INTER-SECTEURS PAPIERS CARTONS

Santé, sécurité au travail

Accord professionnel inter-secteurs

Papiers Cartons

(version consolidée - avenant n°1)

Sommaire

Préambule **3**

Titre 1 - Adopter une politique globale de santé, sécurité au travail **5**

Article 1-1 - Obligations générales 5

Article 1-2 - Politique globale de santé, sécurité au travail 6

Titre 2 - Prévenir les risques professionnels **8**

Article 2-1 - Principes généraux 8

Article 2-2 - Démarche de prévention des risques professionnels 9

2-1-1 - Préparation de la démarche de prévention 9

2-2-2 - Evaluer les risques professionnels 10

2-2-3 - Elaborer un programme d'actions 12

2-2-4 - Mettre en oeuvre les actions 12

2-2-5 - Evaluer la démarche de prévention 13

2-2-6 - Suivi de la démarche de prévention 13

Article 2-3 - Système de management de la santé, sécurité au travail 14

Article 2-4 - Dispositions concernant les entreprises extérieures 15

Article 2-5 - Dispositions concernant les nouveaux embauchés et les salariés changeant de poste ou se reconvertissant 16

Article 2-6 - Guide pratique inter-secteurs Papiers Cartons 16

Titre 3 - Les acteurs de la santé et la sécurité au travail **19**

Article 3-1 - Le chef d'entreprise 19

Article 3-2 - L'encadrement, le management de proximité 21

Article 3-3 - Les salariés 21

Article 3-4 - Formation et information à la sécurité 22

Article 3-5 - Les représentants du personnel 23

3-5-1 - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail 23

3-5-2 - Comité d'entreprise, délégation du personnel 25

Article 3-6 - Les acteurs internes spécialisés en prévention 25

Article 3-7 - Médecine du travail, service de santé au travail (STT), intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP) 26

Titre 4 - Application de l'accord **28**

Annexe 1 ..... **29**

Préambule

La promotion de la qualité de l'emploi salarié est un axe prioritaire de la politique sociale de l'inter-secteurs Papiers Cartons. L'enjeu est de permettre aux salariés de poursuivre leur activité tout en préservant leur santé tout au long de leur vie professionnelle.

Les parties signataires soulignent l'existence de liens entre la performance économique, l'emploi et la santé, sécurité au travail et considèrent que le bien-être des salariés participe directement à la performance de l'organisation du travail et de l'entreprise. Au-delà, dans un contexte de vieillissement programmé de la population salariée et de mutations profondes du monde du travail, elles rappellent que la préservation du capital humain et son maintien en bonne santé physique et morale tout au long de la vie professionnelle constitue un enjeu de santé publique et une condition du progrès économique et social.

Dans la continuité de l'article 2 du titre 3 de l'accord professionnel inter-secteurs Papiers Cartons du 11 mars 2008 relatif à l'emploi des seniors et la valorisation du capital humain, les parties signataires souhaitent instituer un cadre conventionnel rappelant et précisant les règles fondamentales applicables en matière de santé, sécurité au travail. Elles entendent y apporter des améliorations. L'objectif général recherché vise à protéger les salariés des dangers afin d'éliminer les lésions, les dégradations physiques et mentales de la santé, ainsi que les maladies, les accidents et les décès liés au travail. Cet objectif inclut également la poursuite des actions visant l'amélioration des conditions de travail. Il impose en tout état de cause, d'identifier les formes de pénibilité que peuvent revêtir certains métiers de l'inter-secteurs Papiers Cartons et de leur apporter des réponses concrètes dans le cadre de la démarche générale de prévention des risques professionnels.

Concrètement, les parties signataires s'entendent pour :

- instituer un cadre conventionnel favorisant la mise en place de systèmes de prévention et de gestion de la santé, sécurité au travail au regard de la législation, de la réglementation et des éventuelles préconisations et/ou recommandations professionnelles ;
- aider les acteurs de la santé, sécurité au travail à élaborer des mécanismes volontaires visant à renforcer le respect des réglementations et des normes applicables en vue de l'amélioration continue et de l'efficacité en matière de santé, sécurité au travail ;
- aider à élaborer des principes directeurs spécifiques pour les systèmes de gestion de la santé, sécurité au travail afin de répondre, de façon appropriée, aux besoins des entreprises en fonction de leur taille et de la nature de leurs activités ;
- favoriser, au niveau national professionnel, le partage des bonnes pratiques et la capitalisation des expériences terrain.

Dans ce cadre, les parties signataires demandent aux entreprises de toutes tailles de formaliser et de mettre en place une politique globale en matière de santé, sécurité au travail visant à la protection de la santé et de la sécurité de l'ensemble des personnes intervenant dans l'entreprise.

Elles insistent tout particulièrement sur la nécessité de mettre en place la démarche de prévention des risques professionnels et de l'inscrire dans une dynamique d'amélioration continue.

Elles demandent enfin aux entreprises de favoriser les collaborations entre les différents acteurs de la santé, sécurité au travail au sein de l'entreprise pour notamment privilégier les appuis mutuels et insistent sur l'importance de la participation des salariés et des institutions représentatives du personnel au niveau de l'entreprise, le dialogue étant la garantie d'une meilleure compréhension et d'un traitement efficace des risques professionnels dont notamment ceux liés à la pénibilité du travail.

Le présent accord constitue une première étape, gage d'une action collective, en vue d'améliorer durablement la prévention des risques professionnels.

Le but visé par l'accord consiste à réduire et/ou éliminer les risques professionnels sources potentielles de drames humains. Il encourage à la diffusion d'une véritable culture de prévention dans toutes les entreprises de l'inter-secteurs Papiers Cartons. Il ambitionne de rassembler les énergies et de fédérer l'ensemble des acteurs au niveau professionnel autour de cet objectif commun. Il appelle à des actions sur le long terme. L'accord tend également à réduire, voire à atténuer, les coûts inhérents aux accidents du travail, aux maladies professionnelles, à l'absentéisme et/ou à certaines formes de démotivation.

L'accord vise toutes les entreprises quels que soient leur taille et leur degré d'appropriation de la thématique santé, sécurité au travail, les parties signataires rappelant qu'il constitue, dans tous les cas, une opportunité pour réinterroger et/ou redynamiser, dans le cadre des objectifs de performance globale, les politiques santé, sécurité au travail existantes dans les entreprises.

Titre 1

Adopter une politique globale de santé, sécurité au travail

Les parties signataires demandent aux entreprises de traduire l'objectif général de réduction ou d'élimination des risques professionnels dans le cadre d'une politique santé, sécurité au travail globale, inscrite au cœur de la stratégie de l'entreprise. Dans la perspective d'assurer l'efficience de cette politique et de lui conférer un caractère volontariste, elles insistent sur l'intérêt de l'institutionnaliser et ce, pour permettre un engagement ferme et massif de l'ensemble des acteurs de la santé et de la sécurité au travail.

À leur niveau, les parties signataires s'entendent pour intégrer la culture prévention des risques professionnels dans l'ensemble de leurs réflexions conventionnelles. À ce titre, afin de parfaire leurs connaissances et d'apporter une dimension qualitative à leurs actions, elles s'engagent à renforcer les liens existants avec la caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAM-TS) et plus particulièrement ses ingénieurs-conseils.

Article 1-1- Obligations générales

Les parties signataires rappellent que le chef d'entreprise[1] est tenu, par les dispositions légales, de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de tous les travailleurs visant à :

- des actions de prévention des risques professionnels ;
- des actions d'information et de formation ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Elles rappellent également que le chef d'entreprise veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Elles précisent enfin que le chef d'entreprise met en oeuvre les mesures visées ci-dessus sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- adapter le travail à l'Homme (et non l'inverse), en particulier pour la conception et l'organisation méthodique des postes de travail, le choix des équipements de travail, les méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- éviter les risques et identifier et évaluer ceux qui ne peuvent l'être ;

[1] *Le terme de chef d'entreprise, interprété largement, recouvre la notion de chef d'établissement ou de la personne physique qui détient la plénitude des pouvoirs de direction sur le personnel.*

- combattre les risques à la source en remplaçant ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou par ce qui l'est moins en priorisant la suppression du danger par rapport à sa réduction ;
- planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés aux différentes formes de harcèlement, telles que prévues dans le code du travail ; ;
- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- donner les instructions appropriées à tous les salariés et intervenants ;
- tenir compte de l'évolution technologique.

