

retraite et Société

Pénibilité : un compte à rendre ?

Numéro coordonné par **Annie Jolivet** et **Serge Volkoff**

retraite et SOCIÉTÉ

Les articles publiés sont soumis à l'évaluation d'experts

Directeur de la publication : Pierre Mayeur

Rédacteur en chef : Jim Ogg

Responsable éditoriale : Carine Cordier

Graphiste - Maquettiste : Catherine Jégou

Comité de rédaction

Catherine Bac, Samia Benallah, Pascale Breuil, Carine Cordier, Bérengère Davin, Jim Ogg, Sylvie Renaut

Comité éditorial

Dominique Argoud, Université Paris-Est Créteil • Claudine Attias-Donfut, Cnav • Catherine Bac, Cnav • Samia Benallah, Université de Reims • Carole Bonnet, Ined • Pascale Breuil, Cnav • Isabelle Bridenne, CDC • Vincent Caradec, Université Lille 3 • Pierre-Marie Chapon, Université de Lyon 3 • Bérengère Davin, Inserm • Cécile Desmartin, Cnav • Marie-Ève Joël, CNSA • Annie Jolivet, CEE-Créapt • Francis Kessler, Université Paris 1 • Claire Lefrançois, Université de Tours • Florence Legros, Université Paris-Dauphine • Isabelle Mallon, Université Lumière Lyon 2 • Marie Mercat-Bruns, Sciences-Po • Jim Ogg, Cnav • Sylvie Renaut, Cnav • Jean-Marie Robine, Inserm • Alain Rozenkier, Cnav • Arnaud d'Yvoire, Observatoire des retraites

Correspondants scientifiques étrangers

Sara Arber, Université du Surrey, Grande-Bretagne • François Höpflinger, Université de Zurich, Suisse • Martin Kohli, Université libre de Berlin, Allemagne • Christian Lalive d'Épinay, Université de Genève, Suisse • Frédéric Lesemann, INRS-Culture et société, Montréal, Canada • Howard Litwin, Université hébraïque de Jérusalem, Israël • John Myles, Université de Toronto, Canada • Joakim Palme, Swedish Institution for Social Research, Suède • Pierre Pestieau, Université de Liège, Belgique • Leopold Rosenmayr, Université de Vienne, Autriche • Chiara Saraceno, Université de Turin, Italie • Constanza Tobio, Université Carlos 3, Madrid, Espagne • Alan Walker, Université de Sheffield, Grande-Bretagne

Pénibilité : un compte à rendre ?

Numéro coordonné par Annie Jolivet et Serge Volkoff

Numéro 72 | Décembre 2015

Le « compte personnel de prévention de la pénibilité », décidé lors de la réforme des retraites de 2014, entre à présent en vigueur. Ce nouveau dispositif a suscité nombre de débats et réflexions sur le contenu de la notion « pénibilité », le bien-fondé de sa prise en considération par les systèmes de retraite, la faisabilité ou les difficultés d'évaluation des expositions aux facteurs de pénibilité, les évaluations possibles du nombre de personnes concernées...

En réunissant des connaissances et des travaux menés dans différentes disciplines (histoire, droit, ergonomie, statistique, économie...), ce dossier a pour objectif d'enrichir la compréhension des enjeux du C3P, qu'il s'agisse du « compte » lui-même ou de sa place dans les politiques sociales.

sommaire

- Avant-propos par Annie Jolivet et Serge Volkoff

- **Éléments de cadrage**

Le compte personnel de prévention de la pénibilité : clefs de lecture d'un dispositif novateur (Annie Jolivet)

Partie scientifique

- Les racines de la retraite pour pénibilité : les dispositifs de compensation de l'usure au travail en France (de la fin du XIX^e siècle aux années 1980) (Anne-Sophie Bruno)
- Compte pénibilité, un virage manqué pour la prévention ? (Sophie Fantoni Quinton, Céline Czuba)
- Le rôle des acteurs de l'entreprise dans la prévention de la pénibilité au travail (Pierre-Yves Verkindt)
- Les autres « pénibilités » : fragilisation de la santé, et vécu du travail en fin de vie active (Serge Volkoff)

