

**ACCORD NATIONAL DU 10 JUILLET 2012  
RELATIF A LA PREVENTION DE LA PENIBILITE DANS LES  
INDUSTRIES DU BOIS ET DE L'IMPORTATION DES BOIS**

ENTRE:

D'une part,

Les Organisations Professionnelles patronales représentatives des secteurs d'activité ci-dessous indiquées

Et d'autre part,

Les Organisations Syndicales représentatives de salariés signataires du présent accord.

Il a été convenu et décidé ce qui suit :

**Préambule**

Le présent accord a pour objectif de prendre en compte la forme de pénibilité que peut revêtir certaines activités des industries du bois et de l'importation des bois.

Les parties signataires s'entendent sur les principes suivants :

- prendre en compte les spécificités des activités des industries du bois et de l'importation des bois par des mesures de prévention et de formation dès l'embauche ;
- prévenir les risques par l'accompagnement dans l'emploi et des mesures de prévention tout au long de la carrière professionnelle ;
- trouver des solutions par l'aménagement de dispositifs de reclassement et de reconversion professionnels ;
- agir par l'anticipation, l'amélioration des conditions de travail, la formation et le tutorat.

Elles entendent souligner l'expérience, le savoir-faire et la connaissance de l'entreprise dont disposent les seniors, et souhaitent promouvoir non seulement leur maintien en activité mais également leur emploi en général.

Les mesures contenues dans le présent accord ont vocation à contribuer à l'amélioration des conditions de travail des salariés des entreprises des industries du bois et de l'importation des bois tout au long de leur vie professionnelle, afin que ces derniers puissent rester dans l'emploi et continuer à exercer leur métier aussi longtemps qu'ils le souhaitent.

Pour ce faire, des mesures adaptées et concrètes de prévention, d'accompagnement et de prise en compte des spécificités des industries du bois et de l'importation des bois ont été élaborées.

## **Article 1 : Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises, non couvertes par un accord d'entreprise ou un plan d'action à la date de signature du présent accord, dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés et dont 50% de salariés sont exposés aux facteurs de risques professionnels définis à l'article D 4121-5 du Code du travail, des activités suivantes :

	Référence NAPE
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50% des achats totaux de bois et dérivés du bois.....	5907/51.5 E
Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4801 / 20.1 A
Parquets.....	4803 / 20.1 A
Moulures, baguettes.....	4803 / 20.3 Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés.....	4804 / 20.2 Z
Production de charbon de bois .....	24.1 G
Panneaux de fibragglos .....	4804 / 26.6 J
Poteaux, traverses, bois injectés .....	4804 / 20.1 A
Application de traitement des bois .....	4804 / 20.1 B
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs) .....	4805 / 20.4 Z
Emballages légers en bois, boîtes à fromage .....	4805 / 20.4 Z
Palettes .....	4805 / 20.4 Z
Tourets .....	4805 / 20.4 Z
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multifformes) .....	4807 / 20.5 A
Fibres de bois .....	4807 / 20.1 A
Farine de bois .....	4807 / 20.1 A
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping.....	5402 / 36.4 Z
Articles de pêche (pour les cannes et lignes).....	5402 / 36.4 Z
Fabrication d'articles en liège.....	5408 / 20.5 C
Commerce de gros de liège et articles en liège .....	5907 / 51.5 E
Commerce de détail de liège et articles en liège .....	6422 /51.4 S

à l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

## **TITRE I :**

### **Mesures générales au niveau de la branche en faveur de la prévention et de la diminution des risques professionnels et de la pénibilité**

#### **Article 2 : Commission nationale paritaire pour l'amélioration des conditions de travail**

L'action conjointe des employeurs et des salariés et de leurs représentants est nécessaire pour améliorer les conditions de travail dans les entreprises. Afin de favoriser cette action, il est créé une Commission nationale paritaire pour l'amélioration des conditions de travail dans les industries du bois et l'importation des bois.

#### **2.1 - Rôle de la Commission nationale paritaire pour l'amélioration des conditions de travail dans les industries du bois et l'importation des bois**

Cette commission a pour missions :

- de faire le suivi et l'évaluation de l'application du présent accord ;
- de suggérer aux services de préventions et aux services de santé au travail des travaux, études ou actions pouvant contribuer à l'amélioration des conditions de travail et de la santé au travail à l'information, connaissances des employeurs et des salariés sur ces questions ;
- d'examiner à partir des éléments transmis par les CHSCT et par les services de prévention, les réalisations et actions positives en matière d'amélioration des conditions de travail ;
- d'étudier les moyens de sensibiliser, d'informer, d'inciter les employeurs et les salariés à agir et reproduire les réalisations et actions qu'ils auront retenues comme pertinentes, «modélisables» et répondant à des situations et/ou organisations existantes dans de nombreuses entreprises d'un secteur ou plusieurs secteurs notamment pour aider la CPNE à décider des orientations pour la conduite d'actions spécifiques en ce domaine ;

#### **2.2 - Composition de la Commission nationale paritaire pour l'amélioration des conditions de travail dans les industries du bois et l'importation des bois**

Cette commission est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés signataire et d'un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles d'employeurs signataires. Elle pourra associer à ses travaux tous experts dont elle aura besoin.

