



**CONSTRUCTION
ET BOIS**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

GUIDE

WWW.CONSTRUCTION-BOIS.CFDT.FR

WWW.COMPTEPROFESSIONNELPREVENTION.FR

COMPTE PROFESSIONNEL DE PRÉVENTION



SOMMAIRE

Édito	_4
1) La pénibilité au travail, c'est quoi ?	_5
A/ Définition générale	_5
A/Quels sont les facteurs de pénibilité reconnus par la loi ?	_6
2) Le compte professionnel de prévention	_8
A/ Comment fonctionne le C2P ?	_8
B/ Les facteurs de pénibilité pris en compte	_9
C/ Salariés potentiellement concernés	_11
D/ Le cas des travailleurs exclus de l'application du C2P	_11
E/ Détermination des salariés exposés au-delà des seuils	_12
L'accord de branche étendu	_12
Le référentiel professionnel de branche homologué	_12
Le mesurage des expositions dans l'entreprise	_13
F/ Les annexes « pénibilité » du Document unique d'évaluation des risques (DUER)	_14
G/ Ouverture du C2P et déclaration des expositions	_15
H/ Le cas des travailleurs temporaires	_16
I/ Accès du salarié à son C2P	_17
J/ Les recours possibles pour le salarié	_18
Réclamation auprès de l'employeur	_18
Réclamation auprès de l'organisme gestionnaire au niveau local	_18
Saisine de la justice	_19
K/ Financement du C2P	_19
3) La retraite anticipée pour incapacité permanente	_20
A/Le dispositif de retraite anticipée pour pénibilité	_20
Taux d'IPP d'au moins 20 %	_20
Taux d'IPP compris entre 10 % et 20 % lié aux 6 facteurs de pénibilité pris en compte dans le C2P	_21
Taux d'IPP compris entre 10 % et 20 % lié aux 4 facteurs de pénibilité exclus du C2P	_21

B/ Abondement du CPF pour les victimes atteintes d'un
taux d'IPP d'au moins 10 % _22

4) La négociation sur la prévention de la pénibilité _23

A/ L'accord d'entreprise _23

L'obligation de négocier sur la prévention
de la pénibilité _23

Le plan d'action unilatéral de l'employeur _25

Le contenu de l'accord ou du plan d'action _26

B/ L'accord de branche _27

Le contenu de l'accord de branche _27

Clause d'impérativité (ou de verrouillage) _28

5) Annexes _30

Annexe 1/ Tableau comparatif avant/après ordonnances
« Macron » de septembre 2017 _30

Annexe 2/ Liste des référentiels de branche homologués
au 30 juillet 2018 _31

Annexe 3/ Maladies professionnelles de l'arrêté du
26 décembre 2017 _33

Annexe 4/ Seuils de pénibilité des 4 facteurs de
pénibilité exclus du C2P (ancien article D. 4161-2) _39

Annexe 5/ Sigles et abréviations _40

Annexe 6/ Références _41

*Ce guide a bénéficié du concours financier de la branche accidents du travail et
maladies professionnelles de la Caisse nationale d'Assurance maladie.*

Rédigé par la FNCB avec la participation de Syndex.

ILS N'ONT PAS VOULU DU C3P, ON LEUR IMPOSERA LE C2P !

Chers camarades,

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. À 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 ouvriers et cadres 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. Là aussi, les employeurs avaient tout mis en œuvre pour se soustraire à leur responsabilité, notamment en termes de réparation.

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 (C3P), avec la consécration d'une véritable logique de gestion des fins de carrière et des parcours professionnels. C'est ce que la CFDT voulait.

Malheureusement, là encore, les employeurs ont usé de toutes les arguties, indiquant que le C3P aurait été impossible à mettre en œuvre par sa complexité ou qu'il allait mettre à mal tous les efforts des entreprises en termes d'amélioration des conditions de travail. Pour eux, cela justifiait l'inaction. En réalité, cette attitude dissimulait mal leur secret espoir de voir

le futur gouvernement renvoyer aux calendes grecques la prévention et la réparation de la pénibilité.

Pour la FNCCB-CFDT, cette position des employeurs reflète une vision simpliste du monde du travail et de la santé au travail. Il est grand temps que les employeurs comprennent que l'on ne peut pas continuellement réclamer l'allongement de la durée d'activité sans prendre en charge collectivement le sujet de la pénibilité au travail.

À cet égard, les ordonnances « Macron » ont dû décevoir les employeurs dans la mesure où le principe d'une prise en charge de la pénibilité est maintenu avec le nouveau compte professionnel de prévention (C2P) : ils sont maintenant face à leurs responsabilités.

Désormais, il reste à faire en sorte que dans les branches, dans les entreprises, la prévention et la réparation de la pénibilité deviennent une réalité pour tout salarié qui la subit.

C'est dans ce sens que ce guide a été conçu. Pour que vous, militants CFDT construction et bois, soyez en mesure de comprendre et de revendiquer une réelle politique de prévention de la pénibilité.

Jean-Marc Candille
Secrétaire National

LA PÉNIBILITÉ AU TRAVAIL, C'EST QUOI ?

A / DÉFINITION GÉNÉRALE

La pénibilité renvoie à des conditions de travail qui ont un impact négatif sur l'espérance de vie ou sur l'espérance de vie en bonne santé (c'est-à-dire l'âge jusqu'auquel on peut espérer jouir normalement de la vie sans en être empêché pour des raisons de santé). Cette réalité prend tout son sens lorsque l'on constate qu'en France, de nos jours, un cadre supérieur vit en moyenne presque 6,5 ans de plus qu'un ouvrier. Et cet écart peut être de 10 ans si l'on parle d'espérance de vie en bonne santé. En résumé, un cadre vit plus longtemps qu'un ouvrier, mais aussi en meilleure santé.

Avec les ordonnances « Macron » de septembre 2017, le mot « pénibilité », jugé négatif par les entreprises, a disparu du Code du travail au profit de l'expression « *certaines facteurs de risques professionnels* » vide de sens, si bien que la loi ne donne aujourd'hui plus de définition de la pénibilité sous l'angle de ses effets sur la santé. Cependant, avant les ordonnances, le Code du travail (ancien article L. 4161-1) la définissait comme « *les facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement de travail agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé* ». Cette définition a certes disparu de la loi, en même temps que le mot « pénibilité », mais la suppression d'un mot et de sa définition ne suffit pas pour autant à faire disparaître une réalité. Et c'est bien cette réalité qui est aujourd'hui traitée dans le présent guide : celle d'une inégalité sociale liée aux conditions de travail, d'une inégalité sociale qui se manifeste par une différence d'espérance de vie entre les salariés exposés à ces conditions de travail et ceux qui n'y sont pas exposés.

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

Même si la loi n'utilise plus le terme « pénibilité », la liste des 10 facteurs de risques professionnels que l'on identifie à des facteurs de pénibilité est maintenue dans le Code du travail à l'article L. 4161-1 :

- 1) Facteurs liés à des contraintes physiques marquées
 - > Manutention manuelle de charges
 - > Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations

- > Vibrations mécaniques
- 2) Facteurs liés à un environnement physique agressif
 - > Agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées
 - > Activités exercées en milieu hyperbare
 - > Températures extrêmes
 - > Bruit
- 3) Facteurs liés à certains rythmes de travail
 - > Travail de nuit
 - > Travail en équipes successives alternantes
 - > 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

Néanmoins, ces 10 « *facteurs de risques professionnels* » (que nous continuerons d'appeler tout au long de ce guide « facteurs de pénibilité ») ne produisent pas tous les mêmes effets, dans la mesure où seulement une partie d'entre eux sont désormais prise en compte dans le cadre du compte professionnel de prévention (voir partie 3). C'est sans doute le changement le plus profond apporté par les ordonnances de septembre 2017 en ce qui concerne le volet « pénibilité ».

2

LE COMPTE PROFESSIONNEL DE PRÉVENTION

Le 1^{er} octobre 2017, le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) est devenu le compte professionnel de prévention (C2P). Le principe reste le même malgré quelques évolutions importantes, à commencer par les facteurs de pénibilité pris en compte. Le C2P est l'un des trois comptes du compte personnel d'activité (CPA). L'ensemble des décrets d'application concernant le C2P sont parus fin décembre 2017.

A / COMMENT FONCTIONNE LE C2P ?

Le salarié exposé à de la pénibilité bénéficie d'un C2P, qui est crédité :

- > de 1 point par trimestre, soit de **4 points par an, s'il est exposé à un seul facteur de pénibilité** ;
- > de 2 points par trimestre, soit **8 points par an, s'il est exposé à plusieurs facteurs de pénibilité**.

Ce barème est doublé pour les salariés nés avant le 1^{er} juillet 1956 (*voir encadré*).

Le compte est **plafonné à 100 points** pour l'ensemble d'une carrière professionnelle, ce qui correspond à 2,5 ans de droits (10 points pour un trimestre). Pour atteindre ce plafond de 100 points, il faut donc avoir été exposé :

- > pendant 25 ans à un facteur de pénibilité ;
- > ou pendant 12,5 ans à plusieurs facteurs de pénibilité.

