

Brochure n° 3111

Convention collective nationale

**IDCC : 1938. – INDUSTRIES
DE LA TRANSFORMATION DES VOLAILLES**

ACCORD DU 23 MAI 2007
RELATIF À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ
DANS LES INDUSTRIES DE LA TRANSFORMATION DES VOLAILLES
NOR : ASET0750749M
IDCC : 1938

Entre :

La fédération des industries avicoles (FIA) ;

Le comité national des abattoirs et ateliers de découpe de volailles, lapins, chevreux (CNADEV),

D'une part, et

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation (FGTA) FO ;

La fédération nationale des cadres de l'alimentation CGC ;

La fédération CSFV-CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord définit les orientations et les mesures nécessaires en vue d'assurer la prévention des risques professionnels dans les entreprises des industries de la transformation des volailles selon les dispositions du code du travail et celles développées au présent accord.

Il comporte une annexe qui détaille et précise différents points particuliers destinés à servir de guide à la mise en œuvre au sein des entreprises des principales mesures reprises dans cet accord.

La présente annexe fait partie intégrale de l'accord et met en exergue des points de la réglementation. En tout état de cause la totalité des dispositions prévues par le code du travail sont applicables.

Les parties signataires conviennent de la nécessité de déployer une politique active de prévention des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés et d'amélioration de l'hygiène et la sécurité dans toutes les entreprises de la branche.

La préservation de la sécurité et de la santé au travail est une priorité pour les employeurs et les employés de la branche et doit être prise en compte dans l'organisation même de l'entreprise. L'action conjointe entre les employeurs et les salariés est nécessaire pour renforcer les mesures de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Article 1^{er}

L'intégration de la prévention des risques professionnels

Dans chaque entreprise, quelle que soit sa taille, des dispositions doivent être prises pour permettre l'identification pratique et l'évaluation des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés. Des instructions doivent être mises en œuvre par le personnel d'encadrement de manière régulière, précise et écrite pour assurer le fonctionnement des équipements et des machines dans des conditions de sécurité optimale.

L'évaluation des risques et l'élaboration du document unique prévu notamment par le décret du 5 novembre 2001 destiné à transmettre les résultats de cette évaluation doivent être réalisées de manière à garantir la meilleure prévention possible des risques sur les postes de travail et le suivi de la santé au travail de tous les salariés. Elle constitue un des principaux leviers de progrès dans la démarche de prévention sous la forme d'un diagnostic systématique des facteurs de risques. Elle est détaillée en annexe au présent texte.

1.1. L'évaluation obligatoire des risques professionnels

Elle a pour objet d'appréhender l'ensemble des risques professionnels inhérents à chaque unité de travail en fonction des dangers identifiés (dangers physiques, dangers liés aux zoonoses, dangers chimiques, facteurs ergonomiques et organisationnels) en vue d'étudier chaque action préventive à mettre en œuvre.

Cette évaluation porte notamment sur le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou installations, et dans la définition des postes de travail.

Elle requiert une concertation entre l'employeur, l'encadrement intermédiaire, les représentants du personnel (délégués du personnel, CHSCT) ainsi que les salariés dont l'expérience sur la question sera jugée utile. A défaut de délégué du personnel, l'employeur désigne un salarié dûment formé pour participer à cette concertation.

Cette évaluation est ensuite portée à la connaissance des salariés. Le médecin du travail est associé à cette analyse en qualité d'expert de l'entreprise.

1.2. Le contenu du plan d'action de prévention

Les résultats de l'évaluation doivent être transcrits dans un document avec mise à jour annuelle ainsi que lors de toute décision d'aménagement important des postes modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ou lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

Conformément à la réglementation, l'employeur doit prendre en accord avec le CHSCT les mesures en vue d'assurer la sécurité et de protéger la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail. Elles constituent le plan d'actions de prévention et d'information des salariés en matière de préservation de la santé et la sécurité.

Des actions de formation des salariés doivent être mises en œuvre pour pallier et anticiper les risques professionnels. Les membres du CHSCT seront consultés sur le contenu des programmes inscrits dans le plan de formation de l'entreprise et sur leur mise en œuvre effective. Il sera privilégié le plus souvent une formation sur les lieux de travail ou à défaut dans un centre de formation spécifique selon les besoins de l'entreprise.

