

Brochure n° 3612

Convention collective nationale
IDCC : 7001. – COOPÉRATIVES ET SOCIÉTÉS
D'INTÉRÊT COLLECTIF AGRICOLE BÉTAIL ET VIANDE

ACCORD DU 15 NOVEMBRE 2012
RELATIF À L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL
ET À LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

NOR : *AGRS1397054M*
IDCC : *7001*

PRÉAMBULE

Contexte général

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a allongé la durée de l'activité professionnelle des salariés. Parallèlement, elle a érigé la prévention de la pénibilité comme un moyen d'améliorer les conditions d'exercice de leur activité professionnelle en réduisant les risques professionnels de dégradation de leur santé.

Cette loi, en ses dispositions relatives à la pénibilité, prévoit une obligation de négocier un accord ou d'élaborer un plan d'action sur la prévention de la pénibilité dans les entreprises d'au moins 50 salariés (ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés), dont au moins 50 % des effectifs sont exposés à des facteurs de pénibilité.

Les dispositions du décret n° 2011-354 du 30 mars 2011 portent sur la définition des facteurs de risques professionnels susceptibles de rentrer dans la définition de la pénibilité (exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé).

Le décret n° 2011-824 du 7 juillet 2011 est relatif au contenu des accords conclus en faveur de la prévention de la pénibilité.

Contexte conventionnel bétail et viande

La branche bétail et viande disposait déjà de dispositifs conventionnels ayant pris en compte la problématique de la santé au travail, à savoir :

- l'avenant n° 105 du 5 juillet 2002 à la convention collective nationale bétail et viande sur le travail de nuit ;
- l'accord du 25 février 2003 modifié relatif au dispositif conventionnel de prévoyance, notamment en ses dispositions relatives à l'incapacité ;
- l'avenant n° 113 du 20 mai 2005 à la convention collective nationale bétail et viande relatif aux classifications des emplois ;
- et plus particulièrement l'accord de branche du 23 septembre 2009 relatif à l'emploi des seniors et à la deuxième partie de carrière.

Par ailleurs, une déclaration commune d'intention préalable a été signée le 8 décembre 2011 avec les partenaires sociaux de la branche.

Dans cette déclaration, les partenaires sociaux, conscients des spécificités de l'activité bétail et viande en matière de risques professionnels et du nombre important de salariés exposés, pour le secteur abattage et transformation, à des facteurs de pénibilité, ont convenu :

- de poursuivre l'impulsion donnée par l'accord de branche relatif à l'emploi des seniors notamment en son article 6 « Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité » ;
- de la nécessité de s'engager plus encore sur la santé au travail dans le cadre d'une approche globale liant prévention des risques professionnels et prévention des risques psychosociaux ;
- d'initier et d'impulser au niveau de la branche une véritable politique de prévention inscrivant la « santé au travail » au cœur des préoccupations des entreprises, en réponse aux enjeux sociaux et économiques spécifiques à l'activité bétail et viande en matière de risques professionnels ;
- d'initier une démarche de branche ambitieuse ne se limitant pas aux seules notions de prévention de la pénibilité et de compensation/réparation.

Sur la base des constats et des pistes d'action définis par le diagnostic préalable de branche, les partenaires sociaux affirment, par le présent accord d'amélioration des conditions de travail et de prévention des risques professionnels dans la branche bétail et viande, leur volonté de contribuer à impulser une démarche générale à long terme de « santé au travail » à la fois novatrice, efficace et de qualité dans un but de préservation de la santé de l'ensemble des salariés et d'une meilleure performance globale des entreprises. Le présent accord s'inscrit dans une démarche fondée sur une action commune des employeurs et des institutions représentatives du personnel en y associant les salariés.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord de branche est applicable aux entreprises relevant de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande.

Dans le souci d'harmoniser et d'impulser une démarche nationale de prévention et d'amélioration des conditions de travail, les parties ont défini le champ d'application du présent accord de branche comme suit :

Il est d'application directe pour les entreprises de 50 salariés à 299 salariés ou appartenant à un groupe de 50 salariés à 299 salariés employant une proportion minimale de 50 % de salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité prévus par l'article D. 4121-5 du code du travail. Conformément aux dispositions légales, les entreprises de la branche visées ci-dessus soumises à cette obligation sont couvertes par le présent accord de branche.

Toutefois, si à la date d'effet du présent accord de branche ces entreprises sont déjà dotées d'un accord collectif ou d'un plan d'action relatif à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention des risques professionnels, 4 actions parmi celles prévues par le présent accord de branche devront figurer soit dans ledit accord collectif, soit dans leur plan d'action, soit dans leur programme annuel de prévention.