Bien entendu, le salarié n'a aucune obligation d'atteindre ce plafond de 100 points pour commencer à utiliser ses points.

Une fois qu'ils sont acquis, 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 à la pénibilité. 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**. Selon ce barème, les points sont consommés point par point ;
2. un passage à temps partiel (20 à 80 %) sans perte de rémunération. **10 points = 1 trimestre à temps partiel**. Les points doivent être

consommés par tranche de 10 points ;

3. Un départ anticipé à la retraite. **10 points = 1 trimestre de retraite supplémentaire** avec un maximum de 8 trimestres.

Attention ! les 20 premiers points obtenus sont obligatoirement utilisés pour la formation professionnelle, sauf cas particuliers (*voir encadré*). Dans l'hypothèse où le salarié a cumulé le montant maximum de 100 points, il lui restera donc 2 ans de droits pour un temps partiel ou une retraite anticipée.

À noter enfin que les points acquis au titre du C3P et qui n'ont pas été utilisés par le salarié sont automatiquement transférés dans son C2P.

AMÉNAGEMENTS PRÉVUS POUR LES SALARIÉS LES PLUS ÂGÉS

- Génération née avant le 1^{er} juillet 1956 : **doublent des points (8 points par an pour une exposition à un seul facteur ou 16 points par an pour une exposition à plusieurs facteurs) et dispense de formation.**
- Génération née entre le 1^{er} juillet 1956 et le 31 décembre 1959 : **dispense de formation, sans doublement des points.**
- Génération née entre le 1^{er} janvier 1960 et le 31 décembre 1962 : **obligation de formation divisée par deux, c'est-à-dire 10 points obligatoirement consacrés à la formation au lieu de 20 points.**

B / LES FACTEURS DE PÉNIBILITÉ PRIS EN COMPTE

Sur les dix facteurs de pénibilité reconnus par la loi, seuls 6 permettent désormais d'acquérir des points sur le C2P. Pour ceux-là, les seuils à partir desquels l'exposition permet l'acquisition de points restent inchangés par rapport au C3P (*voir tableau page suivante*).

Les quatre facteurs de pénibilité suivants sont donc exclus du compte professionnel de prévention :

- manutention manuelle de charges ;
- postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- vibrations mécaniques ;
- agents chimiques dangereux.

LES FACTEURS DE PÉNIBILITÉ

Facteur de pénibilité	Seuils		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Activités exercées en milieu hyperbare	Interventions ou travaux	1 200 hPa	60 interventions ou travaux par an
Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 °C ou au moins égale à 30 °C		900 heures par an
Bruit	Exposition à un niveau de 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 égale 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		

C / SALARIÉS POTENTIELLEMENT CONCERNÉS

Sous réserve d'être exposé à des facteurs de pénibilité au-delà des seuils fixés, **tout salarié du privé affilié au régime général de la Sécurité sociale ou au régime agricole** peut bénéficier d'un C2P, peu importe la taille de l'entreprise dans laquelle il travaille, et quel que soit son contrat de travail (CDI, CDD, intérim, apprentissage...), dès lors que sa durée est supérieure ou égale à un mois.

En revanche, les salariés sous contrat de droit public ou affiliés à des régimes spéciaux de retraite (listés par décret), ainsi que les salariés des particuliers employeurs sont exclus du champ d'application de la loi et n'ont donc pas droit au C2P.

D / LE CAS DES TRAVAILLEURS EXCLUS DE L'APPLICATION DU C2P

Le Code du travail impose à l'employeur d'établir une fiche individuelle de suivi des expositions à la pénibilité « *pour les travailleurs qui ne sont pas susceptibles d'acquérir des droits au titre du compte professionnel de prévention [...] et qui sont exposés* » à des facteurs de pénibilité au-delà des seuils.

Qui sont ces travailleurs qui ne sont pas susceptibles d'acquérir des droits au titre du C2P et qui sont pourtant exposés au-delà des seuils ?

Il s'agit :

- > des salariés de droit public ;
- > des salariés affiliés à un régime spécial de retraite comportant un dispositif de reconnaissance et de compensation de la pénibilité (à l'exception de ceux qui bénéficient déjà d'un suivi de l'exposition de la pénibilité approuvé par arrêté et pour lesquels cette fiche de suivi est donc inutile. C'est le cas notamment des travailleurs du régime général des industries électriques et gazières) ;
- > des travailleurs détachés en France.

L'employeur doit remettre cette fiche au travailleur à la fin de chaque année civile et lorsque le contrat de travail prend fin. Il doit également la conserver par tout moyen pendant 5 ans. Cette fiche de suivi des expositions peut également être demandée par le médecin du travail, auquel cas elle peut intégrer le dossier médical en santé au travail du travailleur.

E / DÉTERMINATION DES SALARIÉS EXPOSÉS AU-DELÀ DES SEUILS

Les entreprises ont trois possibilités pour déterminer quels sont les salariés exposés à des facteurs de pénibilité au-delà des seuils :

- s'appuyer sur un accord de branche étendu ;
- s'appuyer sur un référentiel professionnel de branche homologué ;
- procéder elles-mêmes au mesurage des expositions de leurs salariés.

1 / L'accord de branche étendu

Les partenaires sociaux peuvent négocier au niveau de la branche un accord sur la prévention de la pénibilité (*voir partie 5*). Si cet accord doit avant tout prévoir des axes de prévention, il peut également « *déterminer l'exposition des travailleurs à un ou plusieurs facteurs [...] au-delà des seuils [...] en faisant notamment référence aux postes, métiers ou situations de travail occupés et aux mesures de protection collective et individuelle appliquées* ». Autrement dit, l'accord de branche peut indiquer à l'employeur les postes de travail, les métiers ou les situations de travail qui doivent être considérés comme exposant les salariés à de la pénibilité au-delà des seuils et donc, indirectement, les salariés éligibles au C2P.

Cet accord doit être étendu par le ministère du Travail pour qu'il soit juridiquement opposable dans le cadre de la déclaration des salariés exposés. Et dès lors qu'il est étendu, tous les employeurs de la branche doivent obligatoirement l'appliquer. Par conséquent, l'employeur qui applique les stipulations de l'accord ne risque aucune pénalité, même si un contrôle (de la CARSAT par exemple) révèle finalement que l'exposition réelle des salariés dans son entreprise est différente de ce que l'accord affirme et donc de ce qui a été déclaré.

2 / Le référentiel professionnel de branche homologué

En l'absence d'accord de branche étendu, la branche professionnelle (l'organisation patronale) peut réaliser un référentiel de manière unilatérale (rien ne lui interdit pour autant d'associer les organisations syndicales à son élaboration). Ce référentiel détermine également les postes, métiers et situations de travail considérés comme exposant à des facteurs de pénibilité au-delà des seuils, ainsi que l'impact des mesures de protection collective et individuelle sur l'exposition des travailleurs. Le référentiel doit en outre préciser la périodicité selon laquelle il doit être réévalué (maximum 5 ans). Le référentiel, pour être valable, 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) au sein duquel siègent notamment les organisations syndicales.

Contrairement à l'extension (pour l'accord de branche), l'homologation implique que seuls les employeurs qui le souhaitent rendent applicable le référentiel dans leur entreprise. Ils restent libres, s'ils le désirent, de faire eux-mêmes leur évaluation en mesurant l'exposition dans leur entreprise. Cependant, en appliquant le référentiel homologué, l'employeur est considéré de bonne foi et ne risque aucune pénalité de sanction en cas d'appréciation différente des expositions à l'occasion d'un contrôle.

3 / Le mesurage des expositions dans l'entreprise

Sauf dans le cas où il existe déjà un accord de branche étendu qui détermine les expositions à la pénibilité, un employeur peut décider de procéder lui-même au mesurage des expositions réelles de ses salariés dans l'entreprise, et donc construire son propre dispositif, **en partenariat ou non avec les organisations syndicales et/ou le CHSCT/CSE.**

Cette démarche comprend deux étapes :

- **identifier les postes impactés** par les facteurs de pénibilité ;
- **mesurer les seuils d'exposition** pour chaque type de poste : cette mesure est faite au regard des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé, telles qu'elles se révèlent en moyenne sur l'année et en tenant compte des équipements de protection individuels et collectifs mis en place.

Il est bien sûr recommandé de s'appuyer sur les documents déjà existants sur la prévention des risques, par exemple :

- le Document unique d'évaluation des risques ;
- l'accord d'entreprise ou le plan de prévention de la pénibilité s'il existe ;
- des documents ou rapports du service de santé au travail ;
- des rapports d'experts ou d'organismes de mesurage ou de contrôle intervenus dans l'entreprise ;
- des brochures d'organismes de prévention des risques.