Article 1-2 - Politique globale de santé, sécurité au travail

En réponse aux obligations générales rappelées à l'article 1-1 du présent titre, les parties signataires demandent aux entreprises de définir et d'établir, en concertation avec les institutions représentatives du personnel et les salariés, une politique de santé, sécurité au travail.

En outre, les parties signataires jugent indispensable :

- que cette politique figure dans un document daté et validé par la signature du chef d'entreprise, propre à l'entreprise et en rapport avec sa taille et la nature de ses activités ;
- qu'elle y soit déclinée de façon claire et concise ;
- que le document unique soit communiqué et facilement accessible à toutes les personnes sur le lieu de travail comme à certaines personnes extérieures (inspecteur du travail, médecin du travail, contrôleur de la CRAM) ;
- que la politique soit revue régulièrement afin d'en garantir la pertinence.

Elles précisent qu'une politique de santé, sécurité au travail prévoit, au minimum, les principes et les objectifs essentiels que l'entreprise s'est engagée à respecter, c'est-à-dire :

- protéger la santé de l'ensemble des personnes intervenant dans l'entreprise en prévenant les lésions, la dégradation de la santé, les maladies et les incidents ;
- respecter les dispositions de la législation et de la réglementation relatives à la sécurité et à la santé au travail, ainsi que les recommandations nationales (CNAM-TS par exemple), les dispositions conventionnelles en matière de sécurité et de santé au travail et les autres engagements auxquels l'entreprise souscrit (normalisation par exemple) ;
- veiller à ce que les salariés et leurs représentants soient consultés et encouragés à participer activement à tous les aspects du système de gestion de la santé, sécurité au travail ;
- améliorer continuellement l'efficacité du système de gestion de la santé, sécurité au travail.

Les parties signataires insistent sur le fait que la politique de sécurité et de santé au travail doit être intégrée à la stratégie globale de l'entreprise et, par voie de conséquence, être prise en considération dans l'ensemble des politiques de gestion de l'entreprise

Elles soulignent que l'investissement dans la santé, la sécurité et la prévention, intégré le plus en amont possible, a des conséquences économiques positives pour l'entreprise :

- gains de productivité par l'optimisation de l'utilisation et de la maintenance des équipements, l'amélioration des postes de travail et de leur accessibilité, une meilleure transmission des informations, la réduction des nuisances, des dysfonctionnements et de la pénibilité des tâches...
- diminution du coût direct des accidents du travail et des maladies professionnelles (dépenses visant à réparer les dommages subis par les victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles) ;
- diminution des pertes ou du manque à gagner pour l'entreprise : coût de l'absentéisme suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, charges liées au turn-over (coûts liés à la perte de qualification, au recrutement et à la formation du personnel remplaçant...), dépenses pour la remise en état du matériel endommagé ou détruit, pertes de productivité, diminution de la qualité... Il est communément admis que le rapport des coûts indirects est de 1 à 3 par rapport aux coûts directs.

Les parties signataires rappellent enfin que la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail qui peut en résulter participent à la valorisation des métiers et au maintien d'emplois de qualité. Elle procède d'une démarche active et volontaire qui facilite l'accès et le maintien dans l'emploi, qui augmente la protection individuelle et collective et qui améliore, au final, la performance globale de l'entreprise.

Titre 2

Prévenir les risques professionnels

La prévention des risques professionnels correspond à l'ensemble des dispositions à mettre en œuvre pour contribuer à protéger les salariés des dangers et éliminer les lésions, les dégradations de la santé, les maladies, les accidents et les décès liés au travail.

Concrètement, elle consiste à évaluer les situations de risques pour mieux les prévenir, les connaître, les éliminer et/ou les maîtriser.

Elle s'inscrit dans une logique de responsabilité sociale de toutes les entreprises quelle que soit leur taille. Elle vise à anticiper et à limiter les conséquences humaines, sociales et économiques des accidents du travail et des maladies professionnelles. Elle se traduit par des enjeux, un engagement et une volonté politique au sein de l'entreprise. Elle repose sur des principes, des méthodes et des outils qui imposent le partage, dans l'entreprise, d'une culture de prévention.

Article 2-1 - Principes généraux

Les parties signataires rappellent que l'action en matière de prévention rend indispensable :

- la réalisation d'une évaluation des risques professionnels, c'est-à-dire la réalisation d'un diagnostic des risques en entreprise ;
- la mise en oeuvre de mesures de prévention, c'est-à-dire la mise en action de choix et de priorités inscrites dans un plan dédié.

Elles soulignent que les deux phases sont indissociablement liées au sein d'une démarche globale, l'évaluation n'ayant aucun intérêt si elle ne conduit pas à la mise en oeuvre de mesures de prévention.

En outre, elles incitent les entreprises à faire coopérer les approches médicale, technique et organisationnelle afin d'assurer une meilleure compréhension et un traitement efficace des risques professionnels.

Huit « bonnes pratiques » sont conseillées pour une plus grande efficacité de la démarche de prévention :

- intégrer la gestion de la santé, sécurité au travail dans toutes les fonctions de l'entreprise (achat, production, logistique, ressources humaines...) ;
- harmoniser la politique de santé, sécurité au travail avec les autres politiques de l'entreprise (ressources

humaines, qualité, environnement, production, gestion financière, ...) ;

- développer l'autonomie de l'entreprise en matière de prévention ;
- favoriser une approche pluridisciplinaire (technique, humaine et organisationnelle) ;
- faire de l'identification et de l'évaluation a priori des risques un élément majeur de la politique de santé, sécurité au travail ;
- intégrer la prévention dès la conception des lieux, des équipements, des postes et des méthodes de travail ;
- analyser, pour les éliminer, les accidents du travail et les maladies professionnelles en remontant aux causes les plus en amont en tenant compte des facteurs de multi-causalité ;
- améliorer la politique de maîtrise des risques et faire évoluer les valeurs de base de l'entreprise.

Article 2-2 - Démarche de prévention des risques professionnels

Compte tenu des spécificités de chaque entreprise et dans l'objectif de garantir la prévention effective des risques, les parties signataires demandent aux entreprises d'adopter des démarches de prévention adaptées à leur taille et à leurs activités. Aussi proposent-elles à titre d'exemple une démarche communément acceptée par les acteurs institutionnels de la santé et de la sécurité au travail. Celle-ci se décline en six étapes, dont la dernière concrétise le principe dynamique d'amélioration.

2-2-1 - Préparation de la démarche de prévention

Afin d'en assurer le succès, les parties signataires préconisent aux entreprises la mise en œuvre d'une démarche de prévention consistant à :

- élaborer une stratégie en matière de santé, sécurité au travail intégrée à l'activité de l'entreprise en fixant des objectifs et en définissant une organisation adaptée ;
- recenser les analyses effectuées, les données produites et les mesures déjà prises en matière de prévention des risques professionnels ;
- préciser les modalités de participation des acteurs internes à l'entreprise (institutions représentatives du personnel, salariés...) en associant le plus en amont le CHSCT, ainsi que les modalités de recours à des compétences externes à l'entreprise dans le cadre, par exemple, de groupes de travail ;
- planifier la démarche (calendrier, ressources, modalités de définition des unités de travail, méthodes d'analyse des risques...).

2-2-2 - Evaluer les risques professionnels

L'évaluation des risques consiste à comprendre et à estimer les risques pour la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail et à l'entreprise.

L'évaluation implique que l'entreprise dresse, pour chaque unité de travail, un inventaire des risques identifiés.

Les parties signataires rappellent que le chef d'entreprise a la responsabilité d'initier et d'organiser l'évaluation des risques et qu'il doit assurer sa mise à jour annuelle, sous réserve des dispositions de l'article 2-2-5 du présent titre.

L'étape d'évaluation peut se décomposer en 4 phases :

- définir les unités de travail ;
- réaliser un inventaire des risques ;
- estimer les risques ;
- rédiger le document unique.

Phase 1 : Définir les unités de travail

Les parties signataires rappellent que le risque professionnel est la combinaison de la probabilité de la manifestation d'un événement dangereux et de l'atteinte à la santé du salarié causée par cet événement.

Il leur apparaît ainsi indispensable que l'analyse des risques se pratique au plus près de l'action de travail.

L'identification des unités de travail constitue la clef de voûte pour mener à bien l'analyse des risques.

Elle nécessite une concertation entre le chef d'entreprise, les salariés et les représentants du personnel lorsqu'ils existent. L'activité réelle du salarié ou d'un collectif de travail sert d'ancrage pour opérer ce découpage. Afin de tenir compte des situations très diverses d'organisation du travail, il revient à chaque entreprise de procéder à un tel découpage selon son organisation, son activité, ses ressources et ses moyens techniques.

