

Accord sur la pénibilité au travail et l'amélioration des conditions de travail dans les industries chimiques

Cadre de l'accord

Dans le prolongement de l'action initiée depuis 1976, et marquée par la conclusion de nombreux accords de branche¹, les signataires du présent accord ont entendu à la fois :

- apporter leur contribution à la réduction de la pénibilité au travail en précisant les normes de branche pour chacun des facteurs de pénibilité, en identifiant, parmi les six thèmes définis par le législateur, ceux qui feront l'objet d'un suivi particulier par la branche et en arrêtant des mesures de prévention et de compensation ;
- poursuivre l'amélioration des conditions de travail en proposant un cadre prenant en considération l'évolution de l'organisation du travail et complétant les accords existants (formation professionnelle, égalité professionnelle et salariale, seniors, jeunes, handicap...).

Outre la fixation d'un cadre, les parties signataires sont conscientes qu'il incombe à la branche de donner l'impulsion permettant des avancées réelles dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille. Cette ambition permettra ainsi d'élever le niveau d'exigence dans les industries chimiques en matière de conditions de travail.

Toutes mesures relatives tant à la pénibilité qu'aux conditions de travail se révéleront réellement appropriées si elles sont prises au plus près du terrain et en associant toutes les composantes de l'entreprise (direction, salariés dont l'encadrement, institutions représentatives du personnel, services de sécurité et de santé au travail,...).

Conformément à l'article L4121-2 du code du travail, l'employeur met en œuvre des actions en se fondant sur les neuf principes généraux suivants :

- Eviter les risques ;
- Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- Combattre les risques à la source ;
- Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de

¹ - 26 mars 1976 sur l'amélioration des conditions de travail
- 20 mai 1992 sur l'amélioration des conditions de travail
- 4 juillet 2002 sur la sécurité au travail
- 16 septembre 2003 relatif au travail de nuit
- 16 septembre 2003 relatif à la santé au travail
- 6 novembre 2009 relatif à l'emploi des seniors et à la gestion des âges

...

C. 18 1
JP
G

- 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 ;
- Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
 - Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
 - 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 au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L1152-1 du code du travail ;
 - Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
 - Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Ces principes généraux doivent permettre de favoriser le maintien dans l'emploi. Ils nécessitent la mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et la prise en compte des possibilités d'évolution professionnelle des personnes soumises à des facteurs de pénibilité. Des dispositions portant, par exemple, sur l'information, la formation des salariés et l'implication du service médical favoriseront la concrétisation de ces principes.

Les parties signataires ont, par ailleurs, décidé de poursuivre la démarche initiée en 2010 avec l'enquête sur la pénibilité et l'amélioration des conditions de travail pour mesurer les progrès réalisés dans les industries chimiques.

Chapitre 1 : Dispositions relatives à la pénibilité au travail

Article 1 : Dispositions générales

Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, effectueront dans leurs établissements, un recensement des expositions aux situations de pénibilité et une évaluation de celles-ci permettant l'établissement des fiches individuelles d'exposition à partir du cadre fixé par le présent accord. Cette évaluation, qui permettra le suivi quantitatif et la traçabilité des expositions aux facteurs de pénibilité, sera effectuée à partir des normes retenues par la branche. Celles-ci pourront être améliorées par les entreprises pour prendre en compte leurs spécificités.

La prévention de la pénibilité au travail relève de la responsabilité des employeurs. Néanmoins, l'efficacité des mesures de prévention sera facilitée si l'ensemble des instances représentatives du personnel y prend part et notamment le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou à défaut, les délégués du personnel s'ils existent.

1.1 Diagnostic de la pénibilité et son évaluation

Les entreprises effectueront un inventaire des situations de pénibilité en s'appuyant sur les éléments déjà inscrits dans le document unique d'évaluation des risques professionnels et dans la fiche d'entreprise ou d'établissement, complétée, le cas échéant, par le rapport

Ce. ² 
EG G

annuel médical. Ces documents serviront de base aux premiers travaux sur la pénibilité et seront mis à jour à cette occasion.

Le diagnostic des facteurs de pénibilité porte à la fois sur les situations de pénibilité dans l'entreprise ou l'établissement et sur les mesures de prévention collectives et/ou individuelles. Il est présenté pour avis au CHSCT ou, à défaut, aux délégués du personnel s'ils existent.