#### **2.3 - Fonctionnement de la Commission nationale paritaire pour l'amélioration des conditions de travail dans les industries du bois et l'importation des bois**

La commission se réunit au moins une fois par an. Elle élit un président et un vice président. Le président et le vice président sont désignés par alternance dans chacun des collèges tous les 3 ans. Un secrétariat administratif chargé d'assurer le fonctionnement est mis en place. Il est confié à la FNB.

#### **Article 3 : La mise en place de dispositifs 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'améliorations 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 incitatifs existants.

Pour plus d'efficacité et pour donner une nouvelle dynamique aux conventions d'objectifs en favorisant les modélisations possibles des mesures de prévention, les organisations signataires demandent que les textes correspondant soient adaptés pour permettre la mise en place des dispositifs définis dans le présent chapitre.

### **Simplification des contrats de prévention**

Il est rappelé qu'une Convention Nationale d'Objectifs fixe les priorités retenues par ses signataires dans la connaissance et la définition des risques professionnels, pouvant faire l'objet d'un accompagnement auprès des entreprises tendant à améliorer la prévention et la sécurité au travail. Elle fixe un programme d'actions pluriannuelles de prévention, spécifique à la branche concernée et en conformité avec les orientations nationales relatives à la prévention des risques professionnels. Ce dispositif permet d'accorder, dans la limite des crédits disponibles, à toute entreprise de moins de 200 salariés relevant de la branche souscrivant à la convention d'objectifs par un contrat personnalisé, dénommé contrat de prévention, des avances lui demeurant acquises si les objectifs propres définis au contrat sont atteints et les résultats obtenus. Dans le cas contraire, ces avances sont remboursées dans les conditions prévues au contrat.

Dans ce dispositif, l'investissement dans la prévention est fondé sur la volonté exprimée par l'entreprise de s'engager dans un projet de prévention qui soit propre à l'entreprise, s'adaptant à son contexte de travail et s'inscrivant dans le cadre de la convention d'objectifs dans la branche d'activité dont elle relève.

Le projet de prévention propre à l'entreprise suppose un accompagnement, une aide à l'élaboration et un état des lieux qui limite le nombre possible d'interventions surtout dans des petites entreprises et pour un nombre de salariés concernés à chaque fois limité.

La simplification de ces contrats de prévention est une étape indispensable à leur développement. Il pourrait être imaginé un contrat de prévention par adhésion, moins ambitieux, ne portant pas sur une démarche globale pour l'entreprise mais sur un point ou un sujet particulier de prévention précisé dans la convention d'objectifs conclu entre la CNAM et les organisations professionnelles précisant les éléments, moyens et modalités de mise en oeuvre.

Les partenaires sociaux souhaitent une réflexion, en lien avec les services de prévention de la CNAM et le ministère de l'industrie, sur une démarche adaptée aux petites entreprises pour simplifier et développer l'accès aux contrats de prévention pour les entreprises de moins de 200 salariés.

### **Objectifs chiffrés**

Une augmentation de 10% des contrats de prévention conclus par les entreprises constitue l'objectif chiffré au sens des dispositions du code de la sécurité sociale

### **Indicateurs pour savoir si les objectifs chiffrés ont été réalisés**

Son indicateur de suivi est le nombre de contrats de prévention ainsi conclus.

## **Article 4 : La mise en place de formations**

Les partenaires sociaux reconnaissent l'importance de la formation professionnelle continue mais également initiale dans l'amélioration des conditions de travail et la prévention des risques.

Au-delà des obligations d'informations et formations à la sécurité inhérentes à chaque poste de travail, ils souhaitent que soient développées les formations spécifiques en matière de prévention, d'hygiène et de sécurité. Ces formations peuvent être financées sur le plan de formation continue y compris le plan mutualisé pour permettre au plus grand nombre de salariés d'en bénéficier y compris ceux des très petites entreprises.

Les organisations signataires décident que les formations à la sécurité et à la prévention sont des formations éligibles au droit individuel à la formation, afin de permettre au salarié tout au long de sa vie de pouvoir à son initiative disposer des éléments lui permettant un approfondissement de ces connaissances en la matière et de pouvoir faire éventuellement des suggestions à son employeur.

De façon générale, les partenaires sociaux veilleront auprès des OPCA compétents à ce que les questions de sécurité au travail en rapport avec l'objet d'une action de formation soient obligatoirement abordées pour pouvoir être financées sur les budgets de professionnalisation ou du plan de formation mutualisé.

### **Article 5 : Les Troubles Musculo Squelettique (TMS)**

Ce type de pathologies peut avoir une origine définie et identifiable ou plusieurs origines à caractère professionnel et privé. Le succès de la lutte contre ces pathologies peut reposer sur la prise en compte de l'environnement global de l'individu.

L'augmentation ces dernières années des reconnaissances de maladies professionnelles d'origine TMS conduit les organisations syndicales et professionnelles signataires à développer une action collective de prévention des TMS.