Phase 2 : Réaliser un inventaire des risques

La réalisation de l'inventaire des risques consiste :

- dans un premier temps, à repérer la propriété ou la capacité intrinsèque d'un lieu, d'un équipement, d'une substance, d'un procédé, d'une méthode ou d'une organisation du travail de causer un dommage pour la santé

des salariés ;

- dans un second temps, à étudier les conditions concrètes d'exposition des salariés à ces dangers ou à des facteurs de risques (par exemple : utilisation de machines potentiellement dangereuses, utilisation de produits chimiques potentiellement dangereux pour la santé, situation de bruit excessif, gestes répétitifs contribuant à l'apparition de troubles musculo-squelettiques, situation de stress...).

Conformément à l'accord interprofessionnel national du 26 mars 2010, cette évaluation doit également porter sur les situations possibles de harcèlement moral ou sexuel ou de violence au travail.

Phase 3 : Estimer les risques

Cette phase consiste à définir des critères d'appréciation propres à l'entreprise, issus notamment de l'analyse des conditions d'exposition aux risques, dont notamment ceux liés à la pénibilité du parcours professionnel.

Il peut s'agir notamment de :

- la fréquence d'exposition ;
- la gravité envisageable des conséquences ;
- la probabilité d'occurrence des risques (permanents ou occasionnels) ;
- le nombre de salariés concernés ;
- la perception du risque par les salariés ...

Les parties signataires estiment que ces critères doivent être discutés entre les acteurs internes à l'entreprise en s'assurant qu'aucun risque ne soit oublié. Ces critères serviront en outre d'outils d'aide à la décision.

Phase 4 : Rédiger le document unique

Le document unique est le support écrit transcrivant les résultats de l'évaluation des risques.

Les parties signataires rappellent son caractère obligatoire.

Elles insistent sur le fait que celui-ci ne doit en aucun cas se réduire à un document-type, ni à une check-list ou à une simple grille énumérative.

Il convient d'adapter la forme de ce document aux particularités de l'entreprise afin de le rendre opérationnel en tant qu'outil d'aide à la décision.

Les données (fiches de prévention des expositions à la pénibilité, mesures, fiches des données de sécurité...) contribuant à l'évaluation des risques ainsi que la méthode utilisée figurent en annexe du document unique.

Une fois réalisé, le document unique doit être vécu comme un outil de :

- dialogue social, en étant consulté par les acteurs internes et externes à l'entreprise ;
- pérennisation de la démarche de prévention, par sa mise à jour régulière et son exploitation dans un programme d'actions.

2-2-3 - Elaborer un programme d'actions

Les priorités d'actions de prévention sont déterminées sur la base de l'estimation des risques.

Les parties signataires demandent aux entreprises de définir l'ordre des priorités et de rechercher des solutions permettant de mettre au point une stratégie et un ou des programmes d'actions :

- en respectant les obligations spécifiques du Code du Travail ;
- en respectant les principes généraux de prévention :
  - mesures correctives et/ou suppression des risques ;
  - mise en œuvre des mesures de protection collective ;
  - prise de mesures de protection individuelle ;
- en tenant compte, à la fois, des facteurs organisationnels, techniques et humains ;
- en définissant les moyens nécessaires ;
- en fixant un calendrier précis, selon les priorités issues de l'évaluation des risques.

Lorsque les dangers et les risques ne peuvent pas être supprimés immédiatement, les parties signataires demandent aux entreprises de prendre des mesures, pour assurer la protection des salariés, qui doivent être limitées dans le temps. Ces décisions doivent garantir une protection suffisante dans l'attente de la mise en œuvre de moyens techniques et financiers susceptibles d'éliminer ces risques.

Dans cet esprit, grâce à un dialogue social permanent, le programme d'actions devient un véritable instrument de pilotage et de suivi de la prévention au sein de l'entreprise.

2-2-4 - Mettre en œuvre les actions

Quelle que soit l'action envisagée, les parties signataires recommandent de :

- désigner une personne chargée de son suivi ;
- disposer d'outils de pilotage permettant d'ajuster les choix, de contrôler l'efficacité des mesures et de respecter les délais (tableaux de bord, indicateurs…).

2-2-5 - Evaluer la démarche de prévention

Cette phase dynamique consiste à assurer le suivi :

- des mesures réalisées dans le cadre du plan d'actions ;
- des méthodes utilisées (définition des unités de travail, modalités de concertation, appréciation des moyens engagés…) ;
- de l'évaluation des risques professionnels et tout particulièrement de la mise à jour annuelle du document unique.

Elle permet également de dresser un bilan périodique qui conduit à :

- valider les actions et méthodes mises en œuvre ;
- corriger les actions réalisées lorsqu'elles conduisent à des changements techniques et organisationnels dans les situations de travail susceptibles de générer de nouveaux risques ;
- relancer la démarche de prévention, conformément aux obligations du chef d'entreprise en matière d'évaluation des risques, au moins une fois par an, lors d'aménagements importants ayant un impact sur la santé, sécurité au travail des salariés, lorsque toute nouvelle information nécessite une évaluation des risques et lors de toute réorganisation de l'entreprise.

Les parties signataires rappellent que les enseignements tirés des actions et méthodes utilisées enrichissent la démarche de prévention et contribuent au développement d'une culture de prévention dans l'entreprise.

2-2-6 - Suivi de la démarche de prévention

La prévention des risques professionnels ne peut être envisagée de manière statique et définitive, mais doit être construite en tenant compte de l'évolution dans l'entreprise, des facteurs humains, techniques et organisationnels tels que l'embauche de nouveaux salariés, l'acquisition d'équipements, la conception de machines, l'adoption de nouvelles méthodes de travail ou encore les changements de poste.

Les parties signataires rappellent que le chef d'entreprise a l'obligation de mettre à jour le document d'évaluation des risques au moins une fois par an, lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de sécurité et de santé au travail et lorsque toute information complémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est recueillie.

Elles invitent le chef d'entreprise à utiliser le document unique pour établir un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ou pour préciser la politique globale de santé, sécurité au travail précisée au titre 1 du présent accord.

Elles rappellent que le document unique est également un support servant à l'élaboration du rapport écrit que le chef d'entreprise doit présenter au CHSCT et traçant le bilan de la situation générale dans l'entreprise en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail et concernant les actions prises en ce domaine durant l'année écoulée.

La démarche de prévention s'inscrit dans la durée et doit prendre en considération l'évolution des parcours professionnels, ce qui suppose de développer leur suivi. À cette fin, dans le cadre des règles légales, les entreprises établissent et conservent les fiches d'exposition et la liste des salariés exposés aux risques chimiques, cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction. En outre, elles établissent et conservent la liste des salariés soumis à une surveillance médicale renforcée.

Article 2-3 - Système de management de la santé et/ou de la sécurité au travail

Le progrès technique et le contexte socio-économique induisent des modifications rapides des conditions et procédés de travail ainsi que de l'organisation du travail.

Les entreprises doivent être en mesure non seulement de lutter, dans le cadre de la démarche de prévention des risques professionnels, contre les problèmes qui se posent en matière de santé et de sécurité au travail, mais doivent également être capables de faire face aux changements en intégrant des dynamiques d'amélioration continue.

Pour ce faire, les parties signataires invitent les entreprises à la mise en place d'un système de management de la sécurité et/ou de la santé *(SMS)* permettant d'intégrer au système de management global de l'entreprise les résultats du document unique dans un cadre formalisé et dynamique qui, le cas échéant, pourra faire l'objet d'une certification.

La mise en place d'un système de management de la sécurité et/ou de la santé suppose la détermination d'un référentiel, support à la démarche. Les parties signataires indiquent qu'il existe, à ce jour, plusieurs référentiels en matière de santé, sécurité au travail. Elles invitent les entreprises à s'y référer et leur laissent toute latitude pour sélectionner, le cas échéant, celui qu'elles considèrent le plus approprié, rappelant toutefois que la réalisation d'un référentiel propre à l'entreprise constitue un gage de réussite supplémentaire.

Les parties signataires considèrent que l'instauration d'un système de management de la sécurité et/ou de la santé dans les entreprises s'inscrit dans le prolongement de la démarche de prévention des risques professionnels inscrite dans le présent titre ainsi que dans la continuité de leur souhait de voir mis en œuvre des dispositifs de gestion en matière de santé et de sécurité au travail combinant en permanence, politiques, moyens et personnes à tous les

niveaux de l'entreprise.

