

Convention collective nationale
IDCC : 7021. – SÉLECTION ET REPRODUCTION ANIMALE
(Entreprises)
(15 avril 2008)

(Etendue par arrêté du 12 décembre 2008,
Journal officiel du 20 décembre 2008)

ACCORD DU 8 OCTOBRE 2012
RELATIF À L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL,
À LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ ET AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX

NOR : *AGRS1397053M*
IDCC : 7021

PRÉAMBULE

Par le présent accord, les parties signataires affirment l'ambition d'impulser au sein de la branche une politique d'amélioration des conditions de travail et de préservation de la santé physique et mentale au travail.

Dans un secteur en pleine mutation technologique et organisationnelle, cet accord doit encourager l'émergence d'un management de la santé au travail et sensibiliser tous les acteurs, internes et externes à l'entreprise, à la prévention de la pénibilité et des risques psychosociaux.

Le présent accord s'inscrit dans une démarche dynamique et volontariste d'amélioration concrète des conditions de travail et d'intervention, notamment en élevage, fondée sur une action commune et concertée des employeurs, des salariés, des institutions représentatives du personnel et des éleveurs.

Il a vocation à améliorer la qualité de vie au travail des salariés, de favoriser leur reconnaissance et leur implication, et de garantir ainsi l'attractivité des métiers de la branche.

Le présent accord tient compte notamment du cadre légal et conventionnel suivant.

Cadre légal

Les articles L. 4121-1 à L. 4121-5 du code du travail.

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, qui a allongé la durée de l'activité professionnelle des salariés et a érigé la prévention des risques professionnels et notamment celle de la pénibilité comme moyen devant permettre aux salariés de travailler plus longtemps en réduisant les risques de dégradation de la santé au travail.

Les dispositions du décret n° 2011-354 du 30 mars 2011 relatif à la définition des facteurs de risques professionnels, définissant la pénibilité.

Le décret n° 2011-824 du 7 juillet 2011 relatif au contenu des accords qui doivent être conclus pour prévenir la pénibilité dans les entreprises de 50 salariés dont au moins 50 % des effectifs sont occupés à des postes les exposant à un ou plusieurs des facteurs légaux de pénibilité.

Cadre conventionnel

Existence d'un dispositif conventionnel de branche ayant pris en compte la problématique de la santé au travail :

- l'article 85 de la convention collective nationale de travail du 15 avril 2008 applicable aux salariés des entreprises relevant de la sélection et de la reproduction animale ;
- l'accord collectif national du 18 décembre 2009 relatif à l'emploi des salariés âgés dans les entreprises relevant de la sélection et de la reproduction animale.

Déclaration commune d'intention préalable signée le 1^{er} juillet 2011 avec les partenaires sociaux de la branche, aux termes de laquelle il a été convenu :

- d'engager une politique de branche sur la santé au travail dans le cadre d'une approche globale d'identification et de prévention des facteurs physiques et psychosociaux d'usure prématurée au travail ;
- d'initier et d'impulser au niveau de la branche une véritable politique de prévention inscrivant la santé des salariés au cœur des préoccupations des entreprises, en réponse aux enjeux juridiques, économiques, technologiques et sociaux de la branche ;
- de mettre en place des pistes d'actions concrètes de prévention et de compensation des risques professionnels identifiés à partir d'un diagnostic préalable de branche réalisé par des cabinets extérieurs.

Diagnostic de branche préalable

Conformément à la déclaration d'intention du 1^{er} juillet 2011, un diagnostic de branche a été réalisé par les cabinets Septembre et Entreprises et performances à partir d'une méthodologie et d'un cahier des charges soumis aux partenaires sociaux lors de la commission mixte nationale du 19 décembre 2011.

Le diagnostic, conduit notamment auprès de 5 entreprises pilotes, représentatives des spécificités de la branche, a fait l'objet d'une restitution lors de la commission mixte nationale du 26 avril 2012.

L'étude, remise aux partenaires sociaux, a mis en relief notamment les trois « idées-forces » suivantes :

- la prévention des risques professionnels cristallise de fortes attentes dans les entreprises, tant au niveau des salariés que des employeurs, qui démontrent la volonté unanime des acteurs d'engager des actions concrètes, durables et mesurables en faveur de la qualité de vie au travail ;
- une véritable politique de santé au travail dans les entreprises doit impliquer l'ensemble des acteurs : employeurs, salariés, représentants du personnel et éleveurs ;
- l'approche doit être intergénérationnelle et concourir à la préservation de l'attractivité des métiers de la branche.

Elle a permis de nourrir et d'orienter le contenu du présent accord.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord de branche est applicable aux entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale de travail du 15 avril 2008 applicable aux salariés des entreprises relevant de la sélection et de la reproduction animale.

Sous réserve des modalités spécifiques d'application prévues à l'article 5, il s'applique à toutes les entreprises de la branche, quel que soit leur effectif.

Article 2

Objet

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés sont les acteurs du développement des entreprises de la branche.

A ce titre, une politique volontariste de préservation de la santé au travail constitue un facteur de développement, tant du bien-être individuel et collectif que de la performance et de la compétitivité des entreprises.

Dans ce cadre, le présent accord affiche la volonté d'impulser une politique de branche mettant la santé au travail au cœur du développement des entreprises en adoptant une démarche collective, offensive et progressive d'identification et de prévention des facteurs physiques et mentaux d'usure au travail.

