

Brochure n° 3085

Convention collective nationale
**IDCC : 16. – TRANSPORTS ROUTIERS
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT**

ACCORD DU 3 NOVEMBRE 2010
RELATIF À LA PRÉVENTION ET À LA RÉDUCTION DE LA PÉNIBILITÉ

NOR : ASET1051423M
IDCC : 16

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans une politique de revalorisation des métiers du transport de déménagement initiée en 1997. Il vise à apporter aux entreprises et à leurs salariés des outils juridiques et sociaux innovants, ainsi que la profession a déjà su le faire en concertation avec les partenaires sociaux et tel qu'elle souhaite continuer à le faire pour attirer et fidéliser ses personnels.

Le présent accord a pour objectif de prendre en compte la forme de pénibilité que peut revêtir l'activité de déménagement, plus particulièrement pour les personnels concernés par la manutention et le port de charges lourdes.

Les parties signataires s'entendent sur les principes suivants :

- prendre en compte les spécificités des activités de déménagement 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 ;
- tenir compte des personnels cadres et employés dans les dispositifs de prévention des différentes formes de pénibilité dont le stress, mais,

pour cela, s'en remettre aux dispositifs interprofessionnels concernant ces personnels. Toutefois, il est demandé à la commission de suivi instaurée à l'article 10 du présent accord de proposer des indicateurs permettant le suivi et la prévention des risques psychosociaux et du stress. Il convient, dans une approche globale de la gestion du stress, de ne pas oublier les chefs d'entreprise de TPE ;

- 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 du déménagement 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 du transport de déménagement ont été élaborées, tout particulièrement en direction des petites entreprises qui constituent très majoritairement le tissu des entreprises du transport de déménagement.

Article 1^{er}

Champ d'application

Entreprises concernées

Le présent accord s'applique aux entreprises de transport de déménagement (code NAF 49.42Z) ainsi qu'à celles visées par l'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises de transport de déménagement du 3 juin 1997.

Personnels concernés

Le présent accord s'applique à l'ensemble des personnels des entreprises visées ci-dessus, et tout spécifiquement aux personnels ouvriers dont l'emploi comporte une fonction de manutention, de port de charges lourdes et/ou de gestes répétitifs, inhérents aux activités de déménagement, de garde-meubles et activités connexes, associés ou non à de la conduite.

Article 2

Mesures générales en faveur de la prévention et de l'élimination des risques professionnels et de la pénibilité

Objectifs généraux

Les parties signataires, ayant constaté pour le secteur du transport de déménagement :

- que, selon l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans le transport, le nombre d'établissements de 50 salariés et plus n'est que de 21, soit 1,56 % des entreprises, et que 98 % des entreprises de déménagement ont moins de 50 salariés ;
- que la gestion prévisionnelle des emplois et compétences, la prévention de la pénibilité, l'adaptation au poste, la recherche de reclassement ne doivent pas être réservées aux entreprises de plus de 50 salariés, et qu'un tiers des entreprises de déménagement ont entre 10 salariés et 50 salariés ;
- que, selon les statistiques de la CNAMTS, le taux d'accident du travail apparaît plus élevé dans les entreprises ayant entre 10 et 50 salariés,

chargent la commission de suivi de porter une attention toute particulière à cette catégorie d'entreprises.

Les parties signataires entendent mettre en œuvre en priorité et sans délais les actions de prévention détaillées ci-dessous, sans que cette liste ne soit exhaustive.

La commission de suivi définie à l'article 10 du présent accord a vocation à établir le bilan de ces actions et à en déterminer de nouvelles le cas échéant.

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.

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 un aide déménageur ;

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.

Remise du guide du déménageur

Il est remis gracieusement à tout nouvel embauché dans la profession le guide du déménageur professionnel, établi par la CSD, qui constitue la première étape indispensable de la formation visée à l'article 4 du présent accord.

Impact de l'âge et/ou ancienneté dans l'appréciation de la pénibilité

Il s'agit de prendre en compte l'éventuel impact de l'âge (à partir de 45 ans notamment) et/ou de l'ancienneté (tout particulièrement à partir de 25 ans d'ancienneté dans la profession) sur les capacités physiques, par une évolution adaptée des référentiels d'activité et des normes de production de services de déménagement.

Il convient de veiller à ce que :

- le nombre d'étages cumulés ;
- la distance de portage entre le véhicule et le lieu de déménagement/emménagement ;
- la répartition des tâches (préparation : démontage/emballage, chargement/rangement dans le véhicule, emménagement : remontage/installation, etc.), soient adaptés en fonction de l'âge et/ou ancienneté.

Afin de compenser la pénibilité de certains postes, plus particulièrement pour les salariés âgés, en lien avec l'article 8 de l'accord du 3 juin 1997 relatif à l'emploi des jeunes, et dans un objectif de cohésion entre géné-

rations et de transmission de savoir intergénérationnel, la composition de binômes « seniors-juniors » doit être recherchée et encouragée.

