



**CONSTRUCTION
ET BOIS**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

COMPTÉ
PERSONNEL
DE
PRÉVENTION
DE LA
PÉNIBILITÉ
GUIDE

INTRODUCTION

Chers camarades,

Le compte personnel de prévention de la pénibilité est enfin totalement effectif à l'heure où vous lisez ces lignes. En effet, les derniers décrets sont sortis fin décembre 2015.

L'ensemble de 10 facteurs de pénibilité sont désormais pris en compte, et des milliers de salariés de nos branches vont pouvoir cumuler les premiers points pour travaux pénibles. Mais que de chemin parcouru et de lutte pour en arriver là !

Avec la réforme des retraites de 2003, le législateur donnait trois ans aux partenaires sociaux pour s'accorder sur une prise en compte de la pénibilité. A cette époque, nous pouvions nous appuyer sur le rapport Struillou qui, déjà, avait listé les conditions de travail sources d'usure professionnelle. Une différence d'espérance de vie de six ans entre salariés exposés et salariés non exposés était alors mise en exergue.

Malgré toutes nos propositions et mobilisations, les employeurs avaient refusé de prendre en charge la pénibilité, et avaient ainsi enterré toute idée de réparation, notamment par le biais de départs anticipés en retraite ou d'aménagements de fin de carrière.

En 2010, nouvelle réforme des retraites ! Et un début de réponse sur la prévention de la pénibilité. Rien cependant sur le volet réparation mis à part un pseudo « régime d'invalidité bis » permettant à des salariés avec un lourd taux d'incapacité permanente de partir en retraite à 60 ans. Aucune prise en compte des risques différés dont les conséquences sur la santé se manifestent parfois bien plus tard, comme l'exposition aux agents cancérigènes par exemple.

Pour resituer le contexte, les branches professionnelles étaient invitées à négocier des accords de branche sur la prévention de la pénibilité. La FNCP avait alors adopté une position ferme : pas d'accord sur la prévention sans mesures liées à la réparation. Les patrons avaient de nouveau refusé d'aborder l'aspect réparation dès lors que cela entendait pour eux de mettre la main à la poche.

Enfin, début 2014, la réforme garantissant l'avenir et la justice du système des retraites a institué le compte personnel de prévention de la pénibilité, avec la consécration d'une véritable logique de gestion des fins de carrières et des parcours professionnels. C'est ce que la CFDT voulait.

Pour autant, il a fallu de nouveau combattre les positions dogmatiques des employeurs pour qu'enfin, fin décembre 2015, tous les décrets d'application soient publiés.

Désormais, il reste à faire en sorte que cette réforme s'applique effectivement dans les entreprises et que tout salarié exposé à la pénibilité puisse réellement bénéficier de nouveaux droits.

C'est dans ce sens que ce guide a été conçu. Pour que vous, militants CFDT construction et bois, soyez en mesure de comprendre le dispositif et de veiller à ce que ces nouveaux droits emportés de haute lutte soient garantis.

Jean-Marc Candille
Secrétaire National

1)	Le C3P c'est quoi ?	_6
2)	Vrai Faux	_16
3)	Les rôles des IRP	_20

La loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système des retraites a institué le compte personnel de prévention de la pénibilité (dit C3P), un dispositif nécessaire pour une réforme équitable

Tous les salariés ne sont pas égaux face à leurs droits à la retraite. En effet, les conditions de travail ont un impact sur l'espérance de vie des travailleurs. Les écarts subsistent entre les catégories socioprofessionnelles...

> En effet, même si toutes les catégories sociales ont profité de l'allongement de la durée de la vie, des écarts entre les cadres et les ouvriers se sont maintenus : les hommes cadres vivent en moyenne 6 ans de plus que les ouvriers selon l'Insee.

... Et en fonction des secteurs d'activité.

La santé des salariés du secteur du BTP est plus exposée que celle des salariés des autres secteurs :

> 64 accidents en 1^{er} règlement pour 1 000 salariés en 2014, pour une moyenne nationale de 34, selon les données de l'assurance maladie en 2014 ;

> un risque de maladie professionnelle plus élevé (indice de fréquence de 4,55 en 2014, pour une moyenne tous secteurs confondus de 2,37) ;

> des salariés du BTP plus exposés au risque de troubles musculo-squelettiques que leurs collègues des autres secteurs selon une étude menée par l'Institut de veille sanitaire et l'université d'Angers en 2010.

De fait, le nombre de salariés concernés par l'exposition à un ou plusieurs facteurs est important : 66 % des salariés de la construction sont exposés à au moins un facteur de pénibilité et 30 % à au moins trois facteurs selon l'enquête sur les conditions de travail publiée par la DARES en décembre 2014, basée sur les différents risques professionnels déclarés par les salariés. Avec, il est vrai, des seuils moins élevés que ceux fixés par la loi.

> Les salariés du BTP sont plus souvent que leurs collègues des autres secteurs soumis à des contraintes physiques intenses (rester longtemps debout, ou dans une posture pénible, effectuer des déplacements à pied longs, porter des charges lourdes, être exposé aux vibrations...) ; à 63 % dans le BTP pour une moyenne de 35 % tous secteurs confondus. 30 % au moins des salariés du BTP estiment être exposés aux bruits. Les salariés de la construction déclarent également, plus que la moyenne, respirer des « fumées ou poussières » ou être en contact avec des produits dangereux.

> L'ensemble des branches d'activité (granulats, industries minérales, roches ornementales, béton prêt à l'emploi etc.) de la filière Carrières & Matériaux de construction est concerné par la problématique poussière,

le personnel pouvant être exposé à différentes formes de poussière.

> 300 000 salariés sont exposés aux poussières de bois dans le cadre de leur travail selon l'INRS, dont 140 000 dans la construction et plus de 40 000 dans la fabrication de meubles. Le cancer professionnel lié aux poussières de bois (TMP n°47) est la deuxième cause en France de cancers professionnels après l'amiante.

La mise en place du dispositif pénibilité apparaît donc comme une opportunité nécessaire afin de réduire les inégalités d'espérance de vie et de prévenir l'usure physique des salariés les plus exposés.

Une mise en place du dispositif qui ne sera pas aisée avec des parties prenantes peu conciliantes : les critiques des employeurs à l'encontre du C3P sont exagérées (coût) ou injustifiables (complexité)...

