



C3P : PASSER DE LA PAROLE AUX ACTES !

La pression pugnace de la CFDT a permis d'obtenir la parution des derniers décrets d'application pour le compte personnel de prévention de la pénibilité, dit C3P. Le patronat ne veut pas entendre le mot prévention et ne parle que de coût. Pourtant, le C3P est une disposition complémentaire du système de l'assurance-maladie : en associant la cotisation au risque. Dans le cas présent, l'enjeu est de diminuer les postes pénibles pour améliorer la santé des salariés et ainsi réduire la cotisation « pénibilité ». Ceci répond pleinement au principe : « *Partir plus tôt, mais en mauvaise santé n'est pas un objectif CFDT !* »

Les entreprises clament sur tous les tons qu'il faut « du concret », répondons « chiche » ! Arrêtons les débats stériles et agissons pour la prévention. Il s'agit clairement d'un chantier sur plusieurs années, il n'y a donc pas de temps à perdre pour commencer.

Le premier acte consiste à recenser les postes pénibles. Les équipes syndicales doivent s'organiser pour s'assurer que l'employeur n'oublie aucun salarié. Pour cela, il faut mobiliser les ressources du CHSCT dans l'analyse des postes de travail, du document unique d'évaluation des risques, du PAPRI Pact¹, et entretenir un contact direct avec les salariés qui doivent être informés par la CARSAT² de leur situation. Pour faciliter ce recensement, il est prévu des référentiels de branche qui pré-définissent les postes pénibles. La

CFDT en revendique leur négociation pour garantir des outils réellement adaptés aux réalités des métiers.

Le second acte est de construire des plans de prévention qui permettent de réduire le nombre de postes pénibles. Oui, il faut assumer cette position. Syndicalement, il n'est pas possible de se contenter de l'acquisition de points pénibilité pour un illusoire gain de préretraite. Il faut engager fermement l'action syndicale dans l'analyse du travail et dans la négociation de son organisation. Ceci se décline à plusieurs niveaux de la fédération, du syndicat et de l'entreprise.

Pour agir sur la pénibilité, la Confédération, la FCE et certaines URI ont préparé des outils pour l'action, qui permettent d'aborder ce dossier plus sereinement. Ceci étant, la pénibilité s'inscrit dans le domaine plus large des conditions de travail, et la CFDT a depuis longtemps structuré l'action syndicale sur ce sujet. La pénibilité doit s'inscrire dans le plan de travail de la section syndicale qui peut ensuite choisir les outils pour agir. Sur les conditions de travail, un certain nombre d'enquêtes Flash sont à disposition des équipes syndicales. Sur les produits chimiques, l'analyse peut être plus complexe. L'INRS a établi des guides pour mener des analyses sur le risque chimique dans l'entreprise et les CHSCT ont des droits pour obtenir des expertises sur le dossier. Il faut également solliciter le médecin du travail et les services de santé au

travail pour établir la cartographie des produits chimiques, déterminer les mesures de prévention, et l'employeur doit mettre tout en œuvre pour substituer les produits dangereux. Dans le même esprit, les services de santé peuvent accompagner l'action sur le bruit.

Dans un autre domaine, le travail de nuit et en équipes alternantes. La FCE va devoir rouvrir un dossier dans lequel elle s'est beaucoup investie. En son temps, la réflexion sur les conditions de travail des postés avait abouti à la rédaction de la brochure Sommeil à vendre. Ensuite, des négociations dans les branches et les entreprises ont permis de négocier des systèmes de compensation liés à ces régimes de travail. Il faut maintenant y intégrer les dispositions du C3P.

Pour la FCE-CFDT, le C3P est un outil supplémentaire au service de l'amélioration des conditions de travail. Il faut agir pour l'utiliser dans une perspective de prévention et d'amélioration de la santé des salariés. •

-
- 1- PAPRI Pact = programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail
 - 2- CARSAT = caisse d'assurance retraite et de la santé au travail