Les entreprises évalueront ensuite, de façon plus approfondie, la situation des salariés en tenant compte des protections qu'elles ont ou auront mises en place et identifieront le nombre de salariés concernés par les facteurs de pénibilité selon les bases d'évaluation fournies par la branche, éventuellement améliorées par elles.

1.2 Fiche individuelle d'exposition

Les entreprises rédigeront une fiche individuelle d'exposition pour chaque salarié exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité. Dans cette fiche, de nature confidentielle et régulièrement mise à jour, seront consignées les conditions de pénibilité auxquelles le salarié est exposé, la période au cours de laquelle cette exposition est survenue ainsi que les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire ces facteurs durant cette période. Cette fiche individuelle est établie en cohérence avec l'évaluation des risques prévue à l'article L4121-3 du code du travail et est communiquée au service de santé au travail qui la transmet au médecin du travail. Tout salarié peut en prendre connaissance et demander la rectification des informations qu'elle contient. Une copie de cette fiche est remise au salarié soit à son départ de l'établissement, soit en cas d'arrêt de travail excédant une durée fixée par décret, soit en cas de déclaration de maladie professionnelle, soit à la demande du salarié.

1.3 Rôle des acteurs de la prévention de la pénibilité

La mise en œuvre des mesures de prévention de la pénibilité implique les acteurs de l'entreprise tels que la direction, les salariés dont l'encadrement, les institutions représentatives du personnel, les services de sécurité et de santé au travail, mais également d'autres parties prenantes dans son environnement comme la CARSAT, l'ARACT, la DIRECCTE....

Le CHSCT contribue à la protection de la santé des salariés. A ce titre, il participe aux travaux d'évaluation des risques et des techniques de prévention sur tout ce qui concerne les facteurs de pénibilité au travail.

Afin de jouer pleinement leur rôle, les acteurs de l'entreprise pourront bénéficier d'une action de formation ou de sensibilisation adaptée à la problématique de la pénibilité. L'OPCA de branche sera sollicité pour réaliser un accompagnement au titre des actions collectives.

C.  3 
JP  G

Article 2 : Facteurs de pénibilité et mesures de branche

La loi du 9 novembre 2010 définit la pénibilité comme provenant de « *contraintes physiques marquées, d'un environnement physique agressif ou de certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé des travailleurs* ». Cette loi et le décret du 30 mars 2011 pris pour son application ont également instauré une retraite anticipée au titre de la pénibilité, à compter du 1^{er} juillet 2011, pour les assurés justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 20%, au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle. Ce dispositif est également applicable aux assurés justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 10%, sous réserve qu'ils aient été exposés, pendant 17 ans, à un ou plusieurs risques professionnels reconnus comme facteurs de pénibilité et qu'il soit établi un lien entre l'incapacité permanente de l'assuré et l'exposition à ces facteurs de risques professionnels.

Les entreprises peuvent, en fonction de leur situation, mettre en place un dispositif de départ en retraite anticipé dont elles fixent les conditions et modalités d'application, dans la mesure du possible, par accord.

Les parties signataires ont fixé des seuils de référence (en termes de niveaux et de durées) pour chacun des facteurs de pénibilité au-delà desquels des mesures de prévention ou de compensation sont arrêtées.

2.1 Contraintes physiques marquées

2.1.1 Définitions et seuils de référence retenus par la branche

- ***Manutention manuelle de charges***

La branche reprend la définition de l'article R4541-2 du code du travail qui définit la manutention manuelle de charges comme « *toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou plusieurs travailleurs* ».

Les valeurs suivantes constituent le seuil de référence pour le port de charge dans les industries chimiques : 25 kg pour les hommes, 18 kg pour les femmes, plus de 20h par semaine.

Afin d'adapter ces normes de branche à leurs conditions de travail, les entreprises pourront s'appuyer sur la norme française AFNOR NFX35-109.

- ***Postures pénibles***

La branche reprend la définition telle qu'elle figure dans le décret du 30 mars 2011 qui entend les postures pénibles comme la « *position forcée des articulations* ».

Handwritten signatures and initials:
A. [signature] 4 [signature] [signature]
JP [signature] G

L'exercice d'une fonction en posture pénible pendant plus de 20h par semaine constitue le seuil de référence pour la branche dès lors qu'elle concerne une position agenouillée, accroupie, en torsion ou le maintien des bras en l'air.

