Provence-Alpes-Côte d'Azur Guyane	Alsace Auvergne Basse-Normandie Bourgogne Franche-Comté Limousin Lorraine Nord - Pas-de-Calais Pays de la Loire Picardie Poitou-Charentes Rhône-Alpes Martinique

Les territoires situés dans le groupe 3 exposant un effort moyen très largement supérieur à la moyenne nationale et compte tenu de l'enveloppe à répartir de 3,8 M€, il a été décidé de ne pas intégrer ces régions à la répartition de l'enveloppe financière.

**3. Les régions du groupe 2 se répartissent 40 % de l'enveloppe résiduelle
et les régions du groupe 1,60 % de cette même enveloppe**

Au sein de chaque groupe, les enveloppes sont réparties entre régions en fonction du poids que représente le financement initial de l'IAE, permettant ainsi de répartir proportionnellement en fonction du poids du territoire les enveloppes financières.

GROUPE 1			GROUPE 2		
Se répartit 60 % de l'enveloppe, soit 2 281 796 €			Se répartit 40 % de l'enveloppe, soit 1 521 197 €		
Région	Poids de la région dans le financement initial de l'IAE	Répartition enveloppe développement	Région	Poids de la région dans le financement initial de l'IAE	Répartition enveloppe développement
Île-de-France	61,53 %	1 403 904 €	Aquitaine	13,96 %	212 375 €
Guadeloupe	6,50 %	148 352 €	Bretagne	16,49 %	250 771 €
La Réunion	8,43 %	192 272 €	Centre	13,96 %	212 306 €
			Haute-Normandie	12,65 %	192 403 €
			Languedoc-Roussillon	21,58 %	492 411 €
			Midi-Pyrénées	15,18 %	230 970 €
			Provence-Alpes-Côte d'Azur	27,77 %	422 372 €
			Guyane	1,97 %	44 857 €

Ex: cas de la région Île-de-France.

Située dans le groupe 1, 60 % des 3,8 M€ sont à répartir, soit 2,28 M€.

Au sein du groupe 1, l'Île-de-France représente 61,53 % du financement initial.

C'est ainsi que l'Île-de-France percevra $61,53 \% \times 2,28 \text{ M€} = 1,40 \text{ M€}$.

ADMINISTRATION

Autorités administratives indépendantes, établissements et organismes

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

Arrêté du 17 mars 2015 portant nomination au conseil d'administration de Pôle emploi

NOR : ETS1530219A

Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,
Vu les articles L. 5312-4, R. 5312-7 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 8 décembre 2014 portant nomination au conseil d'administration de Pôle emploi,

Arrête :

Article 1^{er}

1. MM. Jean-François PILLIARD, Antoine FOUCHER et Philippe HEDDE sont nommés membres titulaires du conseil d'administration de Pôle emploi en qualité de représentants du Mouvement des entreprises de France (MEDEF).

2. M. Pierre-Matthieu JOURDAN, M. Jacky ISABELLO et Mme Monique FILLON sont nommés membres suppléants du conseil d'administration de Pôle emploi en qualité de représentants du Mouvement des entreprises de France (MEDEF).

Article 2

Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Bulletin officiel* du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait le 17 mars 2015.

Pour le ministre et par délégation :
*La déléguée générale à l'emploi
et à la formation professionnelle,*
E. WARGON

TRAVAIL, EMPLOI, FORMATION PROFESSIONNELLE

Travail et gestion des ressources humaines

MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES,
DE LA SANTÉ
ET DES DROITS DES FEMMES

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGROALIMENTAIRE
ET DE LA FORÊT

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

NOR : ETST1504534J

Résumé : la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites a institué le compte personnel de prévention de la pénibilité. La présente instruction a pour objet de préciser les conditions de mise en œuvre des obligations des employeurs liées à la mise en place et au fonctionnement du compte de prévention de la pénibilité en 2015.

Mots clés : pénibilité – compte personnel de prévention de la pénibilité.

Références :

- Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites ;
- 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 ;
- Circulaire n° 6 DRT du 18 avril 2002 prise pour l'application du décret n° 2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L.230-2 du code du travail et modifiant le code du travail.

Site à consulter : <http://circulaires.legifrance.gouv.fr/>.

La ministre des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes, le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, porte-parole du Gouvernement, à Monsieur le directeur de la Caisse nationale d'assurance vieillesse ; Monsieur le directeur général de la caisse centrale de la Mutualité sociale agricole ; Monsieur le directeur de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale ; Monsieur le directeur général de la Caisse nationale d'assurance maladie ; Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ; Mesdames et Messieurs les directeurs des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

La présente instruction présente le fonctionnement du compte de prévention de la pénibilité issu de la loi du 20 janvier 2014. Elle précise les dispositions applicables pour l'année 2015, première

année de mise en œuvre du dispositif. Elle sera complétée par une instruction précisant les modalités d'acquisition et d'utilisation des points par les salariés.

Qui est concerné ?

Tous les salariés des employeurs de droit privé ainsi que le personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé peuvent acquérir des droits au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité. Les salariés titulaires d'un contrat de travail de type particulier tels que notamment les apprentis ou les titulaires de contrats de professionnalisation sont également concernés.

Toutefois, les salariés affiliés à un régime spécial de retraite comportant un dispositif spécifique de reconnaissance et de compensation de la pénibilité, les salariés du particulier employeur et les travailleurs détachés en France ne sont pas éligibles au compte.

Quels seront les facteurs de risques professionnels pris en compte au titre de la pénibilité ?

Quatre facteurs seront pris en compte à partir du 1^{er} janvier 2015 : le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes, le travail répétitif et les activités exercées en milieu hyperbare.

Six autres facteurs seront pris en compte à partir du 1^{er} janvier 2016 : les manutentions manuelles de charge, les postures pénibles, les vibrations mécaniques, les agents chimiques dangereux, les températures extrêmes et le bruit. Ils sont définis à l'article D.4161-2 du code du travail et donneront lieu à une instruction d'application dédiée. Le recensement de l'exposition à ces six facteurs à compter de l'année 2016 sera facilité par les modes d'emploi de branches qui seront élaborés avant la fin de l'année 2015.

Comment est appréciée l'exposition à la pénibilité ?

