

Brochure n° 3184

Convention collective nationale
IDCC : 2075. – ŒUFS ET INDUSTRIES
EN PRODUITS D'ŒUFS
(Centres de conditionnement,
de commercialisation et de transformation)

ACCORD DU 29 MARS 2012
RELATIF À LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ
NOR : ASET1350255M
IDCC : 2075

PRÉAMBULE

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a prévu différentes dispositions prenant en compte la pénibilité.

Elle prévoit notamment la mise en œuvre de mesures destinées à réduire l'exposition des salariés à des facteurs de risques professionnels au travers de démarches collectives s'inscrivant dans un plan de prévention et d'amélioration des situations existantes, combinées avec un meilleur suivi individuel au travers le dossier médical de santé au travail (art. L. 4624-2 du code du travail) et pour les salariés concernés par un ou plusieurs facteurs de pénibilité, une fiche individuelle complétant le dossier médical (art. L. 4121-3-1 du code du travail).

Cette loi prévoit pour les entreprises employant au moins 50 salariés, ou appartenant à un groupe au sens de l'article L. 2331-1 du même code dont l'effectif comprend au moins 50 salariés dont plus de 50 % de salariés sont exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4121-3-1 du code du travail, une obligation de négocier un accord collectif ou de mettre en place un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité au travail.

A défaut, une pénalité financière pouvant atteindre 1 % des rémunérations ou gains versés est prévue à compter du 1^{er} janvier 2012.

Toutefois, les entreprises dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés ne sont pas soumises à cette pénalité lorsqu'elles sont couvertes par un accord de branche étendu dont le contenu est conforme au décret mentionné à l'article L. 138-30.

C'est l'objet du présent accord.

Les partenaires sociaux considèrent en effet que le nombre important de petites structures au sein de la branche justifie la conclusion d'un tel accord, afin de faciliter une démarche opérationnelle constructive au sein des entreprises couvertes par cet accord pour supprimer ou réduire les facteurs de risques professionnels auxquels sont confrontés tout ou partie de leurs salariés.

Les parties reconnaissent que la mise en œuvre du présent accord doit s'inscrire dans la durée pour produire tous ses effets et entraîner une mobilisation et une évolution significative des situations et

pratiques actuelles tant au niveau des méthodes que de l'organisation, des conditions, des process et de l'environnement du travail, ce qui nécessite l'engagement et l'implication permanente des principaux acteurs concernés, dans l'intérêt bien compris des salariés et des entreprises.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises employant au moins 50 salariés et moins de 300 salariés ou appartenant à un groupe (au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail) dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés dont plus de 50 % de salariés sont exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4121-3-1 du code du travail, relevant du champ d'application de la convention collective nationale des œufs et industries en produits d'œuf, répertoriée sous le numéro d'identifiant des conventions collectives 3184.

Article 2

Réalisation d'un diagnostic des situations de pénibilité

Conformément aux dispositions de l'article R. 138-32 du code de la sécurité sociale, chaque employeur devra préalablement déterminer la proportion de salariés exposés aux facteurs de pénibilité définis en application de l'article L. 4121-3-1 du code du travail.

Le résultat de ce diagnostic devra être consigné en annexe du document unique d'évaluation des risques mentionné à l'article R. 4121-1 du même code.

S'il ressort de ce diagnostic qu'il n'y a pas plus de 50 % de salariés de l'entreprise qui sont exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4121-3-1 du code du travail, l'entreprise ne relève pas du champ d'application du présent accord dont les dispositions ne s'imposent donc pas à elle.

Elle pourra néanmoins s'en inspirer pour mettre en œuvre une démarche de même nature pour supprimer ou réduire les facteurs de pénibilité des emplois éventuellement concernés.

Cette proportion sera actualisée chaque fois que nécessaire, et notamment lors de la mise à jour du document unique d'évaluation des risques.

Ce diagnostic permettra dans le même temps pour les entreprises concernées d'identifier les emplois exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité, les résultats étant synthétisés dans un tableau identique ou similaire à ceux proposés en annexe I.

Pourront contribuer utilement à ce diagnostic général de départ :

- les données du document unique d'évaluation des risques professionnels ;
- les comptes rendus du CHSCT ;
- les programmes de prévention des risques ;
- l'analyse des causes des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- les organisations du travail dans l'entreprise ;
- les indications fournies par le médecin du travail.

Article 3

Adaptation et aménagement du poste de travail

Les parties constatent que les postes concernés par les facteurs de risques le sont notamment au titre des contraintes physiques marquées et des gestes répétitifs.

Relèvent notamment, en effet, des contraintes physiques marquées :

- les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2. La manutention manuelle de charges correspond à toute activité nécessitant de recourir à la force humaine pour soulever, abaisser, transporter, déplacer ou retenir un objet ou une personne de quelque façon que ce soit.

Réglementairement, on entend par manutention manuelle « 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 de plusieurs travailleurs. » (art. R. 4541-2 du code du travail) ;

- les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations. Il s'agit principalement des postures qui comportent des angles extrêmes des articulations (ex. : le bras au-dessus de la ligne des épaules est une posture extrême pour l'épaule).

