



Sondage Flash – C₃P Restitution

Sept. 2016





Méthodologie de l'enquête

? Cible interrogée : les membres de l'association

☐ Mode de recueil : questionnaire auto-administré en ligne

☐ Dates de terrain : entre le 16 et le 25 sept. 2016

🔍 Restitution : données chiffrées, réponses synthétisées et *verbatim*

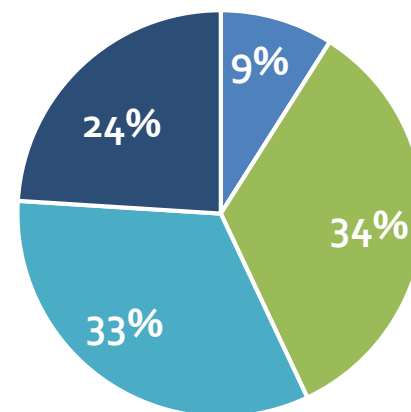


Fiche technique – qui sont les répondants ?

198 répondants

75 % sont impliqués dans la mise en place et la gestion des C3P au sein de leur entreprise

Taille de l'entreprise



- Moins de 50 salariés
- Entre 50 et 300 salariés
- Entre 300 et 1000 salariés
- Plus de 1000 salariés

Quels sont les retours d'expérience ?

- Très couteux en ressources (DRH et HSE) – et le sera sans doute d'autant plus du fait des actions précontentieuses
- Mise en œuvre difficile et complexe - d'autant plus lorsque les salariés sont polyvalents (plusieurs postes de travail)
- Accompagnement par les branches insuffisant (en attente des référentiels...)
- Risque de pénibilité plus facile à évaluer pour les 4 premiers facteurs (2015) que pour les 6 suivants (2016)
- C'est le système de points pour « départ anticipé à la retraite » qui trouve le plus grand écho auprès des salariés
- « Pour les équipes RH, difficulté en termes de compétences pour évaluer les facteurs de risque et les degrés d'exposition »

Quelles bonnes pratiques dans l'entreprise ?

- Rapprochement/synergies/collaboration DRH /SI/ HSE
- Accord de prévention de la pénibilité
- Transparence et communication : information sur les postes identifiés comme à risques (pourquoi mon poste n'est pas concerné ?) avec mise en place d'ateliers d'information par exemple
- Implication du CHSCT
- Optimisation du SIRH
- « Création d'un poste d'animation QSE avec une vision terrain pour une approche pertinente et convaincante »





➤ 76 % des répondants ont rencontré des difficultés dans la mise en place du C3P

Quelles difficultés ?

- Contexte législatif et politique instable (« les règles n'ont cessé de changer... ») / délais de mise en œuvre trop courts
- Exposition réelle (aux facteurs de pénibilité) difficile à vérifier / multiplicité des cas : polyvalence, temps partiel, arrêt de travail, ...
- Peu d'éléments d'information, d'éclairage fournis aux entreprises pour les accompagner dans la démarche
- Lourdeur administrative
- Surcoûts directs importants du fait du non alignement des « seuils pénibilité » sur « seuils réglementaires » (manutention, bruit, bruit d'impact, ...)



Quelles propositions ?

- « Supprimer cette usine à gaz » (cité de nombreuses fois) - éventuellement au profit d'une pénibilité 'statutaire' financée de la même façon.
- Simplifier le dispositif
- Fournir des guide pédagogique, méthodologie et outils de diagnostic
- Communiquer et informer (salariés et employeurs)
- Harmoniser les définitions, opter pour des critères « calculables » (travail de nuit) et moins subjectifs (manutention manuelle)
- Accompagnement réel par la CARSAT, la médecine du travail, etc.