L'employeur évalue l'exposition de ses salariés à la pénibilité en croisant deux critères : les facteurs de pénibilité applicables au type de poste occupé, et l'exposition en moyenne annuelle du salarié sur le poste en question. L'employeur tient compte des mesures de protection collective et individuelle pour apprécier les conditions de pénibilité. L'exposition de chaque travailleur est appréciée au regard des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé, telles qu'elles se révèlent être en moyenne au cours de l'année. En pratique, il est très fréquent qu'un travailleur soit affecté à plusieurs postes au cours de l'année. Dans ce cas, c'est bien l'ensemble des expositions subies par le travailleur sur l'ensemble de ces postes que l'employeur prend en compte pour déterminer son exposition moyenne annuelle.

S'agissant des travailleurs intérimaires, c'est l'entreprise de travail temporaire qui déclare l'exposition des salariés dont elle est l'employeur. Toutefois, sa déclaration se fonde sur les informations transmises par l'entreprise utilisatrice.

Pour les travailleurs présents pendant une durée inférieure à une année, l'employeur évalue l'exposition aux facteurs de risques au regard des conditions habituelles de travail du poste occupé appréciées en moyenne sur l'année. Le suivi des expositions ne concerne pas les titulaires de contrats de travail d'une durée inférieure à un mois.

A contrario, dans le cas d'un travailleur présent deux mois seulement (par exemple dans le cadre d'un CDD) sur un poste qui, en conditions habituelles de travail sur une période de 12 mois, n'implique pas une exposition supérieure aux seuils, l'employeur ne recense pas l'exposition même si, au cours des deux mois considérés, le travailleur a été, en raison par exemple d'un pic d'exposition lié à un phénomène de saisonnalité, exposé à des facteurs de pénibilité.

Les périodes d'absences sont prises en compte dès lors qu'elles remettent manifestement en cause l'exposition au-delà des seuils caractérisant le poste occupé. Il s'agira donc de périodes d'absences longues (congé pour longue maladie, congé individuel de formation, congé sabbatique, etc.). Pour les travailleurs à temps partiel, il n'y a pas de modalité particulière d'appréciation du dépassement du seuil.

Comment les employeurs déclarent-ils les salariés exposés à la pénibilité et déclarent-ils les cotisations ?

Le dispositif du compte pénibilité fonctionne sur une logique de seuil : pour chaque facteur est défini un seuil annuel d'exposition. En deçà du seuil, le salarié ne reçoit pas de points et l'employeur ne paye pas de cotisation spécifique.

Le logiciel de paie de l'employeur lui permet de déclarer les facteurs d'exposition à la CNAV, au travers de la DADS. L'alimentation de ces données dans le logiciel de paie permet, sous réserve de la disponibilité de la fonctionnalité, d'éditer les fiches d'exposition à la pénibilité de manière automatisée, sans qu'il soit besoin d'une nouvelle saisie des données.

L'employeur peut apprécier les expositions en fin d'année, puisque c'est la transmission de la déclaration annuelle de données sociales qui déclenchera le décompte des expositions et de ses cotisations. Ces opérations seront enregistrées et *via* les logiciels de paie, qui seront adaptés par les éditeurs courant 2015. Le versement des cotisations spécifiques à la pénibilité ne sera à effectuer que début 2016 au titre des expositions 2015.

Pour les travailleurs titulaires d'un contrat de travail dont la durée, supérieure ou égale à un mois, débute ou s'achève en cours d'année civile, l'employeur déclare l'exposition évaluée au titre de cette période, au plus tard le dernier jour du mois suivant la date de fin de contrat. Toutefois, afin de faciliter l'entrée en vigueur du dispositif, l'employeur, pour les contrats se finissant durant l'année 2015, pourra établir les fiches d'exposition des salariés concernés jusqu'au 31 janvier 2016.

S'agissant des conditions d'appréciation de l'exposition aux facteurs de pénibilité, une mission a été confiée à Michel de Virville d'accompagnement de l'élaboration de modes d'emploi de branche, permettant de définir, dans un contexte et un vocabulaire propres aux divers métiers, des modalités adaptées de recensement des expositions, voire des situations types d'exposition. Par ailleurs, le Premier ministre a confié à Gérard Huot et Christophe Sirugue une mission d'évaluation et de proposition pour la mise en œuvre du compte personnel de prévention, afin d'en faciliter la mise en œuvre par les employeurs.

Les adaptations résultant des préconisations de ces deux missions pourront venir compléter la présente instruction.

MARISOL TOURAINE

FRANÇOIS REBSAMEN

STÉPHANE LE FOLL

MODE D'EMPLOI DU COMPTE PERSONNEL DE PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

Sommaire des fiches

- Fiche technique n° 1. – Ouverture du compte pénibilité, déclarations par l'employeur et règlement des cotisations.
- Fiche technique n° 2. – Champ d'application de l'obligation d'établir une fiche individuelle de prévention des expositions et du bénéfice du compte personnel de prévention de la pénibilité.
- Fiche technique n° 3. – Seuils d'exposition aux facteurs de pénibilité applicables en 2015.
- Fiche technique n° 4. – Modalités d'établissement et de communication des fiches de prévention des expositions.
- Fiche technique n° 5. – Liens entre l'évaluation de l'exposition individuelle à la pénibilité et la démarche globale d'évaluation des risques.
- Fiche technique n° 6. – Modalités déclaratives de l'exposition.
- Fiche technique n° 7. – Conditions de déclaration et paiement applicables aux cotisations liées au compte personnel de prévention de la pénibilité.
- Fiche technique n° 8. – Modalités déclaratives des cotisations en DSN.
- Fiche technique n° 9. – Modalités d'acquisition des points pénibilité par les salariés.

FICHE TECHNIQUE N° 1

OUVERTURE DU COMPTE PÉNIBILITÉ, DÉCLARATIONS PAR L'EMPLOYEUR
ET RÉGLEMENT DES COTISATIONS

Ce sont les caisses de retraite qui créent et qui gèrent pour le compte des salariés les comptes personnels de prévention de la pénibilité, sur la base des déclarations des employeurs.

Afin de faciliter l'entrée en vigueur du dispositif, l'employeur, pour les contrats se finissant durant l'année 2015, pourra établir les fiches de prévention des expositions des salariés concernés jusqu'au 31 janvier 2016.

