



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

# LES ORDONNANCES COMMENTÉES PAR LA CFDT

OCTOBRE 2017

## ORDONNANCE 5

# COMPTE PROFESSIONNEL DE PRÉVENTION

**ATTENTION** CETTE ORDONNANCE RENVOIE À DE NOMBREUX DÉCRETS

# FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS CONCERNÉS

## CONTENU DE L'ARTICLE

Les facteurs de risques professionnels concernés sont liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé des travailleurs. L'ordonnance précise les 10 facteurs concernés.

### CE QU'EN PENSE LA CFDT

**La CFDT n'était pas favorable à un listage précis, dans la loi, des facteurs concernés, lui préférant un listage par décret plus facile à modifier en cas d'évolution au regard de l'exposition à de nouveaux risques.**

# LA NÉGOCIATION RELATIVE À LA PRÉVENTION DES EFFETS DE L'EXPOSITION À CERTAINS FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS

## LES ACCORDS D'ENTREPRISE ET PLANS D' ACTIONS

### CONTENU DES ARTICLES

Le périmètre des entreprises concernées par l'obligation de négocier un accord en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains risques professionnels est élargi aux entreprises d'au moins cinquante salariés dont la sinistralité au titre des AT-MP est supérieure à un seuil qui sera déterminé par décret. **Ou dès lors que les employeurs emploient une proportion minimale de salariés déclarés au titre du C2P.**

Si la négociation d'entreprise n'aboutit pas, celle-ci doit mettre en place un plan d'action relatif à la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels concernés après avis du Comité social et économique.

La durée de validité de l'accord ou du plan d'action ne pourra excéder trois ans.

Une liste de thèmes obligatoires, qui sera fixée par décret, devra figurer dans les accords d'entreprise ou de groupe.

L'accord ou le plan d'action devra faire l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative, qui instruira le dossier pour vérifier que l'employeur ne « méconnaît pas » ses obligations et qui, le cas échéant, notifiera une pénalité. Cette autorité administrative compétente sera définie par décret.

### CE QU'EN PENSE LA CFDT

**La nouvelle approche de la prévention des risques professionnels concernés, au travers de la sinistralité AT-MP, va, du point de vue de la CFDT, élargir la possibilité de négocier la prévention en entreprise.**

**Dans le cadre de la négociation, il n'est plus fait état de la prévention des expositions mais de la prévention des effets de l'exposition. La CFDT sera vigilante quant à cette évolution.**

**L'autorité administrative compétente pour instruire les dossiers sera définie par décret : s'il s'agit de la Direccte, cela la replacera dans son rôle de contrôle.**

## **PRATIQUES SYNDICALES**

Les équipes CFDT devront être formés afin qu'ils se saisissent des nouvelles modalités de négociations d'accords sur la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels dans l'entreprise, dans le groupe et au niveau de la branche. De même, ces nouvelles modalités supposent que les équipes syndicales aient accès à des données de sinistralités lisibles, celles-ci devant être annexées au Document unique de l'évaluation des risques. Elles devront également faire du Document unique de l'évaluation des risques et de son annexe relative aux données de sinistralité AT-MP un outil de prévention.

La CFDT sera attentive à ce que les thèmes qui devront obligatoirement figurer dans les accords ou plans d'action répondent aux enjeux de prévention. Par ailleurs, les équipes privilégieront la négociation d'accord en lieu et place de l'établissement unilatéral d'un plan d'action par l'employeur.

Le Comité social et économique et le Conseil d'entreprise chargé de la négociation devront articuler leurs travaux.

Il faudra être vigilant à ce que le lien se fasse entre la Cnamts/Carsat et les Dirrecte (s'il s'agit bien d'elles qui seront définies par décret comme « autorité administrative » compétente pour instruire les dossiers) pour que la pénalité éventuelle s'applique.

## **LES ACCORDS DE BRANCHE ET LES RÉFÉRENTIELS**

### **CONTENU DES ARTICLES**

Comme cela était déjà le cas, un accord collectif de branche étendu pourra faire référence à des postes, métiers ou situations de travail afin de déterminer l'exposition des travailleurs à un ou plusieurs facteurs de risques au regard des mesures de protection individuelle et collective appliquées. À défaut d'accord de branche, un référentiel professionnel de branche homologué pourra prévoir ces mêmes modalités.

## **PRATIQUES SYNDICALES**

La négociation de branche doit être privilégiée et son contenu doit faire l'objet d'une alimentation d'une part et d'une appropriation d'autre part par les équipes CFDT d'entreprises, notamment en matière de prévention.

La CFDT privilégiera la négociation d'accord de branche plutôt que les référentiels de branche souvent élaborés de façon unilatérale par les employeurs.