En ce qui concerne les entreprises de 300 salariés et plus :

- si elles n'ont pas conclu d'accord d'entreprise ou de plan d'action relatif à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention des risques professionnels, elles devront respecter la méthodologie privilégiée dans le présent accord de branche et, au regard de leurs spécificités d'entreprise, mettre en œuvre dans leurs programmes annuels de prévention, un minimum de 4 actions parmi celles prévues par le présent accord ;
- si elles sont déjà dotées d'un accord d'entreprise ou d'un plan d'action relatif à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention des risques professionnels, elles devront, dans leurs

programmes annuels de prévention, mettre en œuvre un minimum de 4 actions parmi celles prévues par le présent accord.

En ce qui concerne les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés et employant une proportion minimale de 50 % de salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité prévus par l'article D. 4121-5 du code du travail, entreprises non tenues à une obligation de négociation ou de mise en place d'un plan d'action, le présent accord de branche a pour vocation de les accompagner dans la mise en place d'une politique « santé au travail » notamment lors de l'actualisation de leur document unique d'évaluation des risques professionnels et de l'établissement, en tant que de besoin, des fiches individuelles d'exposition à certains facteurs de risques professionnels prévues par l'article L. 4121-3-1 du code du travail.

Dès lors, les signataires incitent ces entreprises à mettre en œuvre deux actions prévues par l'accord de branche sur la base de la méthodologie privilégiée dans la branche. Les entreprises dotées d'institutions représentatives du personnel devront les associer dans le choix et la mise en œuvre des actions retenues.

Article 2

Objet

L'objet du présent accord de branche est d'offrir aux entreprises de la branche bétail et viande un dispositif inscrivant « la santé au travail » au cœur de leurs préoccupations, un cadre général de « bonnes pratiques » en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, incluant les risques psychosociaux en :

- spécifiant les enjeux socio-économiques des entreprises de la branche ;
- proposant une démarche commune dans un guide méthodologique diffusé à l'ensemble des entreprises adhérentes ;
- facilitant le travail des entreprises dans leur démarche d'identification des facteurs et situations de pénibilité sur la base des constats du diagnostic préalable de branche ;
- mettant à disposition des entreprises un ensemble de « pistes d'actions » (boîte à outils) leur permettant de mettre en œuvre des actions concrètes de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ;
- remplissant son rôle d'accompagnement et de suivi des entreprises par la promotion d'actions particulières de prévention et par la production d'outils d'information et de sensibilisation : création d'un label « management responsable » et création d'un outil de pilotage « santé au travail ».

Article 3

Diagnostic préalable de branche

3.1. Fondements du diagnostic de branche

La déclaration commune d'intention préalable à la négociation d'un accord d'amélioration des conditions de travail et de prévention des risques professionnels y compris les risques psychosociaux dans la branche bétail et viande, déclaration signée par les partenaires sociaux le 8 décembre 2011, a acté les éléments suivants :

- validation de la méthodologie et du cahier des charges pour la mise en œuvre d'un diagnostic préalable à la négociation adoptant une démarche pluridisciplinaire tant au niveau des acteurs mobilisés que de l'approche des conditions de travail prenant en compte l'écoute des salariés dans leur situation de travail ;
- modalités d'établissement du diagnostic préalable, dont la réalisation a été confiée à M. Baud, cabinet MASTER (management de la santé au travail par l'écoute et la réponse).

3.2. Présentation du diagnostic de branche

3.2.1. Constats et spécificités

Le diagnostic de la branche s'est appuyé sur :

- la mobilisation des différents acteurs au niveau national, mobilisation basée sur les échanges du cabinet MASTER avec tous les acteurs de la commission sociale de branche, représentants employeurs et représentants d'organisations de salariés ;
- les échanges avec les acteurs institutionnels, notamment la CCMSA ;
- les données existantes notamment à travers les accords de branche, statistiques MSA, travaux de l'observatoire des métiers de la coopération agricole, rapport annuel de branche... ;
- les statistiques de la branche en matière de TMS, d'AT/MP, tant pour les entreprises d'abattage-transformation que pour les organisations de producteurs ;
- les données de la branche relatives à l'absentéisme, au turn-over et plus généralement sur la problématique spécifique d'attractivité des métiers de la filière viande ;
- la nécessité de dépasser la notion de facteurs de pénibilité pour plus largement traiter de la prévention des risques professionnels englobant pénibilité et risques psychosociaux ;
- les entretiens réalisés dans un échantillon de 8 entreprises représentatives tant en termes d'activité que de typologie de structure (organisations de producteurs et entreprises d'abattage-transformation) ;
- les enquêtes en entreprises, sur différentes activités, en situation de travail, en mobilisant tous les acteurs concernés par la problématique santé au travail : dirigeants, salariés, encadrement, membres du CHSCT, personne en charge du document unique d'évaluation des risques professionnels, médecin du travail, préventeur MSA... ;
- une démarche d'identification des facteurs de risques enrichie par une prise en compte du « res-senti » des salariés en situation de travail.