1. Déclaration des expositions

Le logiciel de paie de l'employeur lui permet de déclarer les facteurs d'exposition et les cotisations pénibilité. L'alimentation de ces données dans le logiciel de paie permet, sous réserve de la disponibilité de la fonctionnalité dans le logiciel de paie, d'éditer les fiches de prévention des expositions de manière automatisée, sans qu'il soit besoin d'une nouvelle saisie des données.

1. Automatisation de la déclaration d'exposition à la CNAV

Régime général

Dès lors que l'employeur estime que le poste occupé par son salarié donne lieu à exposition à la pénibilité au-delà des seuils, il déclare le ou les facteurs de pénibilité à la CNAV pour alimentation du compte personnel de prévention de la pénibilité.

Aux termes de l'article R.4162-1 du code du travail, cette déclaration s'effectue, pour les expositions ayant lieu en 2015, par la déclaration annuelle de données sociales (DADS). Les employeurs déclarant leurs cotisations par les dispositifs de titres simplifiés comme le titre emploi services entreprise (TESE) déclarent les facteurs d'exposition par ces mêmes titres. Les modalités de déclaration des facteurs seront précisées ultérieurement sur les portails déclaratifs concernés.

La fiche n° 4 en annexe de la présente instruction détaille la déclaration de l'exposition faite par l'employeur en DADS.

Régime agricole

Dès lors que l'employeur estime que le poste occupé par son salarié donne lieu à exposition à la pénibilité au-delà des seuils, il déclare au moyen de la Déclaration Trimestrielle des Salaires (DTS) ou du Titre Emploi Simplifié Agricole (TESA) le ou les facteurs de pénibilité dont les seuils d'exposition sont atteints, à sa caisse de Mutualité Sociale Agricole (MSA).

Pour les expositions ayant lieu en 2015, l'employeur effectue cette déclaration, en application du III de l'article R.4162-1 du code du travail, au plus tard le 31 janvier 2016.

Les informations ainsi collectées afférentes à l'exposition, complétées de celles liées à l'identification de l'employeur, du salarié et des périodes d'activité seront transmises par la caisse de MSA à la CNAV, afin de lui permettre de déterminer le nombre de points à reporter au compte.

La fiche n° 4 en annexe de la présente instruction détaille la déclaration de l'exposition faite par l'employeur agricole sur sa DTS ou en TESA.

2. Automatisation des déclarations dans le cadre de la déclaration sociale nominative (DSN)

Une instruction complémentaire précise les modalités déclaratives de l'employeur pour ce qui concerne la déclaration sociale nominative (DSN), qui se substituera à compter du 1^{er} janvier 2016 à la DADS et à la DTS.

3. Automatisation et dématérialisation des fiches de prévention des expositions

La production de la fiche de prévention des expositions est intégrée aux logiciels de paie. Elle est réalisée sur la base de la simple indication de l'exposition du salarié aux facteurs de pénibilité; la période d'exposition n'a pas à être renseignée, étant mécaniquement égale soit à l'année civile, soit, si le contrat, d'une durée supérieure ou égale à un mois, débute ou s'achève en cours d'année, à la durée du contrat de travail dans l'année civile. Elle est éditée, sur la base d'une extraction du système d'information de la paie.

L'employeur coche ainsi simplement dans le système d'information la ou les case(s) correspondant aux facteurs auxquels le travailleur est exposé au-delà des seuils.

Si le salarié n'est exposé à aucun facteur ou est exposé en deçà des seuils, l'employeur ne coche aucune case correspondant aux facteurs de risques et n'établit pas de fiche de prévention des expositions.

Les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur doivent figurer dans les documents établis en application de l'article L. 4612-16 du code du travail, à savoir d'une part le rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'établissement et des actions menées au cours de l'année écoulée, et d'autre part le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail – chacun de ces documents devant traiter spécifiquement de la prévention de la pénibilité.

Les modalités d'établissement et de communication des fiches de prévention des expositions sont détaillées dans la fiche n° 3 annexée à la présente instruction.

4. Dispositions particulières et transitoires

1. DADS-NET

Dans le cas où l'employeur ne dispose pas de logiciel de paie lui permettant de générer la DADS, il déclare les facteurs d'exposition sur le portail e-ventail par l'outil DADS-NET accessible par le lien suivant :

<https://www.e-ventail.fr/ss/Satellite/e-ventail/vos-services/Saisie-en-ligne-DADSNET.html>

2. Fiches de prévention des expositions

Un arrêté fixe un modèle indicatif de fiche, l'employeur restant libre d'utiliser le modèle qu'il souhaite dès lors qu'il comprend les catégories minimales requises.

2. Déclaration et paiement des cotisations

L'article L.4162-20 du code du travail crée deux nouvelles cotisations à la charge de l'employeur :

- la cotisation pénibilité dite « de base » ;
- la cotisation pénibilité dite « additionnelle ».

Ces cotisations ont pour objet d'abonder le fonds chargé du financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité.

La fiche n° 5 en annexe précise l'ensemble des éléments relatifs à ces cotisations. Elle est complétée par une fiche n° 6 qui traite du cas des entreprises déclarant en 2015 en déclaration sociale nominative (DSN).

2.1.1. La cotisation dite « de base »

Elle est due par les employeurs au titre des salariés qu'ils emploient entrant dans le champ d'application du compte personnel de prévention de la pénibilité. Le versement de cette cotisation n'est dès lors pas conditionné à l'exposition du salarié à un ou plusieurs facteurs de pénibilité, à la différence de la cotisation dite « additionnelle » (*cf. infra*). Elle est due à compter des paies effectuées à partir du 1^{er} janvier 2015 ; toutefois, son taux est nul pour les années 2015 et 2016. À compter de 2017, son taux est fixé à 0,01 %.

2.1.2. La cotisation dite « additionnelle »

Elle est due par les employeurs ayant exposé, à compter du 1^{er} janvier 2015, un ou plusieurs salariés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité entrant dans le champ d'application du compte personnel de prévention de la pénibilité. Elle comporte deux taux selon que le salarié est exposé à un seul facteur (mono-exposé) ou exposé à au moins deux facteurs (poly-exposé). Les taux sont les suivants pour 2015 et 2016 :

- taux mono-exposé : 0,1 % ;
- taux poly-exposé : 0,2 %.

À compter du 1^{er} janvier 2017, ces taux seront les suivants :

- taux mono-exposé : 0,2 % ;
- taux poly-exposé : 0,4 %.