En conséquence, elles appellent à la mise en oeuvre d'actions fortes et durables des directions d'entreprises, traduites notamment par l'engagement de moyens (disponibilité des personnes, budgets, programmes de formations, communication ...). Elles soulignent que le système de management de la sécurité et/ou de la santé est un outil qui vise à améliorer les performances de l'entreprise en matière de santé et sécurité au travail et qui peut permettre, en conséquence, de renforcer sa compétitivité et d'améliorer, le cas échéant, son image de marque et son attractivité.

Les délégations patronales de l'inter-secteurs Papiers Cartons s'engagent à sensibiliser les entreprises sur la nécessité de formaliser la démarche de prévention des risques professionnels dans le cadre d'un système de management de la sécurité et/ ou de la santé. Elles œuvreront pour un partage des bonnes pratiques en la matière.

Article 2-4 - Dispositions concernant les entreprises extérieures

Les parties signataires rappellent que les mesures de prévention doivent couvrir l'ensemble des salariés de l'entreprise ainsi que les personnes extérieures intervenant dans l'entreprise notamment dans le cadre de co-activités, et ce indépendamment du régime contractuel couvrant ces personnes (salariés, apprentis, intérimaires, stagiaires ...).

Les interventions d'entreprises extérieures peuvent générer des situations spécifiques quant à la sécurité de l'ensemble des salariés. Ces situations imposent, au préalable, de clairement identifier les tâches confiées à l'entreprise extérieure.

Les entreprises concernées doivent coordonner leur politique de prévention des risques professionnels, en y associant les représentants du CHSCT lorsqu'ils existent, afin de prévenir les risques liés à l'interférence entre les activités, les installations et matériels des différentes entreprises présentes, notamment à travers le plan de prévention.

Elles doivent notamment communiquer sur l'identité des intervenants, la durée de l'intervention, les facteurs de risques, les consignes de sécurité applicables et doivent procéder à une inspection commune des lieux ainsi qu'à une analyse commune des risques liés à l'interférence de leurs activités.

L'entreprise utilisatrice doit également fournir à l'entreprise extérieure des informations de type pratique tels que par exemple les zones considérées comme dangereuses et les documents nécessaires afin que l'entreprise extérieure ait une connaissance suffisante des risques propres à l'entreprise utilisatrice.

La coordination générale des mesures de prévention prises par l'entreprise utilisatrice et par l'entreprise extérieure est assurée par le chef d'entreprise de l'entreprise utilisatrice.

Les parties signataires rappellent enfin que le chef d'entreprise de l'entreprise utilisatrice doit délivrer une formation

pratique et appropriée aux salariés de l'entreprise extérieure sur les risques particuliers que leur intervention peut présenter.

Article 2-5 - Dispositions concernant les nouveaux embauchés et les salariés changeant de poste ou se reconvertissant

Les présentes dispositions visent tout salarié récemment embauché, que ce soit sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, mais également les stagiaires, les apprentis, les remplaçants, les intérimaires, ainsi que les personnes reprenant le travail après une absence de longue durée au cours de laquelle il y a eu des modifications techniques ou organisationnelles ou les salariés changeant de poste ou se reconvertissant.

Il est statistiquement observé que ces salariés sont plus exposés aux accidents professionnels et aux maladies professionnelles dans la mesure où ils manquent d'expérience, de repères et ont tendance à méconnaître les dangers. Cette situation impose qu'ils soient intégrés dans la démarche de prévention des risques professionnels.

Les parties signataires demandent aux entreprises de définir et de mettre en place une démarche d'intégration de ces salariés afin de les sensibiliser à la politique générale de santé, sécurité au travail. Elles les incitent à prévoir une procédure d'accueil reposant sur la présence d'une personne compétente et disponible pour accompagner ces salariés. Ces derniers devront notamment être informés de l'accès au poste de travail (plan de circulation...), des risques professionnels inhérents au poste de travail, des procédures et consignes de sécurité à respecter, de l'obligation de porter des équipements de protection individuelle fournis par l'entreprise ... Pour les nouveaux entrants, la remise d'un livret d'accueil ou de tout autre document équivalent doit en outre être prévue.

Les parties signataires rappellent que le moment de la prise de poste nécessite une présentation concrète du travail, l'objectif étant de faire comprendre aux salariés leurs tâches ainsi que les limites de ce qu'ils peuvent et de ce qu'ils doivent faire. Une démonstration lente suivie d'une pratique supervisée est conseillée car beaucoup plus efficace qu'une simple explication orale. Il sera en outre utile de les informer des dysfonctionnements les plus fréquents et des moyens pour y remédier.

Article 2-6 - Guide pratique inter-secteurs Papiers Cartons

Les parties signataires conviennent d'accompagner les petites et moyennes entreprises dans la mise en place de la démarche de prévention des risques professionnels en développant une politique de prévention active contre des risques clairement identifiés.

Elles rechercheront et engageront, dans la mesure du possible, des partenariats leur offrant les soutiens financiers et techniques nécessaires à l'aboutissement de leur projet.

Il est ainsi prévu la rédaction d'un guide pratique rappelant les enjeux de la démarche de prévention des risques professionnels au regard notamment des dispositions légales et réglementaires et précisant les phases de la démarche de prévention inscrites au présent titre.

Les parties signataires se fixent pour objectif d'y inscrire, en outre, l'identification des dangers et des facteurs de risques inhérents à certains métiers de l'inter-secteurs Papiers Cartons. Cette identification sera réalisée sur la base des recommandations de la CNAM-TS.

L'objectif consistant à se rapprocher le plus possible d'un objectif de 100% de mise en place du document unique dans les entreprises doit être suivi. En ce sens, les parties signataires conviennent d'annexer au projet de guide pratique un exemple de document unique.

Y seront également annexés un exemple de livret d'accueil ainsi qu'une liste d'indicateurs permettant le suivi de la démarche de prévention.

Les parties signataires estiment que ce guide pourrait constituer un outil d'accompagnement pour les entreprises, les salariés et leurs représentants. Par conséquent, elles œuvreront pour que ce document, ayant une coloration plus opérationnelle et complétant le présent accord, voit le jour d'ici la fin de d'année 2011.

Article 2.7 : Dispositions particulières visant la prévention de la pénibilité du parcours professionnel

Les dispositions contenues dans le présent accord ont vocation à contribuer à l'amélioration pérenne des conditions de travail des salariés tout au long de leur vie professionnelle afin que ces derniers puissent rester dans l'emploi et continuer à exercer avec motivation leur métier aussi longtemps qu'ils le souhaitent. Elles visent à réduire la pénibilité qui peut être induite par certaines formes de travail, et qui se manifeste comme la conséquence de l'exposition du salarié à certaines caractéristiques du travail et résultant de sollicitations physiques professionnelles qui altèrent de manière durable, identifiable et irréversible ses aptitudes et ses facultés.

La prévention de la pénibilité du parcours professionnel s'inscrit dans le principe de dynamique d'amélioration continue de la prévention des risques professionnels, visés dans le présent titre.

Pour ce faire, les parties signataires s'entendent, dans le cadre d'un plan spécifique d'actions, sur des mesures adaptées et concrètes de prévention de la pénibilité, et d'accompagnement des entreprises. Le plan d'action est annexé au présent accord.

En tout état de cause les parties signataires se fixent un rôle d'accompagnement et de suivi dont l'objet est :

- de sensibiliser les acteurs de l'entreprise sur les enjeux d'une prévention intégrant le risque pénibilité ;
- d'identifier les formes de pénibilité qui peuvent être objectivement identifiées et plus particulièrement pour les personnels concernés par : les manutentions manuelles de charge, les postures pénibles définies comme position forcée des articulations, le bruit, les rythmes de travail répétitif, de nuit et/ou en équipes successives alternantes, et les températures extrêmes, les vibrations mécaniques, les agents chimiques dangereux ;
- de promouvoir des actions particulières collectives de prévention ;
- de capitaliser les pratiques observées et d'un intérêt pour l'amélioration des conditions de travail et/ou le maintien de la santé des collaborateurs ;
- enfin, d'apporter un soutien méthodologique dans l'élaboration des plans d'action et/ou des accords d'entreprise ;

Elles notent également qu'au-delà des réflexions et actions déjà engagées sur les diverses possibilités visant à améliorer la qualité du travail, notamment en terme d'organisation ou de gestion des parcours professionnels, les entreprises ont souvent mis en place, sur la base ou non des conventions collectives, des compensations financières prenant la forme de primes ou d'avantages pécuniaires. Elles rappellent à ce sujet que ces compensations ne peuvent exonérer les acteurs de l'entreprise de leur responsabilité en matière de prévention de la pénibilité et tout particulièrement les obligations générales visées à l'article 1.1. Elles appellent à ce que les mesures correctives portant sur les contraintes physiques marquées, des environnements physiques et agressifs et/ou sur certains rythmes de travail, prennent dorénavant le pas sur les mesures de compensation financière.