Compte tenu des enjeux sociaux et économiques inhérents à la mise en place d'une politique d'amélioration des conditions de travail et de prévention des risques professionnels y compris des risques psychosociaux, le diagnostic de branche s'est appuyé sur une approche plurielle tant au niveau national qu'au niveau des entreprises de l'échantillon.

3.2.2. Identification des facteurs de risques professionnels dans les activités bétail et viande

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 ;
- leur volonté d'intégrer les risques psychosociaux à l'identification des risques professionnels.

Au titre des contraintes physiques marquées

Le diagnostic préalable a permis d'identifier cette catégorie de risque comme un chantier important au regard des spécificités du secteur bétail et viande.

Sans être exhaustif, l'examen des situations de travail fait apparaître :

- des risques liés aux transferts d'animaux et de produits :
 - risques liés à la manipulation et au contact des animaux (notamment pour les chauffeurs en vif) ;
 - risques liés au transfert des animaux en sortie de bétailière ;
 - risques liés à la manutention aux début et fin des différentes chaînes (abattage, transformation...) ;

- risques liés à la manutention des carcasses et au transfert des carcasses sur rails ;
- risques liés au transfert par des « rolls » ou « chariots à viande », notamment dans les ateliers de découpe ;
- risques liés au transfert des bacs en industrie de transformation ;
- risques liés aux positions debout prolongées dans les travaux postés ;
- risques liés aux conduites de véhicules pour les chauffeurs :
 - risques liés aux positions assises prolongées ;
 - risques routiers.

Au titre des environnements physiques agressifs

Des risques liés au bruit des machines et au bruit des animaux au sein des entreprises d'abattage et transformation.

Des risques liés au bruit des animaux et des dispositifs d'aiguillage des bêtes au sein des organisations de producteurs (OP) dans les centres d'allotement.

Des risques liés aux températures extrêmes dans :

- l'activité abattage : variation des températures ;
- l'activité transformation : températures extrêmes dans les tunnels de surgélation et les entrepôts de congélation ;
- les ateliers : ambiance au froid constant avec risques liés aux courants d'air augmentant la sensation de froid (ressenti).

Des risques liés à l'utilisation d'agents chimiques dangereux (nettoyage industriel).

Au titre des contraintes liées à des rythmes de travail

Travail de nuit :

- dans les entreprises d'abattage et de transformation, activité des salariés sur des périodes chevauchant les plages d'horaire de nuit et de jour ;
- dans les organisations de producteurs (OP), la plage horaire de nuit concerne principalement l'activité transport.

Travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à cadence élevée (lien stress et TMS) : le diagnostic préalable a permis d'identifier cette catégorie de risque qui concerne la grande majorité des postes de production dans les entreprises d'abattage et de transformation.

Travail en équipes successives et alternantes.

Autres facteurs de risques identifiés au titre des risques psychosociaux

Les risques découlant d'une insuffisance ou de dysfonctionnement en matière de reconnaissance, de possibilité d'échanges et de coopération dans le travail, avec le soutien de la hiérarchie et des collègues relèvent de la catégorie des risques psychosociaux.

A ce titre, dans le cadre du diagnostic préalable, ont pu être identifiés :

- dans les rapports salariés/managers : une « écoute disponible mais principalement ascendante » ;
- un ressenti « salariés » d'une implication insuffisante dans les décisions de l'entreprise ;
- un besoin d'amélioration de l'ambiance et du collectif de travail ;
- la nécessité de faire évoluer le modèle managérial existant.

La réalisation et la restitution du diagnostic préalable de branche en commission sociale paritaire ont permis de dégager plusieurs axes de réflexions et d'ouvrir de nouvelles perspectives d'actions à mettre en œuvre dans les entreprises de la branche.

Article 4

Pistes d'actions pour la mise en œuvre d'une politique de santé au travail

4.1. Réduction des poly-expositions

Elle concerne les salariés exposés à plusieurs facteurs de pénibilité tels que définis par l'article D. 4121-5 du code du travail.

En amont

Mettre en place des « bonnes pratiques » dans la conception des bâtiments et locaux de travail (recours au site AGROBAT) et dans les achats de matériels et équipements.

Organiser une polyvalence maîtrisée, accompagnée et planifiée par :

- des mesures de rotation régulière des salariés avec un accompagnement formation ;
- des mesures d'organisation du travail visant à une meilleure programmation des plannings ;
- le développement de la polyvalence des salariés tout au long de leur carrière professionnelle (et non poste à poste ou semaine par semaine).

