

Le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P)

Institué par la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, le C3P pour objectif de permettre aux salariés exerçant une activité pénible de se réorienter vers un métier moins pénible ou sans pénibilité, ou de diminuer leur temps de travail sans perte de salaire, ou encore de partir plus tôt à la retraite.

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue et à l'emploi apporte des simplifications pour les entreprises :

- l'utilisation de référentiels de branche en enlevant l'obligation de négocier un accord ;
- le remplacement des fiches individuelles d'exposition par des déclarations individuelles dématérialisées ;
- la réduction du plancher de la cotisation additionnelle due par les entreprises ;
- la réduction du délai de contestation par le salarié.

La loi 2014 prévoyait que le C3P entrerait en vigueur au 1er janvier 2015...or, cédant aux pressions patronales, le gouvernement a reporté cette mesure pour 6 facteurs une première fois au 1er janvier 2016 et une deuxième fois au 01 juillet 2016.

En 2014, les différentes délégations de la FEETS-FO avaient émis un avis défavorable à l'encontre de ces projets qui ne garantissent nullement « la justice du système de retraites ». En effet, le dispositif tel qu'il est conçu aujourd'hui, ne permet pas une compensation décente et juste aux travailleurs exposés à des conditions de travail difficiles ; pas plus qu'il ne permet un renforcement de la prévention des risques professionnels.

la question principale qui se posait à FORCE OUVRIERE, était de savoir si oui ou non, la fixation des seuils d'exposition (aux facteurs de pénibilité) permettrait aux travailleurs de rentrer dans le dispositif ou si ceux-ci, trop élevés, excluraient, de fait, de nombreux salariés, pourtant réellement confrontés à des conditions de travail « pénibles ».

Les deux lois fixant les facteurs de pénibilité et leurs seuils échouent dans leur vocation à concerner l'ensemble des travailleurs. A titre d'exemple, les nombreux salariés de la branche propreté à temps partiels et souvent multi-employeurs n'auront pas de Compte faute de comptabilisation.

Les deux lois ne règlent ni la question d'une meilleure prévention des risques professionnels pour des travailleurs exposés à des conditions de travail difficiles ni la santé mentale qui est la grande oubliée de la pénibilité. L'organisation du travail impacte directement les conditions de travail des salariés et leurs vies personnelles et il a été clairement démontré que le stress amplifie les conséquences néfastes sur la santé (exemple des Troubles musculo-squelettique).

FÉDÉRATION DE L'ÉQUIPEMENT, DE
L'ENVIRONNEMENT,
DES TRANSPORTS ET DES
SERVICES
FORCE OUVRIÈRE

Supplément secteur fédéral
Nettoyage Propreté
n° 2 au n° 135 de juin 2016

46, rue des Petites Écuries - 75010 Paris
Tél. : 01.44.83.86.20 - Fax : 01.48.24.38.32
Courriel : contact@feets-fo.fr
Site : www.feets-fo.fr
Directeur de la Publication : J.HEDOU
Rédaction : E.CASTILLO

La FEETS FO refuse que l'impasse soit faite sur le temps partiel, le multi-emploi, l'épuisement professionnel, les dépressions, les conséquences du harcèlement ou de violences faites au travail.

Ce dossier fait une synthèse des dispositions de la pénibilité et leur application à la propreté en 2016.

Le Compte pénibilité (C3P) est entré en vigueur le 1er janvier 2015 (date qui a été partiellement repoussée par décret). Le C3P :

- concerne tout salarié du secteur privé exposé à un facteur de pénibilité ;
- est financé par les entreprises en fonction de leur niveau de pénibilité, c'est-à-dire, une cotisation minimale de toutes les entreprises et une cotisation tenant compte de la pénibilité qui leur est propre ;
- est alimenté en nombre de points pour chaque trimestre d'exposition ;

L'utilisation des points, par le travailleur afin de s'extraire de conditions de travail difficiles, en :

- suivant des formations permettant de se réorienter vers un emploi moins pénible ;
- finançant un maintien de rémunération lors d'un passage à temps partiel en fin de carrière ;
- bénéficiant des trimestres de retraite.