Ainsi, peuvent être concernées les positions agenouillées, accroupies, en torsion ou encore de maintien des bras en l'air.

Cependant, le maintien de position(s) articulaire(s) durant de longues périodes peut également générer des contraintes physiques locales (posture des bras sans appui, maintien prolongée d'une posture accroupie ou le dos penché en avant...) et globales (station statique prolongée) ;

- le bruit mentionné à l'article R. 4431-1, c'est-à-dire comportant un niveau d'exposition quotidienne au bruit de 87 dB ou un niveau de pression acoustique de crête de 140 dB.

Relève du travail répétitif : le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

Engagement

Afin de réduire ces facteurs de risque, il est prévu qu'à chaque fois qu'une entreprise réalisera un investissement en achetant une nouvelle machine ou un nouveau matériel de production ayant un impact sur les postes de travail, elle devra à cette occasion effectuer ou faire effectuer une étude prenant en compte ces différents facteurs de risques afin d'apprécier les possibilités d'amélioration envisageables.

Selon l'importance de l'aménagement prévu ou de la transformation des postes de travail, le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail devra être préalablement consulté conformément dispositions de l'article L. 4612-8 du code du travail.

Il est rappelé qu'une démarche de prévention efficace comporte :

- l'analyse des risques ;
- la suppression de la contrainte ;
- la réduction au minimum si la suppression n'est pas possible ;
- la formation du personnel en lui donnant des moyens d'améliorer ses conditions de travail.

Exemples :

- concevoir les postes et choisir en amont les équipements permettant d'éviter les postures pénibles (ce point est particulièrement important lors de la phase conception à l'occasion de l'introduction d'une nouvelle machine, technologie, activité...) ;
- réduire l'amplitude des mouvements, respecter les angles articulaires de confort (ex. : placer les outils et conteneurs plus près du travailleur) ;
- réduire la durée des postures statiques ;
- organiser des rotations de postes afin de varier les postures. Réduire la pénibilité lors d'un travail debout ne peut se résumer à la mise à disposition d'un siège, en réponse à une obligation légale, même si ce siège est supposé ergonomique ;
- envisager l'alternance des activités à forte et à faible contrainte et les rotations de postes ;
- introduire des pauses pour permettre aux travailleurs de récupérer (prévoir des salles de repos).

Objectif et indicateur chiffré

L'objectif est pour chaque entreprise d'avoir réalisé ce type d'étude dans 80 % des cas d'investissement définis ci-dessus.

L'indicateur de suivi correspond au nombre d'études réalisées par rapport aux investissements réalisés.

Article 4

Amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel

Les parties considèrent que le fait de rester sur un même poste exposé à un ou plusieurs risques crée ou accroît notamment les risques liés aux contraintes physiques marquées, tout particulièrement en ce qui concerne les gestes répétitifs.

Il est donc important de trouver des solutions permettant de faire varier les tâches afin de réduire les contraintes.

Cela nécessite d'élargir les savoirs-faire professionnels pour permettre ou accroître les capacités des salariés à changer de poste de travail une ou plusieurs fois au cours d'une même journée ou demi-journée de travail.

Outre l'intérêt de cette démarche en matière de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail, cela permet également d'améliorer l'intérêt au travail.

Il est donc convenu, pour permettre ou favoriser cette polyvalence sur des postes relevant le plus souvent de la même qualification, de prendre les engagements suivants en termes de formation, cette dernière constituant au-delà des aspects relatifs à l'organisation, un complément indispensable pour réussir cette diversification des tâches, par roulement journalier sur deux ou plusieurs postes.

Engagement de formation

Tous les salariés exposés à un ou plusieurs facteurs visés à l'article D. 4121-5 du code du travail devront suivre une formation adaptation ou d'évolution de leur emploi leur permettant d'intervenir sur plusieurs postes relevant généralement d'une même qualification.

Le programme de formation comprendra en outre les mesures de prévention des risques auxquels les salariés sont exposés, sur l'ensemble des postes qu'ils seront amenés à tenir successivement. Cette formation sera renouvelée au moins tous les 5 ans.

Le programme de prévention des risques professionnels devra intégrer cet engagement et faire partie des actions prioritaires du plan de formation.

Objectif et indicateur chiffré

L'objectif est de former 50 % des salariés concernés sur les 3 années d'application de l'accord.

L'indicateur de suivi est le nombre de formations suivies par le salarié concerné.

Article 5

Aménagement des fins de carrière

Les salariés âgés de plus de 55 ans affectés sur un emploi exposé à des facteurs de pénibilité au sens de l'article D. 4121-5 du code du travail qui sont désireux de transformer leur emploi à temps complet en emploi à temps partiel seront prioritaires pour l'attribution des emplois disponibles dans leur catégorie professionnelle.