- **Vibrations mécaniques**

La branche retient, comme définition, les salariés exposés au moins 7h par jour, à des vibrations transmises aux mains et aux bras, au-delà de 5m/s^2 (mètres par seconde carré), ou à des vibrations transmises à l'ensemble du corps, supérieures à $1,15\text{m/s}^2$.

2.1.2 Mesures de branche relatives aux contraintes physiques marquées

- **Manutention manuelle de charges**

A l'issue du diagnostic prévu à l'article 1.1 du présent accord, l'entreprise concernée par le port de charges réalisera, dans les 12 mois, une étude qualitative qui portera sur l'examen des conditions dans lesquelles le port de charges s'effectue et notamment sur le caractère récurrent de celui-ci. Elle prendra ensuite les mesures adaptées à son contexte afin de diminuer la pénibilité par des mesures telles que la mécanisation.

Le médecin du travail sera associé à l'étude et jugera de l'opportunité de mettre en œuvre une surveillance médicale renforcée.

- **Postures pénibles**

Les entreprises qui auront constaté à l'issue du diagnostic que des salariés sont exposés à des postures pénibles telles que définies ci-dessus, mèneront, dans les 12 mois, une étude ergonomique qui conduira à déterminer les actions à mettre en œuvre.

Les salariés soumis à de telles postures, plus de 4h de manière continue, bénéficieront d'une pause ou seront affectés à une autre tâche. Dans les deux cas, les modalités en seront déterminées par l'entreprise en lien avec le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel s'ils existent.

- **Vibrations mécaniques**

L'entreprise mettra à disposition du matériel approprié ayant le plus bas niveau de vibration, mettra en œuvre des moyens de lutte contre l'exposition du personnel aux vibrations (suspension, siège, outils amortisseurs, gants anti-vibrations, système anti-vibratoire...) et vérifiera les types de matériels utilisés en procédant notamment à la maintenance et aux réglages des équipements.

- **Mesures de branche communes aux trois types de contraintes physiques marquées**

Les entreprises devront former périodiquement les salariés exposés à des contraintes physiques marquées (formation gestes et postures, formation au réglage des appareils...).

Si celles-ci constatent l'apparition de maladies professionnelles ou la survenance d'arrêts de travail dans l'entreprise liée à l'un de ces facteurs, elles mèneront une étude ergonomique dans les 12 mois.

Le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel s'ils existent, sera associé aux études menées à l'issue du diagnostic et consulté sur le plan d'action envisagé par l'entreprise.

Les acteurs chargés de la prévention de la pénibilité, tels que l'INRS, l'ANACT..., seront associés à la mise au point d'une analyse technique pouvant guider les entreprises dans leur démarche.

Les expériences ou bonnes pratiques dont la branche aura eu connaissance seront mises à disposition des entreprises et de la Commission Paritaire Nationale des Conditions de Travail, d'Hygiène et de Sécurité (CPNCTHS).

2.2 Environnement physique agressif

2.2.1 Définitions et seuils de référence retenus par la branche

- ***Agents chimiques dangereux y compris poussières et fumées***

La branche retient la définition réglementaire, à savoir, les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R4412-3 et R4412-60 du code du travail y compris poussières et fumées.

La branche retient, comme référence, l'exposition à ces agents telle que constatée par l'évaluation des risques, en particulier par le contrôle des valeurs limites d'exposition professionnelle fixées aux articles R4412-149 et R4412-150 du code du travail.

- ***Températures extrêmes***

La branche retient, comme seuil de référence, la situation des salariés soumis dans leur travail plus de 4h par jour à des températures supérieures à 35°C ou inférieures à -10°C, lorsque ces températures sont liées au processus industriel.

- ***Bruit***

La branche retient, comme seuil de référence, la situation des salariés soumis à un niveau d'exposition quotidienne pondéré sur au moins 7h excédant 80db avec protections individuelles.