Depuis l'annonce de la mise en place du dispositif, le patronat, via ses organisations et au sein même des entreprises, n'a eu de cesse de critiquer le dispositif soit sous l'angle des coûts, s'appuyant notamment sur des analyses basées sur des hypothèses grossièrement exagérées (l'étude du cabinet Coe-Rexecode estime les coûts de mise en place à 6,3 milliards d'euros à l'horizon 2060 en euros constants, avec une destruction potentielle de 100 000 emplois à long terme dans son scénario central, conséquence de l'augmentation des cotisations des entreprises), soit en arguant de la complexité à mesurer l'exposition.

Les patrons usent de l'argument de la complexité pour ne pas mettre en place les outils de la mesure de l'exposition et retarder le début des négociations sur des référentiels de branche, adoptant ainsi une position politique attentiste dans l'espoir que le dispositif sera remis en cause par une nouvelle majorité présidentielle.

À l'opposé, les postures syndicales jusqu'au-boutistes ne feront pas avancer la justice sociale.

Il est donc primordial que les militants se saisissent du C3P (pour aller au-delà des 5 300 comptes ouverts au titre de l'année 2015 dans le secteur de la Construction) et fassent valoir leurs nouveaux droits ainsi ouverts.

LE C3P C'EST QUOI ?

A / PRINCIPE DE BASE

Tout salarié exposé à au moins **un facteur de pénibilité** voit son compte crédité d'1 point par trimestre d'exposition, soit **4 points par an**, ou de 2 points en cas d'exposition simultanée à **plusieurs facteurs de pénibilité**, soit **8 points par an**. Ce barème est doublé pour les salariés nés avant le 1^{er} juillet 1956.

Des aménagements prévus pour les salariés les plus âgés :

- Génération avant 1956 = **doublément des points et dispense de formation**
- Génération de 1956 à 1960 = **dispense de formation, sans doublément des points**
- Génération de 1960 à 1962 = **obligation de formation divisée par deux, c'est-à-dire 10 points obligatoirement consacrés à la formation au lieu de 20 points.**

Le compte est plafonné à 100 points. Ainsi pour atteindre le plafond de 100 points, soit 2,5 ans de droits, il faut pouvoir justifier soit de 25 ans d'exposition à un 1 seul facteur soit de 12,5 années d'exposition à plusieurs facteurs.

À partir de 2016, le salarié peut utiliser ses points pour :

- \1/ Une action de formation professionnelle en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé. Les points acquis contribuent au financement de la formation qualifiante choisie dans le cadre du compte personnel de formation. **1 point = 25 heures de formation ;**
- \2/ Un passage à temps partiel (20 à 80 %) sans perte de rémunération. **10 points = 1 trimestre à temps partiel ;**
- \3/ Un départ anticipé à la retraite. **10 points = 1 trimestre de retraite supplémentaire.**

Attention : les 20 premiers points obtenus sont réservés à la formation professionnelle. Dans l'hypothèse où le salarié a cumulé le montant maximum de 100 points, il lui restera donc 2 ans de droits.

1. ARTICLE L4161-1

« 1. L'employeur déclare de façon dématérialisée aux caisses mentionnées les facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail, susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé auxquels les travailleurs susceptibles d'acquérir des droits au titre d'un compte personnel de prévention de la pénibilité, dans les conditions fixées au chapitre II

du présent titre, sont exposés au-delà de certains seuils, appréciés après application des mesures de protection collective et individuelle. »

B / LES FACTEURS ET LES SEUILS, C. TRAV., ART. D.4161-2

Facteur de pénibilité	Seuils		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Manutentions manuelles de charges	Lever ou porter	Charge unitaire de 15 kg	600 heures par an
	Pousser ou tirer	Charge unitaire de 250 kg	
	Déplacement du travailleur avec la charge ou prise de la charge au sol ou à une hauteur située au-dessus des épaules	Charge unitaire de 10 kg	
	Cumul de manutentions de charges	7,5 tonnes cumulées par jour	120 jours par an
Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations	Maintien des bras en l'air à une hauteur située au-dessus des épaules ou positions accroupies ou à genoux ou positions du torse en torsion à 30 degrés ou positions du torse fléchi à 45 degrés		900 heures par an
Vibrations mécaniques	Vibrations transmises aux mains et aux bras	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 2,5 m/s ²	450 heures par an
	Vibrations transmises à l'ensemble du corps	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 0,5 m/s ²	
Agents chimiques dangereux y compris les poussières et les fumées	Exposition à un agent chimique dangereux relevant d'une ou plusieurs classes ou catégories de danger définies à l'annexe I du règlement (CE) n°1272/2008 et figurant dans un arrêté du ministre chargé du travail	Le seuil est déterminé, pour chacun des agents chimiques dangereux, par application d'une grille d'évaluation prenant en compte le type de pénétration, la classe d'émission ou de contact de l'agent chimique concerné, le procédé d'utilisation ou de fabrication, les mesures de protection collective ou individuelle mises en oeuvre et la durée d'exposition, qui est définie par arrêté du ministre chargé du travail et du ministre chargé de la santé	
Activités exercées en milieu hyperbare	Interventions ou travaux	1200 hPa	60 interventions ou travaux par an
Températures extrêmes	Température inférieure ou égales à 5°C ou au moins égale à 30°C		900 heures par an
Bruit	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de huit heures d'au moins 81 décibels (A)		600 heures par an
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)		120 fois par an
Travail de nuit	Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		120 nuits par an
Travail en équipes successives alternantes	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		50 nuits par an
Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte	Temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes : 15 actions techniques ou plus		900 heures par an
	Temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable ou absence de temps de cycle : 30 actions techniques ou plus par minute		

Concernant les agents chimiques dangereux, l'arrêté du 30 décembre 2015 a listé les classes et catégories de dangers concernés. Les conditions d'exclusion du dispositif de pénibilité y sont également précisées.

L'EXPOSITION AUX AGENTS CHIMIQUES DANGEREUX

Seules deux voies d'exposition sont retenues: respiratoire et cutanée. L'ingestion n'est pas retenue car cette voie est trop marginale.

