



GRUPE CASINO

S'engager pour chacun,
agir pour tous.

Compte personnel de prévention de la pénibilité ou C3P

Le mercredi 13 Mai 2015 la direction a réuni les organisations syndicales (absente la CGT) pour présenter les nouvelles dispositions liées à la loi (N° 2014-20 garantissant l'avenir de la justice du système de retraite) qui prévoit la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité (dernière loi qui annule et remplace les critères retenus dans l'accord groupe pénibilité).

Pour évaluer les facteurs de pénibilité la direction a mandaté un cabinet spécialisé ; le cabinet « Leytan » qui va intervenir dans certains établissements du groupe afin d'évaluer les facteurs de pénibilité qui concernent nos postes de travail et les évaluer.

Le cabinet va intervenir de juin à septembre 2015 et les résultats seront communiqués aux organisations syndicales début octobre 2015.

Des sites test étaient choisis : 3 hypers / 3 supermarchés / 1 entrepôt / 1 CTR / des régions Proxi / 2 CAF.

En ce qui nous concerne, nous CFDT, nous serons présents :

- ⇒ *Au Géant d'Istres*
- ⇒ *L'entrepôt de Verpilleux,*
- ⇒ *Le CTR d'Aix*
- ⇒ *La région Rhône Alpes Proxi*

Le siège et les services amont seront expertisés par le médecin référent du groupe.
Ci-joint une fiche explicative du C3P.

André MORENO

Délégué syndical de groupe CFDT Casino

■ compte personnel de prévention de la pénibilité ou C3P

Dès 2015, un million de travailleurs exerçant un métier pénible devrait être concerné par la mise en œuvre du compte pénibilité, et trois millions en 2016. Une grande victoire pour la CFTD qui se bat depuis 2003 pour que l'injustice de la différence d'espérance de vie liée à la pénibilité au travail soit réparée. Une avancée sociale fondamentale pour plusieurs millions de salariés, même si la CFTD n'a pas obtenu toutes ses revendications initiales.

QUI EST CONCERNÉ

Tous les salariés du privé sont concernés.

Exception : salariés des particuliers employeurs, salariés affiliés à un régime spécial de retraite comportant un dispositif de prise en compte de la pénibilité, contractuels de la fonction publique relevant d'un contrat de droit privé.

CONDITIONS D'OUVERTURE D'UN C3P

Être exposé à au moins un des dix facteurs de pénibilité suivant.

Attention ! Le dispositif n'entre en vigueur au 1^{er} janvier 2015 que pour 4 de ces facteurs : le travail en milieu hyperbare, et le travail répétitif, travail en équipe successive alternantes, le travail de nuit. Les autres facteurs seront pris en compte au 1^{er} janvier 2016.

Facteurs de pénibilité	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Manutentions manuelles de charges	Lever ou porter	Charge unitaire de 15kg	600 heures par an
	Pousser ou tirer	Charge unitaire de 250kg	
	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 10kg	
	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° ou positions du torse fléchi à 45°		900 heures par an
Vibrations mécaniques	Vibrations transmises aux mains et aux bras	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8h de 2,5 m/s ²	450 heures par an
	Vibrations transmises à l'ensemble du corps	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 0,5 m/s ²	
Agents chimiques dangereux dont poussières et fumées	Exposition à un agent chimique dangereux relevant d'une ou plusieurs classes ou catégories de danger (l'annexe I du règlement (CE) n° 1272/2008 et figurant dans un arrêté ministériel	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	
Activités exercées en milieu hyperbare	Interventions ou travaux	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an
Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5° Celsius ou au moins égale à 30° Celsius		900 heures par an
Bruit	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de huit heures d'au moins 80 décibels (A)		600 heures par an
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)		120 fois par an
Travail de nuit	Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		120 nuits par an
Travail en équipes successives alternantes	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		50 nuits par an
Travail répétitif	Temps de cycle inférieur ou égal à 1 minute		900 heures par an
	30 actions techniques ou plus par minute avec un temps de cycle supérieur à 1 minute		

... compte personnel de prévention de la pénibilité ou C3P

ATTRIBUTION DES POINTS

La gestion du compte est assurée par la CNAV (Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse) et les CARSAT (caisse d'assurance retraite et de la santé au travail).

Le compte est plafonné à 100 points sur l'ensemble de la carrière.

Exposition	Un facteur	Plusieurs facteurs
1 année complète	4 points	8 points
1 trimestre	1 point	2 points

Cas particulier : pour les salariés nés avant le 30 juin 1956, les points acquis sont doublés.

Pour les contrats commençant ou se finissant dans l'année, il est établi une durée totale d'exposition en mois et chaque trimestre donnera lieu à l'attribution de point.

UTILISATION DES POINTS

À partir de 2016, trois possibilités d'utilisation des points acquis :

- Une action de formation professionnelle en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé. Ces points contribuent alors au financement d'une formation qualifiante choisie dans le cadre du compte personnel de formation.

1 point = 25 heures de formation

- Un passage à temps partiel (20 à 80%) sans baisse de rémunération.