Les parties signataires conviennent que la prise en compte de l'ancienneté dans l'activité de déménagement, particulièrement pour des personnels ayant commencé à travailler jeune, ne peut suffire à elle seule à exclure des salariés des dispositifs du présent accord.

Elles conviennent également qu'une attention toute particulière doit être portée aux personnels de déménagement ayant connu au cours de leur activité professionnelle une alternance de périodes de conduite et de non conduite de véhicules poids lourd.

Article 3

Développement de la prévention dans le transport de déménagement

En cas d'accident ou d'identification d'une situation de risque potentiel, la procédure suivante doit être respectée :

- analyse des facteurs de risques ainsi que des possibilités de prévention avec les salariés impliqués et, s'il y a lieu, analyse avec les IRP ou avec le CHSCT s'ils existent ;
- information générale de l'accident ou de la situation de risque potentiel et rappel des consignes de sécurité aux salariés ;
- au regard de cette analyse, évolution si nécessaire du document unique d'évaluation des risques.

L'employeur doit mettre à profit l'établissement ou la mise à jour de la fiche d'entreprise pour fixer, une fois par an, un rendez-vous en entreprise auprès du médecin du travail, afin de faire le point sur la situation en termes d'aptitude au poste de travail de son personnel de déménagement, et d'envisager les mesures préventives, notamment d'adaptation de poste de travail, dans l'objectif de prévenir les risques d'atteinte à l'intégrité physique. Sans préjudice des missions confiées au CHSCT, ce contact se fait en lien avec les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent, et/ou en y associant un salarié particulièrement sensibilisé aux questions de risques professionnels et de prévention, « salarié référent » en termes de prévention des risques professionnels dans l'entreprise.

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 journaliers 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 4

Développement de la formation à la sécurité

Tout salarié embauché en tant que déménageur :

- en CDI ;
- ou CDD de plus de 190 jours,

et non titulaire d'un titre professionnel, d'un diplôme ou d'une formation qualifiante et/ou diplômante adaptée (CAP déménageur notamment) reçoit une formation incluant la prévention des risques liés à l'effort physique et des données relatives à l'hygiène de vie (alcool, tabac, drogues, habitudes alimentaires...), à moins qu'il ne l'ait suivie dans le cadre d'une autre formation.

La commission de suivi définie à l'article 10 du présent accord est chargée de demander à la CPNE l'établissement d'un référentiel d'une formation de 7 heures et de faciliter sa prise en charge financière (OPCA Transport, etc.), notamment afin d'aider les entreprises de moins de 10 salariés dans leur engagement en faveur de la prévention des risques.

Cette formation est réalisée dès l'embauche en entreprise par le chef d'entreprise ou à défaut par le tuteur ou chef d'équipe, ou en centre extérieur. Lorsque, pour contraintes liées à l'organisation de la formation, cette dernière n'a pu avoir lieu dès l'embauche, elle doit être réalisée au plus tard dans le mois qui suit la fin de la période d'essai.

A défaut d'avoir suivi cette formation minimale, tout nouveau salarié ne peut manutentionner de charges lourdes ni utiliser de monte-meubles.

En cas de formation en entreprise, la formation doit comporter un module théorique (support vidéo notamment) et un module pratique.

Cette formation ne peut être dispensée que par un formateur reconnu par un organisme habilité (organisme de formation, médecine du travail, CARSAT...). Les déménageurs ayant suivi une formation spécifique de tuteurs sont considérés aptes à délivrer la formation.

Les formateurs doivent suivre un stage de recyclage de leurs connaissances tous les 3 ans. Les salariés formés doivent suivre un stage de recyclage tous les 5 ans.

Lors de l'établissement du plan de formation, il doit être apporté une attention toute particulière aux demandes visant à réduire la pénibilité ou

à mieux prendre en compte et appréhender les spécificités de l'exercice des métiers de transport de déménagement des salariés dont l'emploi comporte une fonction de manutention et/ou de conduite.

Article 5

Surveillance médicale renforcée

Les parties signataires conviennent de fixer pour le personnel de déménagement dont l'emploi comporte une fonction de manutention, de port de charges lourdes et/ou de gestes répétitifs, inhérents aux activités de déménagement, de garde-meubles et activités connexes visés à l'article 1^{er} du présent accord un rythme annuel pour la visite médicale auprès de la médecine du travail.

L'employeur veille, par l'affichage effectif des coordonnées précises de la médecine du travail dont relève l'entreprise, à ce que le salarié puisse avoir un réel accès à la médecine du travail en dehors de sa visite périodique s'il en exprime le besoin.

Le chef d'entreprise veille en concertation avec le médecin du travail à une prise en compte adaptée des victimes d'accident et de maladies professionnelles afin de prévenir les risques de rechute et de faciliter leur réadaptation dans leur emploi.

