



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

LES ORDONNANCES COMMENTÉES PAR LA CFDT

FÉVRIER 2018

ORDONNANCE 5

COMPTE PROFESSIONNEL DE PRÉVENTION

PUBLIÉE AU JO DU 23 SEPTEMBRE 2017

MODIFIÉE PAR L'ORDONNANCE N° 2017-1718 DU 20 DÉCEMBRE 2017
(DITE ORDONNANCE « 6 OU BALAI »)

MODIFIÉE SUITE A LA LOI DE RATIFICATION

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 qui sont identiques à ceux prévus dans le dispositif précédent.

Le décret n° 2017-1769 du 27 décembre 2017 est venu définir les facteurs de risques listés par l'ordonnance dans son article D.4161-1:

1° au titre des contraintes physiques marquées :

- a) Manutentions manuelles de charges mentionnées à l'article R.4541-2.
- b) Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations.
- c) Vibrations mécaniques mentionnées à l'article R.4441-1.

2° au titre de l'environnement physique agressif :

- a) Agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R.4412-3 et R.4412-60, y compris les poussières et fumées.
- b) Activités exercées en milieu hyperbare mentionnées à l'article R.4461-1.
- c) Températures extrêmes.
- d) Bruit mentionné à l'article R.4431-1.

3° au titre de certains rythmes de travail :

- a) Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L.3122-2 à L.3122-5.
- b) Travail en équipes successives alternantes.
- 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.

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.

PRATIQUES SYNDICALES

Les équipes CFDT doivent dissocier :

- les 10 facteurs de risques devant faire l'objet d'une prévention et de la prise en compte des effets de l'exposition à ceux-ci;
- de ceux (6) devant être déclarés par l'employeur pour alimenter le C2P du salarié.

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 une proportion minimale de salariés est déclarée au titre du C2P ou dont la sinistralité au titre des AT-MP est supérieure à un certain seuil.

Le décret n° 2017-1769 du 27 décembre 2017 fixe la proportion minimale des salariés ouvrant déclaration au titre du C2P à 25 % (D.4162-1-I). Par ailleurs, le seuil de sinistralité retenu est de 0.25 %. Cet indice de sinistralité est égal au rapport, pour les 3 dernières années connues, entre le nombre d'AT-MP imputés à l'employeur (hors accidents de trajet) et l'effectif de l'entreprise (D.4162-1-II).

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 doit figurer dans les accords d'entreprise ou de groupe.

Le décret n° 2017-1769 fixe la liste des thèmes obligatoires devant figurer dans un accord d'entreprise ou de groupe (D.4162-3):

1° au moins deux des thèmes suivants :

- a) La réduction des polyexpositions aux facteurs mentionnés à l'article D.4161-1.
- b) L'adaptation et l'aménagement du poste de travail.
- c) La réduction des expositions aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article D.4161-1.

2° en outre, au moins deux des thèmes suivants :

- a) L'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel.
 - b) Le développement des compétences et des qualifications.
 - c) L'aménagement des fins de carrière.
 - d) Le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs mentionnés à l'article D.4161-1.
-

L'accord ou le plan d'action devra faire l'objet d'un dépôt auprès de la Direccte, qui instruira le dossier pour vérifier que l'employeur ne « méconnaît pas » ses obligations et qui, le cas échéant, lui notifiera une pénalité.

CE QU'EN PENSE LA CFDT

La nouvelle approche de la prévention des risques professionnels concernés, au travers de la sinistralité AT-MP, aurait dû, du point de vue de la CFDT, élargir la possibilité de négocier la prévention en entreprise. Mais la fixation d'un taux de sinistralité à 0,25 % minimum limite fortement son champ d'application. En effet, peu d'entreprise seront concernées.

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 est la Direccte, Cela la replace dans son rôle de contrôle.

PRATIQUES SYNDICALES

Les équipes syndicales doivent être exigeantes, auprès de l'employeur, dans la connaissance du taux de sinistralité et de la proportion de salariés déclarée au titre du C2P.

Les équipes CFDT doivent se former afin de se saisir des nouvelles modalités de négociation 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. Les équipes et élus du CSE doivent peser pour faire du Document unique de l'évaluation des risques et de son annexe relative aux données de sinistralité AT-MP un outil de prévention.

Le choix des thèmes qui doivent obligatoirement figurer dans les accords ou plans d'action est primordial et doit répondre aux enjeux de prévention. De plus, un lien étroit doit être envisagé entre les thèmes choisis dans le 2° de la liste et les besoins des salariés titulaires d'un C2P en matière d'utilisation de points.