Il s'agit alors, pour les organisations syndicales et pour les IRP, d'insister pour être parties prenantes à la définition des expositions. À ce titre, le CE ou le CSE, qui est consulté sur la politique sociale de l'entreprise – dont le thème des conditions de travail fait partie –, peut formuler un avis sur le suivi de l'exposition collective des salariés à la pénibilité, avis qui sera transmis à l'inspection du travail. Par ailleurs, selon le Code du travail, le CSE ou

le CHSCT procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Les observations relevées lors de ces inspections sont également un moyen de peser dans la discussion.

Attention, cette démarche d'entreprise n'amène pas la sécurité juridique qu'apporte l'application d'un référentiel de branche ou d'un accord de branche étendu. En effet, l'employeur risque une pénalité en cas de déclaration inexacte ou d'absence de déclaration.

LE CHSCT OU LE CSE DOIT ANALYSER L'IMPACT RÉEL DES EPI SUR LA PRÉVENTION

L'un des enjeux, dans la détermination des salariés éligibles au C2P, est d'évaluer la protection réelle apportée par les équipements de protection individuelle (EPI) dans leurs conditions réelles d'utilisation, qui est souvent différente de la protection théorique. En effet, dans les situations réelles de travail, par exemple pour le bruit, les salariés peuvent être amenés à retirer leurs protections quelques minutes par jour. Le CHSCT ou le CSE doit 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.

Rappelons également que l'employeur a quelques obligations en la matière :

- il détermine, après consultation du CHSCT ou du CSE, les conditions de mise à disposition et d'utilisation des EPI pour les salariés, notamment leur durée de port ;
- il a l'obligation d'assurer une formation auprès de ses salariés, accompagnée d'un entraînement pratique au port d'EPI de catégorie III (cf. classement des EPI), qui permettra au salarié d'utiliser son matériel en parfaite connaissance ;
- le bon entretien des EPI étant 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.

F / LES ANNEXES « PÉNIBILITÉ » DU DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES (DUER)

Selon l'article R. 4121-1-1 du Code du travail, « 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 donc 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.

Pour la FNCB, le CHSCT ou le CSE doit s'assurer que tout le soin nécessaire a été apporté à la réalisation de cette annexe. Il en a les moyens dans la mesure où la loi prévoit « *qu'au moins une fois par an, l'employeur présente [au CHSCT ou au CSE] 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* ». Le CHSCT ou le CSE, toujours selon la loi, rend un avis sur ce rapport annuel.

PROBLÈME DE MISE À JOUR CONCERNANT L'ARTICLE R. 4121-1-1

Une contradiction s'est glissée dans le Code du travail suite aux ordonnances de septembre 2017. En effet, l'article R. 4121-1-1 sur les annexes du DUER, et dont la rédaction n'a pas été modifiée par les ordonnances, continue de faire référence aux facteurs de pénibilité mentionnés à l'article L. 4161-1. Or, l'article L. 4161-1 a été profondément modifié par les ordonnances et énumère désormais les 10 facteurs de pénibilité, alors même que 4 de ces 10 facteurs ne sont plus pris en compte par le C2P et que la première annexe a pour objet de « *faciliter la déclaration* » des expositions prises en compte par le C2P. De la même manière, l'objet de la seconde annexe est de consigner la proportion de salariés exposés au-delà des seuils, alors qu'il n'existe plus de seuil réglementaire pour les 4 facteurs exclus du C2P. Il faut sans doute comprendre que c'est l'ancienne rédaction de l'article L. 4161-1, qui visait spécifiquement les facteurs de pénibilité faisant l'objet d'une déclaration par l'employeur, qui doit continuer de s'appliquer dans ce cas précis. Par conséquent, les annexes ne devraient désormais traiter que des 6 facteurs de pénibilité pris en compte par le C2P. Cependant, traiter de l'ensemble des

10 facteurs continue de présenter un intérêt jusqu'à la fin de l'année 2018, ne serait-ce que pour le calcul de la proportion des 25 % de salariés exposés aux 10 facteurs au-delà des seuils et qui conditionne l'obligation de négocier la prévention dans l'entreprise (*voir partie 4 du guide*).

G / OUVERTURE DU C2P ET DÉCLARATION DES EXPOSITIONS

C'est l'employeur qui déclare une fois par an à la CNAM (branche AT-MP de la Sécurité sociale) l'exposition des travailleurs à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels via la déclaration sociale nominative. Lorsqu'une première exposition est déclarée pour un salarié, un C2P est ouvert à son nom. La gestion des comptes est ensuite assurée par les CARSAT en région, la CRAMIF en Île-de-France et les Caisses générales de Sécurité sociale dans les DOM (ou encore par un autre « organisme gestionnaire au niveau local » – *voir encadré*).

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'année qui suit celle des expositions déclarées, **si cette rectification est défavorable au salarié** ;
- dans un délai de trois ans à compter de la fin de l'année civile au titre de laquelle elles sont dues, **si la rectification est faite en faveur du salarié**.

DÉLÉGATION DE GESTION À UN ORGANISME GESTIONNAIRE

La CNAM peut déléguer par convention ses fonctions de gestion à un « organisme gestionnaire ». De ce fait, le Code du travail emploie le terme « organisme gestionnaire » qui peut désigner la CNAM, mais également un autre organisme auquel la CNAM pourrait déléguer son rôle de gestion. De la même manière, le Code du travail parle d'un « organisme gestionnaire au niveau local » pour désigner la CARSAT, la CRAMIF ou la CGSS en l'absence de délégation de leurs missions à un autre organisme.

Les informations contenues dans les déclarations faites par l'employeur sont confidentielles. Elles ne peuvent donc pas être communiquées à un autre employeur auprès duquel le salarié sollicite un emploi.

H / LE CAS DES TRAVAILLEURS TEMPORAIRES

Ce n'est pas à l'entreprise utilisatrice qu'il revient de procéder à la déclaration dématérialisée des expositions pour les salariés intérimaires auxquels elle a recours. C'est à l'entreprise de travail temporaire de faire cette déclaration.

Cependant, pour que cela soit possible, l'entreprise de travail temporaire doit être informée des expositions subies dans l'entreprise utilisatrice par le salarié qu'elle a missionné.

Ainsi, selon l'article R. 4163-7 du Code du travail, le contrat de mise à disposition doit indiquer à quels facteurs de pénibilité le salarié temporaire est exposé, au vu des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé. Ces conditions sont appréciées en moyenne sur l'année par l'entreprise utilisatrice.

À noter que l'entreprise utilisatrice peut, si besoin, rectifier par avenant les informations initialement indiquées sur le contrat de mise à disposition.

I / ACCÈS DU SALARIÉ À SON C2P

L'organisme régional de la branche AT-MP (CARSAT, CRAMIF ou CGSS), ou un autre « organisme gestionnaire » en cas de convention délégrant la gestion du C2P, informe le salarié chaque année, **au plus tard le 30 juin** :

- > **par voie électronique** (mail), de la possibilité qu'il a de consulter son compte (et donc de voir les points acquis) sur un site dédié : www.compteprofessionnelprevention.fr/home.html ou sur le site du CPA (compte personnel d'activité qui englobe notamment le C2P) : www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/ ;
- > ou à défaut, **par courrier simple**, des expositions déclarées par son employeur et du nombre de points acquis sur son C2P.

Pour consulter son compte sur le site dédié (ou sur le site du CPA), il faut préalablement créer un espace personnel en ligne sur ce site. À partir du moment où cet espace est créé, le salarié peut non seulement consulter son compte à tout moment, mais également effectuer ses demandes d'utilisation des points acquis en vue d'une action de formation, d'un passage à temps partiel avec maintien de la rémunération ou d'une retraite anticipée.

Pour la FNCB-CFDT, un travail de terrain des sections syndicales est nécessaire pour informer les salariés sur leurs droits :

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

- affichage, campagne par mail, tractage ou lettres d'information ;
- demander aux salariés potentiellement concernés, après le 30 juin, s'ils ont reçu un mail ou un courrier les informant de l'état de leur compte pénibilité ;
- les inciter, voire les aider, à créer leur espace C2P sur le site internet dédié.

J / LES RECOURS POSSIBLES POUR LE SALARIÉ

Le salarié peut être amené à contester :

- le nombre de points qui lui a été communiqué par la branche AT-MP de la Sécurité sociale (ou l'organisme gestionnaire) à partir des données déclarées par l'employeur ;
- l'absence d'information concernant l'acquisition de points, lorsque cette situation résulte d'un différend avec son employeur sur l'exposition elle-même.

1 / Réclamation auprès de l'employeur

Dans ces deux cas de figure, le salarié doit d'abord porter une réclamation écrite auprès de l'employeur. Cette réclamation, à laquelle doit être jointe la copie de l'information reçue par le salarié (lorsqu'il en a reçu une), est adressée par tout moyen permettant d'attester de la date de réception. Dès la réception de cette réclamation, l'employeur indique au salarié :

- qu'à défaut de réponse de sa part dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la réclamation, celle-ci est réputée rejetée ;
- que sa réclamation, si elle est rejetée, peut être portée devant « l'organisme gestionnaire au niveau local » (la CARSAT, la CRAMIF ou la CGSS en l'absence de convention de gestion passée avec un autre organisme) dans un délai de 2 mois à compter de la date du rejet.