Les classes de dangers pris en compte (effets avérés ou suspectés) sont :

- > sensibilisants respiratoires catégorie 1, sous catégorie 1A ou 1B: H334,
- > sensibilisants cutanés catégorie 1, sous catégorie 1A ou 1B: H317,
- > cancérogénicité, catégorie 1A, 1B ou 2: H350, H350i, H351,
- > mutagénicité sur les cellules germinales, catégorie 1A, 1B ou 2: H340, H341,
- > toxicité pour la reproduction, catégorie 1A, 1B ou 2, ou catégorie supplémentaire des effets sur ou via l'allaitement: H360, H360D, H360FD, H360Fd, H360Df, H361, H361d, H361fd, H362,
- > toxicité spécifique pour certains organes cibles à la suite d'une exposition unique, catégorie 1 ou 2: H370, H371,
- > toxicité spécifique pour certains organes cibles à la suite d'une exposition répétée, catégorie 1 ou 2: H372, H373.

Deux états physiques des ACD sont pris en compte (voie respiratoire):

- > Solide: distinction entre 3 types de granulométrie
- > Fluide: 3 classes prévues en fonction du point d'ébullition et de la température d'utilisation.

Distinction entre 2 types de procédés de fabrication ou d'utilisation (voie respiratoire):

- > Les procédés dispersifs = source d'émission importante
- > Les procédés ouverts = source d'émission modérée

Pour les mesures de protection, 3 types de situations sont distinguées (voie respiratoire):

- > Situation 1 = mesures de protection collectives ou individuelles mises en place même si elles restent insuffisantes (vis-à-vis de la réglementation sur les ACD)
- > Situation 2 = Autres situations (hors cas d'exclusion)
- > Situation 3: cas d'exclusion, les protections sont suffisantes pour sortir le salarié des critères de la pénibilité

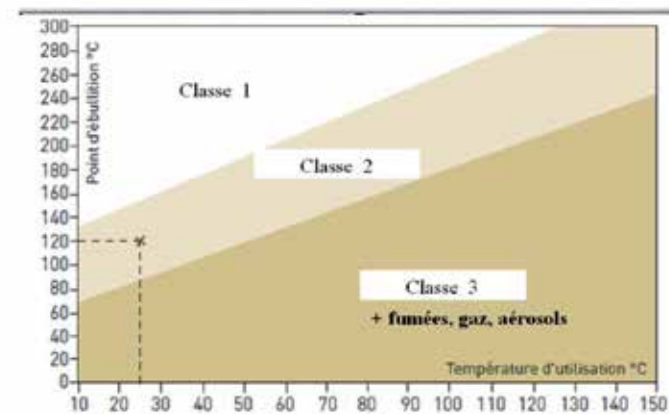
Pour la durée d'exposition, 3 cas sont prévus (voies cutanée et respiratoire):

- > Plus de 150h/an
- > Plus de 300h/an
- > Plus de 450h/an

VOIE RESPIRATOIRE

	Procédé d'utilisation ou de fabrication	Durée d'exposition		
		> 150h/an	> 300h/an	> 450h/an
Poudre fine, formation poussières restant en suspension Ou Fluide de classe 3	dispersif			
	ouvert	situation 1 => Non éligible		
		situations 2 => Eligible		
Poudre constituée de grains, formation poussières se déposant rapidement Ou Fluide de classe 2	dispersif	situation 1 => Non éligible	Situations 1 et 2 => Eligible	
		situation 2 => Eligible		
	ouvert	situation 1 => Non éligible		
		situations 2 => Eligible		
Pastilles, granulés, écailles peu friables, peu de poussières émises Ou Fluide de classe 1	dispersif	situation 1 => Non éligible		
		situation 2 => Eligible	situation 2 => Eligible	
	ouvert	situations 1 et 2 => Non éligible	situation 1 => Non éligible	
			situation 2 => Eligible	

CLASSES DE FLUIDES



Source : <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2015/12/30/ETST1526248A/jo/texte>

VOIE CUTANÉE

	Durée d'exposition		
	> 150h/an	> 300h/an	> 450h/an
contact supérieur aux bras (torse ou jambes)			
contact des bras			Eligible
contact des mains	Non éligible		

Les différents cas qui excluent l'acquisition de points au titre de l'exposition aux ACD :

- L'évaluation des risques réalisée par l'employeur permet de conclure à un risque faible au sens de l'article R.4412-13 du Code du Travail ;
- Les classes ou catégories de dangers des agents chimiques ne correspondent pas à l'une de celles listées par le projet d'arrêté relatif à la liste des classes et catégories de danger ;
- L'évaluation des risques révèle un risque mais les mesures et moyens de protection mis en place permettent de supprimer ou de réduire le risque d'exposition, au sens des articles R.4412-12 et R.4412-15 à R.4412-22 du Code du Travail ;
- Le contrôle réglementaire de la VLEP révèle une valeur inférieure ou égale à 30% de la VLEP ;
- La durée d'exposition est inférieure ou égale à 150h/an.

C / LES ENTREPRISES SOUMISES

Tous les salariés du privé affiliés au régime général ou à la Mutualité Sociale Agricole sont concernés, quelle que soit la taille de l'entreprise, quel que soit le contrat de travail (CDI, CDD, intérim, apprentissage...) dès lors que sa durée est supérieure ou égale à un mois et sous réserve de remplir les conditions d'exposition.

Les salariés sous contrats de droit public ou affiliés à des régimes spéciaux, ainsi que les salariés des particuliers employeurs sont exclus du champ d'application du dispositif prévu par la loi.

D / LES INTÉRIMAIRES ARTICLE L4161-1

« Les entreprises utilisatrices (...) transmettent à l'entreprise de travail temporaire les informations nécessaires à l'établissement par cette dernière de la déclaration » d'exposition...

... sur la base des informations transmises par l'entreprise utilisatrice dans le cadre du contrat de mise à disposition. Celui-ci indique à quels facteurs de risques professionnels le salarié temporaire est exposé au vu des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé, appréciées en moyenne sur l'année par l'entreprise utilisatrice (Instruction du 20 juin 2016).

E / DESCRIPTION DU DISPOSITIF : DÉFINITION DES SALARIÉS CONCERNÉS DANS LES BRANCHES ET LES ENTREPRISES

Les entreprises ont trois possibilités pour déterminer l'exposition des salariés : s'appuyer, s'ils existent, sur un accord de branche étendu ou sur un référentiel professionnel de branche homologué, ou adopter leur propre dispositif.

Le législateur et l'administration ont établi une méthodologie relativement simple. Des « accords de branche étendus ou des référentiels professionnels homologués » (Instruction du 20 juin 2016) détectent des situations moyennes d'exposition.