Ces formations ne dispensent pas de rechercher, en priorité, des améliorations sur les postes de travail.

Dans cette perspective, l'évaluation des risques s'inscrit dans une démarche globale de prévention et de santé visant à valoriser des emplois de qualité soutenus par une dynamique de progrès de l'entreprise.

Article 2

Management de la sécurité au travail

2.1. L'amélioration de l'information des salariés sur la sécurité au travail

Les entreprises doivent veiller à la stricte application des dispositions relatives à la sécurité sur les lieux de travail, en informant les salariés pendant leur temps de travail des consignes de sécurité nécessaires, ainsi que de l'organisation d'un plan d'évacuation en cas d'incendie.

Tout salarié embauché, y compris les travailleurs intérimaires, doit recevoir une information sur la sécurité liée à son poste de travail et son environnement dans l'entreprise, le cas échéant dans le cadre d'une procédure d'accueil intégrant la prévention des risques professionnels liés à son poste. Cette information doit permettre au salarié d'acquiescer les comportements et les gestes adaptés en toutes circonstances (par exemple procédure d'urgence, conduite à tenir en cas d'incident ou d'accident de matériel). Elle doit être renouvelée.

Les consignes d'hygiène et de sécurité doivent être précisées au personnel notamment par voie d'affichage. Conformément au principe de prévention du code du travail, dans tous les cas où ce sera possible et après analyse, les protections collectives seront privilégiées. Les équipements de protection individuelle fournis par l'employeur sont conformes aux obligations réglementaires. La transmission des consignes doit être organisée de manière à permettre au personnel de prendre conscience des risques potentiels contre lesquels ces équipements le protègent. Les vêtements de protection et chaussures de travail doivent être faciles à nettoyer.

La participation active de chaque salarié à la prévention des risques est nécessaire, non seulement pour assurer sa propre sécurité, mais aussi celle de l'ensemble des salariés de l'établissement du fait de ses actes. Chacun doit appliquer les consignes qui lui sont prescrites et utiliser les moyens individuels de sécurité à sa disposition.

En cas de danger grave et imminent, tout salarié peut faire usage de son droit de retrait dans les conditions définies au code du travail.

Les entreprises élaborent, en liaison avec le service de santé au travail et les services de secours extérieurs à l'entreprise, une procédure permettant d'assurer de manière permanente les premiers secours aux accidentés et aux malades.

2.2. Le rôle de l'encadrement

Le personnel d'encadrement, après avoir reçu la formation adéquate, doit être attentif au respect par les salariés des consignes de sécurité et être associé à la recherche des mesures concourant à une amélioration des conditions de sécurité au travail.

La mise en place d'un tableau de bord de suivi des accidents du travail et des maladies professionnelles est un moyen d'identification des postes exposés à des risques particuliers et des actions de prévention à mettre en œuvre.

2.3. L'information des salariés des entreprises extérieures

Pour les emplois intérimaires, l'entreprise doit prendre les mesures nécessaires dès le 1^{er} jour de la mission du salarié en accord avec l'entreprise de travail temporaire afin que celui-ci bénéficie d'un même niveau de protection et de sécurité que les salariés de l'entreprise.

Tout personnel d'entreprise extérieure doit recevoir une sensibilisation / formation adéquate à l'hygiène et la sécurité propre à l'entreprise d'accueil dont le niveau doit être adapté aux risques encourus par celui-ci. Les procédures et consignes de sécurité devront être rigoureusement appliquées.

Les entreprises veillent à ce que les sous-traitants respectent les règles de sécurité et santé au travail.

2.4. La mise en œuvre d'une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques

Le thème de la prévention des pathologies doit être abordé dans chaque entreprise en concertation avec les membres du CHSCT (ou les délégués du personnel en l'absence de CHSCT).

Les troubles musculo-squelettiques (TMS), dont l'apparition est liée à différents facteurs souvent combinés à un type de travail (gestes répétitifs, mauvaises postures, vibrations, efforts excessifs, contraintes de température) constituent un problème majeur en Europe, et en particulier dans l'industrie alimentaire. Ceux-ci représentent actuellement près des 2/3 des maladies professionnelles.