- ***Activités exercées en milieu hyperbare***

La branche adopte la définition de l'article R4461-1 du code du travail retenant la situation des salariés exposés à une pression relative supérieure à 100 hectopascals dans l'exercice des activités suivantes réalisées avec ou sans immersion :

6 aut
JP
80 G
C

1° Travaux hyperbares exécutés par des entreprises soumises à certification et dont la liste est fixée par arrêté à l'article R4461-48 du code du travail, en tenant compte de la nature et de l'importance du risque, comprenant notamment les travaux industriels, de génie civil ou maritime ;

2° Interventions en milieu hyperbare réalisées à d'autres fins que celles des travaux mentionnés au 1°, notamment dans le cadre d'activités physiques ou sportives, culturelles, scientifiques, techniques, maritimes, aquacoles, médicales, de sécurité, de secours et de défense.

2.2.2 Mesures de branche relatives à l'environnement physique agressif

- **Agents chimiques dangereux y compris poussières et fumées**

La branche recommande que, chaque fois qu'il existe une méthode disponible, validée et assortie de valeurs limites de référence, le médecin du travail assure une surveillance biologique du salarié et communique à l'employeur, l'interprétation anonyme et globale des résultats garantissant ainsi le respect du secret médical.

Les fédérations de la branche signataires des conventions passées avec la DGT, l'INRS et la CNAM participent activement aux travaux conduits au niveau national, dans le cadre du plan santé-travail sur la substitution des agents CMR, en particulier en incitant les entreprises à partager leurs expériences de terrain. Elles participent à la mise en place d'un programme de formation à la prévention des risques chimiques à destination des PME TPE. Elles poursuivront ces actions de formation à l'application des réglementations et publieront des documents pédagogiques à l'attention des entreprises.

La branche diffusera les études dont elle aura eu connaissance sur les nouvelles technologies.

- **Températures extrêmes**

Les entreprises mettront à disposition des salariés soumis à ce facteur de pénibilité, des vêtements appropriés, des boissons fraîches ou chaudes.... Les salariés soumis à des températures extrêmes liées au processus industriel plus de 4h de manière continue bénéficieront d'une pause dont les modalités seront déterminées par l'entreprise.

En cas de mise en place d'un plan gouvernemental canicule ou grand froid, les entreprises proposeront des aménagements d'horaires pour tenir compte de ces conditions climatiques particulières.

- **Bruit**

Les entreprises qui n'auraient pas encore réalisé des mesures de bruit dans les environnements concernés (dosimétrie et cartographie) effectueront une campagne d'évaluation. Elles veilleront alors à la mise en place d'un plan d'action adapté en concertation avec le médecin du travail et inciteront ce dernier à la réalisation de suivis

7
Ce JP
EG G
MUT

ou non par le déplacement automatique d'une pièce, ou par la rémunération à la pièce avec un temps de cycle défini (D4121-5 du code du travail).

2.3.2 Mesures de branche relatives aux rythmes de travail

- **Travail de nuit**

-Manœuvres de nuit et études portant sur ce facteur

Les entreprises éviteront de programmer des manœuvres de production de nuit (modification de cadences, intervention sur les installations...).

La branche mettra à disposition des entreprises, des informations sur le travail de nuit (qualité du sommeil, luminothérapie...) et l'hygiène de vie (alimentation, sport...). Sur ces bases, les entreprises étudieront, en concertation avec le médecin du travail, la mise en place de campagnes de sensibilisation auxquelles le CHSCT sera associé.

-Mesures facilitant le passage à temps partiel des salariés

Les parties signataires complètent le dispositif prévu à l'article 354 de l'accord sur l'emploi des seniors et la gestion des âges du 6 novembre 2009. Les salariés affectés par leur entreprise, avec leur accord, à un emploi à temps partiel se verront maintenir, en tout ou partie, les cotisations retraite ou d'épargne retraite sur la base de la durée de travail à temps plein lorsqu'ils auront travaillé en service continu ou semi continu au moins 20 ans dans l'entreprise. Le calcul de l'allocation de départ à la retraite de ces salariés sera alors effectué sur la base de la durée de travail à temps plein.