Partie informative

- **Entretien avec** Michel de Virville
« Simplification » et « modes d'emploi » du compte pénibilité
- **Entretien avec** Thomas Coutrot et Sébastien Roux
Quantifier les populations exposées
- **Entretien avec** Emmanuelle Hirschhorn
La mise en œuvre du compte pénibilité : rôle et missions de la Cnav
- **Faits et chiffres**
Le profil des premiers bénéficiaires de la retraite pour incapacité permanente liée à une carrière pénible (loi de 2010)
(Cécile Brossard)
- **Notes de lecture**
 - > Analyses critiques
« Des âgés en AG : sociologie des organisations de défense de retraités » ; « Démence et projet de vie : accompagner les personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer ou apparentée » ; « Panser des jambes de bois ? La vieillesse, catégorie d'existence et de travail en maison de retraite »
 - > Parutions

avant - propos

Annie Jolivet et Serge Volkoff
Centre d'études de l'emploi

« Puisque la durée de vie augmente, il faudra bien que l'on travaille plus longtemps. » Cet argument, simple dans sa formulation, a été largement convoqué lors des réformes récentes des retraites en France : celles de 2003, 2010 et 2014 – la deuxième de ces réformes ayant décidé d'une élévation de l'âge minimum de la retraite à taux plein, les deux autres ayant intégré des mesures d'allongement de la durée de cotisation. Le débat social et politique, mais aussi la mobilisation des connaissances en sciences sociales ont toutefois permis que cet énoncé, présenté comme une évidence, soit examiné attentivement, et *Retraite et société* a contribué à cette réflexion, à plusieurs reprises.

Une question, par exemple, est de savoir si les mesures prises vont allonger en effet la période où l'on « travaille », ou bien celles de multiples situations de non-emploi, dans l'attente de la retraite : chômage, invalidité, préretraites (y compris celles financées directement par des entreprises), longue maladie, etc. On peut notamment se souvenir de ce qui s'est produit en France à partir du milieu des années 1990, avec la réduction des préretraites publiques et, depuis les années 2000, avec leur quasi suppression : le nombre de chômeurs âgés a considérablement augmenté à chaque fois.

Un autre terme qui a été discuté, dans ce même argument, est le « puisque ». Est-ce bien le lien à établir entre l'espérance de vie et la date de la retraite qui justifiait l'urgence des réformes ? L'élévation de l'espérance de vie est une tendance de long terme. En France par exemple, elle est bien antérieure aux années 1980 qui ont pourtant vu l'abaissement de l'âge minimum de la retraite à taux plein. Les difficultés de financement des pensions dans la période présente et le proche avenir – puisque c'est bien de cela qu'il s'agit d'abord – ont pour principale

cause démographique non pas la longévité prédite, mais les variations de la natalité dans la deuxième moitié du XX^e siècle : les premiers baby-boomers ont atteint l'âge de la retraite vers 2005 ; le nombre annuel de nouveaux retraités est alors passé de 480 000 à 650 000, en ordre de grandeur ; ce niveau de flux va se maintenir jusqu'en 2035 environ. La mobilisation des données démographiques dans la politique des retraites est donc légitime, mais à condition d'être menée avec précision.

Une troisième interrogation – celle qui a fondé les débats sur la « pénibilité », puis la création du « compte » auquel est consacré ce dossier – remet en cause le caractère uniforme de l'énoncé : qui est ce « on » qui doit travailler davantage parce que la vie est plus longue ? N'y a-t-il pas des catégories de population pour lesquelles la durée de vie et ses progrès sont moindres que pour d'autres ? Le travail est-il impliqué dans ces disparités ? N'est-il pas, aussi, en cause dans la santé et la qualité de la vie pendant la retraite ? Si c'est bien le cas, n'est-il pas justifié de compenser une part de ces déséquilibres en ouvrant des droits à un départ plus précoce pour celles et ceux que leurs expositions professionnelles peuvent pénaliser à long terme ? Par ailleurs, les politiques publiques doivent-elles intervenir plus activement dans le champ de la prévention de cette pénibilité, pour réduire l'ampleur de ces dégâts de long terme, et/ou abriter davantage les salariés les plus âgés ?