Objectif : 100 % des matériels, équipements ou bâtiments intégrant dans le cahier des charges lors de leur conception, rénovation, renouvellement, l'objectif de prévention-réduction de pénibilité et donc de certains facteurs de poly-exposition.

Indicateur : pourcentage de matériels, équipements, bâtiments ayant permis une baisse d'un ou de plusieurs facteurs de pénibilité.

En poste

Préparer les salariés à l'exercice d'une activité physique préalablement à la prise de poste.

Optimiser l'utilisation des moyens de manutention mécanique et matériels de levage.

Après 10 ans de poly-exposition, la candidature du salarié concerné sera prioritaire pour un reclassement sur un poste équivalent moins exposé.

Objectif : réduction du nombre d'années durant lesquelles le salarié est exposé à plusieurs facteurs de pénibilité.

Indicateur : pourcentage de salariés occupant un poste avec poly-exposition ayant bénéficié d'un reclassement dans un poste comportant une poly-exposition réduite.

4.2. Amélioration des conditions de travail

Procédures d'accueil et intégration

Mettre en place des procédures d'accueil préalable à la prise de poste pour tout type de contrat de travail (contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, intérim...) : présentation de l'entreprise (contexte, histoire, activités, métiers en présence), prévoir une demi-journée d'accueil préalable.

Objectif : optimisation et généralisation des livrets d'accueil existants.

Indicateur : nombre de livrets d'accueil remis.

Mettre en place une procédure « rapport d'étonnement », à savoir une procédure de post-intégration réalisée dans les 3 mois suivant l'embauche.

Objectif : proposer à tous les nouveaux arrivants la possibilité de renseigner un « rapport d'étonnement ».

Indicateur : nombre de « rapports d'étonnement » renseignés.

Mesures d'amélioration des conditions de travail

Solliciter systématiquement les services « santé au travail » pour les risques identifiés prioritaires dans le document unique d'évaluation des risques (DUER).

En ce qui concerne les transferts des produits : aménager l'espace de travail (accès, stockage, état des sols et entretien) afin de réduire les contraintes liées aux manutentions manuelles.

En ce qui concerne les postures pénibles (cf. risques liés aux début et fin de chaînes et notamment les opérations de palettisation-dépalettisation, contraintes, fréquence, poids, cadences, hauteurs), exemples de mesures d'amélioration :

- automatiser le filmage des palettes ;
- mécaniser les opérations de palettisation et dépalettisation.

Objectif : diminuer le nombre de maladies professionnelles.

Indicateurs :

- nombre d'aménagements de l'espace de travail réalisés ;
- nombre d'interventions des services santé au travail pour les postes identifiés prioritaires dans le DUER (document unique d'évaluation des risques professionnels) ;
- pourcentage de diminution des maladies professionnelles ;

En ce qui concerne la manutention manuelle de charges et pour améliorer les opérations d'accrochage manuel : outre le recours maximum à l'assistance mécanique et à la mise à disposition d'outils de levage et de mise à niveau supplémentaires, former tous les salariés aux bonnes pratiques en matière de manutention.

Objectif : former 100 % des nouveaux embauchés potentiellement concernés, ainsi que tout salarié en faisant la demande, aux bonnes pratiques en matière de port de charges.

Indicateur : pourcentage de salariés formés aux bonnes pratiques en matière de port de charges.

Pour pallier les risques liés aux positions debout prolongées : aménagement de dispositifs individuels de mise à hauteur des salariés, mise à disposition de sièges assis-debout.

Objectif : augmenter le nombre de dispositifs individuels limitant les risques liés aux positions debout prolongées.

Indicateur : pourcentage d'augmentation des dispositifs individuels mis en place pour pallier les risques liés aux positions debout prolongées.

Aménager les postes concernés par des dispositifs limitant les mouvements de torsion, flexion ou extension répétés en veillant à la mise à disposition d'outils ou de commandes facilitant le travail de l'opérateur.

Objectif : diminuer la survenance des TMS.

Indicateur : nombre de dispositifs limitant les mouvements de torsion, flexion ou extension répétés.

Prévenir la pénibilité en matière de vibrations : intégration dans le contrôle annuel des engins à conducteur porté de l'état des dispositifs d'absorption des vibrations.

Objectif : 100 % des engins à conducteur porté devront faire l'objet d'un contrôle annuel de vibrations.

Indicateur : pourcentage d'engins à conducteur porté ayant fait l'objet d'un contrôle.