Les parties signataires informent les services de la médecine du travail des engagements pris dans le cadre de cet accord afin d'en faciliter la mise en œuvre et de rechercher les moyens d'améliorer l'information des médecins du travail sur les spécificités de l'activité du transport de déménagement.

Le bilan de cette mission d'information et de sensibilisation incombe à la commission de suivi instaurée dans le cadre de l'article 10 du présent accord.

Article 6

Amélioration des dispositifs de reclassement de la CCNP

Les parties signataires rappellent les dispositions légales et réglementaires existantes et s'imposant aux entreprises en cas d'accident et d'incapacité.

Elles rappellent également les dispositions conventionnelles existantes, notamment les dispositions de l'article 14 de la CCNP, qui dispose que : « Les organisations patronales faciliteront le placement des accidentés du travail des transports dans les entreprises de la profession ».

Elles soulignent l'engagement supplémentaire pris pour les entreprises du transport de déménagement.

Reclassement interne

Pour les entreprises du transport de déménagement, il est convenu qu'un reclassement doit prioritairement être recherché au sein de l'entreprise en

envisageant toutes les opportunités (poste sédentaire, activité de garde-meubles ou activités connexes au déménagement, évolution vers d'autres postes sans exclure les postes d'agents de maîtrise, etc.), y compris en mobilisant les moyens offerts par la formation professionnelle (cf. articles 7 et 8 du présent accord).

Les dispositions de l'article 14 de la CCNP sont étendues aux salariés inaptes professionnellement à la suite de maladies, qu'elles soient professionnelles ou non.

Reclassement externe

Dans le cas où, compte tenu de la taille moyenne des entreprises, un reclassement interne n'est pas possible, la recherche d'un reclassement externe est facilitée par la mise à disposition des moyens des parties signataires.

Dans ce sens, les offres et demandes d'emploi sont centralisées sur un site Internet mis à disposition par la chambre syndicale du déménagement : www.ledemenagementrecrute.com ou tout autre organisme ayant vocation à s'y substituer.

De même, les parties signataires employeurs s'engagent à assurer la diffusion des différentes demandes de reclassement qui leur seront communiquées auprès des organisations professionnelles du secteur des transports. S'il y a lieu, la diffusion pourra éventuellement s'étendre à des secteurs connexes au transport de déménagement, en fonction des compétences identifiées des salariés concernés et de leurs vœux éventuels.

Les parties signataires rappellent que le reclassement peut être facilité par la formation, par une adaptation de poste, etc. Elles veillent à ce que les entreprises soient informées des différentes mesures existantes.

Au regard des éventuels besoins de reclassement, les parties signataires rappellent que la formation continue doit permettre aux salariés d'acquérir une bonne employabilité et ainsi répondre plus efficacement à une éventuelle évolution de carrière et/ou à une réorientation professionnelle.

La commission de suivi définie à l'article 10 du présent accord est tenue informée des données et du suivi relatif au reclassement professionnel dans la branche.

Les mesures spécifiques adoptées dans le secteur du transport de déménagement sont détaillées ci-dessous.

Article 7

Développement des compétences et des qualifications dans le secteur du déménagement

Les parties signataires rappellent que la formation tout au long de la vie est essentielle et qu'il est important tant pour l'entreprise que pour le sala-

rié de poursuivre le développement de ses compétences à tout âge et quelle que soit l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Elles mettent en avant leur volonté d'accompagner les salariés qui le souhaitent dans une évolution ascendante, dans l'objectif de les aider à progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Elles soulignent qu'un salarié s'engage plus facilement dans les processus d'adaptation et de développement de ses connaissances s'il a déjà suivi des formations une fois entré dans la vie active.

Elles soulignent également que la formation permet une adaptation aux évolutions du métier et une plus grande professionnalisation, éléments indispensables aujourd'hui pour répondre aux besoins de qualité et de compétitivité.

Le maintien dans une activité professionnelle, en priorité au sein de l'entreprise, et l'éventuelle progression des salariés vers d'autres collègues (techniciens agents de maîtrise notamment) et/ou d'autres métiers du déménagement et de la mobilité (garde-meubles, self-stockage, relocation, etc.), est en effet conditionné :

- par l'adaptation du salarié aux évolutions techniques, technologiques, organisationnelles ;
- par l'évolution professionnelle, changement de poste que l'entreprise, si elle en a la possibilité, peut essayer de mettre en œuvre pour le salarié s'il en a ou acquiert les capacités et connaissances nécessaires ;
- à la réflexion du salarié sur ses attentes en matière d'emploi pour la fin de sa carrière professionnelle et/ou par rapport aux changements physiques qu'il perçoit ou imagine ;
- par l'évolution aux postes et le transfert des acquis par le tutorat.

La poursuite d'une activité professionnelle pour les seniors notamment peut aussi, dans certains cas, être envisagée par la reconversion dans d'autres natures de travaux.