La loi de 2003 sur la réforme des retraites a renvoyé ces questions à une négociation interprofessionnelle, qui s'est déroulée entre 2005 et 2008, et n'a pas abouti. Celle de 2010 a défini une liste d'expositions dont les connaissances disponibles permettent de considérer qu'elles sont potentiellement néfastes pour la durée de vie sans incapacité ; elle a promu des dispositifs de négociation collective et de traçabilité dans ces domaines ; et s'agissant de départ anticipé elle s'est focalisée sur des incapacités permanentes dont l'origine professionnelle a été reconnue – une option qui a été très discutée lors de la promulgation de la loi et depuis. La réforme des retraites de 2014, quant à elle, a décidé de la mise en place du « compte personnel de prévention de la pénibilité » (C3P).

Ce nouveau dispositif ne va pas sans susciter à son tour des débats, et des réflexions parfois délicates sur les raisons et la façon de « rendre compte » de la pénibilité – pour reprendre le titre du présent dossier. Les articles qui suivent contribuent à ces débats et réflexions, en faisant appel aux travaux menés dans différentes disciplines.

Annie Jolivet ouvre le numéro par un article de cadrage qui resitue le C3P dans une perspective plus large, en tenant compte des travaux existants dans différents champs et des débats actuels et passés. Elle explicite d'abord les choix portés par le C3P : un compte individuel « tous âges », qui prend en compte l'exposition dans les situations réelles de travail à partir de critères identiques pour tous, et qui articule compensation et prévention. Elle analyse ensuite les leviers d'incitation à la prévention mobilisés par le C3P : une incitation financière (internalisation d'une partie du coût de la pénibilité) et des incitations réglementaires (renforcement de la responsabilité de l'employeur, obligations de suivi des expositions, incitation à la négociation collective).

Anne-Sophie Bruno comble un important besoin de recul historique sur les questions d'usure professionnelle, de pénibilité du travail et de droits à la retraite. Elle pointe de remarquables continuités dans l'analyse des causes de l'usure professionnelle depuis le XIX^e siècle et dans

les modèles de compensation envisagés. Les débats sur les retraites ouvrières et paysannes, au début du XX^e siècle, puis sur les assurances sociales à la fin des années 1920, opposent ainsi reconnaissance individuelle/collective, prise en compte des atteintes à la santé/effets différés, examen médical/appartenance à certains métiers ou professions. En expliquant la mise en place du modèle dominant de reconnaissance médicale individualisée à partir des années 1930, Anne-Sophie Bruno retrace également des expériences alternatives (comme la loi de 1975) et les usages détournés d'autres dispositifs. L'histoire de la prise en compte de la pénibilité relativise la nouveauté du C3P tout en soulignant sa potentielle fragilité.

Les deux articles suivants sont étroitement complémentaires. **Sophie Fantoni-Quinton et Cécile Czuba** analysent de façon détaillée et pointue les différentes dispositions relatives au compte pénibilité. Elles relèvent les déclinaisons du volet prévention (obligations de prévention et de négociation pour les employeurs, rôle accru des services de santé au travail et du CHSCT) tout en soulignant la faiblesse de ce volet. L'abandon de la traçabilité individuelle des expositions réduit les ambitions initiales du C3P. De plus, la prévention est en partie neutralisée par la limitation à dix facteurs et par l'existence de seuils restrictifs. Analysant ensuite le volet compensation (ouverture, comptabilisation, utilisation des droits, réclamations, contrôles et pénalités), Sophie Fantoni-Quinton et Cécile Czuba soulignent les difficultés de mise en œuvre concrète et s'interrogent sur la nécessité d'un tel dispositif.

Pierre-Yves Verkindt pointe le rôle des différents acteurs de la prévention et les outils qu'ils peuvent ou doivent mobiliser en référence à un plus large ensemble de textes législatifs et de décisions de jurisprudence. Il revient sur l'origine de l'extension de l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur et souligne l'importance du rôle des services de santé au travail et des représentants du personnel en matière de prévention. Si la pénibilité du travail n'est souvent pas nommée, elle apparaît partout présente. Les textes qui fondent l'action des services de santé au travail et des représentants du personnel, notamment le CHSCT, créent ainsi des opportunités pour dépasser une approche par les seuils et déplacer le regard vers le travail réel.