- Mesures accompagnant une mutation à un emploi de jour

Les salariés, mutés à un emploi de jour, ayant travaillé en service continu ou semi continu au moins 20 ans dans l'entreprise, bénéficieront, pendant les 18 mois suivant cette mutation, d'une indemnité temporaire dégressive calculée selon les pourcentages ci-après du montant mensuel des primes de nuit et/ou de dimanche ou des avantages équivalents qui auraient pu être substitués dans certaines entreprises :

- Pour les premier, deuxième et troisième mois : 100% ;
- Pour les quatrième, cinquième et sixième mois : 80% ;
- Pour les septième, huitième et neuvième mois : 60% ;
- Pour les dixième, onzième et douzième mois : 40% ;
- Du treizième au dix-huitième mois : 20%.

- **Travail en équipes successives alternantes**

Les entreprises étudieront, en relation avec le médecin du travail, l'intérêt de faire débiter le poste du matin à 6h ou de mettre en place des équipes fixes. Le CHSCT ou, à défaut les délégués du personnel s'ils existent, sera informé du résultat de ces études et consulté sur le plan d'action qui pourrait en découler.

9 nuit
A. 48 25 JP a

- **Travail répétitif**

Les entreprises, dans la mesure du possible, feront varier les tâches afin d'alléger les contraintes dues aux gestes répétitifs et recourront à des modes d'organisation telles que la polyvalence.

2.4 Mesures communes à l'ensemble des facteurs de pénibilité

2.4.1 Entretien de seconde partie de carrière

Les entreprises introduiront le thème de la pénibilité et des conditions de travail dans les entretiens de seconde partie de carrière prévues dans les accords interprofessionnels et de branche². Au cours de cet entretien, l'affectation à un poste moins exposé et les conditions pour y parvenir seront examinées.

2.4.2 Dispense d'astreinte

Si l'organisation du travail dans l'entreprise le permet, la dispense d'astreinte à partir de 55 ans sera examinée avec le CHSCT ou, à défaut les délégués du personnel s'ils existent, en liaison avec les services de santé au travail³ et mise en application en accord avec le salarié concerné.

2.4.3 Formation permettant une mobilité professionnelle

Dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et de la sécurisation des parcours professionnels, les entreprises développeront, pour les salariés concernés par un ou plusieurs facteurs de pénibilité, des formations facilitant leur mobilité professionnelle dans l'entreprise.

2.4.4 Tutorat

Pour les salariés en fin de carrière et souhaitant quitter un emploi comportant des facteurs de pénibilité, les entreprises examineront avec les intéressés, dans le cadre de la GPEC, la possibilité de réduire l'exposition à ces facteurs en leur confiant une mission de tutorat.

² Accord du 6 novembre 2009 relatif à l'emploi des seniors et la gestion des âges dans les industries chimiques (article 5), accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du 27 avril 2010 dans les industries chimiques (article 9.1)

³ Disposition figurant dans l'accord du 6 novembre 2009 relatif à l'emploi des seniors et la gestion des âges dans les industries chimiques

2.4.5 Indemnité temporaire dégressive liée à la pénibilité

Lors de la disparition des facteurs de pénibilité ayant donné lieu au versement de primes spécifiques au niveau de l'entreprise, les salariés, exposés à ces facteurs pendant 20 ans consécutifs ou non dans l'entreprise, bénéficieront d'une indemnité temporaire dégressive pendant 12 mois selon le barème suivant :

- 100% pendant les premier et deuxième mois ;
- 80% pendant les troisième et quatrième mois ;
- 60% pendant les cinquième et sixième mois ;
- 40% pendant les septième et huitième mois ;
- 20% du neuvième au douzième mois.

2.4.6 Repos compensateurs pour les salariés exposés à plusieurs facteurs de pénibilité

Les salariés exposés pendant 20 ans dans l'entreprise, à des facteurs de pénibilité, autres que le travail de nuit et le travail en équipes successives alternantes, et au-delà des seuils de référence fixés par la branche, bénéficieront d'un repos compensateur selon les dispositions figurant dans le tableau ci-après :

2 facteurs de pénibilité ⁴	3 à 4 facteurs de pénibilité ⁴	Plus de 4 facteurs de pénibilité ⁴
1 jour par an	1 jour par semestre	1 jour tous les 4 mois

Les salariés affectés à un service en continu ou semi continu bénéficient, par ailleurs, des dispositions leur ouvrant droit à des repos compensateurs prévus dans la convention collective nationale des Industries Chimiques (CCNIC) aux articles 12-II et III de l'avenant 1 et 13-II et III de l'avenant 2.