2 / Réclamation auprès de l'organisme gestionnaire au niveau local

En cas de rejet de la réclamation par l'employeur (ou d'absence de réponse dans le délai de 2 mois), le salarié a 2 mois pour saisir l'organisme gestionnaire au niveau local. La demande est alors traitée par une commission spécifique paritaire qui émet un avis motivé dans un délai de deux ans après la fin de l'année litigieuse. C'est ensuite le directeur de l'organisme qui rend la décision sur la base de cet avis. L'absence de réponse dans un délai de 6 ou 9 mois vaut rejet (le délai de 6 mois est porté à 9 mois lorsque la caisse estime nécessaire de procéder à un contrôle sur place).

3 / Saisine de la justice

En cas de rejet de la réclamation par l'organisme gestionnaire au niveau local, le salarié peut alors saisir le tribunal des affaires de sécurité sociale (TASS) dans un délai de 2 mois. Il peut dans ce cadre se faire assister par un représentant CFDT.

Attention ! à compter du 1^{er} janvier 2019, le TASS disparaît. Les contentieux qui sont de son ressort seront, à partir de cette date, traités par le tribunal de grande instance (TGI).

K / FINANCEMENT DU C2P

À compter du 1^{er} janvier 2018, les dépenses engendrées par le C2P et sa gestion sont couvertes par les organismes nationaux de la branche AT-MP du régime général de la Sécurité sociale. Il n'y a donc plus de cotisation spécifique « pénibilité » à la charge des employeurs.

Ainsi, les dépenses prévisionnelles seront fixées chaque année par la loi de financement de la Sécurité sociale.

LA RETRAITE ANTICIPÉE POUR INCAPACITÉ PERMANENTE

Si 4 facteurs de pénibilité sont désormais exclus du C2P, il reste, pour les salariés qui y sont exposés, la possibilité, rendue plus simple avec les ordonnances, de bénéficier d'une retraite anticipée.

A / LE DISPOSITIF DE RETRAITE ANTICIPÉE POUR PÉNIBILITÉ

Ce dispositif a été créé dans le cadre de la réforme des retraites de 2010. Il a changé d'intitulé au fur et à mesure des réformes. Initialement intitulé « retraite anticipée pour pénibilité », il a été rebaptisé en 2014 « retraite anticipée pour incapacité permanente », dans la mesure où il bénéficie surtout aux victimes d'AT-MP qui gardent des séquelles, sans que le lien soit toujours évident avec une exposition à des facteurs de pénibilité.

Ce dispositif permet au salarié de bénéficier d'une retraite anticipée dès 60 ans tout en percevant une pension à taux plein s'il est atteint d'un taux d'incapacité permanente (IPP) d'au moins 10 % suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle. Les conditions pour en bénéficier ne sont pas les mêmes selon l'importance du taux d'incapacité. On peut distinguer trois situations :

- le salarié est atteint d'une IPP d'au moins 20 % ;
- le salarié est atteint d'une IPP comprise entre 10 % et 20 % liée à l'un ou plusieurs des 6 facteurs de pénibilité pris en compte dans le C2P ;
- le salarié est atteint d'une IPP comprise entre 10 % et 20 % liée à l'un ou plusieurs des 4 facteurs de pénibilité exclus du C2P.

1 / Taux d'IPP d'au moins 20 %

Lorsque le taux d'IPP du salarié est d'au moins 20 %, il faut distinguer si l'IPP est consécutive à un accident du travail ou bien à une maladie professionnelle.

➤ **Si l'IPP est consécutive à une maladie professionnelle**, le salarié n'a pas d'autre condition à remplir pour bénéficier d'une retraite anticipée dès 60 ans.

➤ **Si l'IPP est consécutive à un accident du travail**, il faut, pour bénéficier de la retraite anticipée, que cet accident du travail ait entraîné des « lésions identiques à celles d'une maladie professionnelle ».

À noter cependant que l'IPP consécutive à un accident de trajet ne permet pas de bénéficier de cette retraite anticipée, peu importe son taux.

2 / Taux d'IPP compris entre 10 % et 20 % lié aux 6 facteurs de pénibilité pris en compte dans le C2P

Lorsque le taux d'IPP du salarié est situé entre 10 % et 20 %, les conditions sont bien plus restrictives pour bénéficier d'une retraite anticipée. Il faut pour cela :

- une exposition du salarié pendant au moins 17 ans à un ou plusieurs des facteurs de pénibilité, parmi les 6 qui sont pris en compte dans le C2P ;
- établir un lien de causalité entre l'IPP et cette exposition à au moins un des 6 facteurs de pénibilité ;
- et, si l'incapacité résulte d'un accident du travail, l'avis favorable d'une commission pluridisciplinaire.

3 / Taux d'IPP compris entre 10 % et 20 % lié aux 4 facteurs de pénibilité exclus du C2P

Les ordonnances de septembre 2017 ont prévu un aménagement spécial pour les salariés qui ont été exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité parmi les 4 qui ont été exclus du C2P (manutention manuelle de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux) et qui ont un taux d'incapacité compris entre 10 % et 20 %.

Dans ce cas de figure, le salarié qui a été exposé à l'un de ces 4 facteurs de pénibilité peut bénéficier d'une retraite anticipée à partir de 60 ans dès lors que son taux d'IPP est lié à une maladie professionnelle qui figure sur une liste fixée par arrêté (*voir annexe n° 3*), sans autre condition. Il peut aussi s'agir d'une maladie d'origine professionnelle hors tableau dès lors qu'elle a été reconnue par la CPAM comme étant imputable à l'exposition à un ou plusieurs des 4 facteurs de pénibilité exclus du C2P.

Attention : si le taux d'IPP est lié à une maladie professionnelle qui n'est pas

mentionnée par l'arrêté (ou à une maladie d'origine professionnelle qui n'a pas de lien avec les 4 facteurs de pénibilité) ou s'il est lié à un accident du travail, les conditions pour bénéficier de la retraite anticipée sont les mêmes que pour les 6 facteurs de pénibilité pris en compte par le C2P :

- 17 ans d'exposition à un ou plusieurs des 4 facteurs exclus du C2P ;
- lien de causalité à établir entre l'exposition à la pénibilité et l'IPP ;
- avis favorable d'une commission pluridisciplinaire lorsque l'IPP résulte d'un accident du travail.

B / ABONDEMENT DU CPF POUR LES VICTIMES ATTEINTES D'UNE IPP D'AU MOINS 10 %

La réforme de septembre 2017 a également prévu un aménagement pour les salariés atteints d'une IPP au moins égale à 10 % résultant d'un AT-MP mais qui ne remplissent pas toutes les conditions pour bénéficier d'une retraite anticipée, du moins dans l'immédiat (par exemple s'ils ont moins de 60 ans).

À compter du 1^{er} janvier 2019, les salariés concernés pourront bénéficier d'un abondement de 500 heures de leur CPF. Ils auront donc la possibilité de cumuler jusqu'à 650 heures pour se former : plafond de 150 heures de droit commun pour le CPF + 500 heures complémentaires). L'objectif est de favoriser la reconversion professionnelle de ces salariés vers des emplois moins exposés aux risques professionnels ou en adéquation avec leur incapacité permanente.

Pour que la victime puisse en bénéficier :

- joindre à sa demande la dernière notification de taux d'incapacité permanente qui lui a été adressée par la CPAM ;
- la ou les demandes de formation doivent être formulées dans les 2 ans qui suivent cette notification du taux d'IPP.

Cependant, cet abondement ne sera possible que pour les victimes d'AT-MP dont les taux d'incapacité permanente seront notifiés à compter du 1^{er} janvier 2019.

4

LA NÉGOCIATION SUR LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

A / L'ACCORD D'ENTREPRISE

1 / L'obligation de négocier sur la prévention de la pénibilité
L'obligation de négocier, sous certaines conditions, la prévention des expositions à la pénibilité dans l'entreprise est issue de la réforme des retraites de 2010.

Entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2018

Depuis le 1^{er} janvier 2018, l'obligation de négocier s'applique aux employeurs des entreprises d'au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés, et dont au moins **25 % des salariés** sont **exposés à un ou plusieurs des 10 facteurs** de pénibilité (au-delà des seuils) qui étaient pris en compte dans le C3P. Auparavant, la proportion minimale de salariés était fixée à 50%.

Cependant, les entreprises de **moins de 300 salariés** (ou appartenant à un groupe de moins de 300 salariés) échappent à l'obligation de conclure un accord ou un plan d'action si elles sont couvertes par un **accord de branche** étendu relatif à la prévention de la pénibilité.

CALCUL DE LA PROPORTION DES 25 % EN 2018

Pour l'année 2018, le calcul de la proportion de salariés exposés au-delà des seuils réglementaires (25 %) se fait sur la base des 10 facteurs de pénibilité. Il n'y a donc pas d'autre solution, pour les 4 facteurs exclus du C2P, que de se référer aux seuils qui étaient applicables avant le décret du 27 décembre 2017 qui ne prévoit des seuils que pour les 6 facteurs du C2P (voir annexe n° 4).