Par ailleurs, les équipes doivent privilégier 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 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 privilégie la négociation d'accord de branche plutôt que les référentiels de branche souvent élaborés de façon unilatérale par les employeurs. **Quoi qu'il en soit, les représentants CFDT doivent peser pour que l'accord de branche ou le référentiel s'appuie sur un diagnostic sérieux en lien avec la réalité des métiers et des situations de travail vécus par les salariés et prévoie des mesures de préventions pouvant être utilisées par les entreprises.**

COMPTE PROFESSIONNEL DE PRÉVENTION (C2P)

OBLIGATIONS DE DÉCLARATION RELATIVES À CERTAINS FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS

CONTENU DES ARTICLES

L'employeur doit déclarer 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).

Le décret n° 2017-1769 du 27 décembre 2017 est venu préciser les seuils relatifs à ces 6 facteurs de risques (D.4163-2) et aux modalités de déclaration par l'employeur (D.4163-3).

Les seuils associés à ces 6 facteurs de risques professionnels sont identiques à ceux du dispositif précédent en matière d'action ou de situation, d'intensité et de durée minimale d'exposition.

L'employeur déclare l'exposition des travailleurs à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels en cohérence avec l'évaluation des risques, au regard des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé appréciées en moyenne sur l'année. L'employeur peut utiliser les postes, métiers ou situations de travail définis dans l'accord de branche étendu ou le référentiel homologué en tenant compte des mesures de protection collectives et individuelles appliquées.

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 génèrent des points C2P qui 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

L'évaluation des risques est primordiale pour identifier les facteurs de risques auxquels sont soumis les salariés ainsi que les mesures de protection individuelles et collectives mise en œuvre par l'employeur. Les équipes syndicales doivent donc développer une pratique de proximité aux salariés et observer leurs situations de travail afin de repérer les facteurs de risques devant faire l'objet d'une déclaration par l'employeur mais aussi pour alimenter la négociation d'entreprise relative à la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels.

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

Le décret n° 2017-1768 du 27 décembre 2017 précise les éléments relatifs à l'ouverture et à l'abondement du C2P pour les salariés concernés

Concernant les modalités d'ouverture de compte ou d'inscription des points au compte, l'employeur doit effectuer la déclaration auprès de la CARSAT au terme de chaque année civile au plus tard au titre du mois de décembre. Pour les travailleurs dont le contrat de travail est supérieur à 1 mois mais qui s'achève au cours de l'année civile, l'employeur doit faire la déclaration au plus tard lors de la paie effectuée au titre de la fin du contrat de travail (R.4163-8). L'employeur peut rectifier sa déclaration jusqu'à la déclaration sociale nominative (DSN) du mois d'avril de l'année suivante.

Il n'y a pas de modification concernant le nombre maximal de points attribués pouvant être acquis par un salarié au cours de sa carrière (100 points) ainsi que le nombre de points auquel ouvrent droit les expositions (4 points pour l'exposition à un facteur pendant un an, 8 points pour une polyexposition pendant un an, prorata par période de trois mois si exposition inférieure à un an) (R.4163-9).

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.

Les points acquis par les salariés exposés relèvent d'une véritable mesure de justice sociale. Il s'agit de permettre au salarié de faire des choix dans l'utilisation de ses points concourant à son maintien en emploi. L'acquisition de points doit également concourir à dégager une politique de prévention à l'exposition aux risques professionnels dans l'entreprise.

PRATIQUES SYNDICALES

Les militants CFDT d'entreprise doivent agir pour communiquer et informer les salariés sur leur exposition aux facteurs de risques et les droits qui y sont rattachés au regard des points acquis. Cela nécessite des actions de terrain en proximité des 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 (1 point pour 25 heures de prise en charge d'une action de formation), du temps partiel choisi (10 points pour la compensation de rémunération d'un mi-temps pendant 3 mois) et du départ anticipé à la retraite (10 points pour un trimestre de majoration de durée d'assurance vieillesse).

Les modalités pratiques inhérentes à ces droits sont précisées par les décrets n° 2017-1768 et 2017-1769 du 27 décembre 2017 qui traitent également des modalités d'information et d'utilisation du compte C2P par le salarié.

C'est la caisse qui informe le salarié de l'ouverture de son compte et des points acquis. Le titulaire d'un C2P peut accéder à son compte en ligne, à partir duquel il peut consulter son relevé de points (R.4163-14) et faire une demande d'utilisation de points inscrits sur le C2P. une demande écrite est toujours possible (R.4163-15).

CE QU'EN PENSE LA CFDT

Les modalités d'utilisation du C2P restent inchangées et le salarié titulaire d'un C2P doit pouvoir faire une utilisation de celui-ci en connaissance de cause. Les modalités d'information du salarié par la caisse doit le permettre.