1 / L'accord collectif de branche étendu

La branche (employeurs) engage un travail qui définit des situations moyennes d'exposition en fonction des postes, métiers ou situations de travail qui sont exposés à la pénibilité. La situation moyenne est certes théorique, mais constitue la seule manière d'avancer vers la justice (cf. encadré « la mesure de l'exposition »).

Si la branche s'engage sur cette voie de manière paritaire, et que les acteurs s'entendent, les situations d'exposition seront adoptées par accord collectif étendu, ce qui implique **que tous les employeurs de la branche devront obligatoirement appliquer l'accord.**

Attention, si l'employeur a, antérieurement à la conclusion de l'accord, mis en place son propre dispositif d'évaluation des risques et d'identification des salariés exposés, il pourra continuer à se fonder sur ce dernier pour ses déclarations ultérieures dès lors que ce dispositif n'est pas contradictoire avec celui de l'accord collectif.

La branche peut par ailleurs s'engager sur cette voie de manière unilatérale et ainsi déboucher sur un référentiel de branche homologué.

2 / Le référentiel de branche homologué

La branche réalise son référentiel de manière unilatérale. Celui-ci doit notamment présenter l'impact des mesures de protection collective et individuelle sur l'exposition des travailleurs à la pénibilité et déterminer la périodicité selon laquelle il doit être réévalué (minimum 5 ans). Le référentiel doit être homologué par un arrêté conjoint des ministres chargés du Travail et des Affaires sociales, après avis du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT).

Contrairement à l'extension, l'homologation implique que seuls les employeurs qui le souhaitent rendent applicables le référentiel dans leur entreprise. Ils

restent libres, s'ils le désirent, de faire eux-mêmes leur appréciation en mesurant l'exposition dans leur entreprise.

3 / La mise en place d'un cadre propre à l'entreprise

Un employeur peut décider de construire son propre cadre, c'est-à-dire évaluer lui-même les expositions dans son entreprise, **en partenariat ou non avec les organisations syndicales et/ou le CHSCT**. Il peut pour cela s'appuyer sur les documents déjà existants sur la prévention des risques...

- > le Document d'évaluation des risques, qui consigne en annexe l'inventaire des risques présents dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement ;
- > son accord ou plan de prévention de la pénibilité s'il existe.

... ou sur l'identification des postes, métiers ou situations de travail.

Dans ce cas, il s'agit pour les OS et pour le CHSCT, dont les prérogatives sur le sujet de la pénibilité ont été élargies par la loi du 20 janvier 2014 (article 7) qui modifie l'article 4612-16 du Code du travail, d'insister pour être parties prenantes à la définition des expositions.

Attention toutefois, cette démarche d'entreprise n'amène pas la sécurité juridique qu'apporte un référentiel de branche ou un accord étendu. En effet, l'employeur qui applique un accord de branche étendu ou un référentiel professionnel de branche homologué pour déclarer l'exposition des travailleurs à la pénibilité ne peut se voir appliquer :

- > ni la pénalité encourue en cas de déclaration inexacte
- > ni les pénalités et majorations de retard applicables au titre de la régularisation de cotisations qui en résulte
- > Alors que l'employeur qui applique son propre référentiel ne sera pas présumé « de bonne foi » en cas de différence d'appréciation des expositions, par les CARSAT par exemple.

Dans tous les cas, les employeurs traînent les pieds à mettre en place ces référentiels (cf. point sur les différentes branches qui ont commencé leurs travaux à ce sujet).

La CFDT ne peut qu'insister sur la nécessité, pour identifier les situations moyennes d'exposition, d'une négociation préalable en vue d'arriver à un consensus entre les employeurs et les représentants des salariés au niveau des branches d'activité.

F / COMMENT ÉVALUER CONCRÈTEMENT L'EXPOSITION DES SALARIÉS DANS LES ENTREPRISES ?

C'est là que réside l'enjeu principal. Ce dispositif a été simplifié par l'instruction du 20 juin 2016 et et avant ça, par la loi Rebsamen, qui a posé le prin-

cipe des référentiels homologués et des accords de branche étendus pour déterminer les postes métiers situations de travail exposés. L'exposition à certains facteurs apparaît plus aisément quantifiable (travail de nuit, équipes successives alternantes, milieu hyperbare). Les entreprises sont par ailleurs habituées à mesurer l'exposition au bruit, aux températures, aux vibrations. En revanche, la mesure de l'exposition à certains facteurs peut être plus complexe (travail répétitif, postures pénibles, agents chimiques, manutentions manuelles) mais reste faisable.

LA MESURE DE L'EXPOSITION

La mesure de l'exposition d'un poste est un sujet maîtrisé

- > La mesure des vibrations est certes difficile car les trajets effectués sur les engins peuvent être à chaque fois différents, etc. Mais un consensus existe aujourd'hui (grilles INRS). En fonction de l'engin utilisé, des données sont disponibles, qu'on pondère en fonction de la qualité du sol, de l'âge de l'engin, la manière dont la personne conduit...
- > On peut mesurer le bruit *in situ* grâce à un sonomètre, l'exposition aux postures grâce à des caméras, puis on mesure les angles, l'exposition au travail répétitif en chronométrant...

Ce qui peut paraître compliqué, c'est de qualifier des « moyennes » d'exposition pour chaque situation de travail, « mal nécessaire » pour bâtir des référentiels facilement utilisables par les entreprises : il faut déterminer l'exposition d'un poste, d'un métier, d'un « groupe homogène d'exposition » aux facteurs de pénibilité.

Ensuite, au sein de l'entreprise, la déclaration individuelle de l'exposition découle de l'évaluation de la pénibilité présente en moyenne dans l'entreprise sur un poste ou un métier donné, 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.

- > Combien de temps par jour, par semaine, par an le salarié est-il exposé ? Les situations de travail sont mouvantes, surtout dans le BTP (chaque chantier est unique).

L'enjeu est donc de négocier, ou *a minima* de vérifier que les situations moyennes établies dans les référentiels correspondent à la réalité de l'entreprise ou de la branche (et qu'elles ne se situent pas juste en dessous des seuils...).

G / L'ADMINISTRATION DU C3P ET LES ACTEURS INSTITUTIONNELS DE SON SUIVI CNAV ET CARSAT

C'est l'employeur qui déclare une fois par an à la Cnav ou à la Carsat l'exposition des travailleurs à un ou à plusieurs facteurs de risques professionnels via la déclaration annuelle des données sociales qui va devenir à terme une déclaration sociale nominative. La gestion des comptes est ensuite assurée par la CNAV en Île-de-France et les CARSAT en région.