Serge Volkoff pointe pour sa part les confusions qui ont pu s'opérer dans les acceptions du terme même de « pénibilité », compte tenu de l'articulation que son usage implique de mobiliser entre la santé au travail et la politique des retraites. Outre l'approche probabiliste des risques pour la santé à long terme (celle à laquelle le C3P renvoie dans son principe), il rappelle l'intérêt d'évoquer aussi : une « pénibilité / santé actuelle » liée à des déficiences de santé qui rendent les exigences du travail peu supportables ; ainsi qu'une « pénibilité / travail actuel », que peut éprouver un travailleur même en parfaite santé, s'il juge que son travail est source de contrariétés, de fatigues, voire de souffrances. Les connaissances auxquelles cet article fait appel soutiennent l'idée que les actions en matière de « pénibilité » ne pourront s'en tenir aux populations et aux domaines ciblés par le compte.

Trois contributions éclairent ensuite la préparation et la mise en œuvre effective du compte personnel de prévention de la pénibilité. **L'entretien avec Michel de Virville** retrace les échanges multiples qu'il a dû mener avec divers acteurs sociaux pour préparer les décrets sur le C3P, et rechercher des conditions de faisabilité qui puissent convenir aux parties prenantes. Il éclaire notamment les réflexions sur le choix des seuils de durée et d'intensité des expositions. **L'entretien avec Thomas Coutrot et Sébastien Roux** permet de décrire les modes d'évaluation numérique de la population concernée par les dispositions « pénibilité », à partir

des enquêtes nationales en santé au travail. Il donne aussi à voir la mobilisation des connaissances statistiques au fil de l'élaboration d'un dispositif de politique publique. **L'entretien avec Emmanuelle Hirschhorn** fait le point sur la façon dont la Cnav a préparé et met en place, afin de gérer le C3P, une nouvelle organisation, deux nouveaux systèmes d'information et une nouvelle activité.

Enfin, **Cécile Brossard** (rubrique « Faits et chiffres ») présente un bilan chiffré des retraites anticipées pour pénibilité, devenues depuis la loi de 2014 les retraites anticipées pour incapacité permanente. Ce dispositif très différent du compte pénibilité se caractérise par des critères d'accès très restrictifs. Les données analysées mettent notamment en évidence que les « carrières pénibles », telles qu'elles sont ici repérées concernent des personnes aux parcours professionnels bien distincts de la moyenne.

Au moment où ce numéro de la revue est mis sous presse, le lancement du dispositif est encore en cours puisque six des dix expositions concernées commenceront à être prises en considération en juillet 2016. Le choix de *Retraite et société* a été de ne pas attendre l'entrée en vigueur totale du compte, mais de proposer dès à présent cet ensemble de contributions, avec l'objectif d'éclairer un débat qui va vraisemblablement se poursuivre.

résumés

Les racines de la retraite pour pénibilité : les dispositifs de compensation de l'usure au travail en France (de la fin du XIX^e siècle aux années 1980)

Anne-Sophie Bruno

Fatigue, usure et pénibilité sont des réalités premières du travail, dont l'évocation affleure dans la plupart des récits de vie ou des écrits et discours sur le travail depuis la fin du XVIII^e siècle. La connaissance de leur prise en charge n'en est pas moins restée éparse dans les travaux d'histoire de la santé au travail. Par une analyse du traitement réservé à la question de l'usure ou de la pénibilité au travail dans les dispositifs successifs d'assurance vieillesse depuis la fin du XIX^e siècle, il s'agit de mettre au jour les sources où puise l'actuelle retraite pour pénibilité et d'interroger sa nouveauté. La prise en charge de l'usure des corps a en effet oscillé, depuis la fin du XIX^e siècle, entre trois modalités de compensation, fondées respectivement sur une reconnaissance médicale individuelle, une reconnaissance collective par métier ou une compensation des effets différés que des expositions avérées sont susceptibles d'avoir sur la santé des individus. L'analyse montre que tout au long du XX^e siècle, c'est la première voie qui a été privilégiée, faute d'avoir réussi à mettre en place les outils nécessaires aux deux autres voies débattues.