Le tableau suivant résume les facteurs de risques professionnels et les seuils d'exposition ainsi que la date d'entrée en vigueur :

Facteurs de pénibilité au titre des contraintes physiques marquées				
FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUILS			Entrée en vigueur
	Action ou situation	Charge unitaire de 15 kg	Durée minimale	
a) Manutentions manuelles de charges	Lever ou porter	Charge unitaire de 15 kg	600 heures par an	1 ^{er} juillet 2016
	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	
b) 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	1 ^{er} juillet 2016

c) Vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1	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	1 ^{er} juillet 2016
	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 au titre de l'environnement physique agressif

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL			SEUIL
	Action ou situation	Action ou situation	Durée minimale	Entrée en vigueur
a) 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		1 ^{er} juillet 2016
b) Activités exercées en milieu hyperbare	Interventions ou travaux	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an	1 ^{er} janvier 2015
c) Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius	900 heures par an		1 ^{er} juillet 2016
d) Bruit mentionné à l'article R. 4431-1	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de huit heures d'au moins 81 décibels (A)	600 heures par an		1 ^{er} juillet 2016
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)	120 fois par an		

Facteurs de pénibilité au titre de certains rythmes de travail

Facteurs de pénibilité au titre de certains rythmes de travail				
FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		Durée minimale	SEUIL
	Action ou situation	Intensité minimale		
a) Travail de nuit	1 heure de travail entre 24 heures et 5 heures		120 nuits par an	1er janvier 2015
b) 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	1er janvier 2015
c) 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	15 actions techniques ou plus pour un temps de cycle inférieur ou égal à 30 seconde.			1er juillet 2016
	30 actions techniques ou plus par minute dans tous les autres cas (temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable, absence de temps de cycle)			

Les seuils d'expositions sont trop élevés, ce qui excluent la majorité des travailleurs pourtant exposés à des travaux pénibles ;

Ils ne retranscrivent pas la réalité de conditions de travail difficiles, laissant, de l'aveu même de la loi, des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé des travailleurs.

Également, les intensités ou durées minimales seront difficiles à évaluer ! Comment prouver qu'un salarié maintient ses bras au-dessus de ses épaules ou qu'il se trouve dans des positions du torse fléchi à 45° et ce, durant 900 heures par an ?

Financement des droits liés au C3P

Deux cotisations doivent alimenter le fonds chargé de financer le dispositif :

- une cotisation de base (ou cotisation générique) : celle-ci s'applique à tous les employeurs et doit assurer l'équilibre du système par la solidarité interprofessionnelle. Les entreprises en sont exonérées les 2 premières années (2015 et 2016) et devront acquitter un taux de 0,01% des **rémunérations à compter de 2017... soit un taux 20 fois inférieur au seuil limite prévu par la loi de 2014 (0,2)**.
- une cotisation spécifique : qui n'est due que pour les travailleurs pour lesquels le seuil d'exposition annuel à un facteur est dépassé. Son taux est de 0,1% pour 2015 et 2016 et de 0,2% à compter de 2017.

Des taux plus importants sont prévus en cas de poly-expositions : 0,2% pour 2015 et 2016 et de 0,4% à compter de 2017.

La FEETSFO déplore les pressions patronales qui ont visé à amoindrir leur participation dans la lutte contre la pénibilité. Cette déresponsabilisation des employeurs affaiblit, une fois de plus, un dispositif déjà trop fragile.

Reviendrait-il finalement aux citoyens de financer la prévention des risques professionnels qui dépend du seul pouvoir (ou bon vouloir) de l'employeur ?

→ pour la cotisation spécifique en cas d'exposition à un facteur, l'article L 4162-20 du code du travail prévoit une cotisation additionnelle comprise entre 0,3% et 0,8% des rémunérations perçus par les salariés exposés à la pénibilité (!), elle est actuellement fixée par le décret à 0,2% à compter de 2017...