Titre 3

Les acteurs de la santé, sécurité au travail

Les parties signataires rappellent que le travail, la communication et le dialogue entre les acteurs au sein d'une entreprise ou d'un établissement est un gage de réussite et d'efficacité de la démarche de prévention des risques professionnels.

Elles soulignent que des écarts dans la perception des risques, des divergences portées sur les diagnostics et des avis différents sur les solutions à apporter peuvent être présents. En conséquence, elles demandent aux entreprises de mettre en œuvre les moyens permettant un travail collectif, participatif et constructif de l'ensemble des acteurs visés dans le présent titre.

Article 3-1- Le chef d'entreprise

Conformément aux principes généraux inscrits dans le code du travail en matière de santé et de sécurité au travail, le chef d'entreprise est garant et responsable de la politique de santé et de sécurité au travail.

Il doit définir et organiser le déploiement de la politique de prévention de l'entreprise ou de l'établissement, prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés et veiller à la stricte et constante application des dispositions législatives et réglementaires prises au titre de la santé, sécurité au travail.

Pour élaborer sa politique de prévention, le chef d'entreprise doit s'inspirer des principes généraux de prévention et d'évaluation des risques professionnels visés dans le titre II du présent accord. Pour conférer à celle-ci toute sa portée et sa pertinence, il doit l'intégrer au sein de toutes les activités de l'entreprise ou de l'établissement.

Les parties signataires rappellent que tous les acteurs de la politique de santé, sécurité au travail doivent être impliqués. À ce titre, le chef d'entreprise organise la participation des acteurs internes (responsables du service sécurité, encadrement, salariés, représentant(s) de ces derniers, services de santé intégrés...) et externes (services de santé externes, réseau des acteurs de la prévention).

La réalisation de cet objectif participatif implique un dialogue social loyal et sérieux et le respect des prérogatives de chacun.

Dans ce cadre, les parties signataires rappellent que le chef d'entreprise remet notamment au CHSCT, pour avis :

- le rapport écrit faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail ;
- le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail qui fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir et qui précise pour, chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

Idéalement, ces documents doivent être présentés lors de deux réunions distinctes espacées d'un délai suffisant permettant la prise en compte des données du bilan dans la définition du programme annuel de prévention.

Ces documents, accompagnés de l'avis du CHSCT, sont ensuite transmis, pour information, au comité d'entreprise, au à l'inspecteur du travail et au médecin du travail.

Les parties signataires rappellent également que le chef d'entreprise doit prévoir au règlement intérieur visé par le code du travail les mesures d'application des dispositions législatives ou réglementaires obligatoires en matière d'hygiène et de sécurité.

Elles rappellent enfin que le chef d'entreprise est tenu de donner aux travailleurs des instructions claires, précises, sans équivoque et, en tout état de cause, réalisables, notamment par le biais de consignes de sécurité, d'instructions contenues dans le règlement intérieur ou délivrées au cours de leur information ou formation à la sécurité. L'objectif visé est d'informer ces derniers, de leur rappeler l'existence de risques pour la sécurité et la santé qui n'ont pu être totalement éliminés par une mesure technique ou d'organisation du travail et de favoriser l'appropriation d'une conduite adaptée pour prévenir les risques professionnels et assurer leur propre sécurité ainsi que celle des autres.

De manière pragmatique, les parties signataires demandent que le chef d'entreprise définisse clairement les responsabilités, obligations et pouvoirs des personnes chargées d'élaborer, de mettre en œuvre, de réaliser les objectifs et de garantir l'efficacité de la politique de santé, sécurité au travail.

Elles encouragent le chef d'entreprise à définir des structures et procédures aux fins suivantes :

- veiller à ce que la sécurité et la santé au travail soit une responsabilité connue et acceptée à tous les niveaux de la hiérarchie ;
- définir et communiquer à tous les acteurs de la politique de santé et de sécurité les responsabilités, obligations et pouvoirs des personnes en charge d'identifier, d'évaluer et de maîtriser les dangers et risques ;
- organiser des formations ayant pour objet de permettre aux salariés d'assurer leur propre sécurité et, le cas échéant, celle des autres personnes présentes dans l'établissement ;
- promouvoir la collaboration et la communication entre les différents acteurs de la politique de santé,

sécurité au travail ;

- veiller à la mise en place de mesures efficaces pour la participation des salariés et de leurs représentants ;
- prévenir les risques liés aux interférences générées par l'intervention d'entreprises extérieures, notamment dans le cadre de la sous-traitance.

Elles recommandent que le chef d'entreprise s'implique directement, au-delà des éventuelles délégations de pouvoir, dans la définition et le suivi des actions en matière de santé et de sécurité au travail en respectant notamment, à titre individuel, toutes les dispositions et mesures prises dans le cadre de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité.

Article 3-2- L'encadrement, le management de proximité

Les parties signataires rappellent que le personnel ayant une fonction d'encadrement ou de chef d'équipe a pour rôle d'appliquer et de faire appliquer la réglementation en matière de santé, sécurité au travail.

En outre, elles réaffirment que ce personnel est un acteur important de la politique de santé, sécurité au travail qui participe activement dans la chaîne de communication à l'appropriation, au suivi et au développement de la culture de prévention au sein de l'entreprise.

Article 3-3 - Les salariés

Les salariés sont responsables de leur sécurité et concourent à la prévention des risques professionnels en respectant les instructions et consignes qu'ils reçoivent.

Les salariés sont tenus de signaler immédiatement toute situation dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle représente un danger grave et imminent pour leur sécurité et/ou leur santé et peuvent, le cas échéant, se retirer, en application du code du travail, de certaines situations qu'ils jugent dangereuses.

Lorsqu'un représentant du personnel au CHSCT constate une telle situation ou en est informé notamment par l'intermédiaire d'un salarié, il en alerte immédiatement le chef d'entreprise et consigne son avis sur le registre spécial des dangers graves et imminents visé par le code du travail.

Les parties signataires soulignent, à ce titre, que les salariés sont responsables de leur sécurité ainsi que de celle des personnes concernées par leurs actes ou omissions. En conséquence, elles insistent sur la nécessité pour le chef d'entreprise de donner aux salariés les moyens leur permettant de jouer pleinement son rôle et de répondre à l'obligation de sécurité qui lui incombe.

3-4 – Formation et information à la sécurité

Formation à la sécurité

Les parties signataires insistent tout particulièrement sur l'obligation d'organisation de formations à la sécurité notamment au bénéfice:

- des travailleurs nouvellement embauchés ;
- des stagiaires affectés à des postes de travail présentant des risques pour leur santé ou leur sécurité ;
- des travailleurs qui changent de poste de travail ;
- des travailleurs qui subissent des changements de technique ou d'organisation du travail ;
- des salariés temporaires, à l'exception de ceux auxquels il est fait appel en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention ;
- des salariés qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'au moins 21 jours, sous réserve de la demande du médecin du travail ;
- des salariés victimes d'accident ou de maladie professionnelle.

Cette formation à la sécurité doit avoir pour objet d'instruire concrètement le salarié sur les consignes à respecter pour assurer sa propre sécurité et, le cas échéant, celle des autres. Elle doit notamment consister :

- à expliquer à chaque travailleur l'origine des risques et l'intérêt des mesures de prévention qui en découlent, préciser, le cas échéant, les risques pour la santé des produits ou méthodes de travail utilisés lorsqu'ils pourront être à l'origine de maladies professionnelles ou d'accidents du travail ;
- à enseigner, en écho à la politique globale santé sécurité visée au titre 1 du présent accord, que le geste sécurité est un élément indissociable du geste production ;
- à présenter la politique générale de santé, sécurité au travail de l'entreprise ainsi que ses acteurs ;
- à informer le salarié sur ses droits et obligations en matière de santé, sécurité au travail ;
- à vérifier la bonne compréhension des informations données.

Les parties signataires rappellent que la formation doit être appropriée et adaptée en fonction des risques à prévenir et, le cas échéant, être spécifique aux risques auxquels le salarié est exposé. Elle doit être renouvelée en tant que de besoin.

