

VRAI FAUX

LE COMPTE PERSONNEL DE PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

VRAI FAUX COMPTE PERSONNEL
DE PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

LE COMPTE PERSONNEL DE PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ EST ENTRÉ EN VIGUEUR LE 1^{er} JANVIER 2015 DANS LES ENTREPRISES. LE PATRONAT DÉNONCE DÉJÀ LA PRÉTENDUE COMPLEXITÉ DU DISPOSITIF. LA CFDT RÉTABLIT LA VÉRITÉ.

LA MISE EN PLACE DU COMPTE PERSONNEL DE PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ (C3P) EST TROP COMPLIQUÉE.

FAUX! La loi cite les 10 facteurs ouvrant droit à la reconnaissance de la pénibilité. Elle donne ainsi un socle de référence commun à l'ensemble des entreprises. Elle évite les inégalités de traitement entre salariés des petites et des grandes entreprises.

- La CFDT a conscience que la mise en œuvre du C3P peut paraître complexe au regard des critères mesurant la pénibilité (situation, intensité et durée minimales). Lors de la réforme des retraites de 2010, qui a instauré la prise en compte de cette pénibilité, beaucoup d'entreprises ont déjà effectué le travail de recensement des métiers exposés (pour mesurer si 50 % de l'effectif était exposé ou non, en vue de négocier les actions de prévention).
- La définition de référentiels au niveau des branches va simplifier la mise en place du C3P par les entreprises. Il permettra ainsi un véritable suivi de la prévention et des actions plus adaptées.
- Les seuils fixés en 2010 pour la mise en œuvre du dispositif pénibilité dans la réforme des retraites n'étaient pas moins complexes.

REEMPLIR QUOTIDIENNEMENT LA FICHE DES EXPOSITIONS EST COMPLEXE.

FAUX! Ce n'est pas plus contraignant que d'assurer le suivi d'une journée, une semaine ou un mois de travail.

- Des outils existent déjà pour assurer le suivi des actions de prévention mises en place dans l'entreprise, notamment via le Document unique d'évaluation des risques (DUER).
- Le logiciel de paie de l'employeur lui permet de déclarer les facteurs d'exposition à la CNAV (Caisse nationale d'assurance vieillesse) grâce à la DADS (Déclaration annuelle des données sociales) et, demain, la DSN (Déclaration sociale nominative).
- Pour le régime agricole, l'employeur pourra indiquer si le salarié a été exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité au cours de la période d'activité concernée. Cette déclaration se fera via le Titre emploi simplifié agricole (TESA) ou la Déclaration trimestrielle des salariés (DTS), en cochant la rubrique « Mono-exposition » ou « Poly-expositions ».

LA MISE EN PLACE DU C3P VA AUGMENTER LE COÛT DU TRAVAIL.

FAUX! La loi instaure une cotisation afin de financer les droits liés au C3P. Jusqu'à présent, les employeurs n'étaient pas soumis à l'obligation d'une compensation, ce que la CFTD dénonçait. Résultat : peu de salariés ont pu bénéficier de mesures leur permettant de sortir de la pénibilité par la formation, un départ anticipé à la retraite ou une fin de carrière en temps partiel.

- À l'origine, ces cotisations devaient être plus élevées. Elles ont été diminuées suite à la pression du patronat.
- Le coût de la cotisation pour un salarié au SMIC et à temps plein revient à 0,5 centimes par mois.
- Une étude de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (dite agence de Bilbao) a observé qu'un euro investit dans une politique de prévention génère une économie qui peut atteindre 4,81 €.
- Une augmentation du coût du travail est-elle opposable à une incidence du travail sur l'espérance de vie ?

QUEL FINANCEMENT POUR LE C3P ?