Les partenaires sociaux décident d'élaborer en collaboration avec la CNAM des dispositifs d'information présentant les TMS et apportant certaines préconisations générales reconnues et pouvant s'appliquer à certains TMS les plus fréquemment constatés et dans des situations de travail ou types de travaux se rencontrant dans le plus grand nombre de secteurs visés dans le champ d'application.

### **Article 6 : Remise du guide du nouvel embauche**

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord auront à disposition le guide du nouvel embauché qui pourra être remis à tout nouvel embauché dans la profession.

Les Organisations signataires du présent accord ont décidé de reprendre dans ce texte conventionnel, les éléments retenus avec les services de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie relatifs à la prévention des risques professionnels de nos secteurs d'activité.

Elles souhaitent à cet égard dans un premier temps retenir 3 risques qui se retrouvent souvent dans les secteurs activités inclus dans le champ d'application du présent accord, à savoir :

- Le bruit
- Les travaux exposant aux poussières de bois ;
- Les manutentions

## **I. LE BRUIT**

## a) Définition du Bruit

### Notions de bruit

Le bruit est une vibration qui se propage dans l'air. Il provoque une sensation auditive d'abord désagréable, puis gênante, mais au-delà d'une certaine limite, le bruit peut devenir dangereux.

### Niveau du bruit

L'unité de mesure utilisée pour le niveau sonore perçu par l'oreille est le décibel A (dBA).

- 0 dB(A) = bruit le plus faible qu'une oreille (humaine) peut percevoir
- 50 dB(A) = niveau habituel de conversation
- 80 dB(A) = seuil de nocivité (pour une exposition de 8h/j)
- 120 dB(A) = bruit provoquant une sensation douloureuse

### Risques

Danger pour l'ouïe à partir de 80 dB(A) pour une exposition d'une journée de travail (8 heures).

### Fatigue auditive

A la suite d'une exposition à un bruit intense, on peut souffrir temporairement de sifflements d'oreilles ou de bourdonnements ainsi que d'une baisse de l'acuité auditive. Le bruit est cause de fatigue même sous les seuils réglementaires.

### Surdité

L'exposition prolongée à des niveaux de bruits intenses détruit peu à peu les cellules ciliées de l'oreille interne. Elle conduit progressivement à une surdité qui est irréversible.

### Les niveaux sonores ne s'additionnent pas comme des unités classiques. Ils se composent.

Exemple : Si une machine produit un niveau sonore estimé à 90 dBA, trois machines identiques ne produiront pas 270 dBA, mais 95 dBA. 23

### Effets non traumatiques

Le bruit peut aussi entraîner des effets néfastes pour d'autres fonctions que l'audition.

Le bruit

- favorise le risque d'accident du travail,
- peut provoquer des troubles cardiovasculaires,
- a des conséquences négatives sur la qualité du sommeil,
- constitue un facteur de stress au travail,
- détériore la performance des travailleurs dans les tâches demandant réflexion ou concentration.

### Ordres de grandeurs de niveaux sonores

Niveau dB(A)	Vie quotidienne	Milieu du travail
30	Chambre calme	
50	Conversation	Bureau
70	Aspirateur	Tour d'usinage
90	Trafic routier dense	Machine � bois
110	Concert rock	Marteau piqueur
130	Décollage d'avion	Banc d'essai réacteur

## **b) Démarche de prévention**

### Évaluation des risques

L'évaluation des risques constitue le point de départ de la démarche de prévention.

### Actions en amont

Il est préférable de prévoir des actions de réduction du bruit dès la conception, en cas de nouveaux locaux, de réaménagement d'ateliers. Elles sont beaucoup plus efficaces et moins coûteuses.

### Réduction du bruit à la source

Agir sur la source du bruit, c'est-à-dire le plus souvent sur la machine, est le moyen le plus efficace de lutter contre le bruit sur les lieux de travail.

Lors de l'achat d'une machine ou d'un outil bruyant, il faut prendre en compte la protection des travailleurs. Il faut en particulier préciser dans le cahier des charges que le niveau de bruit doit être aussi bas que techniquement possible.

### Action sur la propagation du bruit

L'éloignement des travailleurs des zones les plus bruyantes, au moins pendant une partie de la journée.

Le traitement acoustique du local (plafond, murs et cloisons).

Le cloisonnement des machines.

Les encoffrements de machines.

Les écrans acoustiques.

### Protections individuelles

Lorsque tous les moyens de protection collective contre le bruit ont été envisagés et qu'ils n'ont pu être mis en œuvre soit pour des raisons techniques, soit pour des raisons financières, on peut recourir à des protecteurs individuels.

Dans la pratique, on distingue deux catégories de protecteurs individuels contre le bruit (PICB) :

- les protecteurs munis de « coquilles »  
(casques, serre-tête, serre-nuque) qui constituent un obstacle au niveau du pavillon de l'oreille et qui englobent ce dernier,
- les bouchons d'oreilles qui obstruent le conduit auditif.

Pour qu'un PICB joue bien le rôle de protection, il doit être :

- - efficace, c'est-à-dire affaiblir suffisamment le bruit auquel est exposé le sujet,
- - le plus confortable possible,
- - porté en permanence.

Dans les secteurs concernés, toute personne même de passage doit utiliser les EPI.