Il a pour objectif :

- de favoriser et d'harmoniser une démarche d'identification des facteurs et des situations de risques professionnels, y compris psychosociaux, au niveau des entreprises ;
- de déterminer une liste d'actions concrètes de prévention et de compensation des risques professionnels à mettre en œuvre ou à décliner en entreprise, permettant notamment aux entreprises de 50 à 299 salariés, dont au moins 50 % sont exposés à un ou plusieurs des facteurs de pénibilité légaux, de répondre à l'obligation de négociation et d'action sur la réduction de la pénibilité ;
- de favoriser des mesures relatives au bien-être au travail tout au long de la carrière professionnelle des salariés ;
- de prévoir les chantiers nationaux à mettre en œuvre dans le prolongement du présent accord collectif de branche.

Article 3

Obligations des employeurs en matière de prévention des risques professionnels

En application de l'article L. 4121-1 du code du travail, tout employeur, tenu à une obligation de sécurité à l'égard de ses salariés, doit prendre les mesures nécessaires pour assurer leur sécurité et protéger leur santé physique et mentale.

Concrètement, l'évaluation des risques dans chaque entreprise doit se concrétiser dans le cadre du document unique visé à l'article R. 4121-1 du code du travail, mis à jour au minimum chaque année.

Depuis la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, l'obligation d'évaluation et de prévention des risques professionnels intègre le risque de pénibilité.

Défini par le législateur comme une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail, susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé, le risque de pénibilité prolonge l'obligation d'évaluation et de prévention des risques professionnels.

Les facteurs de risques professionnels permettant d'identifier la pénibilité ont été définis par le décret n° 2011-354 du 30 mars 2011, codifié à l'article D. 4121-5 du code du travail. Ces facteurs sont les suivants.

Au titre des contraintes physiques marquées :

- manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 du code du travail ;
- postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 du code du travail.

Au titre des environnements physiques agressifs :

- exposition à des agents chimiques dangereux (ACD) mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60 du code du travail, y compris vapeurs, poussières et fumées ;
- activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 du code du travail ;
- températures extrêmes ;
- bruit mentionné à l'article R. 4431-1 du code du travail.

Au titre des contraintes liées à des rythmes de travail :

- travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 du code du travail ;
- travail en équipes successives alternantes ;
- travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, avec un temps de cycle défini.

Sur la base de ces facteurs légaux de pénibilité, tous les employeurs sont tenus, après concertation du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel :

- d'identifier les postes de travail de l'entreprise susceptibles d'exposer les salariés à un risque de pénibilité ;
- d'inscrire, en annexe du document unique, le pourcentage de postes soumis au risque de pénibilité ;
- d'établir, pour les salariés concernés, une fiche individuelle d'exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité. Etablie par l'employeur, la fiche est transmise au salarié qui dispose alors d'un délai de 15 jours pour faire connaître ses éventuelles remarques, suggestions ou contestations. Elle est ensuite communiquée au médecin du travail, accompagnée le cas échéant des remarques, suggestions ou contestations du salarié.

En outre, les entreprises d'au moins 50 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) dont le pourcentage de postes soumis à un ou plusieurs facteurs légaux de pénibilité est au moins égal à 50 % ont l'obligation, sur la base d'un diagnostic préalable, de mettre en place, par accord collectif ou plan d'actions, des mesures de prévention du risque de pénibilité répondant aux dispositions de l'article D. 138-27 du code de la sécurité sociale.

Conformément aux dispositions légales, les entreprises de la branche soumises à cette obligation et dont l'effectif est compris entre 50 et 299 sont couvertes par le présent accord de branche, dès lors qu'elles respectent les dispositions prévues à l'article 5 du présent accord.

Les entreprises de 300 salariés et plus dont le pourcentage de postes soumis à un ou plusieurs facteurs de pénibilité est au moins égal à 50 % de l'effectif doivent négocier un accord collectif ou mettre en place un plan d'actions à leur niveau satisfaisant aux dispositions de l'article D. 138-27 du code de la sécurité sociale. L'accord collectif ou le plan d'actions de ces entreprises intègre les dispositions de l'article 5 du présent accord.

En tout état de cause, les mesures de prévention ou de compensation de la pénibilité ne peuvent être choisies et mises en place en entreprise qu'à partir d'un diagnostic préalable des situations de pénibilité.

Ce diagnostic peut être réalisé par un groupe de travail constitué au sein de chaque entreprise qui comprend au minimum :

- les membres du CHSCT ;
- le médecin du travail ;
- tout expert de l'entreprise en charge des conditions de travail ;
- des représentants de l'employeur.

Article 4

Identification des facteurs de risques professionnels

La détermination de l'exposition des salariés aux différents risques professionnels s'apprécie au sein de chaque entreprise. Dans ce cadre, les partenaires sociaux rappellent :

- le rôle essentiel du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel, dans la concertation préalable à l'évaluation des risques professionnels et, notamment, dans la détermination des postes exposés à la pénibilité. Dans ce cadre, il est convenu que les travaux du CHSCT sont communiqués, pour information, aux délégués du personnel et aux membres du comité d'entreprise ;
- leur volonté d'intégrer les risques psychosociaux à l'identification des risques professionnels.