À partir du 1^{er} janvier 2019

À compter du 1^{er} janvier 2019, l'obligation de négocier concernera les employeurs d'au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés :

- lorsqu'ils emploieront au moins **25 % de salariés exposés à un ou plusieurs des 6 facteurs** pris en compte par le C2P au-delà des seuils (au lieu de 10 auparavant) ;
- ou lorsque **l'indice de sinistralité** (au titre des AT-MP) de l'entreprise sera égal ou supérieur au seuil **de 0,25** (voir encadré).

Les entreprises de **moins de 300 salariés** (ou appartenant à un groupe de moins de 300 salariés) continuent d'échapper à l'obligation de conclure un accord ou un plan d'action si elles sont couvertes par un **accord de branche** étendu relatif à la prévention de la pénibilité.

CALCUL DU SEUIL DE SINISTRALITÉ DE 0,25

Le décret du 27 décembre 2017 définit l'indice de sinistralité comme « le rapport, pour les trois dernières années connues, entre le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles imputés à l'employeur, à l'exclusion des accidents [de trajet], et l'effectif de l'entreprise ».

Pratiquement, il faut additionner tous les AT et MP reconnus dans l'entreprise (même ceux n'ayant engendré aucun arrêt de travail dès lors qu'ils ont été déclarés) durant les 3 dernières années et diviser ce nombre par le nombre de salariés de l'entreprise : **nombre d'AT-MP imputés à l'employeur sur les 3 dernières années / nombre de salariés de l'entreprise = taux de sinistralité.**

Exemple : 230 AT et 20 MP, soit 250 AT-MP, ont été déclarés et reconnus comme imputables à l'employeur d'une entreprise durant les 3 dernières années connues : 100 AT et 10 MP en 2015 + 50 AT et 5 MP en 2016 + 80 AT et 5 MP en 2017 = 230 AT + 20 MP = 250 AT-MP.

L'effectif de l'entreprise est de 1 000 salariés.

L'indice de sinistralité est donc : 250 AT-MP / 1000 salariés = 0,25

Ayant atteint le seuil de sinistralité de 0,25, l'employeur est obligé d'entamer une négociation sur la prévention de la pénibilité, même si le seuil de 25 % de l'effectif exposé à l'un des 6 facteurs de pénibilité pris en compte dans le C2P n'est pas atteint.

La FNCB-CFDT regrette que ce taux de sinistralité ne prenne en considération que le nombre d'AT-MP, c'est-à-dire leur fréquence, et non leur gravité.

D'autant que la fréquence réelle des AT-MP est très souvent sous-évaluée en raison du phénomène de sous-déclaration qui touche particulièrement les accidents dits « bénins » (mais pas seulement) et les maladies professionnelles (démarches déclaratives incombant à la victime, procédure de reconnaissance très restrictive...).

Par ailleurs, force est de constater que ce taux de 0,25 est particulièrement élevé si on regarde d'une manière globale la réalité de la sinistralité AT-MP dans les entreprises, en se basant sur l'année 2016 :

- tous secteurs confondus, l'indice de sinistralité moyen est de 0,11 ;
- dans le BTP, l'un des secteurs les plus accidentogènes, la moyenne est de 60 AT et 4,5 MP (en 2016) pour 1 000 salariés. L'indice de sinistralité moyen est donc de 0,19 ;
- il semble que seul le secteur de l'aide et des services à la personne, avec 94,6 AT en 2016, atteigne le seuil avec un indice de 0,28 (sans prendre en compte les MP).

2 / Le plan d'action unilatéral de l'employeur

Dès lors que les conditions vues précédemment sont réunies, il y a certes une obligation d'entamer une négociation, mais pas de parvenir à un accord. En cas d'échec de la négociation, l'employeur peut ainsi recourir à un plan d'action unilatéral pour prévenir la pénibilité dans son entreprise.

Pour constater l'échec des négociations, il faut qu'un procès-verbal de désaccord soit dressé. Ce procès-verbal doit consigner :

- les propositions respectives des parties au moment où la négociation a échoué ;
- les mesures que l'employeur entend appliquer de manière unilatérale.

De plus, le plan d'action établi par l'employeur doit, pour être valable :

- avoir un contenu conforme à ce qui est prévu par décret pour les accords d'entreprise « pénibilité » ;
- à compter du 1^{er} janvier 2019, avoir fait l'objet d'un avis du CSE (ou du CE, et à défaut, des DP) ;
- être déposé à la Direccte.

Sa durée est de 3 ans maximum. Après quoi, une négociation doit à nouveau s'engager, dès lors qu'au moins 25 % des salariés continuent d'être exposés au-delà des seuils de pénibilité.

3 / Le contenu de l'accord ou du plan d'action

L'accord d'entreprise – ou, à défaut, le plan d'action – doit reposer sur un **diagnostic préalable des expositions aux facteurs de pénibilité** :

- ce diagnostic continuera de porter sur les 10 facteurs de pénibilité, même après le 1^{er} janvier 2019 ;
- le diagnostic ne doit donc pas se centrer sur les seules expositions qui dépassent les seuils réglementaires (dans la mesure où 4 des facteurs de pénibilité n'ont plus de seuil).

Une fois le diagnostic réalisé, l'accord ou le plan d'action doit prévoir « *les mesures de prévention qui en découlent et qui s'appliquent à tous les salariés exposés* » à un ou plusieurs des 10 facteurs de pénibilité ainsi que « *les modalités de suivi de leur mise en œuvre effective* ».

Dans son contenu, l'accord d'entreprise doit traiter de plusieurs thèmes parmi ceux imposés par décret. Le décret 2017-1769 du 27 décembre 2017 apporte des modifications aux contours de cette obligation à compter du 1^{er} janvier 2019 :

- 7 thèmes sont proposés à la négociation (au lieu de 6 auparavant) ;
- au moins 4 thèmes doivent être abordés dans l'accord (au lieu de 3 auparavant).

Le tableau comparatif ci-contre permet de voir quels sont les thèmes à négocier selon si on se situe avant ou après le 1^{er} janvier 2019.

Chaque thème retenu dans l'accord ou le plan d'action doit contenir des objectifs chiffrés dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs. **Ces indicateurs sont communiqués, au moins annuellement, aux membres du CSE.**

La durée de l'accord est de 3 ans maximum. Il doit en outre être déposé auprès de la Direccte, qui informera l'organisme compétent de la branche AT-MP de la Sécurité sociale.

4 / Sanction

Une entreprise qui n'aurait pas mis en place d'accord ou de plan d'action, et qui n'est pas couverte par un accord de branche, encourt une pénalité à la charge de l'employeur. Son montant ne peut excéder 1 % des rémunérations ou gains versés aux travailleurs salariés ou assimilés concernés au cours de la période où l'entreprise n'est pas couverte par un dispositif. La sanction est prononcée par la Direccte et le produit de la pénalité est versé aux organismes de la branche AT-MP.

LES THÈMES DE NÉGOCIATION

Jusqu'au 31 décembre 2018	À partir du 1 ^{er} janvier 2019
<p>Au moins un des thèmes suivants :</p> <p>a) la réduction des polyexpositions aux 10 facteurs de pénibilité ;</p> <p>b) l'adaptation et l'aménagement du poste de travail.</p>	<p>Au moins deux des thèmes suivants :</p> <p>a) la réduction des polyexpositions aux 10 facteurs de pénibilité ;</p> <p>b) l'adaptation et l'aménagement du poste de travail ;</p> <p>c) la réduction des expositions aux 10 facteurs de pénibilité</p>
<p>Et au moins deux des thèmes suivants :</p> <p>a) l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel ;</p> <p>b) le développement des compétences et des qualifications ;</p> <p>c) l'aménagement des fins de carrière ;</p> <p>d) le maintien en activité des salariés exposés aux 10 facteurs de pénibilité</p>	<p>Et au moins deux des thèmes suivants :</p> <p>a) l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel ;</p> <p>b) le développement des compétences et des qualifications ;</p> <p>c) l'aménagement des fins de carrière ;</p> <p>d) le maintien en activité des salariés exposés aux 10 facteurs de pénibilité</p> <p>Pour ces thèmes, l'accord doit préciser les mesures de nature à permettre aux titulaires d'un C2P d'affecter leurs points afin de bénéficier d'une action professionnelle ou d'un passage à temps partiel avec maintien de la rémunération.</p>

B / L'ACCORD DE BRANCHE

L'accord de branche sur la prévention de la pénibilité, lorsqu'il est étendu, dispense les entreprises (ou groupes) comprenant entre 50 et 299 salariés de conclure un accord d'entreprise ou de mettre en place un plan d'action, alors même qu'elles réunissent les conditions les y obligeant (25 % de salariés exposés, ou indice de sinistralité de 0,25 à partir de 2019).