Les salariés et les employeurs disposeront pour la mise en œuvre du compte personnel de prévention de la pénibilité d'un site Internet dédié, ainsi que d'un numéro d'appel non surtaxé.

FICHE TECHNIQUE N° 2

CHAMP D'APPLICATION DE L'OBLIGATION D'ÉTABLIR UNE FICHE INDIVIDUELLE DE PRÉVENTION ET DU BÉNÉFICE DU COMPTE PERSONNEL DE PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

1. Champ d'application de l'obligation d'établir une fiche individuelle de prévention

Conformément à l'article D.4161-4 du code du travail la fiche de prévention des expositions est établie pour les travailleurs mentionnés à l'article R.4162-1, c'est-à-dire les travailleurs, exposés au-delà des seuils au sens de l'article D.4161-1, et titulaires d'un contrat de travail dont la durée est supérieure ou égale à un mois.

Le dispositif de traçabilité s'applique sans considération de taille d'entreprise ou d'effectif de travailleurs exposés. Conformément à l'article L.4111-5 du code du travail, les travailleurs sont les salariés, y compris temporaires, ainsi que toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur.

Les dispositions concernant la fiche de prévention des expositions prévue à l'article L.4161-1 du code du travail font partie intégrante du titre VI « Dispositions particulières à certains facteurs de risques professionnels et à la pénibilité » de la partie IV du code du travail consacrée à la santé et à la sécurité au travail. Elles sont donc applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'aux établissements énumérés à l'article L.4111-1 du code du travail, soit :

- les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) ;
- les établissements publics administratifs (EPA) lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions de droit privé ;
- les établissements de santé, sociaux et médico-sociaux mentionnés à l'article 2 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Les travailleurs détachés en France sont également concernés par la traçabilité en application de l'article L.1262-4. À ce titre, l'entreprise donneuse d'ordre transmet à l'entreprise sous-traitante les informations nécessaires à l'établissement par cette dernière de la fiche de prévention des expositions.

Les travailleurs intérimaires sont également concernés par le dispositif, les entreprises de travail temporaire établissant, le cas échéant, la fiche sur la base des informations transmises par les entreprises utilisatrices, dans des conditions précisées par décret en Conseil d'État.

En revanche, conformément à l'article L.7221-2, les salariés du particulier employeur ne sont pas concernés par le dispositif.

2. Champ d'application du compte personnel de prévention de la pénibilité

Les salariés des employeurs de droit privé ainsi que le personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé peuvent acquérir des droits au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité, tout comme les apprentis qui bénéficient des mêmes droits que les salariés.

Toutefois, les salariés affiliés à un régime spécial de retraite comportant un dispositif spécifique de reconnaissance et de compensation de la pénibilité ne se constituent pas de droits au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité. Un décret énumère les régimes concernés.

Les travailleurs détachés en France ne rentrent pas dans le champ d'application du compte.

FICHE TECHNIQUE N° 3

SEUILS D'EXPOSITION AUX 4 FACTEURS DE PÉNIBILITÉ ENTRANT EN VIGUEUR
AU 1^{er} JANVIER 2015

Cette fiche technique sera complétée par des référentiels de branche ou « modes d'emploi » devant notamment permettre de définir, dans un contexte et un vocabulaire propres aux branches professionnelles, les modalités adaptées de recensement des expositions.

Le niveau à partir duquel l'exposition aux facteurs de risques professionnels est prise en compte au titre de la pénibilité est réglementé par l'article D. 4161-2 qui introduit des seuils associés à chaque facteur.

Ces seuils comprennent une double dimension d'intensité et de temporalité.

Le dépassement ou non des seuils est apprécié après application des mesures de protection individuelle et collective.

Les seuils correspondant aux quatre facteurs qui entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2015 sont les suivants

a) Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R.4461-1

Pour être considéré comme exposé au risque hyperbare au titre de la pénibilité, un travailleur doit réaliser au moins 60 interventions ou travaux (au sens de l'article R. 4461-1) l'exposant à une pression d'au moins 1 200 hectopascals par an.

b) Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 du code du travail

Un travailleur est considéré exposé dès lors qu'il travaille au moins une heure, continue ou discontinue, entre 24 heures et 5 heures du matin, cela un minimum de 120 nuits par an.

c) Travail en équipes successives alternantes

Par travail en équipes successives alternantes on vise, comme le précise la directive européenne du 4 novembre 2003 relative à l'aménagement du temps de travail, tout mode d'organisation du travail selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme, y compris rotatif, de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines.

Le travail posté, comme par exemple les 5 x 8, 4 x 8, 3 x 8, 2 x 8, 2 x 12, fait partie de ces organisations temporelles atypiques, tout comme des rythmes de travail plus irréguliers, qui peuvent être utilisés dans certains secteurs, dès lors que les conditions ci-dessus sont remplies.

Pour être considéré comme exposé au titre de la pénibilité, un travailleur en équipes successives alternantes doit travailler au moins une heure entre 24 heures et 5 heures du matin, cela un minimum de 50 nuits par an.

d) 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

Le travail répétitif est caractérisé par la répétition d'un même geste physique, avec une cadence contrainte et pendant un temps de cycle défini.

Le seuil associé à ce facteur distingue deux situations de travail afin de prendre en compte les formes de répétitivité les plus intenses. Le travailleur est ainsi considéré comme exposé au titre de la pénibilité dès lors qu'il se trouve dans l'une des deux situations suivantes ou les deux :

- travailler avec un temps de cycle inférieur ou égal à 1 minute en répétant un même geste, avec une cadence contrainte, et pendant une durée minimale de 900 heures par an, mais sans compter le nombre d'actions techniques;
- travailler avec un temps de cycle supérieur à une minute en effectuant 30 actions techniques sollicitantes ou plus par minute, avec une cadence contrainte, et pendant une durée minimale de 900 heures par an.

Par « temps de cycle », on entend le temps écoulé entre le moment où un opérateur commence un cycle de travail et le moment où il recommence le cycle de travail suivant.

Par « actions techniques », on entend les actions manuelles élémentaires et sollicitantes requises pour la réalisation des opérations effectuées au cours du cycle de travail, telles que « tenir », « tourner », « pousser », « couper », ...