## **c) Réglementation**

Les organisations signataires du présent accord souhaitent rappeler les dispositions réglementaires relatives aux valeurs d'exposition du bruit.

Elles sont décrites dans le code du travail aux articles R4431-1 et suivants

Le tableau ci-après en reprend des extraits qui donnent les valeurs limites d'exposition ainsi que les principales actions à déclencher en fonction du dépassement des valeurs d'exposition dites « supérieures » et « inférieures ».

Valeurs d'exposition *	Niveau d'exposition
<p><u>1° Valeurs limites d'exposition</u>            Article R4432-3 : L'exposition d'un travailleur, compte tenu de l'atténuation assurée par les protecteurs auditifs individuels portés par ce dernier, ne peut en aucun cas dépasser les valeurs limites d'exposition.</p>	Niveau d'exposition quotidienne au bruit de 87 dB (A) ou niveau de pression acoustique de crête de 140 dB (C)
<p><u>2° Valeurs d'exposition supérieures déclenchant, en cas de dépassement, l'action de prévention prévue aux articles suivants :</u>            R4434-2 : L'employeur établit et met en œuvre un programme de mesures techniques ou d'organisation du travail visant à réduire l'exposition au bruit, en prenant en considération, notamment, les mesures mentionnées à l'article R4434-1.</p> <p>R4434-3 : Les lieux de travail concernés font l'objet d'une signalisation appropriée. Ces lieux sont délimités et font l'objet d'une limitation d'accès lorsque cela est techniquement faisable et que le risque d'exposition le justifie.</p> <p>R4434-7°: L'employeur veille à ce que les protecteurs auditifs individuels soient effectivement utilisés.</p> <p>R4435-1 : Le médecin du travail exerce une surveillance médicale renforcée pour les travailleurs concernés.</p>	Niveau d'exposition quotidienne au bruit de 85 dB (A) ou niveau de pression acoustique de crête de 137 dB (C)

Valeurs d'exposition *	Niveau d'exposition
<p><u>3° Valeurs d'exposition inférieures déclenchant, en cas de dépassement, l'action de prévention prévue aux articles suivants :</u>            R4434-7 : L'employeur met des protecteurs auditifs individuels à la disposition des travailleurs.</p> <p>R4435-2 : Le travailleur bénéficie, à sa demande ou à celle du médecin du travail, d'un examen audiométrique préventif.</p> <p>R4436-1 : L'employeur veille à ce que les travailleurs reçoivent des informations et une formation en rapport avec les résultats de l'évaluation des risques et avec le concours du service de santé au travail.</p>	Niveau d'exposition quotidienne au bruit de 80 dB (A) ou niveau de pression acoustique de crête de 135 dB (C).

\* Pour l'application des valeurs limites d'exposition définies au 1°, la détermination de l'exposition effective du travailleur au bruit tient compte de l'atténuation assurée par les protecteurs auditifs individuels portés par le travailleur. Les valeurs d'exposition définies aux 2° et 3° de ce même article ne prennent pas en compte l'effet de l'utilisation de ces protecteurs.

## II. LES TRAVAUX EXPOSANT AUX POUSSIÈRES DE BOIS

### a) Nature des risques

Le bois renferme essentiellement de la cellulose et des lignines, mais également d'autres substances comme les résines et les tanins qui sont des agents pathogènes.

Les particules inhalées pénètrent plus ou moins profondément dans les voies respiratoires en fonction de leur taille.

Les travaux exposant aux poussières de bois peuvent induire un certain nombre de pathologies des voies respiratoires supérieures (cancer de l'éthmoïde) et des pathologies de type allergique (eczéma, asthme, rhinite...).

Les poussières fines atteignant le poumon profond peuvent provoquer des lésions définitives graves. Les travaux exposant aux poussières de bois, quel que soit le type de bois, sont classés comme cancérogènes du groupe I (cancérogènes avérés pour l'homme) par le CIRC (Centre international de recherche sur le cancer).

Les poussières véhiculent d'autres nuisances chimiques provenant des constituants du bois, des produits de traitement (fongicides, insecticides), des colles (le formol peut être libéré au cours de la transformation des panneaux de particules et de fibres) et peuvent être responsables de manifestations toxiques, irritatives ou allergiques.

### **b) Niveau de risque lié aux travaux exposant aux poussières de bois**

La quantité de poussières générées dépend de la nature et de la siccité du bois usiné, du type de l'opération effectuée, des caractéristiques de la machine et des conditions d'usinage.

Les opérations de nettoyage et de finition (ponçage, égrenage) sont parmi les plus polluantes quand elles sont mal maîtrisées.

### **c) Particularités des poussières**

#### Fraction inspirable (ou inhalable)

Elle correspond à l'ensemble des particules pouvant être inhalées (nez et bouche compris). Les plus grosses particules (50 à 100 microns) ne pénètrent pas en totalité dans les voies respiratoires durant l'inhalation, mais restent au niveau des fosses nasales.

#### Fraction alvéolaire

Elle correspond aux poussières pouvant pénétrer dans la région alvéolaire où ont lieu les échanges gazeux ( $\leq 10$ microns).