Une cotisation pénibilité appliquée à tous les employeurs sera appelée à compter de l'année 2017 au taux de 0,01 % des rémunérations de chaque salarié de chaque entreprise. Une cotisation additionnelle pénibilité s'y ajoutera pour les employeurs qui ont exposé au moins un de leur salarié à un seul facteur (0,1 % de leur rémunération dès 2015, puis 0,2 % à compter de 2017) ou à plusieurs facteurs (0,2 % de leur rémunération dès 2015, puis 0,4 % à compter de 2017).

ASSURER LE SUIVI DES POINTS EST IMPOSSIBLE.

FAUX! C'est la Caisse nationale d'assurance vieillesse qui assure l'enregistrement des points acquis par chaque salarié durant l'année et les reporte sur son Compte pénibilité.

- La Loi prévoit la déclaration annuelle par l'employeur à la Caisse de retraite via la Déclaration annuelle des données administratives et sociales (DADS) qui sera remplacée, dès 2016, par la Déclaration sociale nominative (DSN). La DSN permettra une transmission mensuelle, ce qui facilitera le suivi des déclarations.

UNE LOI SIMPLE À APPLIQUER

- 1 point est attribué pour 1 trimestre d'exposition à 1 facteur de pénibilité, soit 4 points par an maximum.
1 facteur pendant 1 trimestre = 1 point.
- 2 points sont attribués pour 1 trimestre d'exposition à 2 facteurs ou plus, soit 8 points par an maximum.
2 facteurs pendant 1 trimestre = 2 points.

LA RECONNAISSANCE DE LA PÉNIBILITÉ PERMET UNE MEILLEURE PRÉVENTION.

VRAI! Elle va obliger les branches professionnelles, ainsi que les entreprises, à négocier des accords de prise en compte de la pénibilité.

- Les salariés exposés aux facteurs de pénibilité, vont pouvoir mieux appréhender leur carrière professionnelle grâce à la Fiche de prévention d'exposition (FPE). Ils pourront mieux orienter leurs besoins en formation et donc leur mobilité professionnelle.
- Les Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) auront une place importante à prendre dans le cadre de leur mission d'analyse des risques. Ils pourront ainsi mieux intervenir sur les actions de prévention.
- À défaut de pouvoir éradiquer complètement la pénibilité, il est d'ores et déjà possible de négocier des dispositifs de prévention dans les branches.

LA RECONNAISSANCE DE LA PÉNIBILITÉ EST UNE MESURE DE JUSTICE SOCIALE.

VRAI! Grâce à la reconnaissance de la pénibilité, ce sont plusieurs millions de salariés qui vont pouvoir bénéficier d'une mesure de justice sociale attendue depuis plus de 10 ans.

- Grâce à l'acquisition de points au titre de la pénibilité, les salariés exposés vont pouvoir faire valoir des droits:
 - pour de la formation professionnelle afin d'accéder à un emploi moins exposé ou non exposé,
 - pour un départ anticipé à la retraite,
 - pour un passage à temps partiel en fin de carrière, sans baisse de salaire.
- Cette mesure va permettre à certaines catégories de salariés de pouvoir bénéficier de leur retraite dans de meilleures conditions de santé.
- La mise en place du Compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) place au cœur de l'entreprise la question de la santé au travail.

LES INFORMATIONS CONTENUES DANS LA FICHE DE PRÉVENTION D'EXPOSITION (FPE) SONT CONFIDENTIELLES.

VRAI! La FPE est tenue à disposition du salarié. Une copie lui est remise au terme de chaque année civile, à son départ de l'entreprise, ou en cas d'arrêt de travail excédant une durée de trois mois ou d'un mois s'il s'agit d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail.

- Le Service de santé au travail (médecine du travail), acteur de la prévention, en reçoit une copie pour joindre au dossier du salarié.
- Un employeur n'a pas le droit de transmettre la FPE à un autre employeur auprès duquel le salarié solliciterait un emploi.

L'EMPLOYEUR POURRA BIEN INSCRIRE CE QU'IL A ENVIE SUR LA FPE.