## **COMPTE PROFESSIONNEL DE PRÉVENTION (C2P)**

## **OBLIGATIONS DE DÉCLARATION RELATIVES À CERTAINS FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS**

### **CONTENU DES ARTICLES**

L'employeur déclarera aux Carsat les facteurs de risques professionnels liés à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail, auxquels les travailleurs sont exposés au-delà de certains seuils, appréciés après mesures de protections collectives et individuelles. L'ordonnance précise les 6 facteurs que doit déclarer l'employeur dans le cadre du C2P (travail de nuit, en équipes successives alternantes, en milieu hyperbare, au bruit, aux températures extrêmes et au travail répétitif).

Un décret précisera les modalités de déclaration.

L'employeur qui utilisera le référentiel de branche homologué ou l'accord de branche étendu sera réputé de bonne foi pour déterminer l'exposition de ses salariés et ne se verra appliquer aucune pénalité.

La déclaration de l'exposition par l'employeur ne saurait constituer une présomption de manquement à son obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces dispositions étaient déjà prévues par la loi.

### **CE QU'EN PENSE LA CFDT**

**Cet article précise clairement les facteurs éligibles au C2P et qui doivent impérativement être déclarés par l'employeur dès lors que les salariés y sont exposés. Ces facteurs ouvrent droit à la formation, au passage à temps partiel ou à un départ anticipé à la retraite.**

**La bonne foi réputée de l'employeur ne participe aucunement à sa responsabilisation en matière de déclaration et de prévention des expositions, ce qu'avait déjà dénoncé la CFDT au moment du C3P.**

### **PRATIQUES SYNDICALES**

**Les équipes syndicales devront s'emparer de la négociation d'entreprise pour permettre la prévention de l'ensemble des facteurs de risques. Pour ce faire, elles devront renforcer leur proximité avec les salariés. La CFDT les accompagnera dans ces pratiques.**

## **OUVERTURE ET ABONDEMENT DU COMPTE PROFESSIONNEL DE PRÉVENTION**

### **CONTENU DES ARTICLES**

Un décret précisera les éléments relatifs à l'ouverture et à l'abondement du C2P pour les salariés concernés à savoir, les modalités d'inscription des points sur le compte, le nombre maximal de points attribués pouvant être acquis par un salarié au cours de sa carrière ainsi que le nombre de points auquel ouvrent droit les expositions.

### **CE QU'EN PENSE LA CFDT**

**La CFDT sera vigilante sur le contenu de ce décret afin que les droits des salariés en matière de prévention soient en cohérence avec les points acquis.**

### **PRATIQUES SYNDICALES**

**Les militants CFDT d'entreprise doivent pouvoir communiquer et informer les salariés sur leurs expositions aux facteurs de risques et les droits qui doivent y être rattachés au regard des points acquis. Cela nécessitera des actions de terrain en direction de salariés.**

## **UTILISATION DU COMPTE PROFESSIONNEL DE PRÉVENTION**

### **CONTENU DES ARTICLES**

Les différentes modalités d'utilisation du C2P ne sont pas modifiées. Il s'agit toujours de l'accès à la formation professionnelle, du temps partiel choisi et du départ anticipé à la retraite.

Les modalités pratiques inhérentes à ces droits seront précisées par un décret en Conseil d'État qui traitera également des modalités d'information et d'utilisation du compte C2P par le salarié.

## **CE QU'EN PENSE LA CFDT**

**Les modalités d'utilisation du C2P étant inchangées, la CFDT sera surtout vigilante sur la sortie des décrets et notamment sur la transformation des points acquis en droit effectifs pour les salariés et les demandeurs d'emploi (utilisation du C2P pour la formation professionnelle).**

## **PRATIQUES SYNDICALES**

**Les équipes CFDT devront participer à la vulgarisation des nouvelles modalités et accompagner les salariés dans leur demande d'utilisation des points acquis du C2P.**

# **GESTION DU COMPTE, CONTRÔLE ET RÉCLAMATIONS**

## **CONTENU DES ARTICLES**

La gestion du compte professionnel de prévention sera assurée par la CNAMTS et les Carsat (à la place de la CNAV). La CNAMTS pourra déléguer cette gestion, par convention, à un autre organisme.

En cas de contentieux concernant les déclarations en vue d'alimenter le C2P du salarié, les dépenses liées aux frais d'expertise demandées par les juridictions seront prises en charge par les organismes nationaux de la branche ATMP (dont le régime agricole).

## **CE QU'EN PENSE LA CFDT**

**Cet article n'apporte que peu de changement, si ce n'est un changement du gestionnaire du compte. Il est positif que les frais d'expertise en cas de contentieux ne soient pas à la charge du salarié.**

## **PRATIQUES SYNDICALES**

**Il est indispensable qu'un travail de coordination s'effectue entre les administrateurs et mandatés CFDT de la CNAV, CNAMTS, Carsat et MSA en lien avec la confédération.**

**Les équipes syndicales et structures locales CFDT devront se mettre en capacité d'accompagner les salariés et adhérents CFDT sur les recours relatifs au C2P.**

# **FINANCEMENT**

## **CONTENU DES ARTICLES**

Dorénavant, les dépenses engendrées par le C2P et sa gestion sont couvertes par la branche AT-MP du régime général et du régime agricole en lieu et place des cotisations de base et additionnelles des employeurs (loi sur les retraites 2014)

Un décret précisera les modalités de prise en charge des utilisations du C2P (formation professionnelle, temps partiel, départ anticipé à la retraite).