En cas d'erreur dans sa déclaration, l'employeur peut la corriger jusqu'au 5 ou 15 avril (selon les dates de versement des cotisations sociales de l'employeur) de l'année qui suit, ou dans un délai de trois ans lorsque la rectification est faite en faveur du salarié.

À titre exceptionnel, la déclaration des facteurs d'exposition et le versement des cotisations spécifiques à la pénibilité, dues au titre de l'exposition de l'année 2015, peuvent être modifiés au plus tard le 30 septembre 2016, si elle est défavorable au salarié.

Et les modifications de déclaration de facteurs (et les rectifications induites des cotisations versées au titre de la pénibilité) relatives aux expositions de l'année 2016 devront être adressées au plus tard le 30 septembre 2017.

Les points acquis l'année précédente sont portés sur le compte une fois par an après communication par l'employeur à la CNAV. **Chaque salarié peut consulter son compte et son nombre de points cumulés après avoir créé son espace personnel sur le site Internet www.preventionpenibilite.fr, et suivre l'avancée du traitement des démarches liées à l'utilisation de ses points.**

La caisse chargée de la liquidation des pensions de retraite du régime général dans la circonscription de laquelle se trouve l'établissement (Carsat ou CNAV en Île-de-France) fait connaître au salarié par voie électronique, au plus tard le 30 juin, que l'information afférente à son compte (notamment le nombre de points acquis) est disponible sur le site dédié. A défaut, elle porte cette information à sa connaissance par lettre simple.

En cas de différend sur l'évaluation de l'exposition, le salarié doit tout d'abord adresser une réclamation écrite à l'employeur. En cas de non-résolution du litige dans un délai de deux mois, le salarié peut saisir la Carsat (Caisse d'assurance retraite au niveau régional), la Caisse générale de Sécurité sociale (CGSS) dans les DOM ou la CNAV d'Île-de-France. La demande est alors traitée par une commission spécifique paritaire dans un délai de deux ans

après la fin de l'année litigieuse. L'absence de réponse dans un délai de 6 ou 9 mois vaut rejet (le délai de six mois est porté à neuf mois lorsque la caisse estime nécessaire de procéder à un contrôle sur place). Le salarié peut alors saisir le Tribunal des affaires de sécurité sociale (TASS) dans un délai de 2 mois et se faire assister par un représentant CFDT.

H / LE FINANCEMENT

Une cotisation de base à hauteur de 0,01 % est due par toutes les entreprises au titre de la solidarité interprofessionnelle, à partir de 2017. Une cotisation additionnelle est due par les entreprises employant des salariés exposés, à partir de 2015. Cette cotisation est assise sur l'ensemble des rémunérations ou gains versés par l'employeur aux salariés exposés à la pénibilité au sens de l'article L.242.1 du Code de la Sécurité sociale (salaires, indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications et tout autre avantage en argent, les avantages en nature).

Voir décret du 11 juillet 2016; n° 2016-953 fixant les taux de la cotisation additionnelle due au titre du financement du compte personnel de prévention de la pénibilité

Salarié exposé à	Taux en 2015 et 2016	A partir de 2017
un seul facteur	0,1%	0,2%
plusieurs facteurs	0,2%	0,4%

OÙ EN SONT LES RÉFÉRENTIELS AU 2^E SEMESTRE 2016

Parmi nos branches, seule la branche « négoce de bois et matériaux » (FNBM) avait déposé un référentiel pour homologation fin 2016. Après la remise d'avis le 11 octobre 2016 du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT), il devrait être ajusté à la marge puis être homologué sous peu. La branche céramique aurait commencé à travailler sur le sujet.

À notre connaissance, peu de branches avaient commencé à travailler sur le sujet, hormis la branche « distributeurs grossistes en boisson » qui a signé un accord de branche sur la pénibilité (mode d'emploi) en février 2016, étendu le 4 juin 2016. Seules les branches Confédération du commerce de gros et international (CGI), et Machinisme agricole avaient enclenché des processus. La Fédération de la propreté aurait fait le choix d'un référentiel de branche, adopté le 3 juin 2016. L'Union des entreprises du paysage (UNEP)

2

VRAI FAUX

A / Certains facteurs sont oubliés

VRAI – Des facteurs comme l'exposition aux rayons ionisants, au risque biologique, l'utilisation d'écrans de visualisation ou encore la station debout prolongée sont oubliés.

B / Les seuils sont inatteignables dans le BTP, ils ont été conçus pour les travailleurs de l'industrie. Le BTP échappe à un grand nombre de facteurs

FAUX – Selon les données de la Cnav, pour les déclarations aux 4 premiers critères, 5 300 salariés du secteur de la Construction ont été déclarés exposés. Cela représente moins de 0,4 % du nombre de salariés du secteur.

Les 4 premiers facteurs, entrés en vigueur en 2015, sont ceux que l'on rencontre le moins dans le BTP, ce qui devrait « normalement » conduire à une augmen-

serait avancée mais devait, avant le dépôt de son référentiel, rencontrer le groupe d'appui technique de la Direction générale du travail afin de finaliser son dossier. La Fédération nationale des syndicats de l'assainissement et de la maintenance industrielle (FNMA) et la Chambre syndicale des industries de désinfection, désinsectisation et dératisation (CS3D) s'étaient rapprochées et étaient sur le point de terminer leurs travaux, annoncés d'ici la fin de l'automne 2016. Enfin, les entreprises de distribution, de fleuristes et animaliers et les poissonniers écaillers annonçaient avoir avancé sur le sujet. Dans les mois à venir, il est à espérer qu'un nombre croissant de branches seront dotées d'un référentiel.

En ce qui concerne le BTP, la FFB (ainsi que la Capeb et les Scop), malgré sa mauvaise volonté affichée, comptait se doter d'un référentiel avant la fin de l'année avec l'aide de l'OPPBT. La FNTP a affirmé officiellement qu'elle renonçait à un référentiel homologué.

I / L'ENTRÉE EN VIGUEUR

4 facteurs de risques sont entrés en vigueur au 1^{er} janvier 2015 (travail en milieu hyperbare, travail répétitif, travail en équipes successives alternantes, travail de nuit), les 6 autres le sont depuis le 1^{er} juillet 2016.

