

RESSOURCES HUMAINES

Compte personnel de prévention de la pénibilité : une réforme utile ou complexe ?



**Karine Zerah, responsable
du service juridique**

Acteur innovant du cloud RH et des services externalisés associés, Cegedim SRH a mobilisé très tôt ses experts sur le C3P (Compte personnel de prévention de la pénibilité). La publication du texte de loi était en effet attendue le 20 janvier 2014. En vue d'informer et d'accompagner ses clients, l'éditeur a passé en revue les différents aspects du sujet : volet pénibilité, nouveaux acteurs à identifier, flux de données, obligations des éditeurs de paye, rôle des entreprises etc. Les difficultés d'interprétation ont atteint leur point d'orgue à l'automne : les derniers textes officiels tardaient en effet à venir. Il fallait cependant mettre en place la pénibilité en dépit des incertitudes juridiques persistantes. Pour être au rendez-vous, les équipes juridiques se sont vite lancées dans l'analyse d'impact. **Comment résoudre cette équation à plusieurs inconnues ?**

Rappel du contexte

20 janvier 2014 : publication de la loi n°2014-40 dont la mesure phare est la création du C3P. Il permet aux salariés exposés à dix facteurs de risque d'acquiescer des points, en vue de réduire leur exposition à la pénibilité. Comment ? En bénéficiant de formation pour exercer des tâches moins exposées, en réduisant leur activité, et

enfin en partant à la retraite plus tôt. À première vue cela paraît simple, mais des premières questions se posent : *Comment identifier un salarié exposé ? Quand et sur quelle base déclencher les contributions finançant le compte ? Quand la fiche pénibilité est-elle remise aux salariés ? À quoi ressemble-t-elle ? Que faire si un salarié change d'emploi en cours d'année ?*

Les décrets supposés nous éclairer sur la marche à suivre, tardent à paraître. Le printemps est là, mais hélas, aucun texte n'a fleuri. Certes, nous avons quelques pistes à étudier : projets de décret par-ci, projet de circulaire par-là... mais rien de tangible, de certain, d'acquis.

Été 2014 : Face à la complexité du dispositif, le gouvernement décide de ne retenir que quatre facteurs d'exposition pour 2015 : travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif et activités en milieu hyperbare.

Octobre 2014 : les décrets paraissent enfin, définissant notamment les seuils d'exposition.

Mais la circulaire d'application et l'arrêté fixant le modèle de fiche pénibilité restent dans le sas administratif.

Janvier 2015 : Un communiqué du Premier ministre stipule qu'aucune obligation déclarative n'est à accomplir avant janvier 2016, et prévoit la création d'une mission « simplification et sécurisation de la pénibilité ». Cette annonce ne nous dispense pas de prévoir la gestion de la pénibilité.

Comment remplir nos obligations d'éditeur de paye/RH dans ce contexte d'insécurité juridique ?

Un projet à étapes

- Identifier les salariés exposés, calculer/déclarer les contributions, paramétrer la fiche, faire évoluer la DADS et la DSN pour que la CNAVTS puisse créditer les C3P ;

- Mettre en place les 6 facteurs de risques en 2016, en tenant compte des conclusions de la mission ;
- Suivre les formations dispensées aux salariés exposés ;
- Intégrer la nouvelle RTT destinée à diminuer le temps d'exposition, financée par la CARSAT ;
- Adapter le SIRH aux nouvelles règles de départ à la retraite.

Une connexion nécessaire

Face à cette complexité, nous avons mis en place une stratégie afin d'aider nos clients à appréhender ce nouveau dispositif

- Mise en place d'une veille juridique extrêmement large : au-delà de l'analyse des textes, identifier les interlocuteurs au sein des ministères et des administrations pour anticiper le changement.
- Adaptation spécifique de nos solutions pour garantir la réussite du projet C3P Communication et accompagnement auprès de nos clients sur les enjeux de cette réforme pour mesurer l'exposition de leurs salariés.

Participation aux échanges avec les acteurs institutionnels

Notre statut d'éditeur de logiciel de paye nous ouvre les portes de Directions ministérielles.

Par notre engagement au sein de l'association SDDS regroupant les principaux éditeurs de paye, nous sommes consultés avant la diffusion de textes majeurs, afin de souligner les difficultés d'interprétation, et de demander une simplification ou une précision jugée nécessaire.

Cette interaction plus qu'utile va grandissant et nous laisse présager que les réformes de demain seront plus faciles à mettre en place dans les SIRH.