The origin of pensions for hazardous and arduous work: compensation mechanisms for exhaustion from work in France (from the late 19th century to the 1980s)

Fatigue, exhaustion and arduousness are primary realities of work, related in most life accounts and discourses on work since the late 18th century. At the same time, studies of the history of occupational health contain scant knowledge on how these effects of work have been reco-

gnised. By analysing the treatment of exhaustion or arduousness of work in successive old-age insurance mechanisms since the late 19th century, this article seeks to reveal the sources of the current pension for arduous work and to question its novelty. Recognition of physical exhaustion has indeed oscillated since the late 19th century between three modalities of compensation, based respectively on individual medical recognition, collective recognition by occupation, and compensation for delayed impact of exposure on individual health. The analysis shows that throughout the 20th century, the first approach has dominated, because of a failure to introduce the necessary policies to enable the two other debated approaches.

Compte pénibilité, un virage manqué pour la prévention ?

Sophie Fantoni Quinton, Céline Czuba

Parce que le socle de notre système de retraite est la durée de cotisation, le compte personnel de prévention de la pénibilité doit pouvoir venir tenir compte de la réalité de travail et de ses pénibilités pour venir aménager cette durée. La réforme des retraites met en place ce compte de prévention de la pénibilité, avec un double objectif, celui de contribuer à réduire la pénibilité du travail et les durées d'exposition et celui de tenir compte des périodes de pénibilité dans la définition des droits à la retraite. Mais au-delà de ce volet de compensation qui capte tous les regards, le dispositif pénibilité étaye également un volet « prévention » qui devait, initialement, venir soutenir le volet « compensation ». Il n'en reste pas moins que ce volet prévention paraît relativement indigent au regard de la complexité du volet du droit à compensation et on peut penser, qu'une fois encore dans notre pays, la réparation a pris le pas sur la prévention.

The account for hazardous and arduous working conditions: a missed opportunity for prevention?

Since the basis of our pension system is the number of years of contributions, the individual account on the prevention of hazardous and arduous working conditions needs to take the reality of hazardous and arduous work into account by adjusting the number of years. The account has been introduced as part of the pension reform with two objectives: to reduce the arduousness of working conditions and the length of exposures and to take periods of hazardous or arduous work into account in the determination of pension rights. But alongside this compensation aspect, which has monopolised the attention, the new mechanism also comprises a prevention aspect, which was initially intended to support the compensation aspect. However, the prevention policy is rather lightweight compared with the complexity of the mechanism on entitlement to compensation, which suggests that, in France once again, reparation has buried prevention.

Le rôle des acteurs de l'entreprise dans la prévention de la pénibilité au travail

Pierre-Yves Verkindt

La question de la prévention de la pénibilité porte les stigmates de ses origines. Elle s'est en effet construite dans le contexte particulier de la réforme des retraites, et tout spécialement dans celui du recul des bornes d'âge. C'est la raison pour laquelle la logique de compensation des effets de l'exposition au risque de pénibilité et celle de prévention se sont entremêlées au détriment pour l'instant de la seconde. S'interroger sur le rôle des acteurs de l'entreprise

Pénibilité : un compte à rendre ?

conduit nécessairement à se demander si leurs ressources et leurs capacités d'action sont à même de redynamiser la prévention partout où elle risquerait d'être supplantée par la primauté accordée à la recherche de compensation(s).

The role of employers in the prevention of arduous working conditions

The prevention of hazardous and arduous working conditions bears the marks of its origins. It has indeed been constructed in the context of pension reform, specifically that of increasing the pensionable age. That is how a compensation approach to the impact of exposure to hazardous or arduous working conditions and a prevention approach have become intermingled, at the expense of the latter. Examining the role of employers inevitably leads us to question whether they have adequate resources and capacity for action to improve prevention wherever it is likely to be supplanted by the priority given to compensation.