1 / Le contenu de l'accord de branche

Pour être étendu, et donc dégager les entreprises de moins de 300 salariés de leur obligation de négocier, l'accord doit au moins réunir les conditions suivantes :

- > traiter des mêmes thèmes obligatoires, et du même nombre, que ceux prévus pour les accords d'entreprise (voir tableau ci-dessus) ;
- > prévoir, depuis le 24 septembre 2017, des mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Par ailleurs, c'est dans le cadre de cet accord de branche qu'il est possible de déterminer les métiers, postes ou situations de travail exposés au-delà des seuils aux 6 facteurs pris en compte dans le C2P (voir Partie 2). Si cette possibilité est exploitée, l'extension de l'accord engage alors les employeurs de la branche à déclarer les expositions pour le C2P conformément à ce que l'accord prévoit.

La FNCP recommande, lorsque les partenaires sociaux en sont d'accord, de transférer le contenu d'un référentiel de branche (homologué ou non) vers un accord de branche qui sera soumis à extension, pour plusieurs raisons :

- afin de rendre ce contenu obligatoire vis-à-vis des employeurs de la branche, s'agissant de la détermination des métiers, postes et situations de travail exposés à la pénibilité au-delà des seuils ;
- afin de pouvoir rediscuter certains points conflictuels et ainsi aboutir à un consensus social autour de la question des expositions dans la branche ;
- afin de joindre la question de la déclaration des expositions (référentiel) à celle de la prévention (thèmes obligatoires à aborder dans le cadre de l'accord).

L'accord de branche est conclu pour une durée de 4 ans maximum.

2 / Clause d'impérativité (ou de verrouillage)

Depuis le 6 mai 2004, tout accord de branche doit contenir une clause d'impérativité (aussi appelée clause de verrouillage) pour s'imposer aux entreprises qui sont dotées d'un accord d'entreprise traitant du même sujet.

Autrement dit, un accord d'entreprise sur la prévention de la pénibilité peut contenir des dispositions moins favorables aux salariés que l'accord de branche sur le même thème dès lors que ce dernier ne contient pas une clause d'impérativité. La hiérarchie des normes qui plaçait par principe l'accord de branche au-dessus de l'accord d'entreprise est donc ébranlée depuis 2004. Afin de maintenir la supériorité de l'accord de branche, les partenaires sociaux, ces 15 dernières années, ont doté un grand nombre d'accords de branche d'une clause d'impérativité (ex. : accord sur la prévention dans le BTP du 20 décembre 2011).

Les ordonnances de septembre 2017 ont changé les règles du jeu en divisant les sujets de négociation de branche en **3 blocs** distincts qui obéissent à des règles différentes en ce qui concerne leur impérativité à l'égard des accords d'entreprise.

Le **bloc 2** comprend la négociation relative à la prévention de la pénibilité. Les accords de branche du bloc 2 conservent la logique qui était jusqu'alors applicable : ils doivent être dotés d'une clause d'impérativité si l'on ne veut pas que les entreprises puissent appliquer aux salariés les dispositions moins favorables contenues dans leur accord d'entreprise.

Il y a en revanche deux changements qui ne contribuent pas à sécuriser les accords de branche étendus du bloc 2 :

- les clauses d'impérativité antérieures au 24 septembre 2017 doivent être **confirmées par avenant avant le 1^{er} janvier 2019**. Sans quoi, elles cesseront de produire leurs effets et les entreprises pourront déroger dans un sens défavorable au salarié par accord d'entreprise ;
- les clauses d'impérativité (postérieures au 23 septembre 2017 ou confirmées avant le 1^{er} janvier 2019) n'engagent que les **accords d'entreprise conclus postérieurement**.

L'enjeu immédiat, pour la FNCCB-CFDT, est donc de sécuriser les accords de branche existants en confirmant par avenant les clauses de verrouillage qu'ils contiennent.

ANNEXE 1 / TABLEAU COMPARATIF « AVANT/APRÈS LES ORDONNANCES DE SEPTEMBRE 2017 »

	Avant ordonnances	Après ordonnances
Pénibilité en général	La loi fait référence à la « pénibilité »	La loi fait référence aux « effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels »
	Les 10 facteurs de pénibilité sont énumérés dans la partie réglementaire du Code du travail	Les 10 facteurs de pénibilité sont intégrés dans la partie législative du Code du travail
Compte pénibilité	Compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P)	Compte professionnel de prévention (C2P)
	Les 10 facteurs de pénibilité ouvrent droit à des points sur le C3P	Seuls 6 facteurs de pénibilité ouvrent droit à des points sur le C2P
	Déclaration des expositions à la CNAV (branche retraite) via la DSN	Déclaration des expositions à la CNAM (branche AT-MP) via la DSN
	Accès du salarié à son C3P via le site www.preventionpenibilite.fr	Accès du salarié à son C2P via www.compteprofessionnel-prevention.fr ou www.moncompteactivite.gouv.fr
Retraite anticipée pour incapacité permanente	Conditions de départ en retraite dès 60 ans très restrictives quand le taux d'IPP est compris entre 10 % et 20 %.	Départ en retraite anticipé dès 60 ans facilité pour les victimes ayant un taux d'IPP compris entre 10 % et 20 % et ayant été exposées à au moins l'un des 4 facteurs de pénibilité exclus du C2P
		Abondement du CPF en heures de formation pour les victimes ayant une IPP d'au moins 10 %



	Avant ordonnances	Après ordonnances
Négociation sur la prévention de la pénibilité	Obligation de négociation lorsqu'au moins 50 % de l'effectif salarié est exposé à au moins un des 10 facteurs au-delà des seuils	Du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2018 : obligation de négocier lorsqu'au moins 25 % de l'effectif salarié est exposé à au moins un des 10 facteurs de pénibilité au-delà des seuils À partir du 1 ^{er} janvier 2019, obligation de négocier : - lorsqu'au moins 25 % de l'effectif salarié est exposé à au moins un des 6 facteurs maintenus dans le C2P au-delà des seuils ; - ou lorsque l'entreprise a un indice de sinistralité de 0,25 ou plus
	L'accord ou le plan d'action doit aborder au moins 3 thèmes parmi 6 fixés par décret	L'accord (ou le plan d'action) doit aborder au moins 4 thèmes parmi 7 fixés par décret
	L'accord d'entreprise (ou le plan d'action) ne peut pas être moins favorable que l'accord de branche	L'accord d'entreprise peut être moins favorable que l'accord de branche si ce dernier ne comprend pas de clause d'impérativité

ANNEXE 2 / LISTE DES RÉFÉRENTIELS DE BRANCHE HOMOLOGUÉS AU 30 JUILLET 2018

1. La Confédération nationale des charcutiers traiteurs (CNCT), 18 000 salariés.
2. La Confédération nationale des syndicats dentaires (CNSD) et la Fédération nationale indépendante des syndicats des prothésistes et assistants(es) dentaires (FNISPAD), 43 000 salariés.
3. L'Union des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs du secteur sanitaire, social, médico-social privé à but non lucratif (UNIFED) et l'organisation professionnelle des employeurs associatifs du secteur social, médico-social et sanitaire (NEXEM), 700 000 salariés.
4. L'Union nationale des entreprises du paysage (UNEP), 65 000 salariés.
5. La Fédération des entreprises de l'eau (FP2E), 27 000 salariés.
6. **La Fédération des Services Énergie Environnement (FEDENE), 30 000 salariés.**
7. La Chambre syndicale de la désinfection, désinsectisation et dératisation (CS3D), 6 000 salariés.

8. L'Union syndicale des employeurs de la branche de l'aide à domicile (USB-Domicile), 250 000 salariés.
9. La Fédération des entreprises de la beauté (FEBEA), 55 000 salariés.
10. L'Union Sport & cycle (équipements sportifs), 45 000 salariés.
11. L'Union nationale des entreprises de coiffure (UNEC) et le Conseil national des entreprises de coiffure (CNEC), 95 000 salariés.
12. La Confédération nationale des poissonniers-écaillers de France, 5 000 salariés potentiellement concernés.
13. La Confédération française du commerce de gros et international, pour les métiers de la logistique, soit 100 000 salariés potentiellement concernés.
- 14. La Fédération du négoce de bois et des matériaux de construction et la branche du commerce, 80 000 salariés potentiellement concernés.**
15. L'Observatoire des métiers et des qualifications dans la distribution, location, maintenance des matériels agricoles, de travaux publics, de manutention et de parcs et jardins (SDLM), 80 000 salariés potentiellement concernés.
16. L'Union professionnelle des entreprises de commerce à distance (UPECAD), 30 000 salariés.

EN CE QUI CONCERNE LES BRANCHES DE LA FNCB-CFDT...

Les référentiels indiqués en gras traitent de pénibilité dans des branches couvertes par la FNCB-CFDT. Ils sont par conséquent accessibles sur son site : cfdt-construction-bois.fr/c2p ou fncb.cfdt.fr/c2p.