Dans cette hypothèse, les salariés âgés d'au moins 55 ans qui concluront, en application du présent accord, un avenant de passage à temps partiel, auront la possibilité d'opter, pour le calcul des cotisations d'assurance vieillesse et des régimes complémentaires obligatoires de retraite, pour le maintien d'une assiette de cotisations à la hauteur de la rémunération correspondant à un temps plein et ce dans les conditions ci-après définies.

A moins de 5 années de l'âge auquel le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein, la société prendra en charge, jusqu'à cette date, 100 % du supplément de cotisations salariales et patronales résultant de cet élargissement d'assiette à hauteur d'une rémunération correspondant à un temps

plein, sous réserve que l'avenant au contrat de travail prévoit un passage à temps partiel d'au moins 80 % du temps plein.

A moins de 2 années de l'âge auquel le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein, la société prendra en charge, jusqu'à cette date, 100 % du supplément de cotisations salariales et patronales résultant de cet élargissement d'assiette à hauteur d'une rémunération correspondant à un temps plein, sous réserve que l'avenant au contrat de travail prévoit un passage à temps partiel d'au moins 50 % du temps plein. Les salariés bénéficiant d'un avenant à temps partiel dans le cadre de la situation précédente ne pourra pas, par un nouvel avenant, bénéficier de la présente disposition pour tout ou partie des deux années précédant la date à laquelle il pourra prétendre à une retraite à taux plein.

Conformément aux dispositions de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale, cette prise par la société d'une partie des cotisations salariales n'est pas assimilable à une rémunération au sens de l'article L. 242-1 dudit code.

Pour les salariés âgés de plus de 55 ans qui seront passés d'un contrat à temps plein à un contrat à temps partiel à compter de cet âge, l'indemnité de départ ou de mise à la retraite sera calculée sur la base d'une rémunération équivalente à un temps plein.

Objectif et indicateur chiffré

L'objectif est de respecter cet engagement pour 100 % des avenants à temps partiel conclus dans le cadre de ce dispositif.

L'indicateur de suivi est le nombre de prises en charge des cotisations complémentaires par l'entreprise par avenant signé relevant du dispositif.

Article 6

Partenaires dans le cadre de cette démarche de prévention

Le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel.

Les services de santé au travail : médecin du travail, intervenants en prévention des risques professionnels (ergonomes, ingénieurs en sécurité...).

Les personnes compétentes de l'entreprise (ingénieur sécurité) ou les travailleurs eux-mêmes.

Les services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Article 7

Etablissement des fiches individuelles

Une fois le diagnostic réalisé, une fiche individuelle devra être établie et tenue pour tout travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels précités et liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé.

Sur la fiche devront être consignées :

- a) Les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé ;
- b) La période au cours de laquelle cette exposition est survenue ;
- c) Les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire ces facteurs durant cette période.

Cette fiche devra préciser de manière apparente et claire le droit pour tout salarié de demander la rectification des informations contenues dans ce document.

La médecine du travail devra être associée en tant que de besoin à cette démarche.

Article 8

Effet. – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, à compter du 1^{er} janvier 2012 et aura pour terme définitif le 31 décembre 2014, sans se transformer en accord à durée indéterminée.

Il s'appliquera à l'ensemble des entreprises après publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Une nouvelle discussion sur les sujets traités par cet accord devra intervenir au cours des 6 derniers mois de la période triennale.

Il en ira de même en cas de modification législative modifiant les équilibres du présent accord.

Elle sera l'occasion de faire le point sur la mise en œuvre et la portée utile des mesures prévues par cet accord, ce bilan pouvant aboutir, le cas échéant, à une révision de ce dernier afin de l'adapter et de mieux répondre aux objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Article 9

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de notification et de dépôt selon les dispositions légales à la diligence du SNIPO.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord, en application de l'article L. 2261-19 du code du travail, le SNIPO étant chargé d'accomplir les formalités à cette fin.

Fait à Paris, le 29 mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNIPO.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

FNAACFE-CGC.

ANNEXE I

Exposition

FACTEURS (art. D. 4121-5)	EMPLOIS concernés	DURÉE MOYENNE d'exposition en heures/jour (semaine-mois)	EFFECTIF exposé
1. Manutention manuelle			
2. Postures pénibles			
3. Vibrations mécaniques			
4. Exposition aux agents chimiques dangereux			
5. Activités en milieu hyperbare			
6. Températures extrêmes			
7. Bruit de 87 dB ou un niveau de pression acoustique de crête de 140 dB			
8. Travail de nuit			
9. Travail en équipes successives alternantes			
10. Travail répétitif			
Total			
Pourcentage de l'effectif total			

Polyexposition

FACTEURS (art. D.4121-5)	EMPLOI	EMPLOI	EMPLOI
1. Manutention manuelle			
2. Postures pénibles			
3. Vibrations mécaniques			
4. Exposition aux agents chimiques dangereux			
5. Activités en milieu hyperbare			
6. Températures extrêmes			
7. Bruit de 87 dB ou un niveau de pression acoustique de crête de 140 dB			
8. Travail de nuit			
9. Travail en équipes successives alternantes			
10. Travail répétitif			