Dans le cadre de la mise en place d'une politique de prévention partagée au sein de la branche, il est convenu de déterminer conventionnellement :

- des seuils de détermination des facteurs légaux de risques de pénibilité identifiés dans la branche ;
- des axes d'identification de risques psychosociaux.

Article 4.1

Seuils de détermination des facteurs légaux de risques de pénibilité au sein de la branche

Au sein de la branche, quatre facteurs légaux de risques de pénibilité ont été identifiés par le diagnostic : la manutention manuelle de charges, des positions forcées des articulations, la manipulation d'agents chimiques dangereux et l'éventuelle exposition à des vibrations mécaniques.

Pour chacun de ces facteurs de risques professionnels de pénibilité, les partenaires sociaux ont retenu, en l'état des dispositions juridiques applicables, des connaissances scientifiques et médicales ainsi que des postes susceptibles d'être concernés, les seuils d'évaluation de pénibilité suivants.

4.1.1. Au titre de la manutention manuelle de charges

Conformément à l'article R. 4541-2 du code du travail, sont concernés par la manutention manuelle de charges les salariés réalisant « toute opération de transport ou de soutien de 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 salariés ».

Dans le cadre du présent accord, est qualifiée de pénible la manipulation manuelle de manière habituelle, seul et sans assistance mécanique, de charges d'un poids unitaire égal ou supérieur à 25 kilogrammes pendant un temps supérieur à 10 heures par semaine.

4.1.2. Au titre des postures pénibles

Les postures pénibles, définies comme des positions forcées des articulations, sont principalement celles qui comportent des angles extrêmes des articulations. Cependant, le maintien prolongé de positions articulaires durant de longues périodes ou bien répété à une fréquence intensive génère des contraintes physiques péjoratives assimilables à des postures pénibles.

Au sein de la branche, les actes techniques d'insémination ou de constat de gestation par palper ou échographie peuvent être qualifiés de postures pénibles.

Cependant, l'exposition à la pénibilité varie en fonction :

- de la nature de l'acte ;
- de la taille et du comportement de l'animal ;
- de la taille du technicien d'insémination ;
- des conditions de contention de l'animal ;
- de l'aménagement des bâtiments et notamment de la présence ou non d'un quai.

Dans le cadre du présent accord, il est convenu de considérer que les principales postures susceptibles d'être qualifiées de pénibles, sous réserve des durées et fréquences d'exposition ci-après, sont les suivantes.

Bras en élévation, au-dessus de la ligne des épaules, avec rotation de l'épaule :

- plus de 30 minutes par demi-journée, plus de 4 fois par semaine, plus de la moitié de l'année ;
ou :
- plus de 2 h 30 par semaine, plus de la moitié de l'année ;
ou :
- plus de 100 heures par an.

Dos courbé à plus de 45°, plus de 2 heures par semaine, toute l'année.

4.1.3. Au titre d'agents chimiques dangereux (ACD)

Deux types d'agents chimiques dangereux sont susceptibles d'être distingués :

- d'une part, ceux énumérés à l'article R. 4411-6 du code du travail, ainsi que tout produit qui, n'y figurant pas, pourrait néanmoins présenter un risque pour la santé des salariés « en raison des propriétés physico-chimiques, chimiques ou toxicologiques, et des modalités de sa présence sur le lieu de travail ou de son utilisation, y compris tout agent chimique pour lequel des décrets prévoient une valeur d'exposition professionnelle » (art. R. 4412-3 du code du travail) ;
- d'autre part, ceux encore plus dangereux qui contiennent des substances cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR).

Au sein de la branche, certains salariés travaillant en laboratoire sont susceptibles de manipuler des ACD, identifiés par les fiches de données de sécurité établies par le fournisseur contenant notamment les propriétés des substances chimiques contenues.

En l'absence de seuils légaux de la pénibilité au titre de la manipulation des ACD, il est convenu, dans le cadre du présent accord, de considérer comme pénible l'exposition à un ACD classé toxique et CMR plus de 50 % du temps annuel de travail.

4.1.4. Au titre des vibrations mécaniques

Sur le plan réglementaire, on distingue deux types de vibration mécanique :

- ceux qui concernent les mains et les bras ;
- ceux qui concernent l'ensemble du corps.

L'intensité vibratoire peut être déterminée en mesurant le déplacement (en mètre, m), la vitesse (en mètre par seconde, m/s) ou l'accélération (en mètre par seconde carrée, m/s²).

Selon les articles R. 4443-1 et R. 4443-2 du code du travail, l'exposition aux vibrations est évaluée à partir de deux types de valeurs réglementaires :

- une valeur seuil d'exposition journalière déclenchant l'action de prévention (valeur d'exposition journalière rapportée à une période de référence de 8 heures) ;
- une valeur limite d'exposition.

VIBRATION TRANSMISE	VALEUR DÉCLENCHANT l'action de prévention	VALEUR LIMITE D'EXPOSITION
Aux mains et aux bras	2,5 m/s ²	5 m/s ²
A l'ensemble du corps	0,5 m/s ²	1,15 m/s ²

A titre d'exemple, selon des valeurs indicatives fournies par l'INRS ou l'INERIS, les niveaux d'émission de vibrations sont les suivantes.