Prévention des risques liés aux températures extrêmes (froid négatif ou température supérieure à 30° C) :

- dans les ateliers (températures contrôlées), diminuer la sensation de froid et les courants d'air en privilégiant le recours à des gaines textiles ;

- limiter ou aménager les durées d'exposition aux températures extrêmes ;
- améliorer le confort aux postes de travail : vêtements et équipements de travail adaptés, pauses et temps de récupération supplémentaires après des expositions à températures extrêmes ;
- pour toute période d'activité de 4 heures et plus comprenant une poly-exposition aux facteurs bruit – températures extrêmes, mise en place d'un temps de pause minimum de 30 minutes ;
- limitation de tout travail intense et de port de charges répétitif ou, à défaut, organisation du travail en binôme ;
- veiller à la température des locaux annexes tels que locaux de restauration, de repos, vestiaires, douches...

Mesures relatives au travail de nuit : en entreprise d'abattage et de transformation comme dans les organisations de producteurs (OP), limiter le nombre de prises de poste en plage de nuit en favorisant le volontariat pour une meilleure organisation vie familiale et vie professionnelle.

Objectif : diminuer le travail de nuit imposé pour les salariés qui en font la demande.

Indicateur : pourcentage de demandes acceptées pour un poste de jour.

Objectif : diminuer le travail de nuit pour les salariés travaillant pour partie sur la plage de nuit depuis 10 ans et porter systématiquement à leur connaissance les postes de jour disponibles.

Indicateur : pourcentage de salariés travaillant pour partie sur la plage de nuit depuis 10 ans ayant accédé à des postes de travail de jour.

Mesures pour les salariés exposés au bruit : réalisation d'une cartographie estimative du bruit dans l'entreprise (cf. les services MSA) ; pendant le temps de travail, mise en place d'EPI (équipements de protection individuelle) associée à une réunion de sensibilisation sur les risques encourus ; mise en place de mesures organisationnelles favorisant l'isolation des postes les plus bruyants.

Autre mesure : intégrer le facteur bruit dans les cahiers des charges lors du renouvellement des matériels.

Objectif :

- diminuer les maladies professionnelles liées à l'exposition au bruit ;
- 100 % des cahiers des charges des matériels renouvelés intégrant le facteur bruit.

Indicateurs :

- pourcentage d'entreprises ayant mis en œuvre des réunions de sensibilisation ;
- nombre de mesures organisationnelles favorisant l'isolation des postes ;
- pourcentage de matériels renouvelés diminuant le facteur bruit ;
- pourcentage de diminution des maladies professionnelles liées à l'exposition au bruit.

Mesures relatives au travail répétitif et cadencé caractérisé par la répétition d'un même geste : les gestes répétitifs et éventuellement cadencés par le déplacement automatique des produits à travailler concernent la grande majorité des postes de production en entreprise d'abattage et transformation. Ces gestes répétitifs constituent un facteur de risque de TMS s'inscrivant dans un contexte multifactoriel :

- âge et ancienneté des salariés (à terme problématique de l'aptitude physique) ;
- contraintes biomécaniques des postes et process ;
- contraintes environnementales (travail au froid) ;
- contraintes liées à l'organisation du travail ;
- contraintes liées aux aspects managériaux, au climat social et au stress favorisant la survenance des TMS : « les TMS sont la combinaison de multiples causes. Les situations défavorables peuvent être liées au poste de travail et à son environnement (...), à l'organisation du travail (...), au climat social de l'entreprise, par exemple les mauvaises relations de travail, le défaut d'entraide entre collègues, le manque de reconnaissance, l'incertitude sur l'avenir, le sentiment

d'être en situation d'échec, le manque de moyens pour bien faire son travail, les situations de stress » (source INRS).

Les différentes actions de prévention liées à ce risque spécifique sont nécessairement diversifiées.

Sur le plan technique :

- aménagement de la conception des postes de travail (conception d'une alternative au stockage sur rolls, conception des débuts et fins de chaînes...) de manière à réduire certaines postures ;
- actions sur les contraintes biomécaniques des postes et poursuite d'une modernisation des process.

Sur le plan organisationnel :

- alternance des tâches et organisation de la polyvalence ;
- aménagement du temps de travail : logistique, travail en amont avec les différents acteurs amont et aval soit (coopératives et clients-distribution) pour limiter les pointes de production ou mieux les anticiper ;
- pendant le temps de travail, organisation systématique auprès des salariés exposés à des gestes répétitifs, de formations aux bonnes pratiques correspondant au poste dans les 3 mois suivant l'embauche ;
- pendant le temps de travail, proposition de formations à la pratique d'un échauffement préalable à la prise de poste pendant le temps de travail ;
- optimisation organisationnelle des relations de travail (dynamique d'écoute, implication, reconnaissance) :
 - actions visant au développement de l'intérêt des tâches et à remédier aux difficultés d'implication (polyvalence-formation, accueil, organisation de modalités plus fréquentes d'échanges entre salariés et management de production...) ;
 - actions pour un « collectif de travail à préserver » :
 - actions liens/collègues et hiérarchie ;
 - actions pour un management plus participatif (actions de sensibilisation et formation).