Des initiatives locales ou régionales de dispositifs de lutte et de prévention des TMS dans l'industrie de la transformation de la volaille seront encouragées et suivies en particulier par l'organisation des employeurs afin d'en tirer les enseignements utiles pour une diffusion large auprès des entreprises de la branche.

Des initiatives de l'employeur, en liaison avec le médecin du travail, en matière de dépistage des TMS d'origine professionnelle doivent être étudiées avec les CRAM, MSA, l'ANACT ou l'INRS afin d'améliorer leur prévention.

De même des études en ergonomie relatives à des postes sensibles doivent être décidées dans une logique de prévention et suivies d'une campagne d'information des salariés. Si cela s'avère nécessaire, l'entreprise aura recours à un outil de sensibilisation et de formation.

Les entreprises s'engagent à faciliter au maximum le reclassement des salariés victimes de TMS reconnue maladie professionnelle.

Elles s'engagent dans ce cas à faire réaliser un bilan de compétences du salarié en cause et assurer la formation complémentaire permettant de faciliter le reclassement interne ou externe de celui-ci.

2.5. Mesures d'hygiène générale et confort au poste de travail

Le plus parfait état de propreté est exigé de la part du personnel de fabrication.

Les employeurs doivent mettre à la disposition des salariés des lavabos pourvus de moyens de nettoyage des mains, des vestiaires collectifs isolés des locaux de travail et comportant un nombre approprié d'armoires individuelles.

Dans la mesure du possible les armoires individuelles permettront la séparation physique des vêtements personnels et des tenues de travail.

Ces locaux doivent être tenus en état constant de propreté. Des installations séparées doivent être prévues entre le personnel masculin et le personnel féminin.

Un siège approprié est mis à la disposition de chaque salarié à son poste de travail ou à proximité de celui-ci selon les tâches à accomplir et sa compatibilité avec la station assise continue ou intermittente.

Article 3

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

La définition, la composition et le fonctionnement détaillé du CHSCT sont repris au point 3 de l'annexe.

En conformité avec les dispositions légales et réglementaires, il est rappelé que la mise en place d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est obligatoire dans tout établissement occupant habituellement au moins 50 salariés.

3.1. Missions des membres du CHSCT

La mission des membres du CHSCT ou des délégués du personnel en l'absence de CHSCT, est de contribuer à la protection de la santé et la sécurité des salariés, à l'amélioration des conditions de travail, et de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires dans ces domaines.

Le CHSCT donne son avis sur les mesures de prévention et participe à la coordination et la mise à jour des mesures de prévention, qui restent de la responsabilité de l'employeur.

Son avis est sollicité sur les investissements de modernisation réalisés dans l'entreprise.

Le CHSCT est associé aux exercices pratiques en fonction des risques particuliers des établissements : exercice d'incendie, évacuation des lieux.

Le CHSCT, par l'un de ses représentants, suit et est tenu informé des études en ergonomie relatives à certains postes de travail.

Le CHSCT peut faire appel à un expert agréé :

- lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie à caractère professionnel, est constaté dans l'établissement ;
- en cas de projet modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ;
- à l'occasion d'un projet d'introduction de nouvelles technologies.

3.2. La formation des membres du CHSCT

Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient d'une formation adaptée à leur mission, quel que soit l'effectif de l'établissement, dès leur première désignation. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant une durée de 4 ans (consécutifs ou non). La durée maximale du stage est de 5 jours ouvrables.

Pour les petites entreprises occupant entre 11 et 50 salariés, en l'absence de délégué du personnel à qui incombe la charge sécurité, l'employeur désignera parmi les salariés volontaires pour cette fonction un salarié chargé des conditions d'hygiène et de sécurité. Afin d'exercer cette mission et proposer des actions d'amélioration, celui-ci bénéficiera d'une formation adaptée et des moyens offerts pour la réalisation de sa mission à l'instar des membres de CHSCT : liberté de déplacement et crédit d'heures de délégation de 2 heures par mois.

Dans les entreprises ou établissements et quel que soit l'effectif, l'employeur prend toutes dispositions pour que les salariés nouvellement désignés comme membres du CHSCT participent à une formation leur permettant d'exercer leurs fonctions dans les meilleures conditions.