→ pour la cotisation spécifique en cas d'exposition à plusieurs facteurs, le même article du code prévoit un taux spécifique compris entre 0,6% et 1,6% quand le décret la fixe à 0,4% à compter de 2017...

L'acquisition et l'utilisation des points acquis au titre du C3P

L'acquisition des points : l'employeur doit déclarer à la CNAV, pour chacun de ses travailleurs exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité, les données relatives à ces expositions.

Pour les travailleurs dont le contrat est supérieur ou égal à un an, ils acquièrent :

- 4 points pour l'exposition à un facteur de risque professionnel ;
- 8 points pour l'exposition à plusieurs facteurs.

Pour les travailleurs dont le contrat dure au moins un mois et débute ou s'achève en cours d'année civile, ils pourront cumuler, sur une période de 3 mois :

- 1 point pour l'exposition à un facteur de risque professionnel ;
- 2 points pour l'exposition à plusieurs facteurs.

Le plafond du C3P est fixé à 100 points. Les 20 premiers points sont réservés à la formation professionnelle.

• Utilisation des points pour la formation

- 1 point = 25 heures de formation professionnelle en vue d'accéder à un emploi moins pénible.
- 10 points = complément de rémunération pour une réduction du temps de travail égale à 50% pendant 3 mois.
- 10 points = un trimestre de majoration de durée d'assurance.

Lorsque le travailleur veut abonder son compte personnel de formation (au titre des points acquis dans son CPPP), il doit, dans sa demande de formation, préciser le nombre d'heures qu'il souhaite utiliser, préciser le poste qu'il occupe et la nature de la formation demandée.

• Utilisation des points pour le passage à temps partiel :

En matière de passage à temps partiel, les points sont consommés par tranche de dix.

C'est le salarié qui prend l'initiative de demander la réduction de son temps de travail. Celui-ci ne pourra être inférieur à 20%, ni supérieur à 80% de la durée applicable dans l'établissement.

Le titulaire du CPPP doit avoir obtenu l'accord de son employeur avant de formuler sa demande d'utilisation des points.

Une copie de l'avenant au contrat de travail devra être transmise, par l'employeur, à la caisse, ainsi que les éléments nécessaires au remboursement du complément de rémunération et des cotisations et contributions sociales afférentes à ce complément.

• Utilisation du compte pour la retraite :

En matière de majoration de durée d'assurance vieillesse, les points sont consommés par tranche de dix.

Le titulaire du C3P peut formuler sa demande d'utilisation des points dès l'âge de 55 ans.

ATTENTION : seuls 8 trimestres (soit 2 ans) sont accordés au titre de la majoration de durée d'assurance pour ouvrir droit à la retraite.

Par ailleurs, cette anticipation aura un impact négatif sur le montant de la retraite complémentaire.

Dans un contexte où la vie professionnelle s'allonge et où l'espérance de vie est conditionnée au métier exercé, il est révoltant qu'un travailleur bénéficie seulement de 2 années d'anticipation pour partir en retraite.

Combien seront-ils à prétendre à la retraite alors qu'ils seront physiquement et psychiquement déjà cassés par des conditions de travail difficiles ? Au mieux, un travailleur usé du fait de la pénibilité partira à 60 ans, ce qui était le cas de tous les salariés auparavant ! En la matière, il ne s'agit donc nullement d'un progrès.

La branche Propreté : le choix du référentiel à la place de l'accord étendu

La loi Rebsamen a prévu que les postes, métiers ou situations de travail exposés à la pénibilité pouvaient être définis par un référentiel professionnel de branche homologué par arrêté conjoint des ministres chargés du Travail et des affaires sociales. En l'absence d'accord de branche étendu, les employeurs pourront utiliser le référentiel de branche pour déterminer l'exposition de leurs salariés, **sans risquer alors de pénalité.**

Un décret fixe les modalités de ce référentiel. Le référentiel doit présenter l'impact des mesures de protection collective et individuelle sur l'exposition des travailleurs à la pénibilité. Pour permettre son homologation, il doit être accompagné de toutes les données permettant d'évaluer les effectifs de travailleurs de la branche exposés aux facteurs de risque.