À titre exceptionnel, les salariés qui ne sont exposés qu'à des facteurs pris en compte depuis le 1^{er} juillet 2016, les points engrangés entre le 1^{er} juillet et le 1^{er} janvier 2017 seront doublés afin que le salarié ait 4 ou 8 points comme si on avait pris en compte l'année entière.

tation rapide et assez nette du nombre de bénéficiaires dans cette branche.

Cependant, il est possible qu'un certain nombre de salariés de nos branches soient exposés à un ou plusieurs facteurs sans toutefois atteindre les seuils nécessaires pour bénéficier du dispositif.

C / L'exposition à la pénibilité est appréciée en tenant compte des mesures de protection individuelle et collective prises par l'employeur

VRAI – selon l'instruction ministérielle du 20 juin 2016 :

« L'appréciation des conditions de pénibilité par l'employeur tient compte des effets et performances attendus en termes de réduction du risque ou de la nuisance des mesures de protection collective et individuelles, notamment tels qu'identifiés par le fabricant. »

Ainsi par exemple, dans un atelier où les travailleurs sont exposés au bruit, le fait d'apporter des modifications aux caractéristiques du local et de diminuer notamment ses spécificités en termes de réverbération du bruit peut conduire à améliorer le niveau de protection collective ; l'employeur est fondé à prendre en compte les informations sur les performances fournies par le fournisseur des matériaux absorbants apposés sur les cloisons.

Autre exemple : s'il est nécessaire de recourir à des équipements de protection individuelle (EPI) pour réduire le niveau d'exposition au bruit, l'indice de réduction du bruit annoncé par le fabricant constitue une référence, sachant qu'il est souhaitable de pondérer cet indice au regard des conditions réelles d'utilisation. Ce cas est prévu dans l'instruction du 20 juin 2016.

Une étude de l'INRS datant de mai 2008 démontre que la valeur d'affaiblissement acoustique obtenu grâce aux EPI varie selon que les mesures sont réalisées en laboratoire ou sur site, de l'ordre de 5 à 21 décibels en fonction des équipements. Dans une étude de 2005 réalisée sur les travailleurs de l'industrie du bâtiment, il a été démontré que seuls 20 % des situations d'exposition sont réglées par l'utilisation d'équipements de protection individuelle, essentiellement parce que les utilisateurs ne sont pas bien informés quant à la technique de mise en place de leurs protecteurs. Plusieurs recommandations sont évoquées : la mise en place d'autres solutions de protection, a minima une information et une formation des utilisateurs à la mise en place des équipements de protection individuelle, la mesure de l'écart entre valeurs d'affaiblissement acoustique établies en laboratoire (VAL) et valeurs d'affaiblissement acoustique établies *in situ* (VAS) des EPI et l'application d'une décote supplémentaire des VAL indiquées par les notices d'utilisation des protections.

D / **Le système du C3P est une usine à gaz : un patron devra être derrière chaque salarié pour mesurer son temps d'exposition aux facteurs de pénibilité**

FAUX – Les accords collectifs de branche étendus ou les référentiels de branche homologués caractériseront des postes, des métiers ou des situations de travail exposés à la pénibilité. Appliquer cette cartographie à l'entreprise, déduction faite des mesures de protection et de prévention mises en œuvre suffira.

Pour une situation de travail ou un poste donné, l'employeur se référera au référentiel (s'il existe), qu'il adaptera aux réalités de son entreprise.

Les référentiels pourront distinguer les situations de travail selon les protections mises en œuvre.

E / **Le système du C3P introduit une nouvelle complexité administrative**

VRAI ET FAUX – La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (« loi Rebsamen ») a simplifié les conditions de mise en œuvre du compte personnel de prévention de la pénibilité : elle supprime la fiche d'exposition et prévoit la déclaration des facteurs d'exposition dans les supports déclaratifs existants (DADS, à terme, dans la déclaration sociale nominative – DSN).

F / **Le patronat n'a pas joué le jeu et n'a pas cherché à négocier des accords de branche**

VRAI – Or, de tels accords auraient permis de créer un diagnostic commun et partagé de l'exposition à la pénibilité, poste par poste, dans les différentes branches du BTP, et ainsi de diminuer le risque de contentieux.

G / **Les référentiels de branche sont complexes à réaliser**

FAUX – Deux principales difficultés sont soulignées par les détracteurs du dispositif :

- un travail titanesque d'observation sur le terrain des différents postes et situations de travail ;
- évaluer l'exposition à la pénibilité à partir de situations moyennes de travail serait erroné car il existe des écarts substantiels avec des conditions de travail effectives.

C'est faux, certaines branches ont déjà réalisé des référentiels.

C'est l'absence de volonté des organisations patronales qui n'ont engagé aucune négociation d'accord, pourtant à même de sécuriser les salariés et les employeurs, qui explique l'absence de référentiel.

H / **Le contentieux va exploser**

FAUX – Deux types de contentieux seraient amenés à augmenter :

➤ les salariés non déclarés pourraient chercher à réclamer la reconnaissance de leur exposition pour obtenir des points. Or, s'il y a un référentiel, le salarié ne pourra pas revendiquer d'exposition non répertoriée.

➤ la réception de la fiche d'exposition pourrait permettre aux salariés déclarés exposés de demander réparation des éventuels préjudices liés à cette exposition (sur la base notamment d'une faute inexcusable de l'employeur), que le compte personnel de prévention de la pénibilité n'a pas pour objectif d'indemniser. Or, la loi Rebsamen a inscrit dans le marbre que la déclaration d'exposition ne pourra pas suffire à présumer un manquement à l'obligation de sécurité de résultat.

I / **Le C3P va augmenter le coût du travail et le taux de cotisation des entreprises va exploser, ce qui coûtera des emplois**

FAUX – La projection réalisée par Coe Rexecode repose sur deux hypothèses : l'enquête Sumer de 2010 de la DARE selon laquelle 3 300 000 postes sont soumis à un ou plusieurs facteurs de pénibilité, d'une part, et la stabilité du nombre de postes exposés au cours du temps, d'autre part.

Or, l'enquête Sumer raisonne avant utilisation des protections collectives et individuelles, avec des seuils d'exposition plus bas que ceux du décret d'octobre 2014 ; l'enquête vise à identifier les situations risquées.

Par ailleurs, les effets de la loi devraient être d'augmenter la prévention et donc d'abaisser l'exposition.