- « ensemble du corps » par des véhicules à moteur :
 - voiture : de 0,2 à 0,4 m/s² ;

- tracteur ou engin agricole : de 0,55 à 0,85 m/s² ;
- chariot élévateur : de 0,6 à 0,99 m/s² ;
- « mains bras » par de l’outillage usuel :
 - tronçonneuse : de 4,9 à 7,1 m/s² ;
 - débroussailleuse : de 2,7 à 4,9 m/s².

Pour apprécier la pénibilité au titre des vibrations mécaniques, il apparaît que le type de véhicule ou de matériel utilisé ainsi que le temps de travail pendant lequel le salarié est exposé sont déterminants.

Dans le cadre du présent accord, il est convenu de considérer comme pénible l’utilisation d’un véhicule ou d’un outillage dont la vibration dépasse la valeur fixée à l’article R. 4443-2 du code du travail (2,5 m/s² « bras et mains » et 0,5 m/s² « ensemble du corps ») pendant une durée supérieure à 50 % du temps total de travail.

Article 4.2

Axes d’identification de risques psychosociaux

A défaut de définition légale des risques psychosociaux, les partenaires sociaux conviennent de considérer qu’ils recouvrent des situations de surcharge mentale, de mal-être ou de ressenti négatif par rapport au travail, susceptibles d’avoir un impact plus ou moins grave sur la santé physique.

L’absence de prévention des risques psychosociaux peut conduire à des troubles se traduisant notamment par un désengagement, un absentéisme accru, des conflits sociaux fréquents. La lutte contre les risques professionnels constitue, à ce titre, un enjeu stratégique de compétitivité des entreprises.

Selon l’ANACT, les risques psychosociaux trouvent leur origine dans l’existence de tensions excessives entre les attentes des salariés et les objectifs de l’entreprise, non régulées par l’organisation du travail et le système de relations sociales.

Quatre grandes familles de tensions sont susceptibles d’être à l’origine de risques psychosociaux :

- les tensions liées aux contraintes du travail (durée et organisation du travail, charge émotionnelle) ;
- les tensions liées aux changements de contexte de travail (difficultés économiques, restructuration, nouvelle technologie, nouveaux produits ou services) ;
- les tensions liées aux relations de travail (mode de management et gestion des relations sociales, mode de rémunération) ;
- les tensions liées aux attentes du salarié (besoin de reconnaissance, conciliation avec sa vie personnelle, souhait d’évolution professionnelle).

Au sein de la branche sélection et reproduction animales, les partenaires sociaux considèrent que, sans préjuger de situations locales particulières, sont notamment susceptibles d’être des facteurs de risques psychosociaux les situations suivantes.

Au titre des contraintes de travail :

- rythme et conditions de travail conduisant à une surcharge de travail sur certaines périodes de l’année, imposées en raison de contraintes biologiques des animaux ou d’exigences administratives ;
- travail dangereux (crainte de ruades, charges ou coups pour les salariés travaillant au contact de grands animaux).

Au titre des changements de contexte de travail :

- restructurations ;
- projet de fusion ou rapprochement d’entreprises ;
- conséquences des mutations technologiques (exemple : sélection génomique).

Au titre des attentes des salariés :

- évolution de la relation salariés/éleveurs ;
- conciliation des contraintes des métiers avec la vie personnelle des salariés (travail du dimanche).

Au titre des relations de travail :

- absence d'organisation et planification du travail pouvant conduire à une surcharge de travail ;
- modes de management.

Article 5

*Pistes d'actions concrètes pour la prévention des risques professionnels
et l'amélioration des conditions de travail en entreprise*

Article 5.1

Méthodologie

5.1.1. Nombre et types d'actions à mettre en œuvre

Pour mettre en place une véritable politique de branche mettant la santé au travail au cœur du développement des entreprises, les partenaires sociaux ont établi deux types de pistes d'actions concrètes destinées à prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de vie au travail de tous les salariés.

Les pistes d'actions en faveur de la prévention et de la compensation du risque de pénibilité sont regroupées, à partir des thèmes fixés à l'article D. 138-27 du code de la sécurité sociale, autour des trois thèmes d'actions conventionnelles suivants :

- réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité et adaptation et aménagement des postes de travail ;
- amélioration des conditions de travail et développement des compétences et des qualifications ;
- aménagement des fins de carrière et maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de pénibilité.

Les pistes d'actions en faveur d'une meilleure prise en charge des risques psychosociaux ou de la qualité de vie au travail.

S'agissant du nombre et du type d'actions à choisir et à mettre en œuvre, les parties conviennent que :

Toutes les entreprises occupant au moins 50 % de leur effectif à des postes soumis à un ou plusieurs des facteurs légaux de pénibilité, y compris celles occupant moins de 50 salariés, choisissent des actions à mettre en œuvre parmi celles listées à l'article 5.2 du présent accord, dans les conditions suivantes :

- pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés : au moins trois actions dont une dans chacun des trois thèmes d'actions en faveur de la prévention et de la compensation de la pénibilité ;
- pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés ou supérieur à 299 salariés : au moins deux actions parmi celles en faveur de la prévention et de la compensation de la pénibilité.

Il est rappelé que les entreprises de 300 salariés et plus doivent négocier un accord collectif ou mettre en place un plan d'actions qui prévoit au moins trois actions, conformément à l'article D. 138-27 du code de la sécurité sociale. L'accord collectif ou le plan d'actions intègre les actions choisies dans le cadre du présent accord.

Toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, choisissent également au moins une action en faveur d'une meilleure prise en charge des risques psychosociaux ou de la qualité de vie au travail parmi celles listées à l'article 5.3 du présent accord.

5.1.2. Programme triennal de prévention

Lorsqu'elles ne sont pas intégrées à un accord collectif ou à un plan d'actions, les actions choisies par l'entreprise au titre du présent accord sont consignées dans un document appelé « programme triennal de prévention ».

Le programme triennal de prévention comporte, pour chacune des actions choisies, l'objectif, l'indicateur chiffré et la date de réalisation.

Chaque année, l'employeur présente au CHSCT ou, à défaut, aux délégués du personnel, dans le cadre du deuxième alinéa de l'article L. 4612-16 du code du travail, un bilan des actions menées dans le cadre du programme triennal de prévention.

Article 5.2

Actions en faveur de la prévention et de la compensation du risque de pénibilité

5.2.1. Réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité et adaptation ou aménagement de postes de travail

a) Mettre en place des formations collectives spécifiques « gestes et postures » réduisant les contraintes physiques des postes exposés à des postures pénibles.

Objectif : proposer des formations à 100 % des nouveaux embauchés, ainsi qu'à tous les salariés en faisant la demande.

Indicateur : pourcentage de salariés exposés à des postures pénibles ayant bénéficié d'une formation « gestes et postures ».

b) Pour limiter l'impact physique des postes exposés à une ou plusieurs postures pénibles, mener des études permettant de mettre en place des dispositifs de prévention réduisant l'exposition des salariés à ce risque, tels que notamment l'escabeau d'insémination conçu en collaboration avec la MSA Midi-Pyrénées Nord.

Objectif : s'engager à mettre en place au moins un dispositif de prévention réduisant l'exposition des salariés concernés à des postures pénibles.

Indicateur : pourcentage de salariés exposés à des postures pénibles bénéficiant d'un dispositif de prévention.

c) Adopter une organisation du travail réduisant l'impact péjoratif des postures exposant le plus fortement les articulations des techniciens de terrain.

Objectif : limiter les constats de gestation par palper rectal ou par échographie à 70 % du volume d'actes réalisés par jour ou par semaine pour tous les techniciens de terrain.

Indicateur : pourcentage de techniciens de terrain réalisant plus de 70 % leur volume d'actes journaliers ou hebdomadaires en constat de gestation par palper rectal ou par échographie.

d) Pour les salariés soumis habituellement au port de charges manuelles supérieures à 25 kilogrammes, mettre en place des dispositifs mécanisés ou une organisation de travail réduisant les charges portées.

Objectif : réduire de 10 % le poids des charges portées par les salariés exposés.

Indicateur : pourcentage de salariés exposés au port de charges lourdes dont le poids des charges portées a été réduit d'au moins 10 %.

e) Tous les salariés manipulant habituellement des produits dangereux pour la santé doivent avoir reçu une formation initiale de prévention à la manipulation à renouveler régulièrement.

Objectif : 100 % des salariés exposés aux produits dangereux doivent avoir reçu une formation initiale à la manipulation de produits dangereux qui doit être renouvelée régulièrement.

Indicateur : pourcentage de salariés concernés par la manipulation de produits dangereux ayant reçu, dans l'année, une formation de prévention.

5.2.2. Amélioration des conditions de travail et développement des compétences et des qualifications

a) Réduire le temps de conduite des salariés amenés à utiliser un véhicule de service de manière habituelle, grâce notamment à une optimisation individuelle des déplacements, pour améliorer les conditions de travail.

Objectif : réduire d'au moins 5 % le temps de conduite professionnelle sur l'année.

Indicateur : pourcentage de réduction du temps de conduite professionnelle par rapport à l'année précédente.

b) Mener en concertation avec le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel, des études tendant à définir un cahier des charges des normes optimales de conception et d'aménagement de véhicule de service, garantissant une amélioration du confort et de la sécurité des salariés qui utilisent régulièrement un tel véhicule pour les besoins de leur activité professionnelle.

Objectif : améliorer la sécurité, le confort et l'aménagement de 100 % des nouveaux véhicules mis en service répondant aux normes minimales fixées dans l'entreprise en concertation avec le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel, et 50 % des véhicules en service ne répondant pas auxdites normes minimales aux termes du présent accord.

Indicateur : pourcentage de véhicules de service ayant été aménagés ou remplacés pour répondre aux normes optimales fixées dans l'entreprise.

c) Sensibiliser les éleveurs aux bonnes conditions de travail des techniciens en élevage, et déployer des actions concrètes à cet effet (moyens de contention appropriés, présence de l'éleveur ou consignes précises).

Objectif : obtenir l'adhésion à un livret ou à une charte de conduite en élevage d'au moins 40 % d'éleveurs.

Indicateur : pourcentage d'éleveurs ayant adhéré au livret de conduite en élevage ou à la charte mis(e) en place ou actualisé(e) par la coopérative.

d) Les salariés occupés, depuis au moins 15 ans au cours de leur carrière professionnelle dans l'entreprise, à un ou plusieurs emplois classés pénibles, bénéficient à partir de la 16^e année d'un droit individuel à la formation majoré de 5 heures par an à compter de la signature du présent accord mais sans rétroactivité, pour leur permettre d'anticiper une éventuelle reconversion professionnelle.

