

## Trois questions sur la réforme du dispositif pénibilité

**A la demande du patronat, le dispositif de compensation de la pénibilité, jugé trop complexe, va être réformé. Le projet annoncé par le gouvernement viserait à exclure quatre facteurs de risques professionnels du compte personnel de prévention de la pénibilité. Leurs effets potentiels sur la santé ne seraient plus pris en compte et la prévention pourrait reculer. En contrepartie, la prise en compte de leurs effets avérés serait assouplie et la prévention passerait par des démarches négociées dans le cadre d'accords collectifs. La réforme permet-elle une simplification et une meilleure efficacité du dispositif ou constitue-t-elle au contraire le début d'un démantèlement ? Le projet annoncé soulève trois questions.**

### La suppression de la compensation des effets potentiels de la pénibilité pour quatre facteurs

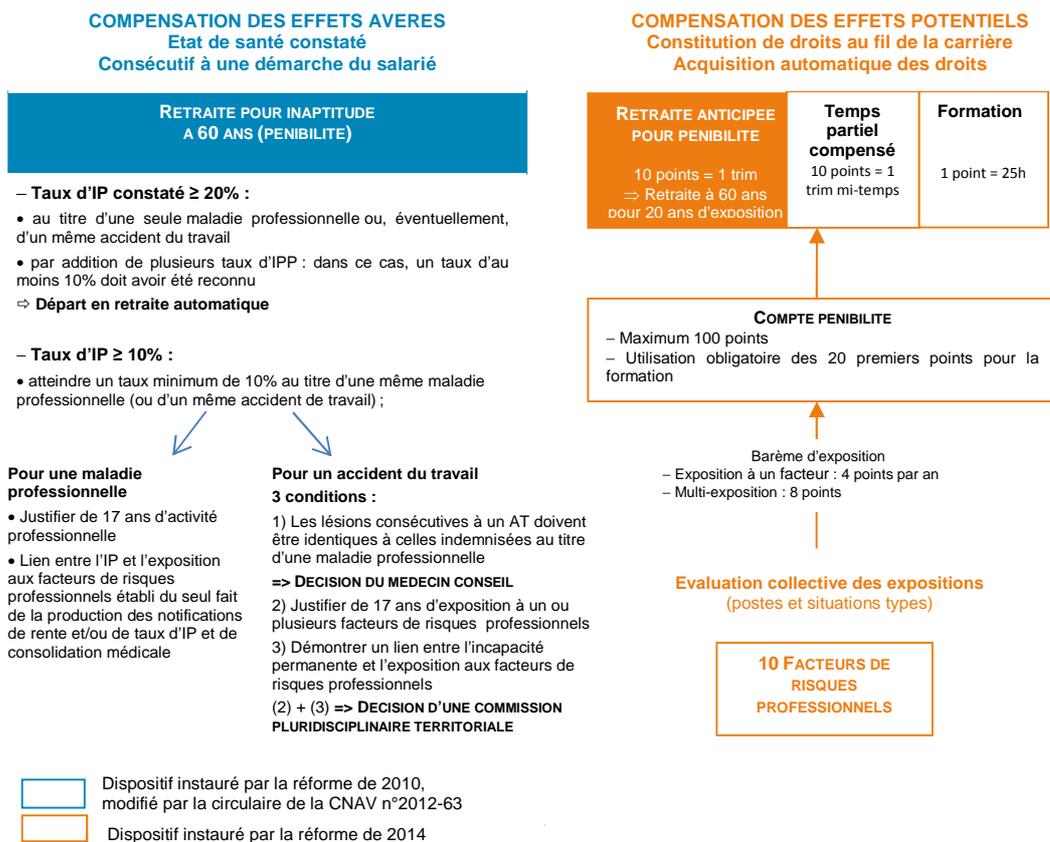
Il existe deux types de compensation des effets des facteurs de pénibilité sur la santé :

- La compensation des effets avérés mise en œuvre en 2010 permet un départ en retraite à 60 ans : elle dépend du taux d'incapacité permanente partielle (IPP) résultant d'une maladie professionnelle.
- La compensation des effets potentiels a été introduite en 2014 car il est reconnu que l'exposition à l'un (ou plusieurs) des dix facteurs de risques professionnels est susceptible de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé. Cette exposition peut donc entraîner une diminution de l'espérance de vie et ces traces peuvent apparaître après le départ en retraite. L'ensemble du dispositif constitue le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P). Il repose sur un mécanisme de suivi des expositions qui débouche sur la constitution de droits.