Les membres du CHSCT choisissent l'organisme de formation habilité à dispenser la formation des représentants du personnel au CHSCT.

De plus, les membres du CHSCT peuvent participer à des formations concernant les besoins spécifiques (TMS, risques biologiques, conditions de travail, ergonomie, etc.), prises en charge par l'employeur dans le cadre du plan de formation.

Article 4

Mobilisation des partenaires sociaux de la branche

4.1. L'action de la branche professionnelle

La commission paritaire des industries de la transformation des volailles procède à intervalles réguliers à un bilan synthétique des accidents du travail survenus dans la profession, en suit l'évolution et étudie les actions qui pourraient être menées.

Elle peut faire réaliser des études particulières dans le domaine de l'hygiène et de la prévention des risques au sein de la branche ou préconiser des actions concrètes à partir de l'examen des statistiques d'accidents du travail et maladies professionnelles. Elle procède à l'analyse des retours d'expérience dans les entreprises.

4.2. Objectifs prioritaires de prévention

Selon les statistiques nationales de la CNAMTS, le nombre d'accidents du travail avec arrêt dans la branche reste élevé malgré des actions de prévention mises en œuvre.

Les principaux éléments matériels en cause sont :

Les manipulations et manutentions manuelles	32 %
Les chutes et glissades de plain-pied	24 %
Les couteaux	17 %
Les chutes de hauteur	6 %
Les chutes d'objet	5 %
Manutentions mécaniques	7 %

Afin de réduire de manière significative le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles, des objectifs prioritaires à retenir en matière de prévention des risques sont fixés comme suit :

- réduction des maladies professionnelles du tableau 57 : troubles musculo-squelettiques ;
- amélioration de la sécurité d'utilisation des outils, des machines, des matériels de production, des installations de manutention et de conditionnement ;
- développement de la formation de l'ensemble du personnel aux objectifs d'hygiène et de sécurité dans le cadre des tâches quotidiennes ;
- réduction du stress au travail ;
- mise en œuvre des mesures propres à corriger des situations de risques mises en évidence par les ARACT, les CRAM ou MSA (ergonomie des postes de travail, aménagement de nouveaux locaux) ;
- amélioration des conditions de circulation des produits, des engins, des véhicules et des personnes dans le souci d'une meilleure organisation du travail respectant les règles d'hygiène des aliments ;
- renforcement de la sécurité par l'installation d'équipements nouveaux plus sûrs ;
- réduction des niveaux d'exposition aux nuisances (bruit, froid, chaleur, vibrations...) ;
- prévention du risque routier lié aux trajets domicile-travail des salariés et aux déplacements nécessités par l'activité de certains salariés.

Ce programme d'objectifs sera communiqué à la CNAMTS, MSA et revu selon une périodicité triennale.

Article 5

Services de santé au travail

5.1. Services de médecine du travail

Les partenaires sociaux réaffirment leur attachement à la médecine du travail.

La mise à disposition des entreprises d'un service de santé au travail permet de répondre aux obligations en la matière. Celui-ci a pour objet d'assurer le suivi de la santé des salariés au travail ainsi qu'une meilleure maîtrise de la prévention des risques professionnels.

Le médecin du travail joue un rôle privilégié d'interface entre le milieu professionnel et le salarié, et assure le suivi médical annuel.

La définition du ou des risques inhérents à chaque type d'activité sera opérée, au niveau de chaque entreprise ou établissement, avec l'aide du service de santé au travail et après avis du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel. Dans les entreprises ou établissements dépourvus d'institutions représentatives du personnel, la définition du ou des risques inhérents à chaque type d'activité sera opérée par l'employeur, avec l'aide du service de santé au travail et la participation des salariés concernés. Au vu de cette définition, propre à chaque type d'activité, seront déterminés :

- les postes sans risque particulier assujettis à une surveillance médicale systématique annuelle approfondie. Tout salarié pouvant toujours bénéficier d'un examen médical à sa demande ;
- les postes à risques particuliers assujettis à une surveillance médicale renforcée.