Afin de permettre aux salariés des entreprises de transport de déménagement d'évoluer plus facilement, les parties signataires soulignent la nécessité d'anticiper les évolutions de carrière.

Elles insistent notamment sur les dispositions détaillées ci-dessous :

Majoration du droit individuel à la formation (DIF)

Afin de faciliter l'évolution professionnelle des salariés dans leur deuxième partie de carrière, il est instauré une majoration des droits à DIF de 10 % après 50 ans pour les porter à 22 heures par an, ainsi qu'une majoration de 12 heures du plafond de 120 heures, portant ce dernier à 132 heures, afin de faciliter l'employabilité et/ou un reclassement professionnel par le biais

d'une formation plus longue, leur permettant de rester autant que possible dans l'emploi dans leur entreprise.

Les demandes de DIF après 45 ans ne peuvent faire l'objet de refus de la part de l'employeur, mais peuvent être reportées une fois, dans la limite d'un délai de 6 mois, notamment pendant la saison de déménagement. Ce droit est d'autant plus facile à mobiliser s'il est exercé en dehors des périodes de forte activité.

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

L'accès à la VAE est encouragé, dans le cadre des dispositifs existants dans l'accord formation de la branche.

Mise en œuvre du passeport professionnel déménagement

En déclinaison du passeport formation interprofessionnel, il est élaboré un passeport professionnel déménagement. Les entreprises en dotent l'ensemble de leurs salariés en place ainsi que tous les nouveaux salariés dès leur embauche.

Les salariés peuvent y mentionner les formations de leur choix, qu'ils suivent ou ont suivi, en joignant le cas échéant les attestations des organismes formateurs. Ils peuvent demander à leur employeur d'y porter les emplois occupés ainsi que les formations prises en charge par l'entreprise.

Ce passeport professionnel est de nature à valoriser les emplois occupés et les formations réalisées par le salarié.

Il a vocation à suivre le salarié qui le désire tout au long de son parcours professionnel dans le déménagement, lui permettant de valoriser son expérience (le salarié peut notamment y mentionner les formations professionnelles obligatoires en déménagement [FCO, utilisation de monte-meubles, nouvelle formation à la prévention des risques liés à l'effort physique définie à l'article 4 du présent accord, etc.] qu'il a suivies).

Les parties signataires souhaitent mettre à profit la mise à disposition et la tenue d'un tel passeport pour contribuer à la lutte contre le travail illégal.

Les parties signataires s'engagent à élaborer le passeport professionnel dans les 6 mois qui suivent l'entrée en vigueur de l'accord formation de la branche.

Article 8

Valorisation du tutorat

Les parties signataires souhaitent inciter les employeurs et les salariés à s'inscrire dans une démarche de transmission des connaissances de l'entreprise et du métier du transport du déménagement.

Pour faciliter ce partage des savoir-faire, elles encouragent le recours au tutorat tel que défini dans l'accord formation de branche, qui facilite l'intégration des nouveaux embauchés, enrichit les connaissances et joue un rôle particulier dans le cadre des actions de formation des contrats de professionnalisation.

L'exercice de ces missions doit être valorisé. En complément des mesures prévues par l'accord formation de branche et notamment l'allègement de charges de travail, il est prévu, dans les entreprises de transport de déménagement, de fixer l'indemnité de tutorat pour le personnel non cadre à 5 % du taux horaire réel correspondant au coefficient de l'emploi occupé par le tuteur multiplié par son horaire de travail pendant lequel il exerce son action tutorale.

Pour le personnel cadre, il est rappelé que le dispositif général de l'accord formation de la branche s'applique et les parties signataires conviennent de se réunir au plus tard dans le mois qui suit l'entrée en vigueur du dispositif général de l'accord formation de branche afin d'en tirer les conséquences sur le présent article si le dispositif de branche venait à être plus favorable que ce dernier.

Article 9

Valorisation de l'ancienneté par la médaille d'honneur du travail

Les parties signataires conviennent, pour les salariés qui le désirent et qui en font la demande par formulaire (Cerfa 11796*01 auprès du préfet de département ou auprès de la DIRECCTE [direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi]) du lieu de leur domicile avant le 1^{er} mai pour la promotion du 14 juillet ou avant le 15 octobre pour la promotion du 1^{er} janvier, d'encourager l'attribution des médailles d'honneur du travail dans l'entreprise, dès lors que les conditions d'ancienneté prévues sont remplies.

Il est proposé d'assortir la remise effective de ces médailles d'honneur du travail dans les entreprises d'une gratification conventionnelle minimale, exonérée de charges dans les conditions réglementaires en vigueur.

Il est par ailleurs entrepris des démarches afin de pouvoir bénéficier pour le personnel roulant du transport de déménagement de la dérogation accordée aux activités présentant un caractère de pénibilité et permettant d'attribuer les médailles d'argent, vermeil, or et grand or, après 18, 25, 30 et 35 ans d'activité au lieu de 20, 30, 35 et 40 ans.