Concernant le contenu des formations obligatoires, les parties signataires renvoient au guide pratique visé à l'article 2-6 du titre 2, tout en précisant dans le présent texte, que la formation doit, a minima, nécessairement traiter :

- des risques liés à la circulation des engins et des personnes ;
- des risques liés à l'exécution du travail ;
- de la pratique de mise en place des équipements de protection individuelle, de la conduite à tenir en cas d'accidents.

Elles encouragent la mise en œuvre de sessions de formations pratiques avec des démonstrations effectuées si possible sur les lieux et avec les moyens du travail ou dans des conditions équivalentes.

Elles précisent qu'en cas d'intervention d'une entreprise extérieure, le chef d'entreprise de l'entreprise utilisatrice doit s'assurer auprès du chef de l'entreprise extérieure que les salariés intervenants ont bien bénéficié d'instructions appropriées aux risques liés à l'intervention dans son entreprise.

Information relative à la sécurité

Les parties signataires rappellent que le chef d'entreprise est tenu d'organiser et de dispenser une information, dont le contenu est précisé dans le guide pratique, par tous les moyens dont il dispose et notamment par des notes, affiches, livret de sécurité, signalisation appropriée etc ..., sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier.

Elles insistent pour que les entreprises favorisent les remontés d'informations ou de conclusions relatives à des situations de risques, d'accidents.

Référentiel formation des titres, des diplômes et des certifications professionnelles

Soucieuses de favoriser une appropriation et un partage d'une culture prévention de la santé et de la sécurité au travail à tous les stades de la vie professionnelle des salariés, les parties signataires s'engagent à œuvrer pour que les référentiels formation des diplômes, des certifications professionnelles et des autres formations professionnelles métiers intègrent les aspects santé et sécurité au travail.

Article 3-5 - Les représentants du personnel

3-5-1 - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Les parties signataires soulignent, au-delà de l'obligation légale de constitution du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements d'au moins 50 salariés, le rôle primordial de cette instance représentative

du personnel. Elles souhaitent en assurer un fonctionnement optimal, en rappelant qu'il est l'instance où est examinée la politique de l'établissement en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Dans ce cadre, le CHSCT a pour mission générale :

- d'analyser les conditions de travail ;
- de procéder à l'analyse des risques professionnels ;
- de contribuer à la promotion de la prévention des risques professionnels et de susciter toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective ;
- de donner son avis sur les documents se rattachant à sa mission en apportant notamment son concours à l'ensemble des acteurs santé, sécurité au travail.

Sans préjudice des dispositions déjà existantes dans les conventions collectives de l'inter-secteurs Papiers Cartons, les parties signataires invitent à des échanges permettant d'identifier les mesures propres à assurer un mode de fonctionnement visant à promouvoir le rôle du CHSCT.

Elles souhaitent rappeler que les dispositions légales applicables au CHSCT constituent des règles a minima qui ne doivent pas faire obstacle à une réflexion, au sein de l'entreprise, sur l'amélioration des modalités de fonctionnement du CHSCT.

Elles incitent les entreprises à s'interroger sur les formations délivrées au CHSCT et sur les moyens qui lui sont alloués dans la perspective de reconsidérer l'adéquation de son rôle et de ses missions au regard de la typologie et de l'activité de l'entreprise, en tenant compte par exemple de risques professionnels plus présents et plus importants.

Dans le cadre du dialogue social propre à chaque entreprise ou chaque établissement, des discussions pourront porter, en fonction des situations :

- sur la composition du CHSCT et ses moyens, notamment le nombre d'heures de délégation, le nombre de réunions ;
- sur le contenu et le financement de la formation des représentants du personnel au CHSCT ;
- sur le contenu et l'étendue de l'information fournie par le chef d'entreprise lui permettant d'assumer pleinement son rôle ;
- sur les attributions du CHSCT dans le cadre de ses missions de contrôle et d'étude.

Afin de promouvoir la prévention des risques professionnels et la culture santé, sécurité au travail dans les entreprises de moyenne et petite tailles, les parties signataires conviennent de doter les membres représentant les salariés au CHSCT « d'heures conventionnelles d'intervention en prévention des risques professionnels » s'ajoutant aux heures de délégation prévues par le Code du travail :

- soit 2 heures par mois dans les établissements occupant jusqu'à 99 salariés s'ajoutant aux 2 heures de délégation ;
- 1 heure par mois dans les établissements occupant entre 100 et 299 salariés s'ajoutant aux 5 heures de délégation.

Ces heures ne peuvent être mobilisées que pour les actions visant la prévention des risques professionnels. Elles disposent d'un régime juridique propre. Elles sont soumises à l'autorisation préalable de l'employeur et peuvent faire l'objet d'un contrôle de bonne utilisation. Elles sont considérées comme temps de travail effectif et payées à l'échéance normale. Elles peuvent être réparties, sur l'année civile, entre les membres représentant les salariés du CHSCT.

Les parties signataires insistent pour que le CHSCT soit considéré de part et d'autre comme une instance spécialisée au sein de laquelle s'échangent les points de vue et les analyses afin de conseiller les acteurs de l'entreprise en matière d'amélioration de la sécurité, des conditions de travail et de prévention des risques professionnels. Elles souhaitent que cette instance invite à une réflexion constructive et dynamique en matière de santé, sécurité au travail, rappelant que de mauvaises conditions de travail peuvent notamment avoir un impact direct et souvent indirect sous-estimé sur les coûts de production, la performance et la compétitivité des entreprises. Elles s'engagent mutuellement à en porter une vision autre, cette instance devant être considérée comme un lieu de dialogue collaboratif et constructif.

Les parties signataires rappellent que l'acteur référent spécialisé en prévention visé à l'article 3-6 du présent titre doit être présent lors des réunions du CHSCT et intégré à son mode de fonctionnement. Elles précisent que le chef d'entreprise peut se faire assister d'une personne de son choix dans l'intérêt du sujet traité.

3-5-2 - Comité d'entreprise, délégation du personnel

Les parties signataires rappellent le rôle complémentaire que peut avoir le comité d'entreprise en matière de conditions de vie dans l'entreprise ainsi que le rôle supplétif de la délégation du personnel ou de la délégation unique du personnel à défaut de CHSCT.

Elles demandent en conséquence aux entreprises l'application du même état d'esprit que celui retenu précédemment pour le CHSCT.

Article 3-6- Les acteurs internes spécialisés en prévention

En considération de leur taille et de leur organisation, les parties signataires suggèrent aux entreprises de dédier, dans le respect des règles de délégation, la politique santé, sécurité au travail à un acteur référent spécialisé en prévention

des risques professionnels.

Cette personne ou ce service doit notamment avoir pour rôle d'assister et de conseiller le chef d'entreprise dans la définition de la politique de prévention, l'évaluation des risques, l'établissement d'un programme de prévention, la mise en œuvre de ce dernier et le suivi des mesures et doit collaborer activement avec l'ensemble des acteurs santé, sécurité au travail de l'entreprise visés dans le présent titre.

À titre d'exemple, elle ou il assure également la mise en œuvre et le suivi d'un certain nombre de dispositions du présent accord, tels que :

- l'élaboration et la mise à jour du document unique et du plan d'actions visés à l'article 2-2 du titre 2 du présent accord ;
- la réalisation d'analyses de risques conformément aux dispositions du paragraphe 2-2-2 l'article 2-2 du titre 2 du présent accord ;
- le suivi du système de management de la santé, sécurité au travail par référence à l'article 2-3 du titre 2 du présent accord ;
- l'accueil et la formation des nouveaux embauchés prévus à l'article 2-5 du titre 2 du présent accord ;
- la coordination de la prévention avec les intervenants des entreprises extérieures citée à l'article 2-4 du titre 2 du présent accord ;
- le suivi des actions de prévention mises en œuvre telles que mentionnées au paragraphe 2-2-6 de l'article 2-2 du titre 2 du présent accord.

En considération de ses missions, cette personne ou ce service assure la circulation de l'information entre l'ensemble des acteurs visés au présent accord et peut faciliter, au-delà du développement d'une culture santé, sécurité au travail au sein de l'entreprise, la mise en place d'un système de management de la sécurité tel que visé à l'article 2-3 du titre 2 du présent accord.