Objectif : accepter 100 % des demandes de droit individuel à la formation destinées à anticiper la reconversion de salariés occupés, depuis au moins 15 ans au cours de leur carrière professionnelle dans l'entreprise, à un ou plusieurs emplois classés pénibles.

Indicateur : pourcentage d'acceptation de demandes de droit individuel à la formation destinées à anticiper la reconversion de salariés occupés, depuis au moins 15 ans au cours de leur carrière professionnelle dans l'entreprise, à un ou plusieurs emplois classés pénibles.

e) Développer les compétences et l'employabilité des salariés occupés à un poste exposé à un ou plusieurs facteurs de risque de pénibilité, pour leur permettre d'accéder à un autre emploi, en affectant un pourcentage dédié d'actions de formation à leur attention.

Objectif : augmenter d'au moins 5 % l'enveloppe financière du plan de formation dédié à des salariés soumis à un ou plusieurs facteurs de risque de pénibilité. Le montant de l'enveloppe est défini chaque année après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Indicateur : pourcentage d'augmentation de l'enveloppe financière du plan de formation consacré à développer les compétences de salariés soumis à un ou plusieurs facteurs de risque pénibilité.

5.2.3. Aménagement et accompagnement des fins de carrière et maintien dans l'emploi des salariés exposés à des facteurs de pénibilité

a) Permettre aux salariés de plus de 55 ans occupés, depuis au moins 15 ans au cours de leur carrière professionnelle dans l'entreprise à un ou plusieurs emplois classés pénibles dans l'entreprise, de réduire la part de leur temps de travail consacrée à l'exécution d'actes techniques sollicitant le plus fortement les articulations lorsqu'ils en font la demande. Les actes concernés sont déterminés en concertation avec le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel.

Objectif : à volume global de travail équivalent, accepter de réduire de 10 % le volume d'actes techniques sollicitant le plus fortement les articulations des salariés de plus de 55 ans occupés, depuis au moins 15 ans au cours de leur carrière professionnelle dans l'entreprise, à un ou plusieurs emplois classés pénibles dans l'entreprise lorsqu'ils en font la demande.

Indicateur : pourcentage de salariés de plus de 55 ans occupés, depuis au moins 15 ans au cours de leur carrière professionnelle dans l'entreprise, à un ou plusieurs emplois classés pénibles ayant demandé et obtenu une réduction d'au moins 10 % du volume d'actes considérés comme pénibles.

b) Dans les entreprises disposant d'un système d'épargne retraite du type PERCO, ou souhaitant en mettre en place par accord d'entreprise, les salariés de plus de 55 ans occupés, depuis au moins 15 ans au cours de leur carrière professionnelle dans l'entreprise à un ou plusieurs emplois classés pénibles bénéficient d'un abondement obligatoire de l'entreprise complémentaire aux versements effectués par les salariés. Le montant de cet abondement est négocié en entreprise.

Objectif : mettre en place un système d'épargne retraite du type PERCO prévoyant un abondement spécifique employeur applicable aux salariés de plus de 55 ans occupés, depuis au moins 15 ans au cours de leur carrière professionnelle dans l'entreprise, à un ou plusieurs emplois classés pénibles.

Indicateur : montant global d'abondement spécifique pénibilité, versé annuellement par l'entreprise.

c) Dans les entreprises disposant d'un compte épargne-temps ou souhaitant en mettre en place par accord d'entreprise, les salariés occupés, depuis au moins 15 ans au cours de leur carrière professionnelle dans l'entreprise, à un ou plusieurs emplois classés pénibles bénéficient d'un abondement employeur à hauteur de 10 % du temps épargné par les salariés, dès lors qu'ils demandent la liquidation de leur compte épargne-temps pour financer un congé de fin de carrière permettant d'anticiper un départ en retraite. Le temps épargné majoré de l'abondement de l'employeur est valorisé sur la base de la moyenne des salaires bruts des 12 derniers mois précédant la prise du congé de fin de carrière.

Objectif : inciter 100 % des salariés occupés, depuis au moins 15 ans au cours de leur carrière professionnelle dans l'entreprise, à un ou plusieurs emplois classés pénibles à financer un compte épargne-temps en vue d'un congé de fin de carrière permettant d'anticiper un départ en retraite par la rédaction d'une brochure d'information à leur attention.

Indicateur : pourcentage de salariés occupés, depuis au moins 15 ans au cours de leur carrière professionnelle, à un ou plusieurs emplois classés pénibles ayant bénéficié d'un congé de fin carrière abondé par l'employeur.

d) A partir de 45 ans, les salariés occupés depuis au moins 15 ans à un poste exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité sont sollicités par l'employeur en vue d'un entretien destiné à anticiper une reconversion professionnelle. Dans ce cadre, ces salariés peuvent prétendre, de plein droit, à un bilan de compétences pris en charge par l'entreprise et bénéficient d'une priorité quant au financement, dans le cadre du plan de formation, d'un parcours de formation validé par l'employeur.

Objectif : organiser la reconversion professionnelle de tous les salariés de 45 ans et plus occupés depuis au moins 15 ans sur un poste exposé à un ou plusieurs facteurs légaux de pénibilité.