Par « geste », on entend le geste professionnel permettant de réaliser le travail au cours du cycle et composé d'une suite d'actions techniques manuelles élémentaires et sollicitantes.

FICHE TECHNIQUE N° 4

MODALITÉS D'ÉTABLISSEMENT ET DE COMMUNICATION DES FICHES
DE PRÉVENTION DES EXPOSITIONS

1. Périodicité d'établissement de la fiche et conservation

Pour les travailleurs titulaires d'un contrat de travail dont la durée est supérieure ou égale à l'année civile, l'employeur établit la fiche consignant l'exposition évaluée au titre de l'année *N* une fois par an et au plus tard avant le 31 janvier de l'année *N* + 1.

Pour les travailleurs titulaires d'un contrat de travail dont la durée, supérieure ou égale à un mois, débute ou s'achève en cours d'année civile, l'employeur établit la fiche consignant l'exposition évaluée au titre de cette période, au plus tard le dernier jour du mois suivant la date de fin de contrat.

La fiche peut être renseignée sur support papier ou dématérialisé. Une déclaration à la Commission nationale de l'informatique et des libertés n'est pas nécessaire, mais l'employeur doit veiller à ce que les informations contenues dans la fiche restent confidentielles.

Le logiciel de paie de l'employeur lui permet de déclarer les facteurs d'exposition à la CNAV, au travers de la DADS. L'alimentation de ces données dans le logiciel de paie permet, sous réserve de la disponibilité de la fonctionnalité dans le logiciel de paie, d'éditer les fiches d'exposition de manière automatisée, sans qu'il soit besoin d'une nouvelle saisie des données.

L'employeur conserve par tout moyen les fiches de prévention des expositions de ses salariés pendant cinq ans après l'année à laquelle chacune d'entre elles se rapportent (article D.4161-4). Il existe une seule fiche par année ou, en cas de contrat infra-annuel, par période d'exposition.

Afin de faciliter l'entrée en vigueur du dispositif, l'employeur, pour les contrats se finissant durant l'année 2015, pourra établir les fiches d'exposition des salariés concernés jusqu'au 31 janvier 2016.

2. Communication de la fiche au salarié et aux services de santé au travail

Le travailleur et ses ayants droit

La fiche est tenue à disposition du travailleur à tout moment s'il en fait la demande. Elle doit lui être transmise à son départ de l'établissement.

Enfin, une copie de la fiche lui est systématiquement remise en cas d'arrêt de travail d'au moins trente jours s'il est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et d'au moins trois mois dans les autres cas, dès que la durée de ceux-ci est connue de l'employeur.

Dans les deux cas mentionnés ci-dessus, il ne s'agit pas d'une fiche *ad-hoc* établie à cette occasion mais de la fiche la plus récemment établie au moment de la demande, soit en pratique pour un travailleur titulaire d'un contrat de travail exécuté pendant la totalité de l'année civile, la fiche consignant les expositions de l'année passée.

En cas de décès du travailleur, ses ayants droit peuvent obtenir copie d'une version actualisée de la fiche s'ils en font la demande à l'employeur.

Le service de santé au travail et le médecin du travail

La fiche consignant les expositions de l'année *N* est communiquée au service de santé au travail au plus tard avant le 31 janvier de l'année *N* + 1. Cela doit servir à la mission de conseil des employeurs et des travailleurs dévolue par l'article L. 4622-2 du code du travail aux services de santé au travail, afin notamment de prévenir et réduire la pénibilité au travail.

En outre, le service de santé au travail transmet chaque fiche au médecin du travail, pour qu'il complète le dossier médical en santé au travail.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Le CHSCT dispose du document unique d'évaluation des risques et des éléments consignés en annexe précisés par l'article R. 4121-1, à savoir les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de pénibilité et la proportion des salariés exposés à la pénibilité dans l'entreprise. Il dispose par ailleurs notamment du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ainsi que du rapport annuel prévu à l'article L. 4612-16. En revanche, il n'a pas accès aux documents à caractère nominatif et ne peut donc pas demander à consulter la fiche individuelle de prévention des expositions.

FICHE TECHNIQUE N° 5

LIENS ENTRE L'ÉVALUATION DE L'EXPOSITION INDIVIDUELLE À LA PÉNIBILITÉ
ET LA DÉMARCHE GLOBALE D'ÉVALUATION DES RISQUES

L'évaluation des risques réalisée dans le cadre du document unique d'évaluation des risques (DUER) sert de repère à l'employeur pour l'appréciation des conditions de pénibilité auxquelles chaque travailleur est exposé, puisque ce document comporte un inventaire des risques présents dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

La notion d'« unité de travail » doit être comprise au sens large, afin de recouvrir les situations très diverses d'organisation du travail. Son champ peut s'étendre d'un poste de travail, à plusieurs types de postes occupés par les travailleurs ou à des situations de travail, présentant les mêmes caractéristiques. De même, d'un point de vue géographique, l'unité de travail ne se limite pas forcément à une activité fixe, mais peut aussi bien couvrir des lieux différents (manutention, chantiers, transports, etc.).

Le décret relatif au document unique d'évaluation des risques et aux accords en faveur de la prévention de la pénibilité précise que l'employeur consigne en annexe du DUER les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques, notamment à partir de l'identification de situations types d'exposition, ainsi que la proportion de salariés exposés aux facteurs de pénibilité au-delà des seuils.

La traçabilité individuelle de l'exposition découle donc de l'évaluation de la pénibilité présente en moyenne dans l'entreprise, que l'employeur apprécie en fonction du ou des postes occupés par le travailleur au cours de l'année et des situations de travail associées, en cohérence avec sa démarche globale et à caractère collectif d'évaluation des risques.

L'employeur, à qui la loi confie la responsabilité d'établir et de déclarer l'exposition des travailleurs, peut utiliser dans ce cadre l'analyse effectuée par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au titre de sa compétence prévue à l'article L. 4612-2 du code du travail.

*Lien entre les accords et référentiels de branche
et les autres documents d'aide à l'évaluation des risques*

Les branches professionnelles ont vocation à accompagner l'employeur dans cette démarche en concluant des accords collectifs en faveur de la prévention de la pénibilité (articles L. 4163-2 et L. 4163-4). Elles pourront toutefois, sans attendre la conclusion de tels accords, élaborer également des référentiels de branche. La nature et la liste des référentiels de branche sont fixées par arrêté. Ils contribueront à faciliter et à rendre plus cohérente et plus sûre la démarche d'évaluation.