Une part de l'empoussièrément n'est pas visible. Elle correspond à la fraction alvéolaire la plus dangereuse. Les poussières les plus fines peuvent rester très longtemps en suspension dans l'air.

#### La valeur limite d'exposition

Le décret 2003-1254 du 23 décembre 2003, qui a transposé la directive 90/394/CEE du 28 juin 1990, a fixé à compter du 1er juillet 2005, pour la concentration en poussières de bois dans l'atmosphère des lieux de travail, la valeur limite d'exposition professionnelle sur une journée de travail de 8h à 1 mg/m<sup>3</sup>.

### **d) Mesures générales de prévention**

Suivant les principes généraux de prévention :

1. éviter la production de poussières
2. capter les poussières à la source

3. si les deux mesures précédentes ne sont pas suffisantes, doter les salariés d'équipements de protection individuelle

#### Captage des poussières de bois

Lors de l'achat de nouvelles machines, fixes ou portatives, il est primordial de vérifier l'efficacité du captage des poussières de bois et leurs conditions de raccordement à un système d'aspiration (réseau ou aspirateur).

Dans tous les cas, les dispositifs de captage doivent être maintenus en place. Ces dispositifs sont utiles également contre les projections d'éclats ou autres rejets.

S'assurer que le dispositif de captage est bien adapté à l'outil et correctement réglé.

Équiper les ateliers d'une centrale et d'un réseau d'aspiration des poussières de bois.

Vérifier également que le dispositif ou le réseau d'aspiration est en service.

Après usage ou en fin de poste, fermer la trappe du réseau d'aspiration (souvent manuelle, existe en automatique avec les organes de commandes marche/arrêt de la machine).

L'installation d'aspiration devra faire l'objet de vérifications régulières. En particulier, le colmatage des filtres peut rendre son efficacité quasi nulle.

En ce qui concerne les machines portatives, ne les utiliser qu'après branchement à un système d'aspiration en service (réseau ou aspirateur selon les conditions d'utilisation).

#### Nettoyage

Le nettoyage des locaux doit être régulier (une fois par jour au minimum) pour éviter l'amoncellement des poussières et des copeaux. Si celui-ci est tel qu'il est nécessaire de nettoyer plus d'une fois par jour, il faudra rechercher des solutions techniques pour améliorer l'efficacité du captage à la source.

En outre, à intervalles réguliers, les murs, plafonds, charpentes, tuyauteries et conduits divers doivent également être dépoussiérés.

Le nettoyage régulier du poste de travail est une pratique indispensable de prévention.

#### L'utilisation des « soufflettes » et des balais est à proscrire.

Le nettoyage doit être assuré par aspiration, par exemple au moyen de buses raccordées au réseau principal ou à un aspirateur à haute efficacité.

### **III. LES MANUTENTIONS**

Les manutentions et le port de pièces ou d'objets sont à l'origine de nombreux accidents du travail et de maladies professionnelles, dont les conséquences peuvent être très graves :

- piqûres, coupures, pincement, écrasement,
- chute, renversement, projection de matière liquide,
- chute de personne ; de plain pied, par dénivellation,
- troubles musculo-squelettiques, lombalgies, lumbago, sciatique, hernie discale...

#### **a) Prévention**

### Afin de réduire les risques liés aux manutentions

- Supprimer les manutentions qui peuvent l'être en organisant la production, les ateliers, les stockages...
- mettre à disposition des moyens mécanisés adaptés : chariots, ponts roulants, préhenseurs à ventouses...
- utiliser des accessoires et/ou appareils légers de manutention,
- utiliser les possibilités prévues d'adaptation et de réglage (tables élévatrices...).
- former le personnel aux risques liés à l'activité physique,
- fournir et faire porter les équipements de protection individuelle (EPI).

### **b) Utilisation des chariots de manutention**

#### Risques

- Heurt, écrasement, coincement, chute d'objet ou de la charge, renversement dans les virages...

L'autorisation de conduite est délivrée par le chef d'entreprise après prise en compte des trois éléments suivants :

- Un examen d'aptitude médicale réalisé par le médecin du travail,
- un contrôle des connaissances et savoir-faire du conducteur pour la conduite en sécurité de l'équipement de travail (chariot élévateurs...),
- une connaissance des lieux et des instructions à respecter sur le ou les sites d'utilisation.

La conduite des chariots élévateurs à conducteurs portés ne doit être confiée qu'à des conducteurs ayant reçu une formation adéquate et une autorisation de conduite.

### **c) Circulation des engins de manutention, stockage**

- Définir et aménager les zones de stockage,
- élaborer un plan de circulation,
- matérialiser et signaler les zones de stockage et de circulation,
- informer le personnel des consignes à respecter.

## **TITRE II :**

### **Mesures générales au niveau des entreprises en faveur de la prévention et de la diminution des risques professionnels et de la pénibilité**

Dans le secteur du « Travail Mécanique du Bois », quelle que soit la nature des travaux entrepris (fabrication, production, maintenance, entretien, dépannage...), chaque étape constitue une variété infinie de situations de travail nécessitant d'adapter de manière permanente l'activité et le processus de production aux contraintes de réalisation existantes (contraintes techniques, évolution des techniques et des modes opératoires, situation géographique, localisation, contraintes temporelles, contraintes météorologiques...).