Le référentiel est réévalué selon une périodicité qu'il prévoit (5 ans maximum).

Dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale de Santé et Sécurité (CPNSS), un référentiel pénibilité a été présenté par la FEP. **Ce référentiel aurait pu être l'occasion de tendre vers une égalité de traitement des travailleurs ayant des conditions de travail difficiles sur l'ensemble du territoire et exerçant le même métier dans des entreprises différentes.**

En pratique, ce référentiel est tout simplement un outil patronal qui a été surtout élaboré pour permettre aux entreprises de Propreté de réaliser le diagnostic d'exposition des salariés à l'un des 10 facteurs sans risquer de pénalité. En effet l'employeur qui applique le référentiel est présumé de bonne foi (art L4161-2 du code du travail)

Ce référentiel a été présenté pour information à la CPNSS uniquement pour répondre à l'engagement pris dans le cadre de la négociation de branche sur le contrat de génération.

Il a été élaboré dans le cadre d'un groupe d'entreprises de la FEP.

La FEP est la seule responsable de la méthode de travail et des résultats présentés dans le cadre de la CPNSS.

Le dispositif est tellement complexe qu'il a fait l'objet de beaucoup de questions qui n'ont pas de réponses.

Les grands oubliés du C3P !!!

Les 53% des salariés de la Propreté multi-employeurs, ne pourront entrer dans le dispositif faute d'une consolidation des informations au niveau de la branche. En effet chaque entreprise dans son évaluation aboutira à la non exposition du salarié alors que si on consolide les évaluations de toutes les entreprises, l'exposition du salarié sera avéré.

Pour la FEETS FO, le C3P, tel qu'il est conçu par le gouvernement, ne permet pas de remédier à l'injustice des conditions de travail difficiles ; les salariés usés et dont la santé a été dégradée directement par le travail n'auront pas de compte pénibilité.

Le fait d'exercer son métier dans des conditions pénibles doit ouvrir de vrais droits pour les travailleurs et non des possibilités optionnelles, outils de gestion des patrons...à qui il revient, encore une fois, d'être maître dans l'organisation de la pénibilité !!!

Grille de salaires applicable au 1^{er} Mars 2016

Filière exploitation			
NIVEAU	ÉCHELON	T. HORAIRE	en 2015
Maîtrise — MP	MP 5 (*)	17,37	17,24
	MP 4 (*)	16,08	15,95
	MP 3	14,42	14,31
Maîtrise — MP	MP 2	13,00	12,90
	MP 1	12,28	12,19
	3	12,24	12,15
	2	12,12	12,03
	1	11,45	11,36
Chef d'équipe — CE			
(*) Assimilé cadre.			
NIVEAU	ÉCHELON	A	B
ATQS	3	11,87	12,12
	2	11,04	11,22
	1	10,45	10,63
AQS	3	10,26	10,44
	2	10,16	10,35
	1	10,08	10,25
AS	3	10,02	10,20
	2	9,97	10,14
	1	9,94	10,09
A : propreté ou prestations associées.			
B : propreté et prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement).			
Jours fériés		1 jour férié chômé est payé à tout salarié ayant 3 mois d'ancienneté, pour le 1er mai	
50%	Travaux d'entretien régulier	aucune condition	
100%	Travaux d'entretien occasionnels		
Heures supplémentaires			
		25%	pour les 8 premières heures au-delà de la durée hebdo légale
		50%	pour les heures suivantes

