



Communiqué

C2P

(Compte professionnel de prévention)

Et bientôt

pour les fonctionnaires !

Toute entreprise doit prévenir la pénibilité au travail, quelles que soient sa taille et ses activités. Lorsqu'un salarié est exposé à des facteurs de pénibilité au-delà de certains seuils, l'employeur doit établir une déclaration. Le salarié bénéficie alors d'un compte professionnel de prévention (C2P) sur lequel il peut accumuler des points.

Qui est concerné ?

Le salarié affilié au régime général de la sécurité sociale ou à la Mutualité sociale agricole (MSA) bénéficie d'un C2P :

- s'il a un contrat de travail d'au moins 1 mois,
- et s'il est exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité.

Le salarié n'a pas de démarche à faire. Son compte est automatiquement créé à la suite de la déclaration de son employeur, si son exposition aux facteurs de risques dépasse les seuils prévus. Il est prévenu, par mail ou courrier, par la caisse de retraite gestionnaire de son compte. Le salarié peut s'informer sur le site www.preventionpenibilite.fr ou auprès du 3682.

Critères de pénibilité

La pénibilité se caractérise par une exposition, au-delà de certains seuils, à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels pouvant laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé.

Pour être prise en compte, la pénibilité doit avoir une intensité et une durée minimales. Ces valeurs minimales sont évaluées en prenant en compte des moyens de protection collective ou individuelle mis en œuvre par l'employeur. La pénibilité peut être liée aux rythmes de travail, à un environnement physique agressif ou à des contraintes physiques importantes.

Situations de pénibilité liées aux rythmes de travail

Facteurs de pénibilité	Intensité minimale	Durée minimale
Travail de nuit	1 heure de travail entre minuit et 5 heures	120 nuits/an
Travail en équipes successives alternantes (exemple : travail posté en 5x8, 3x8)	Travail en équipe impliquant au minimum 1 heure de travail entre minuit et 5 heures	50 nuits/an
Travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte	- 15 actions techniques ou plus pour un temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes - ou 30 actions techniques ou plus par minute pour un temps de cycle supérieur à 30 secondes, variable ou absent	900 heures/an

Situations de pénibilité liées à un environnement physique agressif		
Facteurs de pénibilité	Intensité minimale	Durée minimale
Activités en milieu hyperbare	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux/an
Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5° ou supérieure ou égale à 30°	900 heures/an
Bruit	Exposition quotidienne à un bruit d'au moins 81 décibels pour une période de référence de 8 heures	600 heures par an
	Exposition à des bruits impulsionnels (brefs et répétés) d'au moins 135 décibels	120 fois par an

L'employeur doit déclarer les situations de pénibilité aux caisses de retraite dans la déclaration sociale nominative (DSN).

Acquisition des points

Le nombre de point dépend des facteurs de risques et de l'âge du salarié :

Acquisition de points chaque année		
Salarié exposé à	Cas général	Salarié né avant juillet 1956
1 facteur de risque	4 points par an	8 points par an
Plusieurs facteurs de risque	8 points par an	16 points par an

Pour le salarié qui débute ou achève son contrat en cours d'année les points sont comptés par trimestre.

Les points acquis sur l'année par le salarié sont reportés sur son compte une fois par an, à la suite de la déclaration de son employeur.

Le nombre total de points pouvant être inscrits sur le compte est plafonné à 100 sur toute la carrière du salarié. Les points accumulés sur le compte restent acquis au salarié jusqu'à ce qu'il les utilise en totalité ou son départ à la retraite.

Utilisation et accès au compte

Le C2P fait partie du compte personnel d'activité (CPA).
Pour y accéder, vous devez vous connecter à votre CPA.



Commentaire



Le but de ce communiqué, comme d'autres qui suivront, est de découvrir les « contours » de la réforme des retraites après 2025.

La réforme des retraites est une chose qui impactera directement les agents mais n'oublions pas les attaques indirectes telles que le C2P, les complémentaires, les droits familiaux, la pension de réversion... Tout cela sera traité dans nos futurs communiqués.