Ces dispositions ne se cumuleront pas avec celles relatives à l'attribution de repos compensateurs supplémentaires accordés par les entreprises.

2.4.7 Référentiel des certifications de branche

Le référentiel des certifications établies par la branche comportera un volet prévention des facteurs de pénibilité adapté à la certification concernée. Les salariés, n'ayant pas validé cette partie « prévention pénibilité », suivront la formation proposée par la branche au titre des actions collectives de l'OPCA (article 1.3 du présent accord).

⁴ Autres que le travail de nuit et le travail en équipes successives alternantes

11
C. L. J. P. G. G.

Article 3 : Identification des thèmes prioritaires pour la branche et suivi des indicateurs

Parmi les thèmes relatifs à la pénibilité énumérés par le code de la sécurité sociale (article D 138-27), les parties signataires du présent accord retiennent prioritairement les thèmes suivants :

- réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité définies à l'article 2 du chapitre 1 du présent accord ;
- aménagement des fins de carrière ;
- amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel.

L'enquête paritaire effectuée en 2010 inclut les indicateurs qui seront suivis par la branche. Elle sera actualisée dans un délai de trois ans après l'entrée en vigueur du présent accord et permettra de mesurer les progrès réalisés notamment au regard des thèmes énumérés ci-dessus.

Chapitre 2: Dispositions relatives à l'amélioration des conditions de travail

Au-delà des mesures relatives à la pénibilité prises en compte au chapitre 1 du présent accord, les parties signataires conviennent de poursuivre leur objectif d'amélioration continue des conditions de travail dans la branche sur des thèmes qui ne constituent pas des facteurs de pénibilité tels que définis par la loi.

Article 1 : Charge de travail

Tout emploi dans l'entreprise devra faire l'objet d'une description de fonction permettant d'apprécier la charge de travail. Cette charge de travail prendra notamment en compte la situation des salariés affectés à un nouveau poste de travail.

La définition des missions et le temps de travail doivent être examinés à l'occasion de l'entretien annuel avec le supérieur hiérarchique.

La mise à disposition d'outils informatiques (ordinateurs, téléphones portables...) ne doit pas entraîner pour les intéressés une charge de travail habituelle le soir ou le week-end susceptible de porter préjudice à leur vie privée.

Article 2 : Facteurs psychosociaux

L'appréhension des facteurs psychosociaux s'inscrit dans le cadre plus général de la santé au travail et dans la démarche de prévention des risques professionnels des entreprises.

Dans le cadre de la prévention des facteurs psychosociaux (stress, harcèlement, violence au travail...), la branche propose aux entreprises une démarche d'identification et d'évaluation en cinq étapes :

- Pré-diagnostic établi à partir de données disponibles au niveau de l'entreprise (mouvements de personnel, absentéisme, accidents du travail et maladies

- professionnelles, situations de travail dégradées,...). Une information sera transmise au CHSCT ou, à défaut, aux délégués du personnel s'ils existent ;
- Mise en place de groupes de projet destinés à établir une démarche de prévention au vu de l'analyse du pré-diagnostic. Le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel s'ils existent, sera consulté sur la composition de ces groupes ;
 - Diagnostic approfondi permettant de mettre en évidence les populations à risque et les caractéristiques de certaines organisations du travail. Ce diagnostic sera communiqué au CHSCT ou, à défaut, aux délégués du personnel s'ils existent ;
 - Elaboration d'un plan d'action avec définition des priorités en termes de prévention. Ce plan d'action fera l'objet d'une consultation du CHSCT ou, à défaut, aux délégués du personnel s'ils existent ;
 - Evaluation et suivi du plan d'action sur la base des indicateurs pris en compte dans le pré-diagnostic.

Les parties signataires rappellent l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur la prévention du stress au travail. Elles soulignent l'importance des dispositions qui y sont prévues.

Ce dernier précise qu' « un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. L'individu est capable de gérer la pression à court terme mais il éprouve des difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses. En outre, différents individus peuvent réagir de manière différente à des situations similaires et un même individu peut, à différents moments de sa vie, réagir différemment à des situations similaires. Le stress n'est pas une maladie mais une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé. Toute manifestation de stress au travail ne doit pas être considérée comme liée au travail. Le stress lié au travail peut être provoqué par différents facteurs tels que le contenu et l'organisation du travail, l'environnement de travail, une mauvaise communication,... ».