La loi définit quant à elle les facteurs de pénibilité comme ceux liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail, susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé.

Parmi les facteurs légaux définis à l'article D 4121-5 du code du travail, les parties signataires ont identifié les facteurs de pénibilités susceptibles de concerner simultanément ou non, une ou plusieurs activités des « Travail Mécanique du Bois »:

- Manutentions manuelles de charges (art. R 4541-2C.T.)
- Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations
- Vibrations mécaniques (art. R 4441-1 C.T.)
- Agents chimiques dangereux (art. R 4412-30 et R 4412-60 C.T., y compris les poussières et fumées)
- Activités exercées en milieu hyperbare (art. R 4461-1 C.T.)
- Bruit (art. R 4431-1 C.T.)
- Travail de nuit (art. L 3122-29 à L 3122-31 C.T.)

Ont également été identifiés parmi l'ensemble des facteurs pouvant altérer la santé, les autres facteurs ci-après :

- Températures ambiantes
- Travail en équipes successives
- Gestes répétitifs

Selon l'article D. 138-27 du code de la sécurité sociale, « L'accord d'entreprise ou de groupe mentionné à l'article L. 138-30, le plan d'action mentionné au premier alinéa de l'article L. 138-31 ou l'accord de branche étendu mentionné au second alinéa du même article traite :

« 1° D'au moins l'un des thèmes suivants :

« a) La réduction des polyexpositions aux facteurs mentionnés à l'article D. 4121-5 du code du travail ;

« b) L'adaptation et l'aménagement du poste de travail ;

« 2° En outre, d'au moins deux des thèmes suivants :

« a) L'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel ;

« b) Le développement des compétences et des qualifications ;

« c) L'aménagement des fins de carrière ;

« d) Le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs mentionnés à l'article D. 4121-5 du code du travail.

Les parties signataires conviennent que la prévention est l'affaire de tous et qu'elle s'exerce plus efficacement dans le cadre d'un dialogue paritaire et d'un échange avec les salariés. Dans ce cadre, une attention particulière doit être apportée aux mesures d'accueil et de sensibilisation tant des CDD que des intérimaires.

La mise à jour régulière du document unique d'évaluation des risques doit être l'occasion d'un échange tant avec le médecin du travail qu'avec les représentants du personnel sur les risques encourus dans l'entreprise et leur évolution.

Ce document et ses mises à jour doivent être consultables au même titre et selon les mêmes modalités que la convention collective (les modalités précises de consultation doivent obligatoirement faire l'objet d'un affichage dans les entreprises).

## **Article 7 : L'adaptation et l'aménagement du poste de travail**

### **7.1. Consignes concernant les moyens de manutentions mécaniques et manuelles**

En appui du document unique d'évaluation des risques, les entreprises donnent des consignes de prévention adaptées à partir des mesures de prévention identifiées dans la Convention Nationale d'Objectifs signée avec la CNAMTS dont le texte est annexé au présent accord.

Il s'agit notamment d'optimiser l'utilisation des moyens de manutention mécaniques afin de réduire le recours aux manutentions manuelles. Les personnes amenées à utiliser des moyens de manutention mécaniques doivent avoir suivi une formation adaptée.

Les matériels de levage (rolls, diables, pal bac, etc.) doivent être utilisés chaque fois que cela est possible. Les entreprises veillent à ce que ces matériels soient disponibles en nombre suffisant.

### **7.2. Consignes concernant la manutention manuelle**

Lorsque le recours à la manutention manuelle est inévitable, et conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, il est rappelé que les limitations maximales suivantes sont à respecter impérativement :

- a) le port de charges supérieures à 55 kg, dans la limite maximale de 105 kg, n'est possible qu'après un avis d'aptitude spécifique du médecin du travail. Cette aptitude médicale doit être vérifiée lors de la visite médicale d'embauche et des visites de contrôle ou de reprise ;
- b) le port de charges est limité à 50 kg pour les hommes ;
- c) le port de charge est limité à 25 kg pour les femmes ;
- d) le port de charge est limité pour les mineurs selon des valeurs variables en fonction de l'âge et l'activité. Il est au maximum de 20 kg pour un jeune de 16 à 18 ans.

Dans les cas de port de charges lourdes, les entreprises s'engagent à disposer d'un nombre de personnels suffisant et formé, afin de manutentionner les objets lourds sous forme de binômes.

### **Objectifs chiffrés**

L'objectif chiffré au niveau de la branche est d'assurer un développement d'au moins 5% des actions conduites par période triennale et de diminuer dans la même proportion les expositions constatées à ce titre.

### **Indicateurs pour savoir si les objectifs chiffrés ont été réalisés**

L'entreprise devra établir :

- le nombre de salariés ayant bénéficiés de consignes de prévention ;
- le nombre d'action mises en œuvre dans l'entreprise relative à la manutention manuelle afin de réduire l'exposition au risque ;
- le nombre de réduction d'exposition à ce risque pour les salariés concernés par le développement de polycompétences et / ou d'organisation du travail permettant la réduction ou suppression de ce risque.