Le compte pénibilité, rebaptisé compte prévention, a été largement vidé de son contenu. Le nouveau dispositif n'incite pas suffisamment les employeurs à préserver la santé de leurs salariés.

Rappel

En direct pour la télévision, le président de la République Emmanuel Macron a signé le 22 septembre 2018 les ordonnances réformant le droit du travail. Parmi ces ordonnances, l'une est entièrement consacrée à la transformation du « compte personnel de prévention de la pénibilité » ou C3P en « compte professionnel de prévention » ou C2P. Un changement de nom qui cache « péniblement », pourrait-on dire, la mise à mort pure et simple de ce dispositif.

Cette réforme du compte pénibilité avait été présentée le 20 juillet 2018 au Conseil National d'Orientation des Conditions de Travail par Muriel Pénicaud, la ministre du Travail. Elle avait été annoncée un peu plus tôt aux interlocuteurs sociaux par une simple lettre signée du Premier ministre, Edouard Philippe.

Feu le C3P et ses dix critères de pénibilité

En quoi consistait « feu » le C3P ? Dispositif novateur et ambitieux, il avait pour objectif de rétablir l'équité dans les départs à la retraite en garantissant à tous les citoyens la même espérance de vie en bonne santé. Dix critères avaient été retenus : le travail en milieu hyperbare (où la pression est supérieure à la pression atmosphérique), les températures extrêmes, le bruit, le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes, le travail répétitif, ainsi que la manutention de charges lourdes, les postures pénibles, les vibrations mécaniques et l'exposition à des agents chimiques dangereux.

Un C3P devait s'ouvrir dès qu'un salarié était exposé à au moins l'un de ces facteurs, au-delà de seuils de durée et d'intensité définis. Le nombre de points comptabilisés dépendait du nombre de facteurs auquel le salarié était exposé mais aussi de son âge et du temps passé dans l'entreprise durant l'année. Le C3P permettait de cumuler et d'utiliser des droits au cours de la vie active, via des actions de formation, de réduction du temps de travail à salaire égal et d'anticipation de départ à la retraite.

Mis en place par étapes depuis 2015, ce dispositif a dû faire face à de nombreuses critiques, principalement de la part des employeurs : coût administratif, complexité, reconfiguration des logiciels de paie, délais de transmission des informations à la Caisse nationale d'assurance-vieillesse (Cnav) et à la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat), nécessité de concevoir de nouveaux outils de recueil et d'analyse des expositions, ainsi que le risque accru de départs massifs en retraite anticipée. C'est ainsi que, sur les 2,6 à 3 millions de salariés potentiellement concernés évoqués par la Cnav (chiffres officiels non publiés consultés par l'AFP), seulement 800 000 salariés ont été déclarés par leurs employeurs.

Avec le C2P, quatre critères exclus et un nouveau mode de financement

Le passage du C3P au C2P a condamné quatre des dix critères, en les excluant tout simplement du dispositif de compte à points : charges lourdes, postures pénibles, vibrations mécaniques et risques chimiques. Ces critères apparaissaient comme les plus décriés par les dirigeants d'entreprises, qui les jugeaient inapplicables en l'état, du fait de leur présumée complexité à être mesurés.

Le départ anticipé d'un salarié suite à l'exposition à l'un de ces quatre critères reste envisageable. Mais, et c'est là que ça se complexifie, uniquement lorsque « qu'une maladie professionnelle a été reconnue » - ce qui suppose que la maladie du salarié figure dans l'un des 98 tableaux du régime général de la Sécurité sociale ou un des 59 du régime agricole, si « le taux d'incapacité permanente excède les 10 % », et suite à une visite médicale de fin de carrière permettant au salarié de faire valoir son droit. Des conditions qui constituent autant de barrières à la compensation ou à la réparation.

Pourtant Muriel Pénicaud annonçait dès le 12 juillet 2018 que 10 000 salariés pourraient bénéficier de la retraite à taux plein dès 2018 suite à des examens médicaux. Elle a malheureusement omis de compléter cette évaluation chiffrée, dont elle n'a pas précisé les fondements, par celle du nombre de salariés dont les pathologies apparaîtront seulement à la retraite, notamment les cancers...

Paris, le 8 août 2019