En juillet 2018, un référentiel de la Fédération nationale des Travaux publics – à l'élaboration duquel la CFDT n'a absolument pas été associée – était toujours en cours d'homologation. La FNCB-CFDT, qui a eu accès à la version déposée pour homologation, est critique sur son contenu en l'état. En effet, s'il n'est pas modifié, ce référentiel aboutira à ne reconnaître aucune situation de travail comme pénible, présupant que les protections collectives et individuelles adéquates sont toujours utilisées dans la branche.

Concernant les deux référentiels déjà homologués et qui intéressent la FNCB, la déception est là aussi au rendez-vous. Pour le référentiel de la FEDENE, qui concerne la branche équipements thermiques et génie climatique, les seuls facteurs pénibles reconnus comme exposant au-delà des seuils sont le travail de nuit et le travail en équipes successives alternantes, deux facteurs dont la traçabilité est déjà très facilement mise en œuvre dans les entreprises, et pour lesquels un référentiel n'était donc franchement pas

indispensable. Là non plus la FNCB n'a pas été associée à son élaboration et a découvert le référentiel une fois celui-ci finalisé. Le cas du référentiel de la FNBM – qui concerne la branche négoce de matériaux – est différent. Lorsqu'il a été homologué, il reconnaissait plusieurs postes de travail ou métiers exposés à la pénibilité au-delà des seuils et donc éligibles au C3P. Malheureusement, les facteurs de pénibilité qui étaient pointés – à savoir la manutention manuelle de charges, les vibrations mécaniques et les agents chimiques dangereux – ont tous été exclus du C2P. Il n'y a donc, de fait, plus aucun poste de travail concerné par la déclaration des expositions. Toujours est-il que ces différents référentiels préconisent un certain nombre de mesures de prévention qui doivent rester sources d'inspiration, notamment dans le cadre d'une négociation de branche sur la prévention de la pénibilité.

ANNEXE 3 / MALADIES PROFESSIONNELLES DE L'ARRÊTÉ DU 26 DÉCEMBRE 2017

Les salariés exposés à au moins l'un des 4 facteurs exclus du C2P, et qui sont atteints d'une IPP d'au moins 10 % à la suite d'une affection figurant dans l'un des tableaux de maladies professionnelles ci-dessous (régime général de la Sécurité sociale), peuvent bénéficier d'une retraite anticipée dès 60 ans sans autre condition :

Tableau n°1	Affections dues au plomb et à ses composés.
Tableau n°2	Maladies professionnelles causées par le mercure et ses composés.
Tableau n°3	Intoxication professionnelle par tétrachloréthane.
Tableau n°4	Hémopathies provoquées par le benzène et tous les produits en contenant
Tableau n°4 bis	Affections gastro-intestinales provoquées par le benzène, le toluène, les xylènes et tous les produits en contenant.
Tableau n°5	Affections professionnelles liées au contact avec le phosphore et le sesquisulfure de phosphore.
Tableau n°8	Affections causées par les ciments (alumino-silicates de calcium).
Tableau n°9	Affections provoquées par les dérivés halogènes des hydrocarbures aromatiques.
Tableau n°10	Ulcérations et dermites provoquées par l'acide chromatique, les chromates et bichromates alcalins, le chromate de zinc, le sulfate de chrome.

- Tableau n°10 bis** Affections respiratoires provoquées par l'acide chromique, les chromates et bichromates alcalins.
- Tableau n°10 ter** Affections cancéreuses causées par l'acide chromique et les chromates et bichromates alcalins ou alcalinoterreux ainsi que par le chromate de zinc.
- Tableau n°11** Intoxication professionnelle par le tétrachlorure de carbone.
- Tableau n°12** Affections professionnelles provoquées par les hydrocarbures halogénés énumérés ci-après : dichlorométhane ; trichlorométhane ; tribromométhane ; triiodométhane ; tétrabromométhane ; chloroéthane ; 1,1-dichloroéthane ; 1,2-dichloroéthane ; 1,2-dibromoéthane ; 1,1,1-trichloroéthane ; 1,1,2-trichloroéthane ; 1,1,2,2-tétrabromoéthane ; pentachloroéthane ; 1-bromopropane ; 2-bromopropane ; 1,2-dichloropropane ; trichloroéthylène ; tétrachloroéthylène ; dichloro-acétylène ; trichlorofluorométhane ; 1,1,2,2-tétrachloro - 1,2-difluoroéthane ; 1,1,1,2-tétrachloro - 2,2-difluoroéthane ; 1,1,2-trichloro - 1,2,2-trifluoroéthane ; 1,1,1-trichloro - 2,2,2-trifluoroéthane ; 1,1-dichloro - 2,2,2-trifluoroéthane ; 1,2-dichloro - 1,1-difluoroéthane ; 1,1-dichloro - 1-fluoroéthane.
- Tableau n°13** Intoxications professionnelles par les dérivés nitrés et chloronitrés des carbures benzéniques.
- Tableau n°14** Affections provoquées par les dérivés nitrés du phénol (dinitrophénols, dinitro-orthocrésols, dinoseb), par le pentachlorophénol, les pentachlorophénates et par les dérivés halogènes de l'hydroxybenzonnitrile (bromoxylil, ioxynil).
- Tableau n°15** Affections provoquées par les amines aromatiques, leurs sels et leurs dérivés notamment hydroxylés, halogénés, nitrés, nitrosés et sulfonés.
- Tableau n°15 bis** Affections de mécanisme allergique provoquées par les amines aromatiques, leurs sels, leurs dérivés notamment hydroxylés, halogénés, nitrés, nitrosés, sulfonés et les produits qui en contiennent à l'état libre.
- Tableau n°15 ter** Lésions prolifératives de la vessie provoquées par les amines aromatiques suivantes et leurs sels : 4-aminobiphényle et sels (xénylamine) ; 4,4'-diaminobiphényle et sels (benzidine) ; 2-naphtylamine et sels ; 4-4'-méthylène bis (2-chloroaniline) et sels (MBOCA) ; 3,3'-diméthoxybenzidine et sels (o-dianisidine) ; 3,3'-diméthylbenzidine

et sels (o-tolidine) ; 2-méthylaniline et sels (o-toluidine) ; 4-chloro-2-méthylaniline et sels (p-chloro-o-toluidine) ; auramine (qualité technique) ; colorants suivants dérivés de la benzidine : CI direct black 38, CI direct blue 6, CI direct brown 95.

- Tableau n°16** Affections cutanées ou affections des muqueuses provoquées par les goudrons de houille, les huiles de houille (comprenant les fractions de distillation dites « phénoliques », « naphthaléniques », « acenaphténiques », « anthracéniques », et « chryséniques »), les brais de houille et les suies de combustion du charbon.
- Tableau n°16 bis** Affections cancéreuses provoquées par les goudrons de houille, les huiles de houille, les brais de houille et les suies de combustion du charbon.
- Tableau n°20** Affections professionnelles provoquées par l'arsenic et ses composés minéraux.
- Tableau n°20 bis** Cancer bronchique primitif provoqué par l'inhalation de poussières ou de vapeurs arsenicales.
- Tableau n°20 ter** Cancer bronchique primitif provoqué par l'inhalation de poussières ou de vapeurs renfermant des arseno-pyrites aurifères.
- Tableau n°21** Intoxication professionnelle par l'hydrogène arsénié.
- Tableau n°22** Sulfocarbonisme professionnel.
- Tableau n°25** Affections consécutives à l'inhalation de poussières minérales renfermant de la silice cristalline (quartz, cristobalite, tridymite), des silicates cristallins (kaolin, talc), du graphite ou de la houille.
- Tableau n°26** Intoxication professionnelle par le bromure de méthyle.
- Tableau n°27** Intoxication professionnelle par le chlorure de méthyle.
- Tableau n°30** Affections professionnelles consécutives à l'inhalation des poussières d'amiante.
- Tableau n°30 bis** Cancer broncho-pulmonaire provoqué par l'inhalation de poussières d'amiante.
- Tableau n°31** Maladies professionnelles engendrées par les aminoglycosides, notamment par la streptomycine et leurs sels.
- Tableau n°32** Affections professionnelles provoquées par le fluor, l'acide fluorhydrique et ses sels minéraux.
- Tableau n°33** Maladies professionnelles dues au béryllium et à ses composés.
- Tableau n°34** Affections provoquées par les phosphates, pyrophosphates et thiophosphates d'alcoyle, d'aryle ou d'alcoylaryle et autres organophosphores, anticholinestérasiques