## **CE QU'EN PENSE LA CFDT**

**Le changement du mode de financement du C2P modifie l'esprit de la loi sur les retraites de 2014 qui introduisait la notion de « pollueur/payeur » c'est-à-dire le financement du dispositif par les employeurs exposant leurs salariés aux facteurs de risques professionnels concernés. Pour la CFDT, le nouveau mode de financement via la branche AT-MP risque de conduire à la désresponsabilisation des employeurs sur les actions de prévention à mettre en œuvre.**

**La pérennité du dispositif C2P et des actions de prévention de la branche AT-MP sont réinterrogées.**

## **PRATIQUES SYNDICALES**

Une vigilance devra être de mise notamment au travers des représentants CFDT au sein de la branche AT-MP notamment quant aux impacts financiers sur la branche.

C'est par la négociation d'entreprise que nos exigences en matière de prévention pourront être remplies.

# **RECONNAISSANCE DES ATTEINTES LIÉES À CERTAINS FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS HORS C2P (RÉGIME GÉNÉRAL ET RÉGIME AGRICOLE)**

## **CONTENU DE L'ARTICLE**

L'article précise que les travailleurs qui bénéficient d'une incapacité permanente reconnue au titre d'une maladie professionnelle consécutive à un ou plusieurs facteurs de risques définis par décret, liés à des contraintes physiques marquées ou à un environnement physique agressif ne se voient pas dans l'obligation de justifier d'un certain nombre d'années d'exposition aux facteurs de risques pour pouvoir prétendre. L'article précise les facteurs concernés (manutention manuelle de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux y compris poussières et fumées) à un départ à la retraite anticipé. Un arrêté fixera la liste des maladies professionnelles concernées.

Si le travailleur est atteint d'une incapacité supérieure ou égale à un taux déterminé, il pourra bénéficier d'un abondement du CPF. Un décret en fixera les conditions.

## **CE QU'EN PENSE LA CFDT**

**Cette évolution permettra d'étendre l'accès aux droits à la retraite anticipée et/ou à l'abondement au CPF. Néanmoins, il faudra être vigilant sur la prise en compte des conséquences de ces nouvelles modalités dans les PLF et PLFSS à venir ainsi que sur la sortie des décrets et arrêtés.**

**Il est regrettable que cette nouvelle approche de certains facteurs de risques professionnels induise la suppression du droit au temps partiel pour les salariés concernés et ne prenne en considération que l'atteinte à la santé par l'incapacité permanente. Cela ne favorise pas une dynamique de maintien dans l'emploi.**

## **PRATIQUES SYNDICALES**

Une information devra être diffusée par les militants en direction des salariés. Un support ad hoc devra être élaboré par la confédération.

L'enjeu sur notre capacité à anticiper les risques liés aux expositions est fort, pour assurer le maintien en emploi d'un maximum de travailleurs, les équipes devront être informées de l'ensemble des actions possibles en lien avec les acteurs de la santé au travail.

# **L'ENTRÉE EN VIGUEUR DES DISPOSITIONS DE L'ORDONNANCE**

## **CONTENU DE L'ARTICLE**

Date d'entrée en vigueur du C2P et des mesures inhérentes aux dépenses liées au départ en retraite anticipé et à l'utilisation du C2P: 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Les mesures relatives à la négociation d'accords en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Pour les expositions au titre des années 2015, 2016 et 2017 jusqu'à l'entrée en vigueur de la présente

ordonnance, la cotisation additionnelle pour les quatre derniers trimestres de 2017 ne concerne que les 6 facteurs C2P.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2018, le solde du fonds chargé du financement des droits liés au compte professionnel de prévention (fonds de financement de la pénibilité) est affecté aux ressources de la branche AT-MP.

### **CE QU'EN PENSE LA CFDT**

**Il n'y a pas de problème particulier quant aux différentes dates d'entrée en vigueur. La CFDT condamne cependant le fait que les employeurs ne doivent prendre en considération que les 6 facteurs C2P pour les déclarations du quatrième trimestre.**

**Il est également à noter que le fonds de financement de la pénibilité est aujourd'hui déficitaire (environ 20 millions d'euros) du fait de la mise en œuvre du dispositif (matériels informatiques, recrutement et formation des personnels...) et qu'il nous faudra être vigilants à ce que ces nouvelles règles de financement n'induisent pas « d'effet papillon » sur les autres prérogatives de la branches AT-MP, notamment en ce qui concerne la prévention.**