

INTER-SECTEURS PAPIERS CARTONS

Accord professionnel du 29 avril 2010 santé, sécurité au travail

Avenant n°1 portant modification des dispositions de l'accord et création d'une annexe I

Prenant acte des récentes dispositions législatives visant la prévention des risques professionnels et soucieux de répondre aux engagements inscrits dans l'accord du 29 avril 2010, les parties signataires décident du présent avenant.

Ce texte est la marque de l'attachement des parties signataires à une politique de prévention des risques professionnels intégrant le risque pénibilité tel que défini par le code du travail.

Il constitue une opportunité nouvelle pour dynamiser la logique d'accompagnement des entreprises et des salariés au niveau inter-secteurs Papiers Cartons.

Cet avenant introduit des ajouts de cohérence dans l'accord initial ainsi qu'une annexe intitulée « plan d'action triennal » dont la durée est limitée.

Article 1 : Modification du préambule

L'alinéa 1 du préambule est complété de la phrase suivante :

« L'enjeu est de permettre aux salariés de poursuivre leur activité tout en préservant leur santé tout au long de leur vie professionnelle. »

L'alinéa 3 « *Les parties signataires soulignent (...) du progrès économique et social.* » devient par cohérence de lecture l'alinéa 2.

L'alinéa suivant (ex alinéa 2, devenu 3) est complété d'une phrase rédigé comme suit :

« 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. »



L'alinéa suivant est complété dans son énumération d'un dernier tiret, rédigé comme suit :

« Favoriser, au niveau national professionnel, le partage des bonnes pratiques et la capitalisation des expériences terrain. »

L'alinéa 5 est complété de la manière suivante, après le mot « entreprises » il est indiqué :

« de toutes tailles ».

L'alinéa 7 est complété par les mots suivants :

« dont notamment ceux liés à la pénibilité du travail. »

L'alinéa 9 est complété par les mots suivants ;

« à l'absentéisme et/ou à certaines formes de démotivation. »

Le dernier alinéa est complété de la manière suivante : il est précisé après le mot « redynamiser » des mots suivants :

« dans le cadre des objectifs de performance globale ».

Article 2 : Modification de l'article 2-2-2

La phase 3 « estimer les risques » est précisée comme suit concernant la fin de son 1^{er} alinéa ;

« dont notamment ceux liés à la pénibilité du parcours professionnel. »

L'alinéa 5 de la phase 4 est précisé comme suit ; il est ajouté après le 1^{er} mot « fiche » les mots suivants :

« de prévention des expositions à la pénibilité ».

Article 3 : Modification de l'article 2-2-3

L'alinéa 2 est précisé dans la 1^{ère} sous-énumération de son énumération comme suit ; avant les mots « suppression des risques », il est ajouté les mots suivants :

« mesures correctives et/ou »

Article 4 : Introduction d'un nouvel article 2-7

Il est introduit après l'article 2-6 un article 2-7 rédigé comme suit ;

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

Handwritten signatures and initials: "ER", "R", "7", "13", and a small "2" near the bottom right.

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 équipe successive alternante, 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 prime 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.

Article 5 : Introduction d'une annexe I

Une annexe I est ajoutée à l'accord, elle est rédigée comme suit :

«

Annexe I

Plan d'actions triennal

visant la prévention et 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.

Handwritten signatures and initials: "R", "re", "H", "3", "7", "BB".

Il n'a pas pour objet de se substituer à cette négociation ni à celle ouverte en parallèle 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 susvisé s'engagent à transmettre leurs diagnostics, plans d'actions au niveau national à commission de suivi de l'accord santé, sécurité Maison des industries 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.

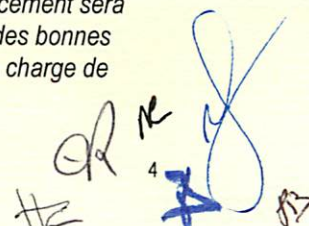
L'UNIDIS s'engage à rassembler les informations sur les populations, les risques, la sinistralité des secteurs professionnels, pour mieux circonscrire le sujet, mieux identifier les cibles et mieux énumérer les situations de travail particulièrement exposées au risque pénibilité. Cet engagement ne pourra être réalisé sans le concours des entreprises. Celles-ci doivent s'engager, dans leur propre 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

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 réglementaires 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 conditions 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.

Article 6 : Modalités d'application de l'avenant

Le présent avenant obéit aux mêmes conditions de publicité que l'accord initial.

Les articles 1 à 4 épousent sa condition de durée indéterminée, l'article 7 visant la nouvelle annexe 1 étant, lui, soumis à une durée déterminée.

Une version consolidée de l'accord modifié du 29 avril 2010 intégrant sa nouvelle annexe 1 est reproduite en annexe du présent avenant.

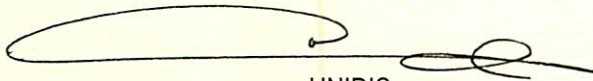
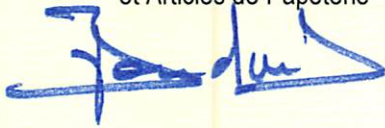
Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right of the page. There are several distinct marks, including what appears to be a large stylized '8' or 'B', and other smaller initials and numbers.

Fait à Paris, le 26 avril 2013

La délégation patronale

Association française des Distributeurs de Papiers et
d'Emballages

Fédération Française du Cartonnage
et Articles de Papeterie



UNIDIS

Les délégations de salariés

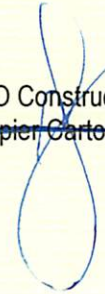
Fédération Française de la communication Ecrite,
Graphique et Audiovisuelle CFTC



FIBOPA CFE-CGC



FG-FO Construction
~~Papier Carton~~



FCE-CFDT Fédération Chimie- Energie

FILPAC- CGT