

Brochure n° 3121

Convention collective nationale

IDCC : 1536. – **DISTRIBUTEURS-CONSEILS HORS DOMICILE**
(Bières, eaux minérales et de table, boissons gazeuses
ou non gazeuses, boissons aux jus de fruits, sirops,
jus de fruits, boissons lactées et gaz carbonique)

ACCORD N° 2016-2 DU 2 FÉVRIER 2016

RELATIF À LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ, AUX RISQUES PROFESSIONNELS
ET À L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

NOR : ASET1650492M

IDCC : 1536

La loi portant réforme des retraites a instauré, depuis 2015, la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité (CPPP) qui a pour double objectif :

- de reconnaître une juste compensation de la pénibilité pour les salariés qui sont exposés à des seuils de pénibilité supérieurs à ceux fixés par décret, en leur permettant de bénéficier de points pour se former ou faire du temps partiel juste avant l'âge de la retraite, ou partir plus tôt à la retraite ;
- de promouvoir la prévention de l'exposition à des facteurs de pénibilité.

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux de la branche des distributeurs-conseils hors domicile, signataires du présent accord, ont émis le souhait d'étudier l'impact de cette mesure sur les tâches exercées dans le cadre des activités des distributeurs-grossistes en boissons.

Le rapport de branche démontre que la moitié des salariés de la profession occupe un poste dans la filière logistique (chauffeur-livreur, préparateur de commandes...), la plus sensible à l'exposition aux risques professionnels, à la pénibilité et aux accidents de travail.

Les livraisons auprès des établissements de la consommation hors domicile (cafés, hôtels, restaurants) engendrent, pour les chauffeurs-livreurs, un nombre important de manutentions manuelles de charges lourdes. De plus, les livraisons de produits pondéreux, dont le packaging est déterminé par les industriels au regard des modes de consommation et de facteurs économiques, se font dans des lieux relativement accidentogènes (descente en cave sans forcément de moyens de manutention adaptés chez les clients et ne faisant pas l'objet d'exigences réglementaires).

Ainsi, au regard de la sinistralité qui reste élevée dans la profession et du nombre de troubles musculo-squelettiques (TMS), les partenaires sociaux de la branche des distributeurs-conseils hors domicile, signataires du présent accord, affirment placer au cœur de leurs priorités :

- l'identification, via l'outil de diagnostic de branche, des tâches concernées par le dispositif du compte personnel de prévention de la pénibilité (CPPP) au sein de la profession ;

- la mise en œuvre d’une politique opérationnelle de réduction et de prévention de la pénibilité et des risques professionnels, dynamique, efficace et durable ;
- l’amélioration des conditions de travail visant la poursuite des efforts de la branche pour attirer, valoriser et fidéliser les salariés tout au long de leur vie professionnelle, notamment dans un contexte de renouvellement des générations dans les années à venir.

Ces objectifs s’inscrivent également dans la « charte développement durable », démarche de progrès volontaire initiée par les entreprises adhérentes de la fédération nationale des boissons (FNB), qui comporte un volet social-santé-sécurité.

Pour aider les entreprises dans cette démarche globale, une étude paritaire a été conduite en 2014 visant à réaliser un diagnostic de la pénibilité, après visite de différentes entreprises représentatives / audit des postes et mesures au regard des seuils de pénibilité.

Par ailleurs, des partenariats sont noués avec la CNAMTS, l’INRS, des CARSAT pour la mise en place d’outils et/ou de groupes de travail sur le thème de la prévention des risques professionnels.

Cet accord, qui fait suite à ces premiers travaux, se veut être une véritable démarche d’accompagnement des entreprises et des salariés de la branche à la fois dans la gestion du CPPP mais aussi dans l’intégration d’une culture « prévention santé-sécurité » via des outils de branche innovants et facilitateurs tenant compte des spécificités de l’activité de distributeur-grossiste en boissons.

Article 1^{er}

Champ d’application

Le présent accord est applicable à l’ensemble des entreprises entrant dans le champ d’application de la convention collective des distributeurs-conseils hors domicile (IDCC 1536), quelle que soit leur taille et quelle que soit la proportion de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l’article L. 4161-1 du code du travail.

En effet, la branche souhaite donner une impulsion réelle sur ce sujet en encourageant les entreprises à prendre des mesures énumérées ci-dessous quelle que soit la taille de leur structure.

En application de l’article L. 4163-4, alinéa 2, du code du travail, l’accord de branche permet aux entreprises ou aux groupes (au sens de l’article L. 2331-1 du code du travail), dont l’effectif est égal ou supérieur à 50 salariés et inférieur à 300 salariés, de ne pas avoir à conclure d’accord collectif ou à établir de plan d’action, expressément visés à l’article L. 4163-2, alinéa 2, du code du travail.