### **Article 8 : L'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel**

Des modifications, adaptations de l'organisation du travail ou des organisations du travail mises en place dans une entreprise peuvent permettre d'améliorer les conditions de travail.

Les partenaires sociaux s'engagent à se réunir au moins une fois par an au sein de la Commission nationale paritaire pour l'amélioration des conditions de travail dans les industries du bois et l'importation des bois créée selon les modalités définies à l'article 2 pour examiner, à partir des éléments transmis par la CNAM, les CARSAT, les services de prévention, et les entreprises, les réalisations et actions positives en matière d'amélioration des conditions de travail ayant générées une pénibilité constatée.

Au cours de cette réunion ils étudieront également les moyens de sensibiliser, d'informer, d'inciter les employeurs et les salariés à agir et reproduire les réalisations et actions qu'ils auront retenues comme pertinentes, « modélisables » et répondant à des situations et/ou organisations existantes dans de nombreuses entreprises d'un secteur ou de plusieurs secteurs.

Les partenaires sociaux soulignent l'intérêt du document unique d'évaluation des risques comme véritable outil pour aider les entreprises à mieux analyser leur organisation du travail et évaluer les éventuels éléments de pénibilité ou pouvant conduire dans le temps à la reconnaissance d'une pénibilité. Ils constatent cependant la difficulté pour les très petites entreprises à accomplir cette obligation d'élaboration de document unique. Pour résoudre cette difficulté et essayer d'apporter une réponse aux entreprises, ils conviennent de favoriser et encourager tous les moyens, organismes ou instances qui pourront être mobilisés pour la mise en place auprès des employeurs d'appuis techniques à la rédaction de ce document.

### **Objectifs chiffrés**

Obtenir de la part d'un maximum d'entreprises le nombre d'actions en matière d'amélioration des conditions de travail ayant générées une pénibilité constatée.

### **Indicateurs pour savoir si les objectifs chiffrés ont été réalisés**

Insertion dans l'enquête annuelle d'éléments permettant d'avoir les réponses aux questions posées.

### **Article 9 : L'aménagement des fins de carrière**

La connaissance de l'entreprise et du monde industriel acquise par les seniors rend encore plus pertinente la transmission de leur expérience, connaissances pratiques et savoir-faire à un ou plusieurs salariés de l'entreprise pour préparer leur départ en retraite, mais également pour enrichir les compétences des salariés et favoriser l'intégration des nouveaux embauchés notamment des jeunes.

Les organisations signataires souhaitent inciter les employeurs et les seniors à s'inscrire dans cette démarche de transmissions des savoirs et des compétences qui peut s'appliquer dans différentes situations, être de différentes natures, pour correspondre à des besoins variés des entreprises en respectant les capacités et souhaits des seniors.

### **Article 9.1. Mission de tutorat**

Les signataires du présent accord rappellent l'importance du tutorat dans le cadre des actions de formation des contrats et des périodes de professionnalisation et les dispositions de l'article 2.4 de l'accord du 6 décembre 2011 dans les industries du bois et de l'importation des bois.

Ils encouragent vivement les employeurs à confier cette mission de tuteur aux salariés seniors volontaires.

### **Article 9.2. Développement des transmissions des savoirs et des compétences par les seniors hors de l'entreprise**

Les organisations signataires ont également examiné les possibilités de recourir aux seniors pour transmettre leurs connaissances et savoirs en dehors de l'entreprise.

#### **9.2.1. Intervenant technique dans une formation**

Les organisations signataires pensent qu'il est possible d'enrichir le contenu de certains stages de formation continue en prévoyant l'intervention d'un salarié senior en activité en complément du formateur, pour faciliter la compréhension des stagiaires par l'intervention d'un senior, notamment ceux ayant déjà eu une mission de tuteur ou de transmission des connaissances dans l'entreprise.

À cette fin les organisations signataires inciteront les centres de formation à introduire cet aspect complémentaire pratique dans certaines formations techniques, et pour cela à faire appel ponctuellement à un salarié senior volontaire qui transmettra les connaissances pratiques acquises par son expérience sur tout ou partie des éléments techniques objets de la formation.

Les conditions et modalités de ces interventions sont définies entre le salarié, le centre de formation et l'employeur du senior, notamment en matière de protection sociale complémentaire et de rémunération.

L'intervention du salarié senior en activité en complément d'une action de formation continue ne peut intervenir que si elle est compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise et si l'employeur est d'accord. Dans ce cas il accorde une autorisation d'absence non rémunérée par l'entreprise.

#### **9.2.2. Mise à disposition du salarié senior**

Les organisations signataires encouragent la conclusion, entre l'employeur d'un senior et un autre employeur qui souhaite diversifier son activité ou lors de son installation, d'une convention de mise à disposition, pendant une certaine durée et/ou pour certains jours pendant un temps défini.

En effet, l'expérience et connaissances acquises dans certains cas ou certaines spécialités par un salarié senior peuvent contribuer utilement à la réussite de cette activité nouvelle complémentaire ou à l'installation.

La mise à disposition ne doit pas être à but lucratif (facturation des seuls salaires et charges, congés payés compris et éventuellement coût de facturation / frais de déplacement et d'hébergement et frais liés à la mission).