Indicateur : pourcentage de salariés de 45 ans et plus occupés depuis au moins 15 ans à un poste soumis à un ou plusieurs facteurs de pénibilité ayant bénéficié d'une formation de reconversion professionnelle.

e) Proposition de passage à 50 % d'un temps plein, rémunéré sur la base de 60 % du salaire de base des 12 derniers mois, des salariés de plus de 55 ans occupés depuis 15 ans au moins au cours de leur carrière professionnelle dans l'entreprise à un ou plusieurs emplois classés pénibles. Dans ce cadre, l'employeur s'engage à prendre en charge les cotisations sociales vieillesse, patronales et salariales, du régime de base et du régime de retraite complémentaire.

Objectif : accepter 100 % des demandes de passage à 50 % de salariés de plus de 55 ans occupés depuis 15 ans au moins au cours de leur carrière professionnelle à un emploi classé pénible.

Indicateur : pourcentage d'acceptation de passage à 50 % de salariés de 55 ans occupés depuis 15 ans au moins au cours de leur carrière professionnelle à un emploi classé pénible.

f) Mise en place d'une garantie de rémunération pour faciliter le reclassement des salariés de 45 ans et plus, occupés depuis 15 ans au moins au cours de leur carrière professionnelle dans l'entreprise à un ou plusieurs emplois classés pénibles, et qui, suite à un avis d'inaptitude ou une recommandation du médecin du travail consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle, acceptent un aménagement de poste ou un repositionnement sur un poste entraînant une réduction de rémunération. La garantie de rémunération prévoit :

- le versement pendant les 6 premiers mois d'une indemnité de garantie égale à 85 % du différentiel éventuel existant entre la nouvelle rémunération mensuelle et la rémunération mensuelle de référence antérieure ;
- le versement pendant les 6 mois suivants d'une indemnité de garantie égale à 60 % du différentiel éventuel existant entre la nouvelle rémunération mensuelle et la rémunération mensuelle de référence antérieure ;
- le versement pendant les 12 mois suivants d'une indemnité de garantie égale à 35 % du différentiel éventuel existant entre la nouvelle rémunération mensuelle et la rémunération mensuelle de référence antérieure.

La rémunération mensuelle de référence antérieure est calculée sur la base de la moyenne des salaires bruts des 12 derniers mois précédant l'aménagement ou le repositionnement, à l'exclusion de la gratification annuelle prévue à l'article 70 de la convention collective nationale du 15 avril 2008 ou de toute prime de même nature, des heures supplémentaires et des éléments de salaire inhérents au poste ou tâches antérieurement occupés.

Lorsque le salarié perçoit une pension d'invalidité consécutive à l'accident du travail ou la maladie professionnelle à l'origine de l'inaptitude, son montant s'ajoute à la nouvelle rémunération mensuelle brute servant au calcul du différentiel garanti de rémunération ci-dessus.

Objectif : augmenter de 5 % le reclassement ou le repositionnement de salariés de 45 ans et plus, occupés depuis 15 ans au moins au cours de leur carrière professionnelle dans l'entreprise à un ou plusieurs emplois classés pénibles, déclarés inaptes suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Indicateur : pourcentage de salariés de 45 ans et plus occupés depuis 15 ans au moins au cours de leur carrière professionnelle dans l'entreprise à un ou plusieurs emplois classés pénibles reclassés ou repositionnés suite à une inaptitude d'origine professionnelle.

Article 5.3

Actions en faveur d'une meilleure prise en charge des risques psychosociaux ou de la qualité de vie au travail

a) Mettre en place en collaboration avec le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel, une enquête de satisfaction des conditions de vie au travail, du type « baromètre social ».

Objectif : organiser une enquête, au minimum tous les 2 ans.

Indicateur : nombre d'enquêtes mises en place.

b) Mise à disposition d'un registre des accidents bénins ne donnant pas lieu à arrêt de travail pour lutter contre la sous-déclaration des accidents et assurer un meilleur pilotage des mesures correctives. Ce registre doit être porté à la connaissance des membres du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel, tous les 3 mois.

Objectif : faire une information bisannuelle auprès des salariés de l'existence d'un registre des accidents bénins en rappelant les modalités de déclaration.

Indicateur : nombre d'accidents bénins déclarés, portés à la connaissance du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel.

c) Améliorer le fonctionnement des CHSCT en attribuant, lorsqu'ils existent, un crédit d'heures collectif mensuel de 3 heures supplémentaires pour mener, en partenariat avec l'employeur, des projets améliorant la qualité de vie au travail des salariés. A défaut de CHSCT, le crédit d'heures collectif mensuel est affecté aux délégués du personnel.

Objectif : développer au moins un projet améliorant la qualité de vie au travail.

Indicateur : nombre de projets concrets d'amélioration de la qualité de vie au travail.

d) Veiller à l'impact « santé au travail » des systèmes collectifs de rémunération.

Objectif : soumettre pour avis au CHSCT, lorsqu'il existe, les systèmes collectifs de rémunération existants ou mis en place, ayant un impact sur la santé des salariés.

Indicateurs : nombre de recommandations du CHSCT relatives à l'impact « santé au travail » des systèmes de rémunération suivies d'effet.

e) Mettre en œuvre toute action ou mettre à disposition des salariés travaillant au contact des animaux des tabliers de protection ou dispositifs appropriés pour lutter contre la peur des coups.

Objectif : proposer des actions ou des dispositifs permettant d'aider les salariés en contact avec les animaux à lutter contre la peur des coups.

