



COMPTE PROFESSIONNEL DE PRÉVENTION



**Élu·e ou représentant.e
syndical·e de terrain**



Salarié·e du privé uniquement

Il peut arriver qu'un employeur n'ait pas ou mal déclaré l'exposition de salariés à un ou des risques professionnels pour lesquels il a obligation de le faire. Le rôle du représentant de l'UNSA est donc d'accompagner les personnes pour faire valoir leurs droits.

Quelle aide apporter à ses collègues ?

- 1** : Je m'assure que la personne qui s'adresse à moi rentre bien dans les critères de pénibilité prévus par la loi (cf. fiche info). Je peux également lui fournir la fiche info militant·e
- 2** : Si je n'ai pas connaissance de sa situation de travail, je lui demande les éléments qui pourraient étayer sa demande (ex : planning d'équipe horaires décalées, photos du lieu de travail, contrat de travail ou fiche de poste, etc.)
- 3** : Si le salarié est d'accord pour que je saisisse la DRH, je prends rdv auprès du service du personnel pour traiter la demande.
 - a)** En cas de de régularisation, j'adresse un mail/courrier au service du personnel pour acter les discussions y compris en cas de régularisation sur les années antérieures. Je suis le dossier jusqu'à sa résolution.
 - b)** En cas de refus, je demande à la direction de motiver sa décision par écrit. Ces éléments pourront servir à l'envoi d'un courrier en recommandé avec accusé de réception de la part du salarié si l'employeur n'est pas dans son droit.

c) Si l'employeur n'est pas dans son droit et maintient sa décision :

- i) J'invite le salarié à faire une réclamation en ligne via le « Formulaire de réclamation auprès de l'organisme gestionnaire » sur le [site du C2P](#). Si nécessaire, je l'accompagne dans sa démarche.
- ii) J'informe le CSE et/ou la CSSCT afin que ces instances puissent agir et détecter si le problème se limite ou non à un seul salarié.
- iii) Je peux également proposer au salarié qu'il informe l'inspection du travail et la médecine du travail de sa situation.
- iv) Après avoir épuisé toutes les voies de recours amiable, j'informe le salarié qu'il peut (avec l'aide d'un avocat ou d'un défenseur du salarié) saisir le tribunal des prud'hommes pour faire valoir ses droits.



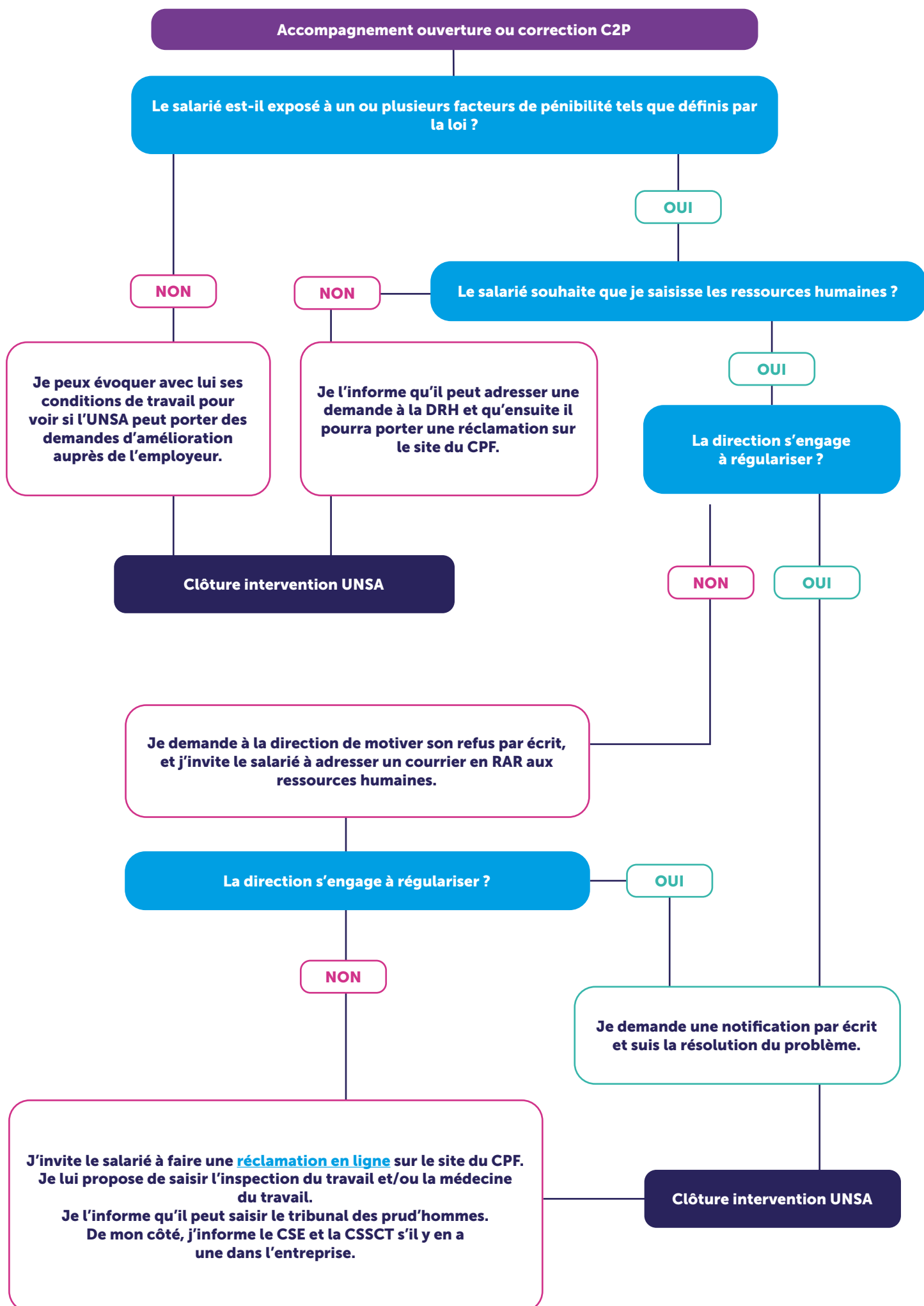
En cas de désaccord portant sur l'utilisation des points acquis sur le C2P :

- Suivre une **formation sur le temps de travail** nécessite l'accord de l'employeur. En cas de difficultés, le représentant UNSA essaye de trouver un compromis avec l'employeur ou accompagne le salarié si la situation persiste et ne semble pas justifiée.
- **Passage à temps partiel** nécessite l'accord de l'employeur. En cas de difficultés, le représentant UNSA essaye de trouver un compromis avec l'employeur ou accompagne le salarié si la situation persiste et ne semble pas justifiée.
- **Anticiper le départ à la retraite** ne nécessite pas d'autorisation de l'employeur, il faut toutefois respecter le préavis en vigueur dans l'entreprise.
- **Financer un projet de reconversion professionnelle** pour accéder à un emploi non exposé aux facteurs de risques professionnels. Il faudra cependant rencontrer un conseiller en évolution professionnelle au préalable.

REVENDEICATIONS DE L'UNSA

Supprimés en 2017, l'UNSA revendique le **retour des critères de pénibilité** pour postures pénibles, manutentions manuelles de charges, vibrations mécaniques et exposition aux agents chimiques dangereux.

L'UNSA revendique également l'**élargissement du C2P aux agents de la Fonction publique**.



Document réalisé par le secteur Protection Sociale



protection.sociale@unsa.org



UNSA officiel