J / **Les entreprises ne sont pas prêtes pour une application au 1^{er} juillet 2016 car les référentiels n'ont pas été réalisés**

FAUX – Les premières déclarations d'exposition à la pénibilité devront se faire entre janvier et avril 2017. Il existe même la possibilité de rectifier la déclaration d'exposition (qui aurait été faite en défaveur du salarié) jusqu'au 30 septembre 2017, afin de donner le temps nécessaire aux entreprises.

Ainsi, aucune entreprise ne se retrouverait automatiquement hors-la-loi le 1^{er} juillet 2016.

K / **L'instauration du C3P tourne le dos à la prévention et n'est qu'un retour déguisé aux préretraites**

FAUX – En prenant en compte les mesures de protection collective et individuelle dans l'appréciation de l'exposition, le législateur incite fortement les employeurs à protéger leurs salariés.

La possibilité d'effectuer des formations lourdes est également un moyen d'organiser la reconversion des salariés exposés et de limiter dans le temps les effets irréversibles sur leur santé des facteurs de pénibilité.

Enfin, le système de cotisations incitera les employeurs à réduire les expositions les plus importantes (celles qui sont au-delà des seuils).

A / Une exigence renouvelée : l'importance d'établir un DUER utilisable pour détecter les expositions résultant des situations de travail réelles

Les entreprises ne partent *a priori* pas d'une page blanche pour évaluer les expositions. Le compte pénibilité est le dernier élément à ce jour d'une démarche de prévention des risques liés à la pénibilité qui date de la loi de n°2010-1330 du 9 novembre 2010 – art. 61 et les IRP doivent disposer d'un certain nombre d'éléments pour s'emparer du sujet.

Par ailleurs, depuis 2001, tout employeur, quelle que soit la taille de sa structure, est tenu de procéder à une évaluation des risques professionnels au sens large (risques dus aux machines et aux outils, risques électriques, risques routiers, risques psychosociaux...) dans chaque unité de travail et doit en retranscrire les résultats dans le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER). Le DUER doit faire l'objet d'une mise à jour au minimum annuelle.

Depuis un décret de 2014, l'employeur doit consigner en annexe du DUER les données collectives d'exposition aux facteurs de pénibilité.

ART. R. 4121-1-1. - *L'employeur consigne, en annexe du document unique :*

« 1° Les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques mentionnés à l'article L. 4161-1 de nature à faciliter la déclaration mentionnée à cet article, le cas échéant à partir de l'identification de postes, métiers ou situations de travail figurant dans un accord collectif étendu ou un référentiel professionnel de branche homologué mentionnés à l'article L. 4161-2;

2° La proportion de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1, au-delà des seuils prévus au même article. Cette proportion est actualisée en tant que de besoin lors de la mise à jour du document unique. »

En recroisant ces données (1° et 2°), il est possible d'avoir une idée assez précise des salariés concernés dans l'entreprise, et ainsi de permettre aux militants, d'abord d'exercer un vrai contrôle, ensuite de cibler les salariés qui doivent être informés.

Le CHSCT doit s'assurer que tout le soin nécessaire a été apporté à la réalisation de cette annexe, d'autant plus que ses prérogatives sur le sujet ont été

renforcées depuis la loi du 20 janvier 2014 qui stipule qu' « au moins une fois par an, l'employeur présente au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail **un rapport annuel écrit** faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans son établissement et des actions menées au cours de l'année écoulée (...) où les questions du travail de nuit et de prévention de la pénibilité sont traitées spécifiquement, et **un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail**. Ce programme fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir qui comprennent les mesures de prévention en matière de pénibilité, ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût ». (articles L4612-16 à 18, L4121-1 à 5 et R4612-7 à 9 du Code du travail).

En effet, force est de constater que l'évaluation des risques ne se fait pas toujours convenablement dans les entreprises. À titre d'exemple, en 2008, une campagne de contrôle portant sur plus de 3 000 établissements du secteur bois a révélé des lacunes préoccupantes. Moins d'un tiers des entreprises concernées évaluent le risque d'exposition aux poussières de bois dans leur document unique. La réglementation relative aux contrôles d'empoussièrément et à la vérification des équipements d'aspiration reste faiblement mise en application.

B / La consultation du CE sur la politique sociale

Le CE, désormais consulté sur la politique sociale de l'entreprise – dont le thème des conditions de travail – peut également formuler un avis sur le suivi de l'exposition collective des salariés à la pénibilité, avis qui sera transmis à l'Inspection du travail.

En effet, d'une part, l'employeur transmet au comité d'entreprise, pour information, le rapport et le programme annuels de prévention et d'amélioration des conditions de travail ainsi que l'avis du CHSCT sur le sujet (art. L. 4612-17).

D'autre part, le CE peut saisir le CHSCT « *Le comité d'entreprise bénéficie du concours du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les matières relevant de sa compétence* » (article L. 2323-27 du Code du travail). À ce titre, le CE est tout à fait fondé à demander une étude par exemple sur le lien entre l'absentéisme et la pénibilité, le parcours professionnel et la pénibilité, etc.

C / Informer les salariés du dispositif et les inciter à vérifier leur exposition

Un travail de terrain est nécessaire pour sensibiliser les salariés à leurs droits. Plusieurs pistes :

- rencontrer les salariés potentiellement éligibles, leur parler du dispositif et de ses avantages ;

- affichage, encart dans des lettres d'information, campagne mailing ;
- demander aux salariés s'ils ont reçus à mi année le courrier de la CARSAT les informant de l'état de leur compte pénibilité ;
- inciter à créer leur compte sur le site Internet dédié.

D / **Ne pas oublier les autres dispositifs de prévention de la pénibilité, réactiver les revendications visant à la prévenir**

L'accord ou le plan d'action de prévention de la pénibilité

Ce dispositif est issu de la réforme des retraites de 2010. Il s'applique aux entreprises de 50 salariés et plus dont au moins 50 % des effectifs sont exposés à des facteurs de pénibilité. À noter que ce taux passera à 25 % à compter du 1^{er} janvier 2018.

L'employeur a alors l'obligation de définir un plan d'action (article L.4121-3-1 du Code du travail) qui est valable pour une durée maximum de trois ans, **soit par accord soit de manière unilatérale.**

Attention : depuis la loi du 20 janvier 2014, les entreprises sont contraintes de mettre en place un accord qui requiert la signature des OS. Ce n'est qu'en cas d'échec des négociations que les entreprises devront dresser un PV de désaccord et ensuite mettre en place un plan d'action unilatéral. A cet égard, il peut être utile que les négociateurs salariés précisent les motifs de l'échec des négociations, notamment afin de mettre l'employeur face à ses responsabilités au cas où le plan unilatéral de substitution s'avérerait insuffisant pour prévenir un risque qui se sera réalisé.