La gratification minimale est :

- de 1/4 de mois de salaire pour la médaille de vermeil ;
- de 1/2 mois de salaire pour la médaille d'or ;
- de 1 mois pour la grande médaille d'or.

Le salaire pris en compte est le salaire mensuel de base du bénéficiaire, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Cette gratification est versée au plus tard le mois suivant la remise effective de la médaille d'honneur du travail dans l'entreprise.

Article 10

Commission de suivi

Il est institué, dans le cadre de la commission nationale d'interprétation et de conciliation, une commission nationale de suivi du présent accord composée des parties signataires ou adhérentes à celui-ci.

Cette commission se réunit à la demande de la partie la plus diligente, autant que de besoin et au moins une fois par an, la première réunion devant se tenir dans les 6 mois de la signature du présent accord.

Les premières missions de la commission de suivi sont notamment de se doter d'un règlement intérieur et de veiller à l'élaboration du référentiel de la formation visée à l'article 4 du présent accord.

Missions principales :

- suivi des difficultés relatives à l'interprétation de ses dispositions ;
- mesure des impacts sur le présent accord des mesures légales, réglementaires ou conventionnelles qui pourraient être prises (suivi des normes concernant la manutention manuelle et le port de charges notamment) ;
- suivi des évolutions des taux de gravité des maladies professionnelles et des accidents du travail ainsi que de leurs fréquences ;
- en complément et en lien avec les travaux du CTN, rôle incitatif dans la recherche de solutions adaptées visant à réduire les risques de troubles musculo-squelettiques (tableau 57 des maladies professionnelles) ainsi que les affections du rachis lombaires, hernies discales, et autres maladies susceptibles de faire l'objet le cas échéant d'une reconnaissance en tant que maladie professionnelle au titre du tableau 98 de ces maladies ;
- définition d'indicateurs permettant le suivi et la prévention des risques psychosociaux et du stress ;
- étude des statistiques de la CNAMTS sur les risques professionnels et les conditions de travail dans le secteur du transport de déménagement ;
- détermination de besoins nouveaux pour la profession et être force de propositions d'actions concrètes pour améliorer les conditions de travail et de sécurité des salariés ;
- promotion de méthodes et procédés destinés à prévenir les risques et à améliorer les conditions de travail ;

- réflexion et incitation à toute initiative utile permettant d'améliorer la prévention des risques et les conditions de travail, dans le cadre de la négociation sur les questions d'hygiène, sécurité et conditions de travail ;
- promotion d'actions particulières de formation pour les salariés ;
- suivi des reclassements professionnels ;
- le cas échéant, information et sollicitation des partenaires sociaux de la branche en vue de la saisine de la CPNE ou de la CNIC si ces derniers le souhaitent.

La commission de suivi est habilitée à s'entourer d'experts (CNAMTS, INRS, ANACT, médecine du travail ou autre expert désigné et choisi par elle) afin de solliciter leurs avis techniques et leurs réflexions en tant que de besoin.

Article 11

Entrée en vigueur

Sans préjudice des dispositions de l'article 8, le présent accord entre en vigueur le premier jour du mois qui suit son extension.

Article 12

Dépôt et extension

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 3 novembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UFT ;
UNOSTRA ;
OTRE.

Syndicats de salariés :

FGTE CFDT ;
FGT CFTC ;
FNCR ;
UNCP FO ;
FNT CFE-CGC.

ANNEXE

Convention nationale d'objectifs fixant un programme d'actions de prévention spécifique aux activités de déménagement et garde-meubles

Entre :

La caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS),

D'une part, et

La chambre syndicale des entreprises de déménagement et garde-meubles de France,

D'autre part,

il est convenu et accepté ce qui suit :

PRÉAMBULE

1. Les dispositions de l'article 18 de la loi du 27 janvier 1987 portant diverses mesures d'ordre social complètent le système d'incitations financières, résultant de l'article L. 242-7 du code de la sécurité sociale, encourageant les entreprises à investir dans la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

2. L'article L. 422-5 du code de la sécurité sociale organise un système d'avances adapté aux possibilités financières des petites et moyennes entreprises permettant de développer auprès d'elles une politique d'investissement dans la prévention.

3. La procédure simplifiée ainsi mise en œuvre par la loi du 27 janvier 1987 en son article 18 est établie sur une base contractuelle liant l'entreprise et la caisse régionale d'assurance maladie (ou la caisse générale de sécurité sociale) compétente ci-après dénommée caisse.

4. Elle permettra d'accorder, dans la limite des crédits disponibles à cet effet, à toute entreprise relevant du champ d'application de la présente convention et y souscrivant par un contrat personnalisé, dénommé ci-après contrat de prévention, des avances susceptibles d'être transformées en subventions.