Pour conduire des actions de prévention visant à supprimer ou réduire les facteurs de pénibilité, l'employeur dispose de guides et de documents d'aide à l'évaluation des risques, spécialisés par métiers et secteurs professionnels, établis par les institutions et organismes de prévention, le champ de ces actions dépassant largement celui du compte personnel de prévention de la pénibilité.

FICHE TECHNIQUE N° 6

MODALITÉS DÉCLARATIVES DE L'EXPOSITION POUR L'ANNÉE 2015

Au régime général

L'employeur déclare dans la déclaration annuelle de données sociales le ou les facteurs d'exposition à la pénibilité, cette déclaration étant transmise au plus tard le 31 janvier 2016 à la CNAV. En pratique, il sélectionne dans sa déclaration sous la rubrique « S 65 - données annuelles » le ou les facteurs auquel il a exposé son salarié sur l'ensemble des périodes d'activité.

Pour plus de précisions sur le remplissage de la DADS, les employeurs sont invités à consulter la fiche technique pénibilité annexée au cahier technique de la norme N4DS, le site Internet « e-ventail » de la CNAV ainsi que le portail dédié au compte personnel de prévention de la pénibilité.

Lorsque l'employeur déclare ses cotisations par le moyen d'un titre simplifié comme le titre emploi service entreprise (TESE), la déclaration des facteurs s'effectue par ce dispositif selon des modalités qui seront précisées ultérieurement.

Au régime agricole

L'employeur agricole indique sur le TESA ou dans sa DTS, pour chaque salarié, si ce dernier a été exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité au cours de la période d'activité considérée en cochant le ou les facteurs de risques professionnels dont les seuils d'exposition ont été atteints.

Si l'employeur agricole a opté (en accord avec la MSA) pour le recouvrement des cotisations selon le mode déclaratif, il adresse trimestriellement ces mêmes éléments à sa caisse de MSA par flux électronique selon la norme N4DS utilisée pour les déclarations dématérialisées de données sociales.

Pour plus de précisions sur le remplissage de la DTS ou du TESA, les employeurs agricoles sont invités à consulter le site Internet « msa.fr ».

Dispositions communes

Pour rappel, seuls les contrats supérieurs à un mois donnent lieu à appréciation de l'exposition et à déclaration.

Les périodes d'exposition correspondent au contrat. Elles sont déclarées par le biais des périodes d'activité en DADS.

Ainsi :

- pour un salarié employé toute l'année, les facteurs d'exposition sont déclarés sur l'année civile;
- pour un salarié dont le contrat de travail débute ou s'achève en cours d'année, les facteurs d'exposition sont déclarés pour la période de l'année couverte par ce contrat;
- pour un salarié bénéficiant de plusieurs contrats de travail sur l'année, les facteurs d'exposition sont déclarés contrat par contrat par l'employeur.

FICHE TECHNIQUE N° 7

CONDITIONS DE DÉCLARATION ET PAIEMENT APPLICABLES AUX COTISATIONS
LIÉES AU COMPTE PERSONNEL DE PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

1. Cotisation de base

a) Champ, assiette et taux

Les employeurs redevables de cette cotisation sont ceux entrant dans le champ du compte personnel de prévention de la pénibilité. Cette cotisation est due quelle que soit la durée du contrat.

Cette cotisation est assise sur l'ensemble des rémunérations ou gains versés par l'employeur au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Son taux est fixé par le décret n° 2014-1157 du 9 octobre 2014. Il est nul pour 2015 et 2016. Dès lors, aucune cotisation de base n'est due au titre des années 2015 et 2016.

À compter de 2017, la cotisation sera due au taux de 0,01 %.

b) Déclaration et paiement

Elle est due à partir des paies effectuées à compter du 1^{er} janvier 2017. À compter de cette date, elle sera déclarée et versée par l'employeur en même temps que les cotisations et contributions de sécurité sociale. En pratique :

- pour le régime général, elle sera déclarée et versée selon les modalités habituelles de recouvrement et de régularisation des cotisations et contributions de sécurité sociale (exigibilité, support déclaratif, sanctions, contrôle etc.). Par ailleurs, l'employeur utilisera sur sa déclaration le code type de personnel (CTP) 450 pour déclarer la cotisation ;
- pour le régime agricole, elle sera déclarée et versée selon les modalités habituelles de recouvrement et de régularisation des cotisations et contributions de sécurité sociale (exigibilité, support déclaratif, sanctions, contrôle, etc.).

En cas de cessation d'activité, les dispositions de droit commun sont applicables à la cotisation de base :

Au régime général :

- en application de l'article R. 243-7 du code de la sécurité sociale, dans le cas où l'établissement cesse son activité en cours d'année les cotisations sont exigibles dans les 30 jours de la vente, cession ou cessation. Dès lors, la cotisation de base sera exigible dans les 30 jours ;
- de la même façon, dans ce cas, en application de l'article R. 243-14 du code de la sécurité sociale, la DADS doit être complétée dans les 60 jours.

Au régime agricole, en cas de cession ou de cessation d'activité de l'exploitation ou de l'entreprise, la personne responsable du versement des cotisations est tenue, en application de l'article R. 741-9 du code rural et de la pêche maritime, d'en informer la caisse de MSA et de lui déclarer dans les dix jours les rémunérations versées au cours du trimestre. Les cotisations sont dans ce cas immédiatement exigibles. La caisse de MSA procède à leur mise en recouvrement dans les 20 jours qui suivent la réception de la déclaration des salaires. Les cotisations doivent être versées dans les 30 jours suivant leur mise en recouvrement. Dès lors, la cotisation de base sera exigible dans les 30 jours. L'employeur ayant opté pour le système déclaratif transmet dans les 10 jours, en lieu et place de la DTS, sa déclaration de données sociales par voie électronique. Le versement des cotisations est exigible dans un délai de 30 jours suivant la date limite de transmission de cette déclaration.

*c) Incidence d'une exonération de cotisations de sécurité sociale
ou de l'application d'une assiette forfaitaire*

L'application d'exonération de cotisations de sécurité sociale est sans incidence sur la cotisation de base.