Pour six facteurs de risques professionnels (activités en milieu hyperbare, travail de nuit, travail répétitif, travail en équipes successives alternantes, bruit, températures extrêmes), les modalités de déclaration et de prise en compte de l'exposition à la pénibilité resteront inchangées. Pour les quatre autres facteurs (manutention manuelle de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques, risques chimiques), les modalités de compensation de la pénibilité seront simplifiées. Le C3P sera supprimé, le suivi des expositions étant jugé trop complexe par les directions d'entreprises.

La réforme proposée prévoit également de supprimer les cotisations spécifiques instaurées pour financer le C3P par un financement dans le cadre de la branche accidents du travail-maladies professionnelles (AT-MP). Les cotisations AT-MP sont modulées selon l'activité de l'entreprise, puis selon la taille et les résultats en termes d'AT-MP. Il y a donc bien une modulation selon l'intensité de la pénibilité (car celle-ci entraînerait plus d'AT-MP), mais le coût de la pénibilité est supporté moins directement par les entreprises en raison d'une triple modulation. Par ailleurs, s'agissant du coût des effets potentiels pour les six facteurs, la possibilité d'une modulation laisse sceptique. Il en résulte un affaiblissement du principe pollueur payeur.

## Le dispositif de compensation de la pénibilité



Dispositif instauré par la réforme de 2010, modifié par la circulaire de la CNAV n°2012-63

Dispositif instauré par la réforme de 2014

### Quelle évolution de la compensation des effets avérés ?

Le Premier ministre a indiqué que le dispositif de compensation des effets avérés « *permettra un départ anticipé à la retraite pour un nombre de salariés beaucoup plus élevé qu'avec la mesure issue de la réforme des retraites de 2010* ». Cela laisse entrevoir un assouplissement du dispositif. Mais les changements à venir sont difficilement perceptibles à ce stade. L'objectif est de permettre un départ anticipé en retraite à 60 ans, après reconnaissance d'une maladie professionnelle entraînant un taux d'incapacité supérieur à 10%, sans condition spécifique de durée d'exposition. Or, c'est déjà le cas actuellement. En revanche, les accidents du travail provoquant un taux d'IP équivalent et des lésions identiques à celles d'une maladie professionnelle ne sont pas évoqués. Est-ce sur ce point que le dispositif sera assoupli ?

Le projet prévoit une visite médicale de fin de carrière. Elle permettrait aux individus concernés de « *faire valoir leurs droits* ». Cela laisse ainsi penser qu'elle ne constituerait qu'une simple étape de validation. En toute logique, ces modifications qui concerneraient les quatre facteurs s'appliqueraient aussi aux six autres facteurs. Il en résulterait davantage de départs en retraite à 60 ans. Le dispositif entraînerait donc un coût supplémentaire. Le risque serait alors que le régime AT-MP, le seul excédentaire, devienne déficitaire. Or, au cours des 25 dernières années, les déficits des régimes sociaux n'ont jamais été réduits sans baisse des droits.

### Quelle logique pour un dispositif prévoyant des compensations différentes selon les facteurs de risques professionnels ?