Le contrat de prévention devra être signé avant la fin de la présente convention. La durée du contrat de prévention couvrira une période maxi-

male de 3 ans, il pourra être exceptionnellement prolongé en fin de contrat par avenant pour une durée maximale de 1 an afin d'aider l'entreprise à réaliser les objectifs fixés.

5. L'investissement dans la prévention est ainsi fondé sur la volonté clairement exprimée par l'entreprise de s'engager avec la caisse dans une politique de prévention qui lui soit propre, s'adaptant à ses problèmes et s'inscrivant dans le cadre de la présente convention d'objectifs dans la branche d'activité dont elle relève.

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions de la présente convention nationale sont applicables, dans la limite des fonds disponibles, aux entreprises de moins de 200 salariés pour leur établissement exerçant des activités spécifiques aux activités de déménagement et garde-meubles pour lequel elles envisagent de souscrire un contrat de prévention. Les établissements pour lesquels il est possible de signer un contrat sont ceux qui sont classés, en application de l'arrêté en vigueur à la date de signature de la présente convention fixant les tarifs des cotisations d'accidents du travail des activités professionnelles relevant du régime général de la sécurité sociale, dans le risque ci-dessous :

Code risque (sécurité sociale) : 60.2 NA.

Nature du risque : déménagement garde-meubles.

Article 2

Objectifs

2.1. Considérant la politique de prévention définie par la caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés, notamment par la délibération de sa commission de prévention du 20 novembre 1986, confirmée et renforcée par délibération du 22 septembre 1993. Considérant les orientations à moyen terme de la politique de prévention des risques professionnels « les priorités pour demain » approuvées par la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles du 5 mars 1997.

2.2. Considérant que le comité technique national compétent pour l'ensemble des activités des industries des transports, de l'eau, du gaz et de l'électricité, du livre et de la communication, lors de sa séance du 25 avril 2007, a pris une délibération constatant que les activités visées à l'article 1^{er} demeuraient parmi celles dont le risque est élevé et qu'il était opportun de déterminer un programme d'actions de prévention à leur intention. Ce programme a été élaboré sur la base des principes généraux de prévention.

2.3. La caisse nationale de l'assurance maladie, au vu de cette délibération, avis pris du ministère chargé des affaires sociales et du ministère

chargé du travail, a retenu à l'intention des entreprises souscrivant à la présente convention, par un contrat de prévention, les objectifs propres ci-après.

2.3.1. Orientations générales.

Cette convention s'inscrit dans le cadre du premier axe des orientations de la politique de prévention retenues par la caisse nationale de l'assurance maladie : amplifier l'action pour la maîtrise des risques professionnels.

Cet objectif tend à l'élimination des risques professionnels, le plus en amont possible, en intégrant la prévention dans l'organisation, les moyens de production et en tenant compte des mentalités et des comportements de tous les intervenants du monde du travail.

A ce titre, la convention doit permettre :

- la promotion d'une politique de prévention propre à la branche, au secteur d'activité, à l'entreprise ;
- l'intégration de prévention dans les mentalités et les comportements ;
- la promotion d'une politique réaliste de prévention des maladies professionnelles.

2.3.2. Objectifs de prévention.

En s'appuyant sur les conseils, sur les actions en entreprise et sur les actions de formation du service prévention de la caisse, l'entreprise recherchera les objectifs suivants :

- utilisation des véhicules conformes à la normalisation en vigueur visant à diminuer les sources d'accidents et les pathologies professionnelles ;
- formation et information des chefs d'entreprise ou responsables d'établissement, de l'encadrement et des salariés par des actions appropriées qui devront s'inscrire dans un plan global de formation à la sécurité ;
- organisation mieux adaptée aux problèmes de prévention visant à diminuer les situations de risque ;
- contribution à l'amélioration des techniques utilisées et à favoriser la formation à leur utilisation pour une meilleure prévention ;
- organisation et aménagement des postes de travail en vue de diminuer le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles, en particulier les affections péri-articulaires ou les affections du rachis lombaire ;
- mise en œuvre de mesures propres à corriger des situations de risques mises en évidence lors de diagnostics réalisés par les caisses ;
- mise en place des outils de mesure permettant de suivre l'évolution de la politique de prévention des entreprises concernées par les risques professionnels.

2.3.3. Priorités à retenir quant aux objectifs choisis.

Les priorités seront déterminées dans les contrats en fonction des besoins propres des entreprises et en concertation entre les entreprises et les CRAM concernées.

