

# Ariane Conseil

## Janvier 2015 : du diagnostic au compte pénibilité



Antoine Dezalay

**Le « C3P », le Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité est l'une des mesures phares de la réforme des retraites. Les DRH devront s'en préoccuper dès cette année s'ils veulent être prêts pour l'échéance. Que dit la nouvelle loi ? Quelles conséquences pour cette année ?** *Entretien avec Antoine Dezalay, Manager de Projet Ariane Conseil.*

### Que faut-il retenir de ces nouvelles perspectives en matière de pénibilité ?

L'obligation de réaliser un diagnostic et de conclure un accord ou un plan d'actions pour les entreprises ayant plus de 50% d'effectif exposé remonte à 2012. Depuis cette date également, devait être mise en place une fiche individuelle d'exposition pour chaque salarié. La loi du 20 janvier vient compléter le dispositif. Même si les décrets d'application ne paraîtront qu'en cours d'année, on sait déjà un certain nombre de choses. Grâce au compte pénibilité, les salariés pourront cumuler des points selon qu'ils sont exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité. A la clé, la possibilité pour eux de se former pour accéder à un poste moins pénible, de travailler à temps partiel rémunéré temps plein ou de partir plus tôt à la retraite. Côté entreprises, de nouvelles cotisations sont à prévoir pour financer ces dispositifs.

### En quoi ces nouveautés impactent-elles les projets RH de cette année ?

Les entreprises qui n'ont pas encore réalisé leur diagnostic vont devoir le faire. Or, elles sont encore nombreuses à n'avoir pas franchi le pas. Calculer la proportion d'effectif exposé, positionner les postes selon leur indice de pénibilité, mesurer pour chaque poste étudié, le degré d'exposition aux facteurs de pénibilité... Le diagnostic est un préalable incontournable. Sans diagnostic, pas de compte pénibilité possible. Pour celles qui avaient déjà réalisé leur diagnostic, elles vont devoir s'assurer que les seuils qu'elles avaient définis correspondent aux textes ; mais ces nouvelles dispositions ne devraient pas remettre en cause les plans de prévention de la pénibilité, bien au contraire.

### Comment aidez-vous les entreprises à traiter les questions de pénibilité ?

Tout d'abord en réalisant le diagnostic à partir des situations réelles de travail avec l'expertise de nos ergonomes et en associant les acteurs terrain. En 2011 et 2012, nous avons réalisé une dizaine de diagnostics dans des secteurs très différents. Nous pouvons aussi étudier, de manière ciblée, les postes réputés pénibles pour mesurer le degré d'exposition aux différents facteurs et travailler sur les mesures de réduction et de prévention de la pénibilité.

Ensuite, nous mettons en place les fiches individuelles et le système devant permettre d'assurer la traçabilité des expositions et d'alimenter ces fameux comptes pénibilité. Enfin, nous aidons l'entreprise à intégrer et articuler tous ces éléments avec leur Document Unique et plus globalement avec l'ensemble des projets ayant trait à la Santé.

Mais notre accompagnement va au-delà de la mise en conformité et de la pénibilité. Les discussions actuelles autour du compte pénibilité amènent à tort à focaliser le débat sur la réparation, parfois au détriment de la prévention ; Or c'est sur ce volet plus large et plus positif de la Santé et Qualité de Vie au Travail que nous accompagnons aussi les entreprises. ■



**Ariane Conseil animera  
un petit déjeuner gratuit  
sur le thème de la pénibilité  
le 3 juin prochain à Paris**

**Renseignements  
et inscriptions :**  
l.moirand@arianeconseil.fr

**[www.arianeconseil.fr](http://www.arianeconseil.fr)**