Dès lors, aucune exonération n'est appliquée sur la cotisation de base. La cotisation de base pénibilité n'étant pas une cotisation de sécurité sociale, elle n'est dès lors pas intégrée aux cotisations faisant l'objet des allègements généraux.

Lorsque les cotisations sociales sont calculées sur une assiette forfaitaire, cette assiette doit également être retenue pour le calcul de la cotisation de base. Ces dispositions sont notamment applicables pour les apprentis.

d) Sanctions en cas de manquement à la déclaration et au versement de la cotisation de base

En cas de défaut de déclaration ou de paiement de cette cotisation, l'employeur s'expose aux sanctions de droit commun (articles R. 243-16 et R. 243-18 du code de la sécurité sociale et articles R. 741-22 et R. 741-23 du code rural et de la pêche maritime).

En cas d'absence de déclaration des rémunérations pour le calcul de l'ensemble des cotisations et contributions sociales, l'employeur s'expose à un calcul des cotisations sur une base forfaitaire en application de l'article L. 242-12-1 du code de la sécurité sociale et de l'article L. 741-1-2 du code rural et de la pêche maritime.

2. Cotisation additionnelle

a) Champ, assiette et taux

Elle est due par l'employeur entrant dans le champ d'application du compte personnel de prévention de la pénibilité lorsque celui-ci expose un salarié à un ou plusieurs facteurs de pénibilité au sens de la loi du 20 janvier 2014. Elle est exigible à compter du 1^{er} janvier 2015.

Cette cotisation n'est pas due s'agissant des contrats de travail inférieurs à un mois.

Elle est assise sur les rémunérations ou gains perçus par le salarié au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Elle comporte deux taux selon que le salarié est exposé à un seul facteur (mono-exposé) ou exposé à au moins deux facteurs (poly-exposé). Les taux sont les suivants pour 2015 et 2016 :

- taux mono-exposé : 0,1 % ;
- taux poly-exposé : 0,2 %.

À compter du 1^{er} janvier 2017, ces taux seront les suivants :

- taux mono-exposé : 0,2 % ;
- taux poly-exposé : 0,4 %.

L'assiette à retenir correspond à l'ensemble des rémunérations versées au cours de la période d'activité dès lors que l'employeur a considéré que son salarié est exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité. L'employeur pourra toutefois déduire de cette assiette les éléments de rémunérations versés au cours d'une année où le salarié est exposé mais au titre d'une année où il ne l'était pas (exemple : rappel de salaires versés en février 2015 au titre de décembre 2014).

Afin de couvrir l'année complète, les employeurs procédant au versement de paie le mois suivant celui au titre duquel elle est due (situation parfois connue sous le terme de « décalage de paie ») et qui choisiraient de déduire de l'assiette la rémunération versée en janvier *N* au titre de décembre *N* - 1 intégreront alors à cette assiette les rémunérations versées en janvier *N* + 1 au titre de décembre *N*.

b) Déclaration et paiement

En application de l'article R. 4162-57 du code du travail, afin de faciliter pour l'employeur l'appréciation et la déclaration de l'exposition, il lui est proposé, qu'il s'agisse des cotisations dues pour des contrats se terminant en cours d'année ou, naturellement, pour les cotisations dues pour des contrats couvrant toute l'année, de déclarer et payer sa cotisation additionnelle au plus tard :

- pour les employeurs du régime général, en même temps que la fourniture du bordereau récapitulatif de cotisations dues au titre du mois de décembre, c'est-à-dire déclaré en janvier, ou du tableau récapitulatif, soit le 31 janvier de l'année suivante ;
- pour les employeurs du régime agricole, au 15 février de l'année suivante, avec l'appel de cotisations du dernier trimestre, en application de l'article R. 741-6 du code rural et de la pêche maritime.

Si l'employeur ne souhaite pas attendre le terme de l'année pour déclarer et verser sa cotisation additionnelle pour des contrats se terminant en cours d'année ou, le cas échéant, pour des contrats couvrant toute l'année pour lesquels l'exposition annuelle est présumée compte tenu des conditions habituelles de travail, il peut la verser en même temps que ses cotisations de sécurité sociale. Comme pour ces dernières une régularisation en fin d'année restera possible, notamment pour les contrats couvrant toute l'année pour lesquels *in fine* l'exposition différerait de celle anticipée.

Pour le régime agricole, la caisse de MSA procédera chaque trimestre à l'appel et à la mise en recouvrement de la cotisation additionnelle, après avoir procédé au calcul de celle-ci à partir des informations transmises par l'employeur au moyen de la Déclaration Trimestrielle des Salaires (DTS) et du TESA.

Dès la réception de la facture trimestrielle, l'employeur doit effectuer le paiement de la cotisation dans les 15 jours du mois civil suivant la date de mise en recouvrement, c'est-à-dire au 15^e jour du deuxième mois suivant le trimestre d'emploi au titre duquel la cotisation est due. Pour l'employeur qui a choisi de calculer et de déclarer lui-même le montant de ses cotisations et contributions sociales dues pour l'emploi de salariés agricoles, il adresse par voie électronique à sa caisse de MSA sa déclaration de données sociales, élaborée directement à partir de son logiciel de paie.

Il y a lieu de considérer que la date d'exigibilité de la cotisation additionnelle correspond pour le régime général à la date du 31 janvier $N + 1$ et pour le régime agricole au 15 février $N + 1$. C'est à compter de ces dates que sont applicables les pénalités pour défaut de déclaration (article R. 243-16 du code de la sécurité sociale et article R. 741-22 du code rural et de la pêche maritime) ainsi que les majorations de retard pour défaut de paiement (article R. 243-18 du code de la sécurité sociale et article R. 741-23 du code rural et de la pêche maritime).

Quel que soit le moment de la déclaration, l'employeur utilise pour sa déclaration les CTP suivants:

- régime général: pour la cotisation « mono-exposition »: CTP 451; pour la cotisation « poly-exposition »: CTP 452;
- régime agricole: des codes risques permettront notamment de collecter le ou les facteurs de risque d'exposition du salarié pour lequel le seuil est atteint.