2.3.4. Thèmes.

a) Aménagement de véhicules et acquisition de moyens de manutention permettant d'assurer :

- un meilleur accès à la superstructure du véhicule en toute sécurité ;
- une meilleure approche ergonomique dans la conception et la réalisation du poste de conduite (climatisation, siège suspendu, chauffage autonome de cabine, installation d'une ceinture de sécurité intégrée au siège et sensibilisation à son utilisation) ;
- une meilleure sécurité au freinage :
 - ralentisseur sur la chaîne cinématique (électromagnétique ou hydraulique) ;
 - freins munis d'antiblocage de roues quel que soit le tonnage du véhicule ;
- une diminution des efforts de manutention, notamment par l'utilisation de hayons élévateurs, chariots élévateurs et matériels légers de manutention (caisses mobiles...).

b) Aide à l'acquisition de monte-meubles et de piano plan obligatoirement assortie d'une formation à l'utilisation de ces matériels.

L'organisation professionnelle a élaboré avec son conseil l'AFT-FC un programme de formation qui indique de manière précise le contenu et les durées minimales souhaitables de formation. La formation délivrée devra être conforme à ce programme.

c) Utilisation de moyens et équipements permettant de diminuer les risques et d'assurer une meilleure coordination entre les intervenants (équipements en matériels de balisage pour monte-meubles notamment ; protections individuelles...).

d) Pour faciliter la logistique, aménagement rationnel des locaux à usage de déménagement et de garde-meubles. Mise en place de moyens assurant la sécurité des interfaces entre les véhicules et les quais, aires de stockage, entrepôts.

e) Sensibilisation, information et formation des personnels exposés aux risques propres à l'activité, notamment les conducteurs, les déménageurs et l'encadrement à la prévention des risques aussi bien en circulation qu'à l'arrêt (conduite, accès au véhicule, règle de chargement et d'arrimage des mobiliers, manutention, gestes et postures, bonne hygiène de vie, sensibilisation aux seuils de vigilance).

Favoriser la sensibilisation et l'information du personnel d'encadrement/maîtrise à la prévention des risques à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise, et notamment lors de préparation de chantiers afin de repérer et évaluer les risques lors des visites initiales.

Et de manière générale, favoriser la mise en œuvre d'actions permettant la sensibilisation des personnels aux risques et à leur prévention.

f) Organisation du travail : aide à la réalisation de mesures propres à corriger des situations de risques, en particulier du risque routier, par la recherche de modes de transport alternatifs au transport routier.

Aide à la mise en place de nouveaux dispositifs de transport (caisses mobiles) et à la formation des salariés ayant à mettre en œuvre ces nouveaux dispositifs.

Aide à la mise en place d'organisations du travail alternatives à la route moins polluantes, moins contributives à l'effet de serre et présentant un niveau supérieur de sécurité.

Aide à l'investissement dans des dispositifs de communication par géo-positionnement, informatique embarqué, nouvelles technologies et de manière générale tout dispositif de nature à réduire la circulation des véhicules, à la condition que ces dispositifs n'entraînent pas de dégradation des conditions de travail ou de sécurité des salariés.

Aide à l'investissement dans des dispositifs d'avertisseurs sonores et notamment de détection de personne en marche arrière puis d'alerte du conducteur.

Système de pesage embarqué.

Aide à la prévention du risque canicule en aidant les entreprises à anticiper les risques de forte chaleur de plus en plus fréquents l'été par une meilleure information et en les aidant dans la mise en œuvre de solutions adaptées (espaces frais, réfrigérateurs à bord des véhicules...).

Aide à la prévention du vieillissement des salariés en aidant les entreprises à anticiper l'évolution de leur pyramide des âges en trouvant des solutions adaptées, en visant des actions de nature à réduire les risques de troubles musculo-squelettiques ainsi que les affections du rachis lombaires, hernies discales et autres maladies susceptibles de faire l'objet, le cas échéant, d'une reconnaissance en tant que maladie professionnelle au titre du tableau 98 de ces maladies.

2.3.5. Participation de la caisse.

La fourchette générale de participation de la caisse est de 15 à 70 % des dépenses nécessaires pour atteindre les objectifs fixés.

Cette participation prendra la forme d'avances susceptibles d'être transformées en subventions. Le prêteur renonçant pour les avances transfor-

mées en subventions à en réclamer la rémunération et le remboursement. Les avances non transformées en subventions doivent être remboursées et sont majorées des intérêts prévus dans le contrat de prévention.

2.3.6. Durée de la convention.

La durée de la convention est de 4 ans à partir de son entrée en vigueur.

Article 3

Modalités d'application

3.1. Les objectifs définis aux points 231 à 234, selon les moyens mis en œuvre dans le contrat de prévention, devront être atteints avant la fin du contrat de prévention.

3.2. Après analyse des risques propres à l'entreprise et mise en œuvre des principes généraux de prévention, les moyens nécessaires, tant sur le plan de l'investissement matériel, des novations technologiques, de l'information, de la formation, que pour toute autre cause, devant être mis en œuvre par l'entreprise pour atteindre les objectifs ci-dessus définis seront arrêtés par la caisse en accord avec l'entreprise et énoncés avec précision dans le texte du contrat de prévention.