Les autres « pénibilités » : fragilisation de la santé, et vécu du travail en fin de vie active

Serge Volkoff

Au-delà de la définition légale de la pénibilité, adoptée en 2010 et reprise dans la création du « compte personnel de prévention de la pénibilité », l'effort collectif d'éclaircissement de la notion même a permis d'écarter déjà quelques fausses pistes ; cependant cet effort reste à poursuivre, et c'est le but visé par cet article.

La diversité, les confusions parfois, dans les acceptions du terme, étaient difficiles à éviter, compte tenu de l'articulation spécifique, ainsi créée, entre la santé au travail et la politique des retraites. On peut toutefois distinguer : une approche probabiliste des risques pour la santé à long terme (peu développée ici, puisque le C3P, et donc l'essentiel de ce numéro de la revue, lui sont consacrés) ; une « pénibilité/santé actuelle » liée à des déficiences de santé (dues ou non à des expositions professionnelles antérieures) qui rendent les exigences du travail peu supportables, voire insupportables ; et une « pénibilité/travail actuel », que peut éprouver un travailleur même en parfaite santé, s'il juge que son travail est source de contrariétés, de fatigues, voire de souffrances, aussi prégnantes, voire davantage, que les satisfactions qu'il apporte – un travail, à ce titre, vécu comme « pénible » au sens littéral du terme. Notre propos ici est de synthétiser les connaissances, issues de diverses disciplines, qui permettent d'aborder de façon aussi rigoureuse que possible ces acceptions, et spécialement les deux dernières. Nous en tirons des enseignements sur les pistes d'actions que ces connaissances suggèrent, et qu'on peut rassembler autour de la thématique de la « soutenabilité ».

Other types of «hazardous and arduous working conditions»: diminished health and the experience of work for older workers

Beyond the legal definition of *la pénibilité* (which shares a root with «pain» and captures the English ideas of both hazardousness and arduousness) adopted and incorporated into the «account for the prevention of hazardous and arduous working conditions» (*Compte personnel de prévention de la pénibilité* – C3P) introduced in 2010, collective efforts to define the concept have already eliminated several incorrect applications. Those efforts need to be pursued, however, which is what this article sets out to do. It was inevitable that the term would

generate a variety of meanings, and in some cases misunderstandings, given the connection it introduces between occupational health and pension policy. We can nevertheless identify three key meanings: a probabilistic approach to long-term health risks (which this article only briefly touches on, since the account for hazardous and arduous working conditions, and therefore the bulk of the present issue, are devoted to this); «hazardous and arduous working conditions due to current health» where diminished health (whether due or not to prior occupational exposures) makes the demands of a job hard to bear or unbearable; and «hazardous or arduous working conditions due to current work», which may be experienced even by workers in good health if a job is perceived as a source of vexation, fatigue, or pain, equal to or greater than the satisfaction it provides, i.e. when a job is experienced as «painful» in the literal sense. This article seeks to synthesise knowledge from various disciplines in order to define these meanings, particularly the latter two. Insights are then made as to potential actions, which can be grouped under the theme of «bearability».