Un avenant au contrat de travail est établi entre le salarié et l'employeur pour préciser l'objet, les conditions et les modalités de la mise à disposition.

### **ARTICLE 9.3. COMPTE-ÉPARGNE-TEMPS AMÉNAGEMENT ET FIN DE CARRIÈRE**

Avec la volonté de créer au niveau de la branche un dispositif spécifique au « Travail Mécanique du Bois », d'aménagement et de fin d'activité professionnelle de ses salariés, les parties signataires conviennent à cet effet de la constitution au cours du premier trimestre 2013 d'un groupe de travail sur la mise en place d'un compte épargne-temps Aménagement et Fin de carrière.

Dans ce cadre, seront notamment examinées les questions relatives à la gestion, l'accès, l'alimentation et l'abondement de ce compte.

### **Article 9.4. Objectifs chiffrés sur l'ensemble de ces mesures**

La branche se fixe comme objectif que 80% des entreprises informeront leurs salariés âgés de 55 ans et plus des outils existant pour développer la transmission des savoirs et des compétences et du tutorat.

### **Article 9.5. Indicateurs pour savoir si les objectifs chiffrés ont été réalisés**

Obtention par le biais de l'OPCA de branche des éléments d'information permettant de savoir dans quelles proportions les mesures définies ci-dessus ont été utilisées par les salariés exposés à des facteurs de pénibilité : Recensement des actions de tutorat.

## **TITRE III :** **Dispositions diverses**

### **Article 10 : Date d'effet**

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature.

Les parties conviennent de se rencontrer en cas de difficulté d'application du présent accord.

### **Article 11 : Dépôt et Extension**

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt à la Direction Générale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord..

### **Article 12 : Clause de sauvegarde**

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des dispositions ultérieures de nature législatives, réglementaires ou conventionnelles, ayant une incidence sur le présent accord postérieures à sa date de signature.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

Les parties signataires s'engagent à ce que les partenaires sociaux examinent les différents accords existants relatifs à la formation professionnelle pour mesurer les éventuelles répercussions sur le présent accord et les suites à y donner.

### **Article 13 : Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

### **Article 14 : Adhésion**

Toute organisation syndicale ou toute entreprise peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article L 2261-3 du Code du Travail.

Fait à Paris, le 10 juillet 2012

Pour la Fédération Générale Force-Ouvrière (F.O.) Construction

Pour la Fédération Bati-Mat T.P. (CFTC)

Pour le Syndicat National du Personnel d'Encadrement de la Filière Bois-Papier (FIBOPA -CFE - CGC)

Pour la Fédération Nationale du Bois

Pour la Fédération des Bois tranchés

Pour le Syndicat de l'Industrie et des Services de la Palette

Pour le Syndicat National du Charbon de Bois

Pour le Commerce du bois

Pour la Fédération Française des Syndicats du Liège

Pour la FÉDÉRATION NATIONALE DES INDUSTRIES DES MOULURES ET DU TRAVAIL MÉCANIQUE DU BOIS

- Syndicat National des Fabricants de baguettes d'encadrement
- Syndicat National des Fabricants de moulures
- Syndicat National des Industries du Travail Mécanique du bois

Pour la FÉDÉRATION NATIONALE DU MATÉRIEL INDUSTRIEL, AGRICOLE ET MÉNAGER EN BOIS

- Syndicat National des Fabricants de Manches d'Outils
- Syndicat National des Fabricants d'Échelles de France
- Syndicat National des Fabricants de Bobines et Tourets pour Câbles
- Syndicat National des Fabricants de Matériel Industriel et Ménager en bois

Pour le SYNDICAT DE L'EMBALLAGE INDUSTRIEL ET DE LA LOGISTIQUE ASSOCIEE

Pour le SYNDICAT NATIONAL DES INDUSTRIES DE L'EMBALLAGE LÉGER EN BOIS

Pour les Syndicats et Fédérations suivants:

UNION NATIONALE DES FABRICANTS DE FARINE DE BOIS

GROUPEMENT PROFESSIONNEL DES FABRICANTS DE FIBRE DE BOIS

SYNDICAT NATIONAL DES FABRICANTS D'ÉLÉMENTS SPÉCIAUX EN BOIS

MULTIFORMES ET MULTIPLIS (FABOMU)

FÉDÉRATION NATIONALE DE L'INJECTION DES BOIS

- Syndicat National de l'Injection Industrielle des Poteaux de ligne
- Syndicat National des Fabricants et Préparateurs de Traverses de bois injecté pour voies ferrées
- Syndicat National de l'Injection des Bois de Construction

SYNDICAT NATIONAL DES FABRICANTS DE MATÉRIAUX FIBRAGGLOS

UNION FRANÇAISE DES FABRICANTS ET ENTREPRENEURS DE PARQUET

SYNDICAT NATIONAL DES APPLICATEURS DE PRÉSERVATION DU BOIS

FÉDÉRATION FRANÇAISE DE LA TONNELLERIE

FÉDÉRATION FRANÇAISE DES INDUSTRIES DU SPORT ET DES LOISIRS

GROUPEMENT DES INDUSTRIES FRANÇAISES D'ARTICLES DE PÊCHE