Le dispositif de départ anticipé en retraite pour incapacité permanente prévue aux articles L.351-1-4 et D351-1-8 à D351-1-12 du Code de Sécurité sociale

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a créé un nouveau cas de départ anticipé : la retraite anticipée pour pénibilité. Le dispositif est entré en vigueur le 1er juillet 2011. Ainsi, la condition d'âge de départ à la retraite à taux plein est abaissée à 60 ans même si le salarié n'a pas tous ses trimestres dans plusieurs cas :

- le salarié qui justifie d'une incapacité permanente au sens de l'article L. 434-2 du Code de la Sécurité sociale au moins égale à 20 %, lorsque cette incapacité est reconnue au titre d'une maladie professionnelle ou au titre d'un accident du travail ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle. Un arrêté du 30 mars 2011 fixe une liste limitative des lésions concernées (environ 130 lésions fixées). Attention toutefois, les conséquences d'un accident de trajet n'ouvrent pas droit au dispositif ;
- le salarié qui justifie d'un taux d'incapacité permanente compris

entre 10 % et 20 % sous réserve qu'il apporte la preuve d'une **durée d'exposition au moins égale à 17 ans** et d'un lien de causalité entre l'incapacité permanente et l'exposition aux facteurs de risques et qu'il obtienne l'avis favorable d'une **commission pluridisciplinaire** chargée de valider les modes de preuve apportés par l'assuré et l'effectivité du lien entre l'incapacité permanente et l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;

- le décret n° 2011-354 du 30 mars 2011 a défini les 10 facteurs de risques professionnels aujourd'hui base du dispositif C3P

E / **Le CHSCT doit analyser l'impact réel des EPI sur la prévention**

L'employeur détermine, après consultation du CHSCT, les conditions de mise à disposition et d'utilisation des EPI pour les salariés, notamment leur durée de port.

L'employeur a l'obligation d'assurer une formation auprès de ses salariés, accompagnée d'un entraînement pratique au port d'équipement de protection individuelle de catégorie III (cf. classement des EPI), qui permettra au salarié d'utiliser son matériel en parfaite connaissance.

D'autre part, le bon entretien des EPI est essentiel, l'employeur doit procéder ou faire procéder à des vérifications périodiques afin que soit décelée en temps utile toute défectuosité susceptible d'être à l'origine de situations dangereuses.

La protection apportée par les EPI est relative car, dans les situations réelles de travail, par exemple pour le bruit, ils peuvent être enlevés quelques minutes par jour. L'enjeu est alors la bonne utilisation des outils, le CHSCT est dans son rôle de sensibiliser les salariés aux risques encourus et à leurs obligations en matière de port des EPI, et le cas échéant, faire remonter à l'employeur ce qui en pratique s'oppose à un port effectif et/ou efficace des EPI.

- Références
- Preventionpenibilite.fr
- Code du travail : articles L4121-1 et L4121-5
- Code du travail : articles L4162-1 à L4162-3
- Code du travail : articles R4162-1 à D4162-38
- Code du travail : articles L4161-1 à L4161-3
- Code du travail : articles D4161-1 à D4161-6
- Instruction N°DGT/DDSS/SAFSL/2016/178 du 20 juin 2016 relative à la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité
- **le mode d'emploi CFDT sur le compte pénibilité :**
https://www.cfdt.fr/portail/outils/modes-d-emploi/compte-personnel-de-prevention-de-la-penibilite-appliquer-et-faire-appliquer-la-loi-srv2_395400
- **INRS :** <http://www.inrs.fr/demarche/penibilite/ce-qu-il-faut-retenir.html>
- **OPPBTP :** <https://www.preventionbtp.fr/Documentation/Explorer-par-produit/Information/Dossiers-prevention/Penibilite-et-conditions-de-travail>

Le Compte prévention pénibilité pour les salariés

Je suis concerné

Si je suis salarié du régime général ou agricole, en contrat d'une durée d'au moins 1 mois et exposé à l'un ou plusieurs des facteurs de risques, au-delà des seuils fixés



Travail répétitif
900 heures par an



Travail en milieu hyperbare
60 interventions par an



Travail en équipes successives décalées
50 nuits par an



Travail de nuit
120 nuits par an

À savoir : le dispositif entre en vigueur en 2015 pour les 4 facteurs et en 2014 pour 6 autres.

À COMPTER DE 2015

Je cumule des points sur mon compte
en fonction du barème établi



→ à un facteur de risques =



→ à plusieurs facteurs de risques =



À savoir : le compte est plafonné à 100 points pour l'ensemble de la carrière d'un salarié.
Cas particuliers : pour les salariés nés avant le 1^{er} juillet 1956, les points acquis sont doublés.

À COMPTER DE 2016

J'utilise mes points pour réduire mon exposition



Je suis une formation professionnelle qualifiante
10 points = 100 heures de formation
15 points = 150 heures de formation
20 points = 200 heures de formation



Je finisse mon passage à temps partiel sans perte de salaire
10 points = 1 trimestre à mi-temps
20 points = 2 trimestres à mi-temps
30 points = 3 trimestres à mi-temps



J'anticipe mon départ à la retraite
10 points = 1 trimestre de retraite supplémentaire
20 points = 2 trimestres de retraite supplémentaire

À savoir : les 20 premiers points acquis sont réservés à la formation.
Cas particuliers : pour les salariés nés entre 1960 et 1962, seuls 10 points sont réservés à la formation professionnelle et pour les salariés nés avant 1960, aucun point n'est réservé.

Je m'informe et réalise mes démarches



Je m'informe sur
www.preventionpenibilite.fr
ou en composant le 16 82



À compter de 2016, je gère mon compte via mon espace personnel



Je dialogue avec mon employeur

Ce document présente de manière simplifiée le fonctionnement du dispositif, pour toute question complémentaire, rendez-vous sur www.preventionpenibilite.fr ou au 16 82

Source : www.preventionpenibilite.fr

Le cabinet Syndex a participé à l'élaboration du guide en lien avec la FNCC-CFDT

janvier 2017