Objectif : diminuer la survenance des TMS liés au travail répétitif et cadencé.

Indicateurs :

- pourcentage des nouveaux embauchés formés à la prévention des TMS liés au travail répétitif et cadencé ;
- pourcentage de propositions de formations à un échauffement préalable à la prise de poste ;
- nombre de réunions de sensibilisation à un management participatif.

4.3. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Dans le souci d'inscrire la santé au travail dans une démarche globale de branche, les parties signataires conviennent :

- de favoriser le développement des certificats de qualification professionnelle (CQP) conventionnels en rappelant le lien santé au travail-sécurité-management inscrit dans les référentiels de certification (ex. : CQP « responsable d'atelier ») par l'optimisation de l'information des entreprises de la branche sur le contenu des CQP existants, par la facilitation de l'ingénierie préalable à leur mise en œuvre ;
- de favoriser le développement des dispositifs de formation « lutte contre l'illettrisme » ;
- de transcrire la santé au travail dans les priorités de formation : orientations prioritaires de la CPNEFP bétail et viande.

Objectifs : favoriser le développement de CQP et la mise en œuvre de dispositifs de formation « lutte contre l'illettrisme » et « santé-sécurité au travail ».

Indicateurs : nombre de CQP ; nombre de formations « illettrisme » ; nombre de formations « santé-sécurité au travail » réalisées.

- de prévenir la désinsertion professionnelle.

Objectif : réaliser 100 % des entretiens de reprise pour tout arrêt de travail d'une durée minimale de 2 mois.

Indicateurs :

- pourcentage de salariés ayant bénéficié d'un entretien de reprise ;
- nombre de recours au dispositif REHALTO ;
- de professionnaliser le tutorat, « charnière de fidélisation et de professionnalisation des nouveaux entrants » et opportunité de diversification et d'évolution pour les salariés :
 - en renforçant les formations tutorales ;
 - en créant ou en mettant en place un « livret tutorat » ;
 - en créant une certification « tuteur » spécifique à la branche portant revalorisation de la classification du tuteur par un changement d'échelon à l'intérieur de la catégorie socioprofessionnelle dont il relève.
- de mettre en œuvre des actions de sensibilisation-formation managériale : prise en compte de la santé-sécurité au travail au cours de l'entretien professionnel.

Objectif : augmenter les actions de sensibilisation-formation managériale dans la branche.

Indicateurs :

- pourcentage d'entretiens professionnels réalisés comportant un volet « santé-sécurité » au travail ;
- nombre d'actions de formation « santé au travail » mises en œuvre dans la branche.

Les parties signataires conviennent :

- de transcrire la mise en place d'une politique santé au travail dans les priorités de formation de la CPNEFP bétail et viande ;
- de créer un label de branche « management responsable ».

4.4. Aménagement des fins de carrière

Aménagements organisationnels : aménagement de postes, passage travail de nuit à travail de jour.

Accompagnement à l'accès aux dispositifs de retraite anticipée carrières longues et/ou de retraite progressive.

Dans le prolongement de l'accord de branche bétail et viande du 23 septembre 2009 relatif à l'emploi des seniors et dans le souci de répondre à l'amélioration des conditions de travail des seniors et à la nécessaire prévention des situations de pénibilité, les parties ont convenu des dispositions ci-après.

Les salariés âgés de 55 ans et plus, affectés à des postes définis comme pénibles, bénéficieront, s'ils le souhaitent et sous réserve d'une validation des aptitudes requises pouvant nécessiter une action de formation, d'une priorité d'affectation aux postes de qualification équivalente ne relevant pas de cette catégorie, dans le même établissement, la même entreprise ou le même groupe.

Dans le cadre d'un reclassement sur un poste aménagé ou un autre poste identique à qualification équivalente, le salarié concerné bénéficie du maintien de sa rémunération à l'exclusion des éléments de rémunération inhérents aux contraintes du poste antérieurement occupé.

En cas de reclassement à un niveau de qualification inférieur accepté par écrit par le salarié et afin d'atténuer la perte de salaire pouvant en résulter, les entreprises bétail et viande mettront en œuvre les dispositions ci-après.

Si le salarié a 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise :

- maintien pendant 12 mois de sa rémunération mensuelle à l'exclusion des éléments inhérents aux contraintes du poste occupé antérieurement ;
- la 2^e année : 75 % du différentiel éventuel existant entre la rémunération antérieure et la nouvelle rémunération mensuelle résultant de son reclassement à l'exclusion des éléments inhérents aux contraintes du poste occupé antérieurement ;
- la 3^e année et les années suivantes : 50 % du différentiel de rémunération tel que défini ci-dessus.