Filière administrative			
NIVEAU	ÉCHELON	T. HORAIRE	en 2015
Maîtrise — MA	MA 3 (*)	17,20	17,07
	MA 2	16,3	16,18
	MA 1	14,38	14,27
Employé — EA	EA 4	12,92	12,82
	EA 3	11,82	11,73
	EA 2	10,72	10,64
	EA 1	10,01	9,94
(*) Assimilé cadre.			
Filière cadre			
NIVEAU	ÉCHELON	Rémunération	en 2015
Cadres — CA	CA 6	4 597,30	4 563,08
	CA 5	4 207,68	4 176,36
	CA 4	3 964,62	3 935,11
	CA 3	3 429,66	3 404,13
	CA 2	3 068,91	3 046,06
	CA 1	2 601,56	2 582,19
Travail du dimanche			
20%	Travaux d'entretien régulier		
100%	Travaux d'entretien occasionnels		
Travail de nuit		Heures de nuit entre 21h et 6h	
20%	Travaux d'entretien régulier		avoir le statut du travailleur de nuit
100%	Travaux d'entretien occasionnels		

Principales dispositions conventionnelles

Prime d'Expérience	
2%	après 4 ans d'ancienneté
3%	après 6 ans d'ancienneté
4%	après 8 ans d'ancienneté
5%	après 10 ans d'ancienneté
5,5%	après 15 ans d'ancienneté
6%	après 20 ans d'ancienneté

cette prime est calculée sur la base de la rémunération minimale hiérarchique et au prorata du temps de travail

Congés Evénements Personnels				
Evénements	sans condition d'ancienneté	avoir 3 mois d'ancienneté	avoir 6 mois d'ancienneté	
Naissance ou Adoption	3 jours	3 jours	3 jours	
Mariage du Salarié	4 jours	4 jours	4 jours	
Mariage d'un Enfant	1 jour	1 jour	2 jours	
Décès d'un Conjoint	3 jours	3 jours	3 jours	
Décès d'un partenaire PACS	2 jours	2 jours	2 jours	
Décès d'un enfant	3 jours	3 jours	3 jours	
Décès d'un père ou d'une mère	3 jours	3 jours	3 jours	
Décès d'un frère ou d'une soeur	1 jour	1 jour	1 jour	
Décès d'un des beaux-parents	1 jour	1 jour	1 jour	
Décès d'un grand-parent			1 jour	
Décès de petits-enfants			1 jour	

Indemnisation des absences	
pour maladie ou accident	
transmettre à votre Agence une copie du bordereau d'indemnisation de la S.S.	
l'indemnisation est calculée sur la rémunération brute en complément de la S.S.	
	à 90% au 2 / 3
Après 12 mois d'ancienneté en cas d'accident	30 jours puis 30 jours
Après 12 mois d'ancienneté en cas d'arrêt	30 jours puis 30 jours
Après 6 ans d'ancienneté	40 jours puis 40 jours
Après 10 ans d'ancienneté	50 jours puis 50 jours
Après 15 ans d'ancienneté	60 jours puis 60 jours
Après 20 ans d'ancienneté	80 jours puis 80 jours
Après 25 ans d'ancienneté	90 jours puis 90 jours
Après 30 ans d'ancienneté	100 jours puis 100 jours
Carence de 7 jours sauf en cas d'accident ou maladie professionnelle	
Dispositions particulières pour les salariés ETAM & Cadres	
La prévoyance AGRR verse une indemnisation pour les périodes indemnisées au 2/3 et au-delà	

Indemnités de départ volontaire en retraite	
Après 10 ans d'ancienneté	1/2 mois de salaire
Après 15 ans d'ancienneté	1 mois de salaire
Après 20 ans d'ancienneté	1 mois et demi de salaire
Après 30 ans d'ancienneté	2 mois et demi de salaire

Congés payés	
2,5 jours par mois de travail sans absence ni arrêt soit 30 jours ouvrables par année ou 25 j ouvrés soit 5 semaines du Lundi au Samedi	
Indemnisation : 10 % sur le cumul de vos rémunérations brutes y compris la prime d'expérience ainsi que les primes mensuelles du 1er Juin au 31 Mai	