10 points = 1 trimestre à mi-temps

- Un départ anticipé à la retraite.

10 points = 1 trimestre de retraite supplémentaire

À noter ! Les 20 premiers points obtenus sur le compte sont réservés à la formation professionnelle. Mais il est possible d'y consacrer davantage de points, notamment pour envisager une reconversion professionnelle.

Cas particuliers :

- Pour les salariés nés avant le 1^{er} janvier 1960, aucun point n'est réservé à la formation.
- Pour les salariés nés entre le 1^{er} janvier 1960 et le 31 décembre 1962, seuls les 10 premiers points sont réservés à la formation.

ÉVALUATION DE L'EXPOSITION DES RISQUES

L'évaluation de l'exposition des salariés relève de la responsabilité de l'employeur. Celui-ci doit donc déterminer les conditions de pénibilité appréciées après application des mesures de protection collective et individuelle et au regard des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé, telles qu'elles se révèlent être en moyenne au cours de l'année.

Nouveauté 1^{er} janvier 2015

Est annexé au Document Unique :

- les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de pénibilité,
- la proportion de salariés exposés aux facteurs de pénibilité au-delà des seuils prévus.

FICHE INDIVIDUELLE DE PRÉVENTION DES EXPOSITIONS

Les informations sur l'exposition sont renseignées dans le logiciel de paie et permettent de :

- Déclarer l'exposition au travers de la DADS (Déclaration annuelle des données administratives et sociales), puis en 2016 de la DSN (Déclaration sociale nominative).
- Générer automatiquement une fiche de prévention des expositions pour chaque salarié exposé au-delà des seuils quelle que soit la durée de son contrat de travail.

Les Intérimaires

Il revient à l'entreprise utilisatrice de transmettre à l'entreprise de travail temporaire les informations nécessaires à la déclaration des expositions.

Ce document est à conserver 5 ans et est consultable par le salarié à tout moment.

L'employeur est tenu de la remettre au salarié :

- Chaque année avant le 31 janvier de l'année n+1 pour les salariés dont le contrat de travail s'étend sur toute l'année n.
- Ou au cours du mois qui suit la fin de contrat si celui-ci a été effectué en cours d'année.
- En cas de départ de l'entreprise.
- En cas d'arrêt de travail d'au moins 30 jours suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, d'au moins trois mois dans les autres cas.

En cas de décès du salarié, ses ayants-droit peuvent en obtenir une copie.

Le service de santé au travail en reçoit une copie pour compléter le dossier médical du salarié.

CONTESTATION

Cette fiche de prévention des expositions permet de vérifier la bonne prise en compte des facteurs de risques par l'employeur.

En cas de différend sur l'évaluation de l'exposition, le salarié doit en premier lieu adresser une réclamation écrite à l'employeur. En cas de non satisfaction dans un délai de deux mois, le salarié peut alors saisir la Carsat (organisme gestionnaire du Compte prévention pénibilité).

La caisse dispose alors de 6 mois pour donner sa réponse, et 9 mois si la caisse estime nécessaire de procéder à un contrôle sur place.

Suivant la notification de la décision de rejet de la caisse, le salarié peut saisir le TASS (Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale) dans un délai de 2 mois.

FINANCEMENT DU DISPOSITIF

Une cotisation de base à hauteur de 0,01% est due par toutes les entreprises au titre de la solidarité interprofessionnelle à compter de 2017.

Une cotisation supplémentaire est due par les entreprises employant des salariés exposés à partir de 2015 et versée au plus tard le 31 janvier 2016.

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

LA CFDT EST L'INTERLOCUTEUR PRIVILÉGIÉ EN CAS D'ÉVALUATION D'EXPOSITIONS AUX FACTEURS DE PÉNIBILITÉ ERRONÉE AFIN DE FAIRE VALOIR VOS DROITS !

POUR PLUS D'INFORMATION

Un numéro de téléphone unique, le 3682 et un site dédié www.preventionpenibilite.fr

POUR EN SAVOIR PLUS

- Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites - Titre II - Chapitre 1^{er} - articles 7 à 16.

- Articles L4162-1 à L4162-22 et R4162-1 à R4162-57 du code du travail

- Décrets du 9 octobre 2014 : n° 2014-1158 - n° 2014-1159 - n° 2014-1160 - n° 2014-1155 - n° 2014-1156 - n° 2014-1

Où faut-il s'adresser ?
 À la Fédération des Services CFDT
 Tour Essor • 14, rue Scandicci • 93 508 PANTIN cedex
 Tél. : 01 48 10 65 90 • Fax : 01 48 10 65 95 • Mail : services@cdt.fr
 ► Pour plus d'informations : www.legifrance.gouv.fr



Supplément à l'information 288
 réalisé avec la participation de la CNAV TS
 Edition : Fédération des Services CFDT
 Directeur de la publication : Gilles
 Destorbes - Conception et impression :
 Ineko 75017 Paris
 Fabrique selon les normes
 environnementales de
 développement durable.
 cfdt-services.fr