	ainsi que par les phosphoramides et carbamates hétérocycliques anticholinestérasiques.
Tableau n°36	Affections provoquées par les huiles et graisses d'origine minérale ou de synthèse.
Tableau n°36 bis	Affections cancéreuses provoquées par les dérivés suivants du pétrole : huiles minérales peu ou non raffinées et huiles minérales régénérées utilisées dans les opérations d'usinage et de traitement de métaux, extraits aromatiques, résidus du craquage, huiles moteur usagées ainsi que suies de combustion des produits pétroliers.
Tableau n°37	Affections cutanées professionnelles causées par les oxydes et les sels de nickel.
Tableau n°37 bis	Affections respiratoires causées par les oxydes et les sels de nickel.
Tableau n°37 ter	Cancers provoqués par les opérations de grillage des mattes de nickel.
Tableau n°38	Maladies professionnelles engendrées par la chlorpromazine.
Tableau n°39	Maladies professionnelles engendrées par le bioxyde de manganèse.
Tableau n°41	Maladies engendrées par les bêtalactamines (notamment pénicillines et leurs sels) et les céphalosporines.
Tableau n°43	Affections provoquées par l'aldéhyde formique et ses polymères.
Tableau n°43 bis	Affections cancéreuses provoquées par l'aldéhyde formique.
Tableau n°44	Affections consécutives à l'inhalation de poussières minérales ou de fumées contenant des particules de fer ou d'oxydes de fer.
Tableau n°44 bis	Affections consécutives au travail au fond dans les mines de fer.
Tableau n°47	Affections professionnelles provoquées par les poussières de bois.
Tableau n°49	Affections cutanées provoquées par les amines aliphatiques, alicycliques ou les éthanolamines.
Tableau n°49 bis	Affections respiratoires provoquées par les amines aliphatiques, les éthanolamines ou l'isophoronediamine.
Tableau n°50	Affections provoquées par la phénylhydrazine.
Tableau n°51	Maladies professionnelles provoquées par les résines époxydiques et leurs constituants.
Tableau n°52	Affections provoquées par le chlorure de vinyle monomère.

Tableau n°52 bis	Carcinome hépatocellulaire provoqué par l'exposition au chlorure de vinyle monomère.
Tableau n°57	Affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail.
Tableau n°59	Intoxication professionnelle par l'hexane.
Tableau n°61	Maladies provoquées par le cadmium et ses composés.
Tableau n°61 bis	Cancer broncho-pulmonaire provoqué par l'inhalation de poussières ou fumées renfermant du cadmium.
Tableau n°62	Affections professionnelles provoquées par les isocyanates organiques.
Tableau n°63	Affections provoquées par les enzymes.
Tableau n°64	Intoxication professionnelle par l'oxyde de carbone.
Tableau n°65	Lésions eczématiformes de mécanisme allergique.
Tableau n°66	Rhinite et asthmes professionnels.
Tableau n°66 bis	Pneumopathies d'hypersensibilité.
Tableau n°67	Lésions de la cloison nasale provoquées par les poussières de chlorure de potassium dans les mines de potasse et leurs dépendances.
Tableau n°69	Affections provoquées par les vibrations et chocs transmis par certains machines-outils, outils et objets et par les chocs itératifs du talon de la main sur des éléments fixes.
Tableau n°70	Affections professionnelles provoquées par le cobalt et ses composés.
Tableau n°70 bis	Affections respiratoires dues aux poussières de carbures métalliques frites ou fondus contenant du cobalt.
Tableau n°70 ter	Affections cancéreuses broncho-pulmonaires primitives causées par l'inhalation de poussières de cobalt associées au carbure de tungstène avant frittage.
Tableau n°72	Maladies résultant de l'exposition aux dérivés nitrés des glycols et du glycérol.
Tableau n°73	Maladies professionnelles causées par l'antimoine et ses dérivés.
Tableau n°74	Affections professionnelles provoquées par le furfural et l'alcool furfurylique.
Tableau n°75	Affections professionnelles résultant de l'exposition au sélénium et à ses dérivés minéraux.
Tableau n°78	Affections provoquées par le chlorure de sodium dans les mines de sel et leurs dépendances.
Tableau n°79	Lésions chroniques du ménisque à caractère dégénératif.
Tableau n°81	Affections provoquées par le bis (chlorométhyle) éther.
Tableau n°82	Affections provoquées par le méthacrylate de méthyle.

Tableau n°84	Affections provoquées par les solvants organiques liquides à usage professionnel : hydrocarbures liquides aliphatiques ou cycliques saturés ou insaturés et leurs mélanges ; hydrocarbures halogénés liquides ; dérivés nitrés des hydrocarbures aliphatiques ; alcools ; glycols ; éthers de glycol ; cétones ; aldéhydes ; éthers aliphatiques et cycliques, dont le tétrahydrofurane ; esters ; diméthylformamide et diméthylacétamine ; acétonitrile et propionitrile ; pyridine ; diméthylsulfone et diméthylsulfoxyde.
Tableau n°85	Affections engendrées par l'un ou l'autre de ces produits : N-méthyl N'nitro N-nitrosoguanidine ; N-éthyl N'nitro N-nitrosoguanidine ; N-méthyl N-nitrosourée ; N-éthyl N-nitrosourée.
Tableau n°89	Affections provoquées par l'halothane.
Tableau n°90	Affections respiratoires consécutives à l'inhalation de poussières textiles végétales.
Tableau n°91	Broncho-pneumopathie chronique obstructive du mineur de charbon.
Tableau n°93	Lésions chroniques du segment antérieur de l'œil provoquées par l'exposition à des particules en circulation dans les puits de mine de charbon.
Tableau n°94	Broncho-pneumopathie chronique obstructive du mineur de fer.
Tableau n°95	Affections professionnelles de mécanisme allergique provoquées par les protéines du latex (ou caoutchouc naturel).
Tableau n°97	Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par des vibrations de basses et moyennes fréquences transmises au corps entier.
Tableau n°98	Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle de charges lourdes.
Tableau n°99	Hémopathies provoquées par le 1.3 butadiène et tous les produits en renfermant.

Ces tableaux sont consultables dans les annexes du Code de la Sécurité sociale.

ANNEXE 4 / SEUILS DE PÉNIBILITÉ DES 4 FACTEURS DE PÉNIBILITÉ EXCLUS DU C2P (ISSUS DE L'ANCIEN ARTICLE D.4161-2 - ABROGÉ PAR DÉCRET DU 27 DÉCEMBRE 2017)

Facteurs 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	

Facteurs de pénibilité	Seuils		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
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 œuvre et la durée d'exposition, qui est définie par arrêté du ministre chargé du travail et du ministre chargé de la santé	

En ce qui concerne les agents chimiques dangereux, voir l'arrêté du 30 décembre 2015 « relatif à la grille d'évaluation mentionnée à l'article D. 4161-2 du Code du travail » accessible sur cfdt-construction-bois.fr/c2p ou sur fnbc.cfdt.fr/c2p

ANNEXE 5 / SIGLES ET ABRÉVIATIONS

AT-MP	accidents du travail et maladies professionnelles
C2P	compte professionnel de prévention
C3P	compte personnel de prévention de la pénibilité
CARSAT	caisse d'assurance retraite et de santé au travail
CE	comité d'entreprise
CGSS	caisse générale de Sécurité sociale
CHSCT	comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CNAM	caisse nationale d'Assurance maladie
CNAV	caisse nationale d'Assurance vieillesse
COCT	conseil d'orientation des conditions de travail
CPA	compte personnel d'activité
CPAM	caisse primaire d'Assurance maladie
CPF	compte personnel de formation (il englobe le C2P, le CPF et le CEC – compte engagement citoyen)
CRAMIF	caisse régionale d'Assurance maladie d'Île-de-France
CSE	comité social et économique
Direccte	direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.
DOM	département d'outre-mer

DP	délégué du personnel
DSN	déclaration sociale nominative (elle a remplacé la DADS – déclaration annuelle des données sociales)
DUER	document unique d'évaluation des risques professionnels
EP	équipement de protection individuelle
IPP	incapacité permanente partielle
IRP	institutions représentatives du personnel
TASS	tribunal des affaires de Sécurité sociale

ANNEXE 6 / RÉFÉRENCES

1. <http://www.compteprofessionnelprevention.fr/home.html>
2. www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/
3. Code du travail : articles L4121-1 et L4121-5
4. Code du travail : articles L4161-1 à 6
5. Code du travail : articles L4163-1 à L4163-15
6. Ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention
7. Décret n° 2017-1766 du 27 décembre 2017
8. Décret n° 2017-1768 du 27 décembre 2017
9. Décret n° 2017-1769 du 27 décembre 2017
10. Arrêté du 26 décembre 2017 fixant la liste des maladies professionnelles mentionnées aux articles L.351-1-4 du code de la sécurité [...]
11. Le mode d'emploi CFDT « Pénibilité : du C3P au C2P » : https://www.cfdt.fr/portail/outils/modes-d-emploi/penibilite-du-c3p-au-c2p-srv2_598369
12. INRS : <http://www.inrs.fr/demarche/penibilite/ce-qu-il-faut-retenir.html>
13. OPPBTP : <https://www.preventionbtp.fr/Documentation/Explorer-par-produit/Information/Dossiers-prevention/Penibilite-et-conditions-de-travail>
14. Insee – observatoire des inégalités

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



Septembre 2018

**PRO BTP, LE MEILLEUR
DE LA PROTECTION SOCIALE**

PRO BTP
GRUPE



**SANTÉ PRÉVOYANCE RETRAITE ÉPARGNE
ASSURANCES ACTION SOCIALE VACANCES**