Le projet de réforme implique la suppression de la compensation des effets potentiels pour quatre facteurs et son maintien pour les six autres. Cela signifie-t-il que l'exposition aux risques chimiques par exemple, n'est plus susceptible de produire des effets tardifs sur la santé ? Le fait de traiter différemment ces facteurs et les six autres du point de vue (des modalités) de la

compensation revient à considérer que certains ont droit à une forme de compensation et pas les autres et, donc, à considérer que certains sont plus graves que d'autres. Cela revient à introduire *une hiérarchie parmi les 10 facteurs de risques professionnels* que les partenaires sociaux avaient identifiés lors de la négociation sur la pénibilité 2005-2008. On peut s'interroger sur la cohérence d'un tel dispositif et sur l'avenir de la compensation des effets potentiels pour les six autres facteurs.

Cette dernière a subi plusieurs aménagements depuis sa création. Ainsi, la mesure d'exposition a évolué pour rendre les seuils applicables lorsqu'ils étaient jugés trop complexes. Cela a concerné l'ensemble des facteurs (possibilité d'une mesure par métier), puis des facteurs spécifiques (gestes répétitifs). Ces adaptations sont intervenues dans le cadre du C3P, dans une logique de construction progressive d'un dispositif de compensation de la pénibilité. Sur ce point, la réforme constitue une rupture, d'autant que, contrairement aux précédentes évolutions, l'abandon de la compensation des effets potentiels pour quatre facteurs a été décidé sans évaluation ou sans mission précise sur le sujet.

### Quelle prévention ?

La mise en œuvre du C3P est censée s'accompagner d'une démarche de prévention dans la mesure où les dispositifs de prévention permettent de réduire l'intensité ou la durée d'exposition aux seuils (ex : bouchons d'oreille) et, finalement, le nombre de salariés exposés. Sa suppression peut, par conséquent, entraîner un recul des démarches de prévention. Cette dernière passe également par des actions de formation susceptibles de déboucher sur une mobilité et d'échapper à l'exposition aux facteurs de risques. Dans le C3P, les 20 premiers points attribués au titre de l'exposition aux facteurs de risques professionnels doivent être utilisés pour effectuer des formations. Pour les quatre facteurs visés par la réforme, cet aspect serait donc supprimé. Toutefois, le premier ministre a indiqué que la prévention des risques chimiques ferait l'objet d'une réflexion spécifique. Plus généralement, la prévention de la pénibilité serait encouragée via la possibilité de prendre en compte les actions et les efforts décrits dans des accords collectifs. Mais on ne sait pas si le gouvernement souhaite prendre des dispositions pour développer des négociations de branche ou d'entreprise, ni, le cas échéant, comment elles s'articuleraient avec le dispositif actuel de négociation d'entreprise. Cela donne l'impression que le projet passe un peu vite sur les origines du C3P, né du constat d'une insuffisante prévention et conçu pour favoriser celle-ci.

Quoi qu'il en soit, malgré la suppression du C3P, les entreprises devront toujours évaluer les risques professionnels et les recenser dans le document unique d'évaluation des risques (DUER). Pour les quatre facteurs non soumis au C3P, le suivi des expositions s'effectuera à partir des valeurs limites d'exposition, fixées de façon réglementaire. Pour les six autres, l'exposition aux risques professionnels continuera à être indiquée dans le DUER en fonction des seuils de pénibilité.

Le recensement des risques professionnels dans le DUER doit se faire par groupe homogène d'exposition. En théorie, cela ne devrait pas être plus simple que le suivi des expositions dans le cadre du C3P. En pratique, de nombreuses entreprises ne remplissent pas le DUER ou le font de façon imprécise, malgré son caractère obligatoire. Le suivi des expositions dans le cadre du C3P avait pour but de pallier cette insuffisance.

En l'état, il est difficile de savoir si le projet annoncé préfigure une refonte du dispositif pénibilité ou son démantèlement. Il laisse entrevoir un assouplissement de la compensation des effets avérés des facteurs de risques professionnels sur la santé puisqu'un plus grand nombre de salariés pourraient en bénéficier. Toutefois, les modalités de cet assouplissement doivent encore être précisées. En matière de prévention, des mesures visant à développer la négociation apparaissent nécessaires et l'articulation branche-entreprise doit être clarifiée.