Si le salarié a 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise :

- maintien pendant 6 mois de sa rémunération mensuelle à l'exclusion des éléments inhérents aux contraintes du poste occupé antérieurement ;
- les 6 mois suivants : 75 % du différentiel éventuel existant entre la rémunération antérieure et la nouvelle rémunération mensuelle résultant de son reclassement à l'exclusion des éléments inhérents aux contraintes du poste occupé antérieurement ;
- la 2^e année et les années suivantes : 50 % du différentiel de rémunération tel que défini ci-dessus.

Passage des seniors (55 ans et plus) à temps partiel

Les seniors de 55 ans et plus pourront, à leur demande, bénéficier d'un passage à temps partiel.

L'employeur ne pourra refuser ce passage à temps partiel qu'en justifiant par écrit au salarié de perturbations causées au fonctionnement de l'entreprise.

Dans le cadre de ce passage à temps partiel des salariés seniors âgés de 55 ans et plus, les cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire seront, afin de garantir leurs droits en matière de retraite, calculées sur la base du salaire à temps plein, l'employeur prenant en charge le surplus des cotisations patronales et salariales.

A titre d'exemple, le travail à temps partiel pourra s'effectuer selon les modalités ci-après :

- travail journalier à horaire réduit ;
- réduction à 4 jours ou moins du nombre de journées travaillées dans la semaine ;
- réduction à 3 semaines ou moins du nombre de semaines travaillées dans le mois.

Dans le but d'atténuer l'impact de cette mesure sur la rémunération du salarié, les entreprises mettront en œuvre les dispositions suivantes.

Les salariés ayant au minimum 10 ans d'ancienneté bénéficieront :

- pendant 4 mois : de 75 % du différentiel existant entre la rémunération antérieure et la nouvelle rémunération correspondant à leur nouvel horaire, à l'exclusion des éléments inhérents aux contraintes du poste ;
- les 4 mois suivants : de 50 % du différentiel tel que défini ci-dessus ;
- les 4 mois suivants : de 25 % du différentiel tel que défini ci-dessus.

Ces garanties ne s'appliquent pas en cas de cumul d'emplois.

Le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) est informé chaque année du nombre de seniors ayant bénéficié des mesures d'aménagement définies ci-dessus.

Lors de la création d'un poste de tuteur : proposition systématique au salarié âgé de 50 ans et plus de bénéficier de la possibilité d'être tuteur, ainsi que de la formation associée.

Objectif : améliorer les conditions de travail des seniors de 55 ans et plus par la prévention des situations de pénibilité (reclassement) et par des aménagements organisationnels (passage à temps partiel).

Indicateurs :

- pour les salariés de 55 ans et plus, affectés à des postes définis comme pénibles, pourcentage de reclassements réalisés sur des postes à pénibilité réduite ;
- pourcentage de salariés seniors (55 ans et plus) ayant bénéficié d'un passage à temps partiel ;
- pourcentage de salariés de 50 ans et plus ayant bénéficié d'actions de tutorat ;
- pourcentage de salariés de 50 ans et plus ayant bénéficié de formations tutorales.

4.5. Maintien en activité et prévention de la désinsertion professionnelle

Les risques professionnels susceptibles d'altérer la santé des salariés peuvent donner lieu à des situations d'incapacité totale au travail.

Dans le cadre du présent accord, les parties conviennent d'introduire, dans leur dispositif conventionnel de prévoyance, les dispositions ci-après, relatives à l'incapacité totale d'origine professionnelle.

Les salariés justifiant d'une ancienneté de 5 ans dans la profession bénéficient en cas d'incapacité totale d'origine professionnelle reconnue par la médecine du travail, des prestations de CCPMA Prévoyance selon les conditions ci-après :

- salarié de 50 ans et moins de 55 ans : 15 % du salaire annuel brut de référence ainsi qu'une rente complémentaire versée pour le financement d'actions de formation dans la limite de 10 % du salaire annuel brut de référence sous réserve de justifier d'une attestation de formation. Cette rente complémentaire pourra être utilisée durant les deux premières années pour accompagner le salarié licencié dans son projet de réinsertion professionnelle compte tenu des difficultés éventuelles de retour à l'emploi ;
- salarié de 55 ans et moins de 57 ans : 25 % du salaire annuel brut de référence ainsi qu'une rente complémentaire versée pour le financement d'actions de formation dans la limite de 12 % du salaire annuel brut de référence sous réserve de justifier d'une attestation de formation. Cette rente complémentaire pourra être utilisée durant les deux premières années pour accompagner le salarié licencié dans son projet de réinsertion professionnelle compte tenu des difficultés éventuelles de retour à l'emploi ;
- salarié de 57 ans et plus : 30 % du salaire annuel brut de référence ainsi qu'une rente complémentaire versée pour le financement d'actions de formation dans la limite de 15 % du salaire annuel brut de référence sous réserve de justifier d'une attestation de formation. Cette rente complémentaire pourra être utilisée durant les deux premières années pour accompagner le salarié licencié dans son projet de réinsertion professionnelle compte tenu des difficultés éventuelles de retour à l'emploi.