Article 3 : Déplacements professionnels et risques routiers

3.1 Déplacements professionnels

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail est réglementé par l'article L3121-4 du code du travail. Il ne constitue pas un temps de travail effectif mais fait l'objet d'une contrepartie s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail.

Cette contrepartie pourrait prendre la forme d'un temps de récupération lequel devrait être accordé autant que possible dans les jours qui suivent immédiatement le déplacement. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel s'ils existent, seront consultés sur cette mesure.

Des solutions techniques (audioconférences, visioconférences, internet) seront mises en place pour permettre de réduire les déplacements professionnels et une priorité sera donnée aux transports en commun lorsque cela est possible. Plus largement, un examen des

modes d'organisation du travail sera effectué pour réduire les déplacements professionnels mais aussi les temps de trajet.

3.2 Risques routiers

Les parties signataires demandent aux entreprises de mettre en application les dispositions adoptées par les partenaires sociaux, le 5 novembre 2003, dans le cadre de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles de la CNAMTS.

Ces derniers rappellent que, pour mieux identifier le risque routier et mettre en place des actions, il existe trois grands domaines de prévention :

- le management des déplacements : les entreprises étudieront la possibilité de réduire le nombre et la fréquence des déplacements des salariés ;
- le management du parc des véhicules : les entreprises vérifieront les dispositions prises pour l'entretien, le niveau de sécurité et l'aménagement des véhicules afin qu'ils ne constituent pas un risque pour le salarié ;
- le management des communications : les entreprises rappelleront que l'usage des systèmes de navigation ou du « kit mains libres » peut altérer la vigilance du salarié.

Le risque routier constitue un risque professionnel qui doit, comme tel, faire l'objet d'une évaluation. Il est rappelé aux entreprises que le risque routier doit être intégré dans le document unique d'évaluation des risques professionnels dès lors que les salariés se déplacent pour nécessité de service.

Article 4 : Forfait en nombre de jours de travail

En application de l'article L3121-39 du code du travail, les entreprises de la branche qui ne sont pas couvertes par un accord prévoyant la possibilité de recourir au forfait jour à la date d'entrée en vigueur du présent accord, pourront, à cette date, conclure des conventions individuelles de forfait en nombre de jours de travail moyennant le respect des dispositions ci-après.

Lors de la mise en place de ce dispositif de forfait en jours, les entreprises détermineront, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent, les salariés correspondant aux définitions de l'article L3121-43 du code du travail, salariés qui devront bénéficier d'une réelle autonomie dans l'exécution des missions qui leurs sont confiées.

Forfait annuel en jours

Le nombre de jours travaillés est de 218 jours par année civile et pour une année complète. Ce nombre peut être réduit par accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe ou à l'initiative du chef d'entreprise.

En cas de dépassement du forfait annuel en jours, des repos compensateurs, dont la programmation sera arrêtée avec la hiérarchie, seront accordés. Les repos qui ne pourraient pas être pris, feront l'objet d'un paiement (article L3121-45 du code du travail) dont les modalités figureront dans la convention de forfait ou dans l'avenant à celle-ci.

Charge de travail et limitation de la durée maximale de travail

Les entreprises veilleront par l'intermédiaire des responsables hiérarchiques des intéressés à ce que le temps de travail effectif et la charge de travail hebdomadaires maximum pour les salariés soumis à une convention de forfait en jours demeurent adaptés. En conséquence, la durée minimale du repos quotidien sera d'au moins 13h et la durée du repos hebdomadaire d'au moins 36h sauf circonstances particulières pour lesquelles des aménagements pourront être proposés aux intéressés.

La programmation des jours non travaillés sera arrêtée entre l'intéressé et la hiérarchie et fera l'objet d'un écrit ou d'une validation électronique.

Entretien individuel

En application de l'article L3121-46 du code du travail, un entretien individuel avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait jours sur l'année est organisé par l'employeur. Cet entretien porte sur la charge de travail de l'intéressé, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Rémunération

La rémunération accordée au salarié ayant conclu une convention de forfait annuel en jours prend en compte les responsabilités et sujétions particulières auxquelles il est soumis dans le cadre de ses fonctions. Elle ne pourra donc pas être inférieure au salaire minimum de branche de son coefficient, base 35h, majorée de 10% pour les salariés travaillant à temps complet.