Article 3-7 - Médecine du travail, service de santé au travail *(STT)*, intervenant en prévention des risques professionnels (*IPRP)*

Par le présent accord, les parties signataires souhaitent faire émerger la prévention des risques professionnels comme un enjeu prioritaire pour la santé des salariés dans les entreprises de toutes tailles.

Elles ont conscience que ce souhait peut conduire à l'expression de nouveaux besoins dans le cadre de démarches proactives et pertinentes qui imposent une juste réponse des services extérieurs en charge de la médecine au travail et de la prévention des risques professionnels.

Les parties signataires relèvent que les collaborations avec les médecins du travail, les services de santé au travail,

les intervenants en prévention des risques professionnels peuvent permettre des stratégies de collaboration vertueuse.

À ce titre, elles soulignent le fait que les services de santé au travail peuvent faire appel aux compétences d'un intervenant en prévention des risques professionnels dont la mission est d'intervenir en complément du médecin du travail afin d'assurer la mise en œuvre des compétences médicales, techniques et d'organisation nécessaires à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail. Ce dernier doit avoir reçu une habilitation qui est délivrée compte tenu de différents critères, notamment d'indépendance, de compétences et d'expérience acquise dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail.

Si les grandes entreprises se sont structurées pour parvenir à des démarches volontaires d'amélioration continue en matière de prévention des risques professionnels, les parties signataires constatent que les petites et moyennes entreprises, et surtout les très petites entreprises, ont un fort besoin d'assistance dans ce domaine, d'autant plus que beaucoup d'entre elles ne savent pas, bien souvent, déterminer et exprimer leurs besoins.

Elles souhaitent, qu'au-delà du suivi clinique des salariés, la médecine du travail puisse utiliser efficacement le dispositif de tiers-temps.

Elles appellent aujourd'hui à une nouvelle dynamique dans le cadre de la pluridisciplinarité souhaitée par les partenaires sociaux du niveau interprofessionnel et prônée par le ministère du travail, en soulignant l'importance du rôle de la médecine du travail et des services de santé au travail, qui est d'abord exclusivement préventif.

Elles rappellent en effet que ces derniers doivent notamment participer, dans la mesure du possible sur les lieux du travail, à l'amélioration des conditions de travail, à l'adaptation des postes et des techniques, à la surveillance de la santé des salariés. Ils doivent également faire part et partager leur vision de spécialiste avec les acteurs de l'entreprise et constituer, à ce titre, un maillon indispensable pour accompagner la déclinaison opérationnelle de la politique de santé, sécurité au travail.

Dans le contexte actuel d'accentuation prévisible de la pénurie de médecins du travail, les partenaires sociaux de l'inter-secteurs Papiers Cartons suivront avec attention les réformes en cours. Ils s'engagent à faire entendre, le cas échéant, leurs voix dans les débats et discussions en cours ou à venir afin de favoriser l'émergence de dispositions propres à assurer l'organisation et l'efficience du système français de prévention des risques professionnels.

Titre 4

Application de l'accord

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des conventions collectives suivantes :

- Convention collective OEDTAM de la production des papiers, cartons et celluloses ;
- Convention collective ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et celluloses ;
- Convention collective OEDTAM de la transformation des papiers, cartons et des industries Connexes ;
- Convention collective ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et pellicules cellulosiques ;
- Convention collective des industries du cartonnage et articles de papeterie ;
- Convention collective OETAM de la distribution des papiers et cartons ;
- Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la distribution des papiers et cartons, commerce de gros.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail.

La délégation patronale s'emploiera à obtenir son extension.

Les parties conviennent de se réunir afin d'évaluer l'efficacité de la politique retenue dans le présent accord lors de commissions de suivi réunies tous les deux ans et/ou à l'initiative de la partie la plus diligente.

En outre, les fédérations professionnelles s'engagent à fournir annuellement un état statistique des accidents et des maladies professionnels. Dans la mesure du possible, elles feront appel aux ingénieurs-conseils de la CNAM-TS pour en favoriser la lecture et l'appropriation.

Il pourra être révisé à l'initiative de la partie la plus diligente par lettre écrite recommandée à l'ensemble des signataires et précisant la motivation tenant à la demande de révision.

Fait à Paris, le 29 avril 2010

Modifié par voie d'avenant n°1 daté du 26 avril 2013

Annexe I

Plan d'actions triennal
visant la prévention et la réduction de la pénibilité
des parcours professionnels dans l'Inter-secteurs Papiers Cartons

Conformément aux engagements inscrits dans l'accord du 29 avril 2010 relatif à la santé, sécurité les parties signataires décident du présent plan d'action pour la période 2013-2015. Elles s'assignent un rôle d'appui technique et financier dont l'objet est de favoriser l'émergence, le recensement et la mise en œuvre d'actions concrètes de prévention et/ou d'actions correctives visant la pénibilité de certaines formes de travail.

Le présent plan fait également suite au constat d'échec sur la négociation pénibilité qui s'est ouverte en 2011.

Il n'a pas pour objet de se substituer à cette négociation ni à celle ouverte en parallèle, pour les secteurs Production et Transformation des papiers cartons, sur le travail de nuit et le projet de dispositif d'épargne en faveur de l'aménagement temporel des parcours professionnels. Il conforte une dynamique d'action reposant, premièrement, sur une capacité des entreprises à agir en matière de prévention et de réduction de la pénibilité et, deuxièmement, sur une ambition de capitalisation des expériences terrain et des bonnes pratiques au niveau national. Il importe en effet de tenir compte d'une telle temporalité dans la mesure où il apparaît difficile d'arrêter au niveau national des préconisations applicables à l'ensemble des situations et contextes d'entreprises. Il est d'ailleurs rappelé que la démarche de prévention repose prioritairement sur une phase de diagnostic préalable qui incombe à l'entreprise.

Dans ce cadre, le plan d'actions doit permettre individuellement à chaque entreprise de pouvoir recourir à l'aide financière du Fonds National de Soutien relatif à la Pénibilité visé par la loi du 9 novembre 2010. Il est entendu qu'il ne dispense pas les entreprises de répondre aux conditions posées par la loi en matière de négociation et/ou de concertation sur la pénibilité. La priorité sera donnée aux projets portant sur la réduction des contraintes liées au rythme de travail des salariés postés et/ou de nuit, à la réduction des contraintes physiques marquées source de trouble musculo-squelettiques et d'une mesure générale aux projets portant sur le maintien dans l'emploi des salariés âgés. Les parties signataires appellent à des solutions innovantes et s'engagent à lever tout frein conventionnel et/ ou idéologique sur ces sujets.

Les entreprises qui recourront au fonds sus-visé s'engagent à transmettre leurs diagnostics, plans d'actions au niveau national à commission de suivi de l'accord santé, sécurité Maison des industries des Papiers Cartons, UNIDIS 23-25 rue d'Aumale 75009 Paris.

A ce stade, par la signature du présent avenant les parties signataires s'engagent concrètement dans le programme de travail 2013-2015 développé ci- après.

Article 1 : Cartographie des situations dites de pénibilité

Il est rappelé que toutes les entreprises de l'Inter-secteurs Papiers Cartons doivent réaliser avant le 31 décembre 2013 une cartographie des postes considérés comme pénibles au regard des définitions retenues par le code du travail.

L'UNIDIS s'engage à rassembler les informations sur les populations, les risques, la sinistralité des secteurs professionnels, pour mieux circonscrire le sujet, mieux identifier les cibles et mieux énumérer les situations de travail particulièrement exposées au risque pénibilité. Cet engagement ne pourra être réalisé sans le concours des entreprises. Celles-ci doivent s'engager, dans leur propre leur plan d'actions, à remonter leurs bonnes pratiques au niveau national à Maison des Industries des Papiers Cartons, UNIDIS, Commission santé, sécurité, 23-25 rue d'Aumale 75009 PARIS. Le but est ici de permettre l'émergence de principes, de cultures, de démarches et de méthodes communes à l'ensemble des professions de l'Inter-secteurs Papiers Cartons favorisant des pratiques de travail préservant la santé des salariés.

Le processus d'identification des facteurs de risques et contraintes de travail caractéristiques à l'Inter-secteurs Papiers Cartons alimentera un site Internet public dédié avec une clef d'entrée par type de pénibilité au regard de facteurs qu'il conviendra de préciser paritairement. Y sera également répertorié l'ensemble des bonnes pratiques et actions avec un référencement de préconisations si possible par métier ou famille de métiers.

Les partenaires sociaux solliciteront le Fonds National de Soutien relatif à la Pénibilité afin d'aider à la réalisation d'une plate- forme internet interactive d'échange et de capitalisation des bonnes pratiques centrée sur les métiers de l'Inter-secteurs Papiers Cartons.