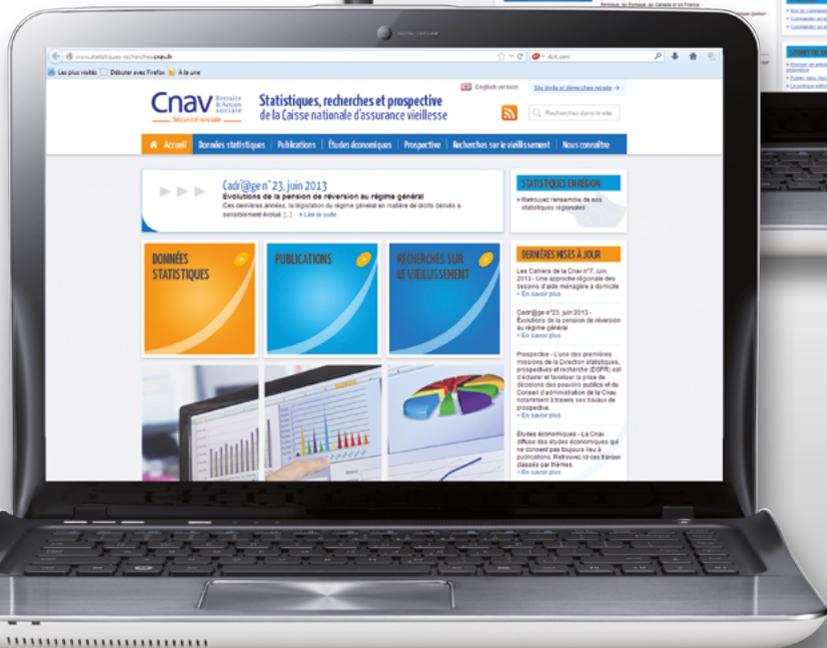
Vous pouvez retrouver toutes les informations concernant la revue *Retraite et société* sur le site de recherche de la Cnav

← www.statistiques-recherches.cnav.fr

Dans **Publications**, retrouvez *Retraite et société*. En consultation libre, le sommaire et les résumés de chaque nouveau numéro ; dans « Entretien et petites actus », des extraits des articles publiés dans la revue ou des interviews réalisées avec des spécialistes de la retraite et du vieillissement.

Si vous souhaitez contribuer à la revue, tous les thèmes des numéros à venir sont dans « Publier dans Retraite et société ».

Les *Carnets de Retraite et société* sont également téléchargeables.



Bon de commande

à retourner à la Direction de l'information légale et administrative - DILA
Service de la diffusion - 29 quai Voltaire - 75344 Paris Cedex 07



Acheter un numéro, c'est simple :

- En ligne : www.ladocumentationfrancaise.fr (paiement sécurisé)
- Sur papier libre ou en remplissant ce bon de commande à retourner à l'adresse suivante : DILA - 29 quai Voltaire - 75344 Paris CEDEX 07
- En librairie : 29 quai Voltaire - 75344 Paris CEDEX 07

Où en est ma commande ?

Tél. : 01 40 15 69 96 (9 h 00 - 12 h 00)
Fax. : 01 40 15 68 00 - Mél : commande@dila.gouv.fr

Une information, un renseignement ?

- Tél. : 01 40 15 67 50 (9 h 00 - 12 h 30 / 14 h 00 - 17 h 00)
- La DILA
Service Relations clients
29 quai Voltaire - 75344 Paris CEDEX 07

Version numérique : <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/revues/330333500009-retraite-et-societe>

Téléchargement au numéro : **12,30 €**

Téléchargement abonnement 1 an, 3 numéros : **25,50 €**

Je m'abonne à *Retraite et société* un an, 3 numéros

- France métropolitaine (TTC) **40,70 €**
- Union européenne (TTC) **41,90 €**
- Dom-Com (HT, avion éco) **43,40 €**
- Autres pays (HT, avion éco) **47,80 €**
- Supplément envoi par avion prioritaire 11,20 € pour les pays hors d'Europe

Je commande le(s) numéro(s) suivant(s) de *Retraite et société*

pour un montant de _____ €
Participation aux frais d'envoi + 4,95 €
Soit un total de _____ €

Voici mes coordonnées M. Mme Mlle

Nom : _____ Prénom : _____ Profession : _____
Adresse : _____
Code postal : _____ Ville : _____
Mél : _____

Ci-joint mon règlement de _____ €
 Par chèque bancaire ou postal à l'ordre du comptable du B.A.P.O.I.A.-DF
 Par mandat administratif (réservé aux administrations)
 Par carte bancaire N° _____ Date d'expiration _____
N° de contrôle _____ (indiquez les trois derniers chiffres situés au dos de votre carte bancaire, près de votre signature)

Date _____ Signature _____



Cnav
Service Éditions scientifiques – 635
110, avenue de Flandre
75 951 Paris CEDEX 19

Pour toute information, n'hésitez pas à contacter :
Carine Cordier: carine.cordier@cnav.fr
Tél. : 33 (0)1 55 45 52 87