Néanmoins, le présent accord n’a pas pour effet d’étendre aux entreprises de moins de 50 salariés l’obligation de conclure l’accord collectif ou d’établir le plan d’action relatif à la prévention de la pénibilité.

Enfin, il est important de rappeler que les entreprises ou les groupes (au sens de l’article L. 2331-1 du code du travail), dont l’effectif est d’au moins 300 salariés, ont l’obligation de conclure un accord collectif ou d’établir un plan d’action à leur niveau, en vertu des dispositions de l’article L. 4163-2 du code du travail, qui pourra s’appuyer sur la démarche entreprise au sein de la branche, notamment les outils de mesure de l’exposition des salariés aux critères définis par la loi.

Article 2

Diagnostic et identification des situations de pénibilité dans la branche

Afin de faciliter et de rendre plus cohérente et plus sûre la démarche d’évaluation obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille, dans le cadre du CPPP, le présent accord propose la méthodologie à adopter pour déterminer les modalités de recensement des salariés exposés aux facteurs de risques professionnels au-delà des seuils.

2.1. Facteurs de risques identifiés dans la branche

Les facteurs de risques professionnels liés à la pénibilité sont définis à l'article L. 4161-1 du code du travail comme « 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 ».

L'article D. 4161-2 du code du travail liste les facteurs de risques professionnels et les seuils d'exposition liés à chacun de ces facteurs au-delà desquels l'exposition ouvre droit à l'acquisition de points sur le CPPP, après application des mesures de protection collective et individuelle.

Les facteurs de pénibilité sont les suivants (art. R. 4541-1 et suivants du code du travail) :

- au titre des contraintes physiques marquées :
 - les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 du code du travail ;
 - les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
 - les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 du code du travail ;
- au titre de l'environnement physique agressif :
 - les températures extrêmes (chaudes ou froides et les variations de températures) ;
 - le bruit mentionné à l'article R. 4431-1 du code du travail ;
 - les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60 du code du travail ;
 - les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 du code du travail ;
- au titre de certains rythmes de travail :
 - le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 du code du travail ;
 - le travail répétitif (art. D. 4161-2, 3°, du code du travail) ;
 - le travail en équipes successives alternantes (art. D. 4161-2, 3°, du code du travail).

L'ensemble de ces facteurs a été examiné dans l'audit réalisé par la branche. Seuls certains facteurs ont été identifiés comme réellement présents dans la branche, au regard des définitions en vigueur au moment de la signature du présent accord (cf. annexe non publiée).

2.2. Rappel sur la démarche globale d'évaluation des risques professionnels, dont les facteurs de pénibilité

Il est rappelé que tout employeur, quelle que soit la taille de sa structure, est tenu de procéder à une évaluation des risques professionnels au sens large (risques dus aux machines et aux outils, risques électriques, risques routiers, risques psycho-sociaux...) dans chaque unité de travail et doit en retranscrire les résultats dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER) devant faire l'objet d'une mise à jour au minimum annuelle.

Cette évaluation des risques sert de repère à l'employeur pour apprécier les conditions de pénibilité auxquelles chaque salarié est exposé. En effet, le DUER comporte un inventaire des risques présents dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

La notion d'unité de travail doit être étudiée au sens large :

- elle peut recouvrir les situations très diverses d'organisation du travail. Son champ peut s'étendre d'un poste de travail à plusieurs types de postes occupés par les travailleurs ou à des situations de travail présentant les mêmes caractéristiques ;
- d'un point de vue géographique, l'unité de travail ne se limite pas forcément à une activité fixe mais peut aussi bien couvrir des lieux différents (manutention, transport...).

L'employeur doit consigner, en annexe (non publiée) du DUER, les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques, notamment à partir de l'identi-

cation de situations types d'exposition, ainsi que la proportion de salariés exposés aux facteurs de pénibilité au-delà des seuils.

L'employeur se servira des éléments de branche décrits ci-dessous et en annexe (non publiée) pour réaliser cette évaluation.

La traçabilité individuelle de l'exposition découle donc inévitablement de l'évaluation de la pénibilité présente en moyenne au sein de l'entreprise, que l'employeur apprécie en fonction du ou des postes occupés par le travailleur en cours d'année et des situations de travail associées, en cohérence avec sa démarche globale et à caractère collectif d'évaluation des risques.