5.2. Mise en œuvre d'une approche pluridisciplinaire

Dans le cadre d'une pluridisciplinarité technique, médicale et organisationnelle, le service de santé au travail (service autonome ou interentreprises) pourra faire appel à des compétences non médicales extérieures à l'entreprise (personnes, services de prévention des CRAM, MSA, INRS, ARACT..., en fonction des besoins et des risques auxquels sont exposés certains salariés pour assurer une prévention efficace. En tant que de besoin, il s'agira de spécialistes agréés par les CRAM, MSA ou les ARACT dans différents domaines (hygiène industrielle, ergonomie, secourisme au travail, acoustique, éclairage des locaux).

Dans les grandes entreprises où il existe un service médical autonome, l'employeur pourra recourir à des compétences paramédicales en vue d'assister le médecin du travail dans sa mission.

Les représentants du personnel doivent être consultés sur la mission ou le contrat passé avec le service de santé au travail interentreprises pour le compte de l'entreprise. Cette mission sera prioritairement recentrée sur son action en milieu de travail, dont l'importance devra être réaffirmée dans le contrat qui lie l'entreprise au service de santé au travail. Cela se traduira par la tenue d'une fiche d'entreprise systématique qui sera actualisée en tant que de besoin.

Article 6

Date d'application

Le présent accord s'appliquera le 1^{er} jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Les parties signataires conviennent d'effectuer un bilan du présent accord 3 ans après son entrée en application.

Une commission paritaire de suivi est créée pour s'assurer de la bonne mise en œuvre de l'accord.

Elle se réunira 1 fois par an pour procéder notamment à l'analyse d'un bilan annuel établi sur la base des déclarations des entreprises en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Ce bilan pourra être réalisé avec l'appui de la CNAMTS et de l'ANACT.

La mise en commun sur les réalisations et les innovations en matière de prévention et d'amélioration des conditions de travail sera effectuée dans ce cadre et pourra faire l'objet d'une diffusion auprès des entreprises.

Le présent accord pourra être révisé par avenant se substituant aux stipulations du présent accord ou les complétant.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois après la réception de la demande de révision. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'entrée en application de l'avenant, toute demande de révision qui n'aurait pas abouti à un accord dans un délai de 6 mois étant caduque.

Les parties conviennent de se rencontrer en cas de modifications législatives ou réglementaires qui auraient des conséquences sur le contenu en application du présent accord.

Article 7

Non-dérogation

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

Fait à Paris, le 23 mai 2007.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

PRÉAMBULE

La présente annexe a pour objet de préciser quelques points particuliers et de permettre aux parties prenantes à l'accord une mise en œuvre facilitée. En tout état de cause elle fait partie intégrante de l'accord et ne dispense pas de l'application de la totalité des dispositions prévues au code du travail.

1. ÉVALUATION DES RISQUES : DOCUMENT UNIQUE

1.1. *Considérations générales*

La démarche d'évaluation des risques et d'élaboration du « document unique » associe l'ensemble des acteurs de la santé au travail, internes et externes à l'entreprise, en fonction de leurs compétences : CHSCT, délégués du personnel (en l'absence de CHSCT), médecine du travail, agent de prévention de la CRAM, MSA, personnes chargées de la prévention et de la sécurité, inspecteur du travail, etc. Elle implique, dans tous les cas, la participation des salariés concernés, de façon à procéder à une analyse précise des risques, des conditions de travail et des contraintes vécues par les salariés. Afin de réaliser une évaluation efficiente des risques professionnels, il peut être décidé conjointement entre la direction et le CHSCT de faire appel à des compétences extérieures appartenant à différentes formes d'expertise en santé au travail (toxicologie, acoustique, ergonomie, etc.).

1.2. *Document unique*

Le document unique, rendu obligatoire par le décret du 5 novembre 2001, est destiné à retranscrire les résultats de l'évaluation des risques professionnels, ainsi que les pistes d'amélioration envisagées de manière à garantir la meilleure prévention possible des risques professionnels sur les postes de travail, la diminution des accidents du travail et des maladies professionnelles et, plus généralement, d'une meilleure santé au travail de tous les salariés.

L'analyse et l'évaluation des risques professionnels et des facteurs d'exposition à ces risques couplées avec la recherche de pistes d'amélioration des conditions de travail constituent des leviers de progrès indispensables autant pour la santé des salariés que pour la santé de l'entreprise.