Chapitre 3 : Mise en place de l'accord

Article 1 : Déploiement, partenariats, suivi

1.1 : Déploiement

Des réunions d'information portant sur le thème de la pénibilité et des conditions de travail seront organisées par la branche (au niveau national ou régional) pour les entreprises adhérentes.

1.2 : Partenariats

Pour promouvoir l'amélioration des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, des partenariats seront recherchés avec les principaux acteurs chargés de la prévention de la pénibilité et de l'amélioration des conditions de travail tels que l'INRS, l'ANACT, la CNAMTS...

1.3 : Suivi de l'accord

Les parties signataires donnent mission à la Commission Paritaire Nationale des Conditions de Travail, d'Hygiène et de Sécurité (CPNCTHS) de suivre l'application des dispositions du présent accord et notamment la mise en œuvre des thèmes prioritaires. A cet effet, une réunion spécifique d'une journée aura lieu chaque année. Au cours de cette réunion, les bonnes pratiques dans la branche seront communiquées aux membres de la CPNCTHS. Il

sera accordé, en outre, à chaque représentant salarié d'entreprise, membre de la CPNCTHS, une journée pour la préparer et en diffuser les conclusions.

Un groupe de travail, émanant de la CPNCTHS, sera réuni pour déterminer la base de l'enquête à venir (Chapitre 1 article 3).

Article 2 : Bilan d'application de l'accord

Les parties signataires se rencontreront pour effectuer le bilan d'application du présent accord dans un délai de trois ans à compter de son entrée en vigueur.

Article 3 : Dispositions finales

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale des industries chimiques, qui devront les mettre en œuvre.

Le présent accord se situe dans le cadre de l'article L138-31 du code de la sécurité sociale et, sous réserve d'extension, dispense les entreprises dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés, du versement de la pénalité prévue à l'article L138-29 du même code.

Les parties signataires rappellent que les entreprises ou les groupes dont l'effectif est d'au moins 300 salariés ont l'obligation de conclure un accord collectif ou, à défaut, de mettre en place un plan d'action dans les conditions prévues par l'article L138-26 alinéa 1 du code de la sécurité sociale et les décrets pris pour son application et dans le respect des dispositions du présent accord.

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 4 : Dépôt, extension, entrée en vigueur

Le présent accord sera déposé au ministère du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du même ministère à l'initiative de la partie la plus diligente.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (JO du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au JO de l'arrêté ministériel portant son extension.

Fait à Puteaux, le 8 décembre 2011

FEDERATION CHIMIE ENERGIE - **F.C.E.-C.F.D.T.**

FEDERATION NATIONALE DU PERSONNEL D'ENCADREMENT DES INDUSTRIES CHIMIQUES,
PARACHIMIQUES ET CONNEXES - **C.F.E.-C.G.C.**



FEDERATION CHIMIE-MINES-TEXTILE-ENERGIE- **C.F.T.C.-C.M.T.E.**

FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES - **F.N.I.C.-C.G.T.**

FEDECHIMIE - **C.G.T.-F.O.**

UNION DES INDUSTRIES CHIMIQUES (**U.I.C.**)
CHAMBRE SYNDICALE DU PAPIER : 10ème COMITE (**C.S.P.**)
CHAMBRE SYNDICALE DU RERAFFINAGE (**C.S.R.**)



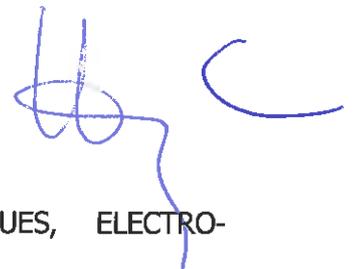
FEDERATION DES ENTREPRISES DE LA BEAUTE (**FEBEA**)



FEDERATION DES INDUSTRIES DES PEINTURES, ENCRE, COULEURS, COLLES ET
ADHESIFS, PRESERVATION DU BOIS (**F.I.P.E.C.**)



FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES DE CORPS GRAS (**F.N.C.G.**)



FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES ELECTROMETALLURGIQUES, ELECTRO-
CHIMIQUES ET CONNEXES (**F.N.I.E.E.C.**)