2.3. Implication des différentes parties prenantes

Les parties signataires rappellent que la mise en œuvre du présent accord sera d'autant plus efficace qu'elle bénéficie de l'implication de l'ensemble des acteurs concernés. La prévention de la pénibilité et des risques professionnels dans leur ensemble est l'affaire de tous.

2.3.1. L'employeur

L'employeur, dans le cadre de son obligation de sécurité de résultat, doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la santé physique et mentale des salariés.

L'employeur, par l'intermédiaire de tous les échelons hiérarchiques, communique sur cette préoccupation de la santé et la sécurité au travail auprès de l'ensemble du personnel.

Le personnel encadrant constitue, en ce sens, un acteur essentiel dans la diffusion et la mise en œuvre concrète de la prévention en entreprise. L'employeur se conforme aux obligations prescrites par la législation en vigueur en matière de santé et de sécurité au travail, tout en s'efforçant d'atteindre des objectifs plus ambitieux. Outre des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail, il réalise des actions d'information et de formation et met en place une organisation et des moyens adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement de circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Il veille notamment à la mise en place des mesures de protection collectives et à leur bon usage ainsi qu'au port des équipements de protection individuelle (EPI) adaptés au poste de travail (chaussures de sécurité, gants, vêtement de travail, masque, lunettes...).

2.3.2. Les salariés et leurs représentants

Les parties signataires rappellent que chaque salarié est également acteur de la prévention. Il lui incombe, dans le cadre des instructions qu'il reçoit, de prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou omissions au travail. Dans les entreprises assujetties à l'obligation d'établir un règlement intérieur, les instructions de l'employeur sont données dans les conditions prévues au règlement intérieur.

Il est également rappelé aux employeurs que chaque salarié, pour intégrer les consignes orales et écrites, doit maîtriser le socle de compétences et de connaissances, considéré par la branche comme une des formations prioritaires.

L'employeur s'appuiera sur les instances représentatives du personnel, en premier lieu le CHSCT ou à défaut les DP, pour la prise de décision en matière de santé au travail ainsi que dans le suivi de la mise en œuvre de ces décisions et dans l'évaluation qui en est faite. Cette concertation renforcera la pertinence des décisions prises et leur appropriation par les salariés.

2.3.3. Les autres parties prenantes

Outre le rôle de la FNB pour obtenir de l'aide dans sa démarche de prévention, l'employeur pourra s'appuyer sur les parties prenantes suivantes :

- les services de santé au travail, les CARSAT-CRAM, l'ARACT ;
- tout autre intervenant en prévention des risques professionnels.

Depuis toujours, la prévention des risques professionnels est traitée au sein de la filière, à savoir avec les industriels de la boisson et les clients cafés-hôtels-restaurants. Les entreprises sont donc invitées à leur niveau à prendre des contacts réguliers avec les fournisseurs, les entreprises extérieures intervenant au sein de l'entreprise et les clients (CHR, clients nationaux...), notamment pour élaborer les documents obligatoires (protocole de sécurité, etc.).

2.4. Détermination de l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité dans la branche des distributeurs-conseils hors domicile

En application de l'article L. 4161-2 du code du travail, les signataires du présent accord ont établi, sur la base des travaux paritaires réalisés avec AG2R PRIMAVITA et le cabinet DIDACTHEM, un mode d'emploi de prévention de la pénibilité applicable aux entreprises de la branche, déterminant, en fonction des situations de travail, l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité visés à l'article 2.1, via un tableau et des données présentées en annexe (non publiée).

Le mode d'emploi de prévention de la pénibilité, en annexe (non publiée) au présent accord, a pour objectifs de :

- identifier les situations d'exposition aux facteurs de pénibilité :
- il a été choisi paritairement de réaliser l'étude par tâches pour intégrer la diversité des organisations ;
- les mesurer pour établir les formalités induites par l'administration du décompte des points du CPPP pour les salariés concernés par la pénibilité :
- les données de référence par tâche sont déterminées pour une activité de l'opérateur à temps plein sur cette tâche avec les mesures de protection collective et individuelle appliquées ;
- un outil de branche permet à l'entreprise d'individualiser l'évaluation en prenant en compte l'éventuelle polyvalence ;
- hiérarchiser les mesures de prévention permettant aux entreprises d'initier et de guider les mesures de prévention à mettre en œuvre par la suite.

Le diagnostic de branche a été conduit sur l'ensemble des tâches présentes dans l'activité des distributeurs-conseils hors domicile.

Il ressort de l'audit réalisé (cf. annexe non publiée) que sont tout particulièrement concernés les salariés de la filière logistique qui représentent, selon le rapport de branche 2012, plus de 50 % des effectifs de la branche.