Indicateur : pourcentage de salariés en contact avec les animaux ayant bénéficié d'actions ou de dispositifs permettant de lutter contre la peur des coups.

f) Mettre en place, en concertation avec le CHSCT, des actions de formation offrant à tous les managers, quel que soit l'effectif encadré, une sensibilisation au management de la santé au travail intégrant notamment la prévention des situations de stress.

Objectif : 100 % des managers doivent avoir reçu une action de sensibilisation au management de la santé au travail.

Indicateur : pourcentage de managers ayant bénéficié d'une action de sensibilisation au management de la santé au travail intégrant notamment la prévention des situations de stress.

Article 6

*Chantiers nationaux à mener
dans le prolongement du présent accord national*

Article 6.1

*Lancement d'une étude de prospective des métiers
et des compétences au niveau de la branche*

Compte tenu des mutations en cours de l'élevage français, sur fond de réforme de la PAC, de volatilité des prix et de recherche de gain de productivité, d'une part, et, d'autre part, des évolutions technologiques majeures au sein de la branche liées notamment à la sélection génomique des animaux mais aussi au sexage de la semence ou à l'arrivée sur le marché de nouveaux dispositifs de détection des gestations, les partenaires sociaux ont manifesté le souhait d'engager une réflexion sur les sources de financement externe d'une étude prospective des métiers et des compétences de demain au sein des entreprises de sélection et de reproductions animales.

Cette étude aurait notamment vocation à éclairer salariés et employeurs sur des perspectives nouvelles de reclassement et de reconversion des salariés occupant des postes soumis à un ou plusieurs facteurs de pénibilité.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux rappellent l'existence de la cartographie paritaire des métiers et des compétences au sein de la coopération agricole réalisée pour l'observatoire prospectif interbranches de la coopération agricole. Cet outil de gestion des ressources interbranches est, en effet, susceptible de faciliter la reconversion professionnelle de salariés et de fluidifier l'emploi au sein de la coopération agricole.

Article 6.2

*Négociation d'un certificat de qualification professionnelle
de technicien d'insémination*

Afin de préserver l'attractivité du métier de technicien d'insémination, les parties conviennent d'ouvrir une négociation sur la conclusion d'un certificat de qualification professionnelle de technicien d'insémination.

Cette négociation aura notamment vocation à intégrer un référentiel de compétences relatif à la prévention des risques professionnels et à déterminer une rémunération minimale conventionnelle.

Article 7

Suivi et bilan du présent accord

Les entreprises soumises au présent accord communiquent au SNCIA, dans les 6 mois suivant le dépôt de l'accord, les pistes d'actions, les objectifs chiffrés et la programmation de mise en œuvre des actions choisies dans le cadre du présent accord.

Chaque année, après consultation du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel, elles communiquent annuellement au SNCIA le bilan des actions menées et réalisées.

La synthèse des bilans reçus par le SNCIA est communiquée aux membres de la commission mixte nationale.

Pour assurer le suivi du présent accord, la commission mixte nationale est réunie au moins une fois par an. A cette occasion, elle évoque toutes questions permettant d'améliorer les conditions de travail et la prévention des risques professionnels au sein des entreprises de la branche. Lieu d'échanges et de débats, cette réunion a vocation à identifier et promouvoir toutes « bonnes pratiques » d'entreprises favorisant le développement d'une politique de branche de préservation de la santé au travail.

En outre, afin de disposer d'un outil de pilotage « santé au travail » de branche, les partenaires sociaux disposeront au minimum, au sein du rapport économique et social annuel, des indicateurs suivants :

- nombre d'accidents du travail (AT) rapporté à l'effectif : nombre d'AT/effectif ;
- nombre de maladies professionnelles reconnues par la MSA rapporté à l'effectif : nombre de MP/effectif ;
- pourcentage d'invalidité partielle ou totale/l'effectif ;
- taux de rotation : somme des taux d'entrées et de sorties/2.

La commission mixte nationale peut être amenée à proposer l'ajout, au rapport économique et social de branche, de tout indicateur « santé au travail » qui lui paraîtrait nécessaire au suivi du présent accord.

Article 8

Clause de non-dérogation

Les dispositions de l'article 5.1 du présent accord sont impératives.

Les parties conviennent expressément que les entreprises soumises au présent accord ne pourront y déroger que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 9

Révision

Chacune des parties au présent accord peut en demander la révision totale ou partielle. La demande doit être accompagnée d'une proposition de rédaction et être adressée par écrit au président du SNCIA en vue de son inscription à l'ordre du jour de la commission mixte nationale. Le SNCIA en assure la transmission à tous les membres de la commission mixte nationale.

La réunion de la commission mixte nationale doit intervenir dans les 3 mois suivant la réception de la demande.

Article 10

Durée

Le présent accord collectif est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de sa date d'application. Au terme de ce délai, il cessera de produire tout effet, les parties excluant toute reconduction tacite.

Article 11

Notification et dépôt

Etabli en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 12

Demande d'extension

Les parties sollicitent l'extension du présent accord.

Article 13

Date d'application

Le présent accord sera applicable à compter de sa date de dépôt.

Fait à Paris, le 8 octobre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNCIA.

Syndicats de salariés :

CFTC-Agri ;

UNSA2A ;

SNI CGC.