Le bilan de l'évaluation des risques doit être consigné et mis à jour dans un document unique, au moins une fois par an, ainsi qu'à chaque évolution des conditions de travail, des changements d'organisation ou des changements techniques.

Les propositions d'amélioration sont analysées avec les différents acteurs concernés, direction, encadrement de proximité, médecine du travail, agent de maintenance, élus du CHSCT, délégués du personnel en l'absence de CHSCT et les salariés concernés. Les solutions sont testées avant déploiement, par des essais et/ou des simulations.

1.3. Contenu du plan de prévention

La démarche d'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des salariés comporte :

- une évaluation comportant le recensement des dangers et des facteurs d'exposition aux risques dans l'activité exercée ;
- une analyse complémentaire le cas échéant faisant appel à des experts en fonction de la probabilité de survenue des risques et de leur gravité ;
- l'établissement d'un plan d'amélioration de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail par la mise en œuvre d'actions de prévention et d'amélioration adaptées.

Parmi les mesures pour améliorer la santé au travail, des actions de formation des salariés doivent être mises en œuvre pour pallier et anticiper les risques professionnels. Certaines formations sont prévues par la réglementation pour des risques spécifiques (à titre d'exemple, l'utilisation d'appareils de levage, les manutentions manuelles). Pour la prise en compte de ces risques spécifiques, il sera privilégié une formation sur le lieu de travail.

Ces formations ne dispensent pas de rechercher, en priorité, des améliorations sur les postes de travail et les moyens de travail.

Les membres du CHSCT seront consultés sur le contenu des programmes inscrits dans le plan de formation de l'entreprise et sur leur mise en œuvre effective.

Dans cette perspective, l'évaluation des risques s'inscrit dans une démarche globale de prévention et de santé visant à valoriser des emplois de qualité soutenus par une dynamique de progrès de l'entreprise.

2. MANAGEMENT DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL : ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION

Les équipements de protection individuelle fournis par l'employeur (bottes, tabliers de protection, gants, casque de sécurité, lunettes, masques de protection auditive) sont conformes aux obligations réglementaires ou aux recommandations de la CNAM, MSA.

Les employeurs s'engagent à veiller à l'efficacité de protection et à rechercher, en accord avec les CHSCT (ou les DP en l'absence de CHSCT), les moyens les plus appropriés pour assurer la santé et la sécurité des travailleurs. Ces équipements sont conformes aux réglementations et normes en vigueur (association française de normalisation [AFNOR], comité européen de normalisation [CEN]) et sont choisis en fonction de leur efficacité et de leur praticité.

Les équipements de protection individuelle doivent être adaptés, en bon état et en nombre suffisant.

Sur les postes exposant les vêtements personnels à une détérioration ou à la salissure, l'employeur fournit une tenue appropriée.

La transmission des consignes doit être organisée de manière à permettre au personnel de prendre conscience des risques potentiels contre lesquels ces équipements le protègent. Les vêtements de protection et chaussures de travail doivent être faciles à nettoyer.

3. COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

3.1. Composition et missions du CHSCT

Les CHSCT assurent un rôle primordial pour la santé et la sécurité des travailleurs.

La mise en place du CHSCT est obligatoire pour tous les établissements occupant au moins 50 salariés.

En l'absence de CHSCT, les délégués du personnel assurent la mission des CHSCT. Ils doivent bénéficier des mêmes droits et des mêmes moyens que les membres de CHSCT pour assurer cette mission.

Le CHSCT est composé :

- du chef d'établissement ou de son représentant ;
- d'une délégation du personnel avec voix délibérative ;
- à titre consultatif, des personnes qualifiées dont le médecin du travail ; le CHSCT peut faire appel à titre consultatif à toute personne qu'il juge qualifiée, appartenant à l'entreprise ou extérieure ;
- d'un représentant syndical désigné par chaque organisation syndicale présente dans l'entreprise.

La composition de la délégation du personnel CHSCT et le crédit d'heures mensuel correspondant sont détaillés dans le tableau ci-après :

EFFECTIF de l'établissement	REPRÉSENTANTS non cadres	REPRÉSENTANTS cadre ou maîtrise	TOTAL représentants des salariés	CRÉDIT d'heures mensuel
De 50 à 199	2	1	3	5 heures
De 200 à 499	3	1	4	10 heures
De 500 à 1 499	4	2	6	15 heures
A partir de 1 500	6	3	9	20 heures

Le nombre de représentants et le crédit d'heures peuvent être augmentés par accord d'entreprise.