Article 2 : Identification et promotion d'un réseau d'experts

Une liste de cabinets et/ou des conseillers prompts à accompagner les entreprises dans les phases de diagnostic et de plan d'actions sera référencée au niveau national. Dans tous les cas, le référencement sera accompagné d'une obligation de remontée d'expérience et de capitalisation au niveau national des bonnes pratiques portant tout particulièrement sur les dispositifs d'allègement ou de compensation de la charge de travail des collaborateurs occupés à des travaux considérés comme pénibles.

Article 3 : Levier formation professionnelle

Il est rappelé que dans le cadre de l'accord du 30 novembre 2011, les partenaires sociaux de l'inter-secteurs Papiers Cartons ont décidé d'œuvrer pour une sécurisation des parcours professionnels intégrant les exigences de santé et de sécurité au travail et notamment les problématiques de pénibilité et de gestion des âges. La formation professionnelle constitue en effet un levier important aidant tant à la sensibilisation qu'à la concrétisation de mesures visant la réduction de la pénibilité du travail.

En outre, il est rappelé qu'à compter de son 45ème anniversaire, puis au moins tous les 5 ans, chaque salarié bénéficie d'un entretien spécifique de carrière destiné à identifier ses perspectives d'emploi, au vu de l'évolution de ses compétences, de son état de santé au regard tout particulièrement des situations de pénibilité du parcours professionnel visée à l'article L. 4121-3-1 du code du travail, des contraintes organisationnelles affectant son poste de travail, de ses attentes et des perspectives offertes par l'entreprise.

Enfin il est également rappelé que les partenaires sociaux se sont mobilisés pour des financements prioritaires OPCA 3+ « professionnalisation » en faveur des salariés en recherche de mobilité professionnelle pour des raisons tenant notamment à leur état de santé et/ou à leur âge et ce, tout particulièrement pour ceux dont le parcours professionnel peut être considéré comme pénible au sens du code du travail.

Article 4 : Tutorat

Conformément au souhait exprimé par le législateur les parties signataires rappellent qu'elles se sont engagées unanimement dans l'accord du 30 novembre 2011 à favoriser la promotion du tutorat et des missions d'intégration à destination des jeunes collaborateurs. Elles insistent aujourd'hui pour que le transfert des savoirs intègre, au plus près du poste de travail les bonnes pratiques et/ ou conseils en matière de prévention des risques professionnels.

Il est entendu que le référentiel de formation visant le parcours « tuteur » a été rédigé en ce sens.

Article 5 : Dispositif innovant en faveur de l'aménagement temporel des parcours professionnels *(secteurs Production, Transformation des Papiers Cartons)*

Les parties signataires s'engagent à poursuivre les échanges paritaires dans le cadre d'une négociation spécifique visant à la création d'un dispositif professionnel d'épargne temps visant soit, à des aménagements temporels de milieu de carrière favorables à une mobilité professionnelle soit, à des aménagements temporels de fin de carrière permettant la mise en place de travail à temps partiel ou de disponibilité totale de temps avant l'âge de liquidation de la retraite.

La réglementation actuelle ainsi que le caractère novateur du dispositif envisagé invitent à des précisions et/ ou des évolutions règlementaires futures.

Pour autant les parties signataires s'entendent aujourd'hui pour que ce dispositif :

- soit ouvert sur la base du volontariat ;
- puisse permettre d'épargner notamment une partie des avantages existants au titre des compensations financières visées au présent article précédent;
- puisse faire l'objet d'abondements socialement exonérés de l'entreprise au même titre que le plan d'épargne retraite collectif ;
- fasse l'objet d'un système d'épargne collectif garanti hors de l'entreprise ;
- puisse faire l'objet d'une aide financière de l'Etat dans le cadre du fonds pénibilité tout particulièrement pour les salariés les plus âgés et dont les droits liés au principe d'épargne seront les plus faibles.

Consciente que ce dispositif suppose une épargne dans la durée et, de fait, une mutualisation hors de l'entreprise, la délégation patronale s'est rapprochée d'organismes assureurs afin d'examiner la faisabilité, l'opportunité et les modalités de réalisation de la mise en œuvre d'un tel dispositif.

Elle tiendra régulièrement informées les organisations syndicales de salariés de l'avancement des travaux.

Article 6 : Commission paritaire de prévention des risques professionnels

Le présent plan invite à une coordination des ambitions et des moyens entre les différents acteurs au niveau national. Les parties signataires décident de confier à la commission prévue au titre IV de l'accord du 29 avril 2010 le suivi du présent plan d'action. Ainsi la commission a pour mission complémentaire concrète de :

- faire le suivi et l'évaluation de l'application des présentes dispositions ;
- d'examiner à partir des éléments transmis par les entreprises, les CHSCT, le réseau de consultants et le cas échéant les services de prévention et de santé au travail, les réalisations et actions positives en matière d'amélioration et de réduction des situations dites de pénibilité des condition et de réduction des situations dites de pénibilité ;
- d'étudier les moyens de sensibiliser, d'informer notamment via le site internet et d'inciter les employeurs et les salariés à agir en retenant prioritairement les réalisations et actions positives visées ci-dessus ;
- de suggérer au service de prévention, aux services de santé au travail, aux entreprises, aux groupes de travail patronaux, aux CHSCT les études actions et/ou préconisations pouvant contribuer à l'amélioration des conditions de travail et à la préservation de la santé des collaborateurs ;

- d'orienter le programme de travail de la commission papiers cartons du CTN-F et d'inspirer le cas échéant les conventions d'objectifs et de moyens et tous les partenariats institutionnels en faveur de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail (ANACT par exemple).

La commission est composée de deux représentants de chaque organisation syndicale de salariés signataire, représentative au niveau national et d'un nombre équivalent de représentants de l'UNIDIS.

La commission se réunit au moins deux fois par an.

Elle peut s'adjoindre des compétences techniques extérieures afin d'évaluer la pertinence de certaines mesures ou actions remontant du terrain dans le but d'une capitalisation au niveau national la plus large possible. Un appui financier pourra s'avérer nécessaire et les parties signataires étudieront les possibilités de partenariat financier pour ce faire notamment auprès du Fonds National de Soutien relatif à la Pénibilité.

Article 7 : Dispositif d'aide à l'investissement dans l'amélioration des conditions de travail

Les évolutions du matériel et/ou de l'organisation du travail peuvent être facteurs d'amélioration des conditions de travail. Ces évolutions nécessitent souvent des investissements qui peuvent être lourds pour les entreprises.

Afin d'encourager par exemple le renouvellement anticipé des matériels, la mise en place d'éléments complémentaires ou l'adaptation de locaux pour améliorer les conditions de travail et l'évolution de certaines organisations du travail, il est important de faciliter l'accès des entreprises aux dispositifs financiers incitatifs existants.

Les parties signataires s'entendent pour aider en ce sens les entreprises. Elles demandent à ce que les textes et les procédures de partenariat visant notamment les conventions d'objectifs et de moyens ainsi que celles liées à la mobilisation du Fonds National de Soutien relatif à la Pénibilité soient adaptés aux circonstances du présent plan.

En tout état de cause les représentants des parties signataires au sein du CTN-F agiront en conformité avec les présentes dispositions.

Elles souhaitent enfin s'associer à la réflexion menée par les industries du bois et de l'importation des bois sur l'élaboration de démarche de prévention adaptée aux petites entreprises du secteur de la transformation des papiers et cartons.

Article 8 : Mobilisation de l'OPCA 3+

La santé et la sécurité sont des éléments de performance de l'entreprise.

Aussi, indépendamment des missions traditionnelles visées dans les articles 3 et 4, il est demandé à l'OPCA 3+ de participer à la déclinaison du présent plan d'actions. Les délégués à l'action territoriale, véritable relai de la politique conventionnelle sur le terrain, participeront ainsi à la sensibilisation des entreprises sur les enjeux et les objectifs contenus dans le présent plan.

Article 9 : Dispositions générales concernant l'application du présent plan

Le présent plan a valeur d'avenant conventionnel à l'accord du 29 avril 2010. Il en épouse le champ professionnel et les conditions de publicité.

Il est en revanche conclu pour une durée déterminée de 3 ans et prendra fin en tout état de cause le 31 décembre 2015. Les partenaires sociaux sont convenus de se réunir au minimum 3 mois avant cette date afin d'étudier les conditions éventuelles de son renouvellement.

* *
*