Il est rappelé que :

- plus de 30 % des salariés occupent le poste de chauffeur-livreur ;
- 14 % sont préparateurs de commandes.

En revanche ne sont pas concernés le personnel administratif et les salariés de la filière commerciale.

L'employeur qui applique cet accord et ce mode d'emploi de prévention de la pénibilité en annexe (non publiée) est présumé de bonne foi au regard de ses obligations en matière de prévention de la pénibilité.

A défaut de démarche spécifique de sa part, l'employeur applique cet accord et le mode d'emploi de prévention de la pénibilité qui se trouve en annexe (non publiée).

La déclaration sera effectuée dans les conditions légales, en prenant en compte ces données.

Si une entreprise ne souhaite pas appliquer le mode d'emploi de prévention de la pénibilité pour une ou plusieurs situations données, elle en a la possibilité, sous réserve toutefois que sa propre évaluation ne soit pas en contradiction avec l'accord. Elle doit, dans ce cas, en informer les représentants du personnel et la CARSAT en indiquant les particularités dans l'évaluation des risques qui lui

sont propres, qui justifient que le mode d'emploi conventionnel de la prévention de la pénibilité ne soit pas appliqué.

Article 3

Mise en œuvre d'une politique de prévention

Les signataires du présent accord rappellent que la prévention de la pénibilité et des risques professionnels correspond à l'ensemble des dispositions collectives ou individuelles prises pour empêcher l'apparition, l'aggravation ou les conséquences à long terme d'une situation de pénibilité ou de danger liée au travail effectué ou à son environnement.

Afin d'insuffler une dynamique de prévention efficace et pérenne, ils jugent comme prioritaires les axes suivants :

3.1. Mesures tendant à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail

3.1.1. Diffusion des outils de branche

Les partenaires sociaux de la branche, signataires du présent accord, s'engagent à diffuser les outils d'analyse élaborés pour aider les entreprises à adapter et à aménager les postes de travail.

Diffusion des outils de branche auprès de 80 % des entreprises de la branche d'ici à fin 2016.

Le contenu de cet accord et les outils seront mis en ligne, à l'initiative de la délégation patronale, sur le site internet de la FNB et de l'observatoire des métiers de la branche, afin d'en assurer la promotion auprès des entreprises de la branche.

3.1.2. Autres mesures

Par ailleurs, les entreprises de la branche sont incitées à étudier l'impact de leur organisation de l'exploitation logistique sur la santé-sécurité, les conditions de travail des salariés et l'efficacité de l'activité. Pour les aider, une étude réalisée par l'observatoire des métiers de la branche sur la *supply chain* est consultable en ligne.

Dans la partie « Descriptif et analyse des tâches » du mode d'emploi de branche (en annexe non publiée), l'employeur trouvera, pour chaque tâche analysée, des axes de prévention à envisager (sans que cette liste soit exhaustive) afin de prévenir, réduire, voire supprimer la pénibilité et les risques professionnels.

A titre d'exemple, pour la tâche « livraison chez le client et récupération des vides », sont décrits les axes de prévention portant sur l'équipement et l'entretien du camion (équipements de systèmes de sécurité et d'aide à la conduite...) ainsi que ceux relatifs à l'optimisation et à la sécurisation de la livraison chez le client (matériel de manutention, échauffement, outils spécifiques d'aide à la descente des fûts en cave...).

3.2. Mesures tendant à la réduction de la polyexposition

Face à des situations de travail exposant un ou plusieurs salariés à plusieurs facteurs de pénibilité ou à des risques professionnels, seront recherchées en priorité les actions permettant de supprimer ou de réduire l'exposition à plusieurs facteurs en même temps.

Lors de l'achat et/ou du renouvellement de matériel et des travaux de rénovation, aménagement, agrandissement ou de construction de nouveaux bâtiments seront pris en compte les objectifs de réduction de l'exposition aux facteurs de pénibilité, de sécurité au travail et d'amélioration des conditions de travail.

A titre d'exemple, le facteur de vibrations mécaniques peut être réduit, voire supprimé grâce à la réfection des sols en mauvais état et à l'utilisation d'engins de dernière génération.

Il est rappelé que, grâce à la signature d'une nouvelle convention nationale d'objectifs (CNO) entre la FNB et la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS), les

entreprises de moins de 200 salariés peuvent bénéficier de conseils concrets et d'aides financières des CARSAT (caisses d'assurance retraite et de la santé au travail) destinées au montage de projets d'investissement (travaux, achat de matériels...) s'inscrivant dans une démarche de prévention et de sécurité liée :

- à la livraison (chargement, déchargement et manutention sur le lieu de vente) ;
- aux TMS et aux manutentions en entrepôt et chez les clients CHR ;
- à la récupération des emballages re-remplissables consignés et/ou à usage unique (bouteilles, fûts, cartons, caisses...).