3.3. Le contrat de prévention fixera un programme et un calendrier d'exécution permettant d'arrêter le montant, les modalités de calcul, les conditions de versement des avances accordées, dans la limite des crédits disponibles, les modalités de leur rémunération et de leur remboursement ou, le cas échéant, les conditions dans lesquelles elles pourront être transformées en subventions si les engagements contractés ont été respectés selon les constatations finales faites par la caisse avant l'expiration du contrat au regard des objectifs poursuivis.

Article 4

Suivi du programme

4.1. Le contrat de prévention portera mention expresse des observations faites par la caisse sur la situation de l'entreprise quant à ses obligations sociales qui doivent être respectées. Il comportera également des remarques faites par la caisse au regard de la sécurité dans l'entreprise, étudiera les faits observés, analysera les risques, établira un diagnostic, dressera un état de situation initiale des risques.

4.2. Le contrat de prévention précisera les actions à mettre en œuvre, les moyens à mettre en place, les méthodes de prélèvement et de mesures utiles, les lieux où ils seront faits, la consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, celle des délégués du personnel (éventuellement constat de carence), recueillera l'avis de la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation profes-

sionnelle ainsi que de la caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés.

4.3. L'état de situation initiale des risques devra permettre d'identifier et de prendre en compte chacun des éléments dont la modification va concourir à la poursuite de l'objectif ainsi que les caractéristiques techniques et les risques présentés.

4.3.1. L'état sera dressé par la caisse et l'entreprise avec le concours :

- des centres interrégionaux de mesures physiques ;
- des laboratoires interrégionaux de chimie,

pour effectuer les mesures, prélèvements et analyses nécessaires.

4.3.2. En tant que de besoin l'état de situation initiale des risques sera complété par des plans et des photographies avec documentation technique.

4.3.3. La description des éléments retenus comportera un système de quantification de son évolution et de sa situation finale.

4.3.4. Chaque année la caisse évaluera l'état d'évolution du programme de prévention. Plus particulièrement avant la fin du contrat de prévention, une évaluation finale devra permettre d'apprécier notamment, par rapport au diagnostic initial, les effets des mesures prises et des moyens employés au regard de chaque risque identifié, ainsi que les résultats obtenus par rapport aux objectifs à atteindre. La caisse appréciera en outre le coût des mesures et des dispositions prises, la part financée au moyen des avances consenties par la caisse, la part financée par l'entreprise au moyen d'autres ressources, les coûts supplémentaires supportés par l'entreprise sans aucune aide, le coût total des investissements consentis.

Les rapports établis à cet égard comprendront les mêmes éléments que l'état de situation initiale et seront établis par les mêmes acteurs.

Article 5

Détermination du montant des avances

Le montant des avances accordées sera déterminé dans le contrat de prévention sur la base de l'analyse de situation initiale des risques, en raison notamment du montant prévisible des investissements à effectuer et des délais de réalisation.

La quote-part représentée par l'avance dans le financement total de l'opération sera adaptée à chaque cas. Elle sera précisée dans le contrat de prévention et se situera entre 15 et 70 % de l'investissement total dans le cadre d'une période maximale de 3 ans.

Article 6

Versement des avances

Le contrat de prévention précisera l'importance respective du versement initial et, le cas échéant, des versements échelonnés selon le rythme de mise en place des actions prévues au contrat de prévention.

Article 7

Conditions de remboursement des avances ou de transformation de celles-ci en subventions

Les sommes avancées sont productives d'un intérêt calculé, à raison de l'intégralité du temps pendant lequel l'entreprise aura eu la disposition effective des fonds, sur la base du taux d'intérêt servi au titulaire d'un compte pour le développement industriel (CODEVI) en vigueur à la date de signature du contrat de prévention. L'intérêt ainsi calculé est exigible aux mêmes dates et selon les mêmes conditions que le remboursement des sommes avancées telles qu'elles devront être prévues par le contrat de prévention.

Le contrat de prévention devra prévoir les conditions dans lesquelles les avances pourront être transformées en subventions.

Article 8

Contrats de prévention

Sur la base des dispositions qui précèdent, et conformément aux dispositions de l'article 20 de l'arrêté du 16 septembre 1977 modifié, la caisse, en application de l'article 19 de l'arrêté du 16 septembre 1977 modifié, conclura, dans la limite des crédits disponibles, et sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 151-1 du code de la sécurité sociale, avec toute entreprise dont l'établissement, objet de la demande, relève de sa circonscription et exerce une activité comprise dans le champ d'application défini à l'article 1^{er} de la présente convention, un contrat de prévention adapté à ses particularités et à ses problèmes.

Article 9

Entrée en vigueur

La présente convention entrera en vigueur le 2 juillet 2007 pour la durée arrêtée au point 236.

Fait à Paris, le 2 juillet 2007.

(Suivent les signatures.)