En cas de cessation d'activité, les dispositions de droit commun sont applicables à la cotisation additionnelle:

- au régime général:
 - en application de l'article R. 243-7 du code de la sécurité sociale, dans le cas où l'établissement cesse son activité en cours d'année les cotisations sont exigibles dans les 30 jours de la vente, cession ou cessation. Dès lors, la cotisation additionnelle sera exigible dans les 30 jours;
 - de la même façon, dans ce cas, en application de l'article R. 243-14 du code de la sécurité sociale, la DADS doit être complétée dans les 60 jours.
- au régime agricole, en cas de cession ou de cessation d'activité de l'exploitation ou de l'entreprise, la personne responsable du versement des cotisations est tenue, en application de l'article R. 741-9 du code rural et de la pêche maritime, d'en informer la caisse de MSA et de lui déclarer dans les dix jours les rémunérations versées au cours du trimestre. Les cotisations sont dans ce cas immédiatement exigibles. La caisse de MSA procède à leur mise en recouvrement dans les 20 jours qui suivent la réception de la déclaration des salaires. Les cotisations doivent être versées dans les 30 jours suivant leur mise en recouvrement. Dès lors, la cotisation additionnelle sera exigible dans les 30 jours. L'employeur ayant opté pour le système déclaratif transmet dans les 10 jours, en lieu et place de la DTS, sa déclaration de données sociales par voie électronique. Le versement des cotisations est exigible dans un délai de 30 jours suivant la date limite de transmission de cette déclaration.

c) Incidence d'une exonération de cotisations de sécurité sociale ou de l'application d'une assiette forfaitaire

L'application d'exonération de cotisations de sécurité sociale est sans incidence sur la cotisation additionnelle. Dès lors, aucune exonération n'est appliquée sur la cotisation additionnelle.

Lorsque les cotisations sociales sont calculées sur une assiette forfaitaire, cette assiette doit également être retenue pour le calcul de la cotisation additionnelle. Ces dispositions sont notamment applicables pour les apprentis.

d) Sanctions en cas de manquement et contrôle de cohérence entre la déclaration de l'exposition et le paiement de la cotisation additionnelle

En cas de défaut de déclaration ou de paiement de cette cotisation, l'employeur s'expose aux sanctions de droit commun (articles R. 243-16 et R. 243-18 du code de la sécurité sociale).

En cas d'absence de déclaration des rémunérations pour le calcul de l'ensemble des cotisations et contributions sociales, l'employeur s'expose à un calcul des cotisations sur une base forfaitaire en application de l'article L. 242-12-1 du code de la sécurité sociale.

Par ailleurs, les organismes de recouvrement s'assurent de la cohérence entre les éléments d'exposition déclarés en DADS (pour le régime général) ou en DTS/TESA (pour le régime agricole) et le paiement de la cotisation additionnelle. En cas de déclaration des facteurs d'exposition à la pénibilité sans versement de cotisation, l'entreprise s'expose à un redressement dans les conditions de droit commun de la cotisation additionnelle.

FICHE TECHNIQUE N° 8

MODALITÉS DÉCLARATIVES DES COTISATIONS DANS LE CADRE DE LA DSN

En application du décret n° 2014-1082 du 24 septembre 2014 fixant les seuils de l'obligation anticipée d'effectuer la déclaration sociale nominative (DSN) applicable pour les rémunérations versées à compter du 1^{er} avril 2015 et du décret du 17 novembre 2014 relatif à la phase 2 de la DSN qui intègre le recouvrement pour les entreprises relevant du régime général (déclaration et paiement des cotisations et contributions sociale), la cotisation additionnelle due pour chaque établissement sera, pour certaines grandes entreprises, à déclarer et payer *via* la DSN en 2015. Par ailleurs, certaines TPE volontaires dans la DSN déclareront la cotisation additionnelle dans la déclaration DSN.

Dans le cadre de la DSN phase 2 (en 2015), l'employeur conserve le choix :

- soit de déclarer selon le droit commun c'est-à-dire :
 - pour les entreprises déclarant mensuellement les cotisations de sécurité sociale, de déclarer et payer mensuellement la cotisation additionnelle en DSN ;
 - pour les entreprises déclarant trimestriellement leurs cotisations de sécurité sociale, de déclarer mensuellement la cotisation additionnelle et de ne la payer que trimestriellement (cas des entreprises volontaires) ;
- soit de déclarer et payer la cotisation additionnelle au plus tard sur la paie du mois de janvier *N* + 1 pour le régime général (en 2015, le recouvrement du régime agricole n'est pas intégré à la DSN).

Dans tous les cas, pour l'année 2015, les expositions devront être déclarées dans la DADS, conformément aux éléments figurant dans la fiche n° 4.

L'actualisation des modalités déclaratives des cotisations et facteurs en DSN à compter de 2016 ne remettra pas en cause les principes déclaratifs posés en 2015 relatifs notamment au paiement de la cotisation additionnelle en fin de période.

FICHE TECHNIQUE N° 9

MODALITÉS D'ACQUISITION DES POINTS PAR LES SALARIÉS

L'article R.4162-2 du code du travail prévoit les conditions d'acquisition des points et les modalités de décompte de ceux-ci :

Les salariés titulaires d'un contrat de travail dont la durée est égale ou supérieure à l'année civile et qui sont exposés au-delà des seuils d'exposition à un seul facteur de risque professionnel acquièrent 4 points par an, reportés sur leur compte par la CNAV.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail dont la durée est égale ou supérieure à l'année civile et qui sont exposés au-delà des seuils d'exposition à plusieurs facteurs de risque professionnel (deux ou plus) acquièrent 8 points par an, reportés sur leur compte par la CNAV.

Les salariés, titulaires d'un contrat de travail, dont la durée supérieure à un mois, débute ou s'achève en cours d'année civile, acquièrent un point par période d'exposition de trois mois à un facteur de risque professionnel et deux points en cas d'exposition à plusieurs facteurs par période d'exposition de trois mois. Ces périodes sont décomptées par la CNAV qui est chargée d'agrèger en nombre de mois la durée de chaque contrat, effectué par le salarié au cours de cette année civile, durant lequel il a été exposé à un ou plusieurs facteurs de risque. Elle recense pour le calcul des points en premier lieu les périodes poly-exposées puis les périodes mono-exposées.

Ce barème de points est aménagé pour les salariés nés avant le 30 juin 1956 pour lesquels le nombre de points acquis dans les conditions précisées ci-dessus sera doublé. Ainsi à titre d'exemple, un salarié exposé à deux facteurs ou plus toute l'année acquiert 16 points par an.