PRATIQUES SYNDICALES

Les équipes CFDT doivent participer à la vulgarisation des nouvelles modalités d'information des salariés quant à leur C2P et les accompagner 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).

Les décrets n° 2017-1768 et 2017-1769 du 27 décembre 2017 précisent les modalités de prise en charge financière des utilisations du C2P (formation professionnelle, temps partiel, départ anticipé à la retraite) par la branche AT-MP via l'organisme gestionnaire au niveau local (CARSAT).

Dans le cas d'une utilisation du C2P pour un passage à temps partiel (D.4163-25 à D.4163-29), c'est l'employeur qui sera remboursé du complément de rémunération et des cotisations et contributions afférentes versés au salarié au titre des jours de temps partiel.

Dans le cas d'une utilisation du C2P pour la formation professionnelle (R.4163-18 à R.4163-24), les points mobilisés sont convertis en heures de formation qui vont abonder le compte personnel de formation du salarié. C'est donc le financeur de l'action de formation financée par le CPF abondé qui percevra le montant correspondant aux heures de formation abondées par le C2P.

Dans le cas d'une utilisation du C2P pour un départ anticipé à la retraite (R.4163-30 et D.4163-48), c'est le régime de retraite (régime général ou régime agricole) qui est remboursé des sommes représentatives de la prise en charge des majorations de durée d'assurance.

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 déresponsabilisation 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 au travers des représentants CFDT au sein de la branche AT-MP notamment quant aux impacts financiers sur la branche.

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 à un départ à la retraite anticipé.

L'article précise les facteurs concernés (manutention manuelle de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux y compris poussières et fumées).

Un arrêté du 26 décembre 2017 fixe la liste des maladies professionnelles concernées. Il s'agit :

1° Les maladies reconnues au titre des tableaux de maladies professionnelles suivants :

- a) Au titre du régime général de sécurité sociale, les tableaux nos 1, 2, 3, 4, 4 bis, 5, 8, 9, 10, 10 bis, 10 ter, 11, 12, 13, 14, 15, 15 bis, 15 ter, 16, 16 bis, 20, 20 bis, 20 ter, 21, 22, 25, 26, 27, 30, 30 bis, 31, 32, 33, 34, 36, 36 bis, 37, 37 bis, 37 ter, 38, 39, 41, 43, 43 bis, 44, 44 bis, 47, 49, 49 bis, 50, 51, 52, 52 bis, 57, 59, 61, 61 bis, 62, 63, 64, 65, 66, 66 bis, 67, 69, 70, 70 bis, 70 ter, 72, 73, 74, 75, 78, 79, 81, 82, 84, 85, 89, 90, 91, 93, 94, 95, 97, 98, 99 ;
- b) Au titre des régimes d'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles des salariés agricoles et des non-salariés des professions agricoles, les tableaux nos 8, 10, 11, 12, 13, 13 bis, 14, 18, 19, 19 bis, 21, 22, 23, 25, 25 bis, 26, 28, 28 bis, 29, 34, 35, 35 bis, 36, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 47, 47 bis, 48, 53, 54, 57, 57 bis, 58, 59 ;

2° Les maladies reconnues d'origine professionnelle, en application du quatrième alinéa de l'article L. 461-1 du code de la sécurité sociale, dont l'imputabilité à un ou des facteurs de risques mentionnés au 1° et au a du 2° de l'article L. 4161-1 du code du travail est attestée par la caisse primaire d'assurance maladie au titre du régime général ou par la caisse de mutualité sociale agricole au titre des régimes d'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles des salariés agricoles et des non-salariés des professions agricoles.

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

Les décrets 2017-1814 et 2017-1815 du 29 décembre 2017 fixent les conditions d'octroi et les modalités de l'abondement du compte personnel de formation des victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Pour bénéficier d'un abondement à son CPF, le travailleur devra être atteint d'une incapacité permanente supérieure ou égale à 10 %. L'abondement du CPF est de 500 heures qui peuvent être fractionnées. C'est le travailleur qui doit en faire la demande dès lors qu'il souhaite faire une formation nécessitant un nombre d'heures supérieur à celui inscrit sur son CPF.

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.

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 la prévention ni une dynamique de maintien dans l'emploi.

PRATIQUES SYNDICALES

Une information sur ces nouvelles modalités doit être diffusée par les militants en direction des salariés. Par ailleurs, les équipes CFDT doivent s'organiser pour accompagner les salariés concernés

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^{er} 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^{er} 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^{er} 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.