Les représentants du personnel au CHSCT sont élus par un collège formé des membres titulaires du comité d'entreprise ou d'établissement et des délégués du personnel titulaires. Les suppléants participent au vote s'ils remplacent un titulaire.

Le CHSCT est présidé par le chef d'établissement ou son représentant. Un secrétaire est élu par le CHSCT parmi les représentants du personnel.

La mission générale du CHSCT ou des délégués du personnel en cas d'absence de CHSCT fixée par l'article L. 236-2 du code du travail est de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité. Il a également pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières.

A ce titre, le CHSCT étudie les conditions d'exercice des activités de l'entreprise et leur impact sur la santé des salariés afin de proposer des solutions contribuant à améliorer la santé et les conditions de travail des salariés. Il doit être associé à l'analyse et à l'évaluation des risques professionnels ainsi qu'à la recherche de solutions.

Le CHSCT a une triple mission, d'analyse, de contrôle et d'étude, d'enquête et d'intervention.

Le CHSCT procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'établissement ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail. Il procède également à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés des femmes enceintes.

Le CHSCT peut consulter le registre des accidents du travail tenu à jour par le service de santé au travail.

Le CHSCT procède, à intervalles réguliers, à des inspections dans l'exercice de sa mission, la fréquence de ces inspections étant au moins égale à celle de réunions ordinaires du CHSCT. Il effectue des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Le CHSCT contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer, à cet effet, des actions de prévention. Si l'employeur s'y refuse, il doit motiver sa décision.

Le CHSCT donne son avis sur les documents se rattachant à sa mission, notamment sur le règlement intérieur.

Le CHSCT peut proposer des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel et de harcèlement moral.

Le CHSCT est consulté avant toute décision d'aménagement modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail, et notamment avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.

Dans les entreprises dépourvues de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel et, dans les entreprises dépourvues de délégué du personnel, les salariés sont obligatoirement consultés par l'employeur sur les projets d'introduction et l'introduction de nouvelles technologies, en ce qui concerne leurs conséquences sur la sécurité et la santé des travailleurs.

Le CHSCT est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Le CHSCT se prononce sur toute question de sa compétence dont il est saisi par le chef d'entreprise ou d'établissement, le comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel.

Le CHSCT peut demander à entendre le chef d'un établissement voisin dont l'activité expose les salariés de son ressort à des nuisances particulières : il est informé des suites réservées à ses observations.

Le CHSCT reçoit du chef d'établissement toutes les informations, ainsi que les moyens qui lui sont nécessaires à l'exercice de ses missions, y compris pour la préparation et l'organisation des réunions, et pour les déplacements imposés par les enquêtes ou inspections.

Les moyens matériels doivent comprendre au minimum les moyens de secrétariat et informatiques, de reproduction, de transmission et de diffusion de l'information, une documentation juridique et technique adaptée aux risques de l'établissement, ainsi que les moyens ou frais de déplacements.

Le CHSCT, réuni dans son ensemble, effectue des visites de l'établissement au moins 4 fois par an. Ces visites ne se substituent pas aux enquêtes et inspections prévues par le code du travail.

Le chef d'établissement est tenu de laisser à chacun des représentants du personnel au CHSCT le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

L'employeur peut faire appel à tous appuis et financements permettant l'étude, l'analyse et l'amélioration des conditions de travail (FACT, ANACT, CRAM, MSA, etc.).

3.2. Formation des membres du CHSCT

Dans les entreprises ou établissements et quel que soit l'effectif, l'employeur prend toutes dispositions pour que les salariés nouvellement désignés comme membres du CHSCT participent à une formation leur permettant d'exercer leurs fonctions dans les meilleures conditions.

Les membres du CHSCT choisissent l'organisme de formation habilitée à dispenser la formation des représentants du personnel au CHSCT.

De plus, les membres du CHSCT peuvent participer à des formations concernant des besoins spécifiques (TMS, risques biologiques, conditions de travail, ergonomie, etc.), prises en charge par l'employeur dans le cadre du plan de formation.

4. SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL

Le service de santé au travail de l'entreprise est administré par l'employeur sous la surveillance du comité d'entreprise ; à ce titre, le CHSCT est consulté sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du service médical.

Le médecin du travail dont le rôle essentiel est de contribuer à prévenir toute altération de la santé des salariés, assure la surveillance médicale des salariés. Il effectue des missions complémentaires constituant le « tiers-temps en santé au travail » liées notamment à la prévention des risques :

- participation à des actions d'information et de formation collective ;
- participation à différentes activités relatives à l'évaluation des risques (conseils concernant la détermination de la stratégie d'évaluation des risques, aide à l'identification des dangers et aux facteurs d'exposition des salariés), études de postes de travail et autres activités de terrain.

Le tiers-temps nécessite une présence effective sur les lieux de travail du médecin du travail. Maître de l'utilisation de ce tiers-temps, celui-ci effectue la visite des entreprises ou établissements dont il a la charge, soit à son initiative ou à celle de l'employeur, soit à la demande du CHSCT ou à défaut des délégués du personnel.

Les parties signataires réaffirment la nécessité de veiller au respect de ce tiers-temps. Le médecin du travail établit chaque rapport annuel d'activité qui est présenté, selon le cas, au comité d'entreprise ou d'établissement, au plus tard à la fin du 4^e mois qui suit l'année pour laquelle il a été établi.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, le médecin du travail établit un rapport annuel propre à l'entreprise, il est transmis au comité d'entreprise et au CHSCT. Le rapport annuel décrit l'activité du médecin du travail et son bilan sur la santé des salariés, ainsi que son activité dans le cadre de son tiers-temps.

Le médecin du travail propose chaque année, en fonction de l'état et des besoins de santé des salariés, un plan d'activité en milieu de travail qui porte sur les risques, les postes et les conditions de travail.

Il tient à jour le registre consignant les incidents et accidents du travail.

Dans les entreprises et établissements de plus de 10 salariés, le médecin du travail établit et met à jour une fiche d'entreprise, sur laquelle sont consignés notamment les risques professionnels et les effectifs de salariés exposés à ces risques. Cette fiche est transmise à l'employeur et est présentée au CHSCT. Sa forme légale est fixée par l'article R. 241-41-3 du code du travail.

5. OBJECTIFS DE PRÉVENTION

Les objectifs prioritaires à retenir en matière de prévention des risques sont énumérés comme suit :

- réduction effective des maladies professionnelles ou à caractère professionnel, notamment les troubles musculo-squelettiques (le plan gouvernemental Santé au travail 2005-2009 prévoit de réduire de 20 % le nombre de TMS déclarés à l'échéance de 2009) ;
- amélioration de la sécurité d'utilisation des outils, des machines, des matériels de production, des installations de manutention et de conditionnement ;
- développement de la formation de l'ensemble du personnel aux objectifs d'hygiène et de sécurité dans le cadre des tâches quotidiennes ;
- amélioration des conditions de circulation des produits, des engins, des véhicules et des personnes dans le souci d'une meilleure organisation du travail ;
- renforcement de la sécurité par l'installation d'équipements nouveaux plus sûrs ;
- réduction des niveaux d'exposition aux nuisances (bruit, froid, chaleur, vibrations...) ;
- réduction du stress au travail en agissant sur les situations de tension ;
- prévention du risque routier lié aux trajets domicile/travail et aux déplacements nécessités par l'activité de certains salariés (objectif du plan Santé au travail) ;
- mise en œuvre des mesures propres à corriger des situations de travail dégradées et/ou à risque mises en évidence par l'évaluation des risques professionnels, par le médecin du travail, le CHSCT, les salariés, l'ARACT ou la CRAM, MSA (ergonomie des postes de travail, moyens humains, techniques et organisationnels, aménagements des locaux, etc.) ;
- respect par tous les acteurs des principes généraux de prévention rappelés ci-dessous (art. L. 230-2 du code du travail).

Eviter les risques :

- évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;

- combattre les risques à la source ;
- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle (EPI) ;
- 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 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 en ce qui concerne les risques liés au harcèlement moral ;
- donner les instructions appropriées aux travailleurs.

La présente annexe complète l'accord auquel elle est attachée.