FAUX! La loi encadre l'inscription des points sur le C3P ainsi que sur le renseignement de la Fiche de prévention des expositions (FPE).

- Le salarié peut saisir sa Caisse d'assurance vieillesse en cas de désaccord avec les déclarations de l'employeur.
- La loi encadre les contestations possibles ce qui permettra d'éviter les dérives.

LES DIX FACTEURS DE PÉNIBILITÉ SONT PRIS EN COMPTE DEPUIS LE 1^{er} JANVIER.

FAUX! Sur les 10 facteurs seuls 4 sont pris en compte depuis le 1^{er} janvier 2015 : le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes, le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, les activités exercées en milieu hyperbare.

- Les 6 autres facteurs ne seront pris en compte qu'à compter de janvier 2016 : la manutention manuelle de charges, les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations, les vibrations mécaniques, les agents chimiques dangereux, les températures extrêmes, le bruit, tels que définis dans la loi.

LES INTÉRIMAIRES NE BÉNÉFICIENT PAS DU C3P.

FAUX ET VRAI! Les salariés intérimaires bénéficient également du C3P selon la durée de leur mission.

- L'entreprise qui utilise les prestations d'un salarié intérimaire doit transmettre les informations nécessaires à la déclaration des expositions à l'entreprise de travail temporaire qui doit elle-même se charger de la déclaration à la Caisse dont relève le salarié.
- Seuls les salariés titulaires d'un contrat supérieur ou égal à un mois au cours de l'année civile font l'objet d'une prise en charge de leur exposition.
La CFDT a dénoncé la non-prise en compte des salariés titulaires d'un CDD de moins de 1 mois.

LA LOI MET À MAL LE DIALOGUE SOCIAL DE BRANCHE.

FAUX! La loi prévoit que les branches professionnelles élaborent des référentiels et incite les entreprises à négocier la prévention.

- Depuis 2010, les employeurs ont privilégié les plans d'action au détriment d'accords de branche « pénibilité » négociés avec les partenaires sociaux, ce qui a conduit le législateur à trancher. Ce qui n'aurait pas été le cas si les employeurs avaient pris leurs responsabilités suite à la réforme de 2010.
- La CFDT privilégiera et incitera au dialogue social de branche pour la co-construction des référentiels et des modes d'emploi à destination des entreprises.

LA PRISE EN COMPTE DE LA PÉNIBILITÉ EST UNE VICTOIRE DE LA CFDT.

VRAI! Depuis plus de 10 ans, la CFDT se bat pour une reconnaissance de la pénibilité au travail, et continuera à œuvrer pour que TOUS les salariés exposés à des facteurs de pénibilité puissent bénéficier de ce dispositif.

- Malgré la pression patronale sur le législateur, la CFDT n'a jamais baissé les bras concernant la pénibilité, dans l'intérêt de tous les salariés.
- L'âge de déclenchement des droits à la formation reste trop tardif dans la carrière pour avoir un réel impact sur le parcours professionnel des salariés. La CFDT continuera à œuvrer pour la formation des salariés dès le début et tout au long de leur carrière.
- Aujourd'hui, certaines catégories de salariés soumis à des facteurs de pénibilité ne rentrent pas dans la prise en compte du C3P. Pour elles, la CFDT continuera à porter ses revendications sur la reconnaissance de la pénibilité.

LA CFDT RESTE MOBILISÉE.

LA BOÎTE À OUTILS

RETROUVEZ L'ENSEMBLE DE NOS OUTILS EN LIGNE SUR CFDT.FR DANS LA RUBRIQUE BOÎTE À OUTILS RÉGULIÈREMENT MISE À JOUR

NOS MODES D'EMPLOI

- **COMPRENDRE ET UTILISER LE COMPTE PERSONNEL DE PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ**



Retrouvez l'ensemble de nos Vrai / Faux sur notre site www.cfdt.fr / Nos outils

VRAI FAUX COMPTE PERSONNEL DE PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