Pour le bénéfice des prestations indiquées ci-dessus, l'âge du salarié est apprécié au jour de la déclaration d'incapacité totale d'origine professionnelle ; l'évolution ultérieure de l'âge du salarié n'a donc pas d'incidence sur l'évolution du niveau des prestations ci-dessus.

L'indemnisation persiste totalement ou partiellement dans les cas suivants :

- nouvel emploi retrouvé à un niveau inférieur de rémunération à celui de l'emploi ayant donné lieu à une décision d'incapacité totale, jusqu'à concurrence de la rente prévue ci-dessus ;
- nouvel emploi retrouvé à temps partiel générant une diminution de la rémunération par rapport à l'emploi initial, ayant donné lieu à une décision d'incapacité totale, jusqu'à concurrence de la rente prévue ci-dessus.

Le dispositif conventionnel de prévoyance – accord collectif national du 25 février 2003 modifié par les avenants n° 110 du 25 novembre 2004 et n° 123 du 23 septembre 2009 à la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande – sera modifié par adjonction des dispositions « incapacité totale d'origine professionnelle » précitées.

Article 5

Modalités de mise en œuvre et de suivi

5.1. Modalités de mise en œuvre

Les entreprises bétail et viande relevant du présent accord devront constituer un comité de pilotage pluridisciplinaire, composé de l'ensemble des acteurs de la prévention dans l'entreprise et comprenant :

- un représentant de la direction ;
- les représentants salariés du CHSCT (à défaut, les délégués du personnel) ;
- le ou les responsables des grands ateliers ou services des entreprises ;
- le responsable sécurité ;
- les services « prévention » de la MSA ;
- le médecin du travail ;
- toute personne experte (ergonome, préventeur...) qui serait mobilisée par l'entreprise.

Ce comité de pilotage procédera, après cartographie des métiers, à l'établissement du diagnostic préalable de l'entreprise et établira les actions prioritaires devant être engagées.

En un deuxième temps, ce comité de pilotage se réunira en comité de suivi, une fois par trimestre, et ce pendant la durée du présent accord de branche.

Dans le cadre de sa mission d'accompagnement des entreprises et d'impulsion des dispositions du présent accord, la branche bétail et viande veillera à :

- organiser un événement national de communication, une fois par an, afin de promouvoir la santé au travail dans la branche ;
- favoriser la création de partenariats institutionnels ;
- lancer une étude « impact économique global » des démarches santé au travail ;
- favoriser le dispositif de mutualisation des expériences ;
- accompagner les entreprises bétail et viande dans la mise en place de « programmes annuels de prévention » sur la base d'un projet d'entreprise participatif et pluridisciplinaire :
 - par la mise à disposition du guide méthodologique joint en annexe au présent accord ;
 - par la mise en œuvre de journées d'information-formations.

5.2. Modalités de suivi des objectifs fixés et des résultats obtenus

Un bilan des mesures prévues par le présent accord sera établi, chaque année, dans le cadre du « rapport sur l'évolution économique et la situation de l'emploi dans la branche et l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe ». A cet effet, le rapport annuel de branche sera enrichi d'une nouvelle rubrique « santé-sécurité au travail » et, à cette occasion, les parties signataires se rencontreront afin de vérifier le niveau de réalisation des objectifs fixés dans le présent accord.

Article 6

Révision

Chacune des organisations parties au présent accord peut en demander la révision. Cette demande devra être accompagnée d'une proposition de rédaction et être adressée au secrétariat de la commission sociale en vue de son inscription à l'ordre du jour de la commission sociale paritaire.

Cette proposition aura été préalablement transmise à tous les membres de la commission sociale.

La réunion de la commission devra intervenir dans les 3 mois suivant la réception de la demande.

Article 7

Durée. – Date d'application

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 ses effets, les parties excluant toute reconduction tacite.

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

Article 8

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 et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 9

Demande d'extension

Les parties demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 15 novembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Coop de France bétail et viande.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CFTC-Agri ;

UNSA2A ;

SNCOA CFE-CGC.