Objectif : permettre à au moins 50 établissements de bénéficier de ces aides sur les 4 années à venir.

3.3. Mesures tendant à l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel

3.3.1. Procédure d'accueil des nouveaux embauchés

Une attention particulière sera donnée à l'accueil des nouveaux embauchés ou des personnes nouvellement affectées sur un poste, quel que soit leur âge.

L'objectif est, d'une part, de fidéliser les nouveaux entrants et, d'autre part, de prévenir les risques professionnels, car certains salariés peuvent être plus exposés que d'autres.

Le principe est de mettre en place une procédure d'accueil renforcée qui permette de rencontrer le nouvel embauché lors de sa prise de fonction, aux fins de lui assurer :

- une présentation de l'entreprise, de son histoire, de ses produits et clients, de son contexte ;
- une présentation des métiers et des évolutions possibles ;
- une présentation des risques correspondant à l'exercice de son métier et les moyens de les réduire, les équipements mis à sa disposition, le processus de travail, les gestes et postures appropriés ;
- une présentation des équipes par une visite de l'entreprise faite par la personne qui sera en accompagnement du nouvel entrant ;
- la remise des documents nécessaires et un livret d'accueil. Un modèle sera élaboré par la commission sociale paritaire de la branche et diffusé aux entreprises.

Les entreprises veilleront à ce que les nouveaux salariés embauchés exposés à une ou à plusieurs situations de pénibilité pendant leurs 3 premiers mois d'activité dans l'entreprise puissent bénéficier d'un accompagnement par un salarié plus expérimenté volontaire et apte à transmettre les bonnes pratiques.

Objectif chiffré : au moins 80 % des embauches ou des nouvelles affectations sur des tâches comportant une exposition à une ou à plusieurs situations de pénibilité devront inclure une procédure d'accueil avec une sensibilisation à la prévention de la pénibilité.

3.3.2. Echauffement avant le début du service

Lorsque l'organisation impose des efforts physiques dès le début de la journée, il est souhaitable d'organiser un temps d'échauffement pour limiter les risques accrus d'atteinte musculaire ou articulaire, d'autant plus importants pour les charges lourdes.

Les signataires préconisent d'organiser, sur le temps de travail, les modalités d'un temps de réveil musculaire avant la prise de poste.

Le médecin du travail pourra être consulté en amont sur les différentes modalités du réveil musculaire.

3.3.3. Campagne d'information et de communication

Les entreprises sont incitées à mettre en place une communication interne au plus près des entrepreneurs pour informer, impliquer et motiver tous les collaborateurs de l'entreprise. Celle-ci communiquera par voie d'affichage au sein de chaque entreprise :

- les accidents du travail intervenus ;
- les propositions des représentants du personnel, s'il en existe, et les réponses de la direction avec un plan d'action.

Les parties encouragent également les employeurs de la branche à diffuser toute documentation relative à la prévention de la santé-sécurité auprès de leurs salariés, par tout moyen à leur discrétion (affichage, distribution, intranet...).

A ce titre les employeurs assureront notamment la diffusion du présent accord à l'ensemble du personnel de la branche. Ils en assurent la présentation aux instances représentatives du personnel lors de son entrée en vigueur.

3.4. Développement des compétences et des qualifications par l'accès à la formation professionnelle continue

Les parties signataires rappellent la nécessité de se former tout au long de la vie professionnelle dans les domaines de la prévention et de la sécurité et d'opérer ainsi une adaptation constante des compétences des salariés dans ces domaines.

Outre une meilleure connaissance des risques et des facteurs de pénibilité, la réduction de la pénibilité du travail suppose que l'acquisition des gestes professionnels intègre la sécurité et l'apprentissage du travail en sécurité.

Doivent donc notamment être privilégiées les formations « gestes et postures » et « prévention des risques liés à l'activité physique - PRAP », qui ont pour objectif de permettre au salarié de participer à l'amélioration de ses conditions de travail de manière à réduire les risques d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

3.4.1. Part du budget conventionnel de branche dédiée à la prévention de la santé-sécurité au travail

A cette fin, les signataires rappellent que, dans la mesure où il existe une contribution conventionnelle spécifique de 0,05 % de la masse salariale, instituée par accord de branche pour les entreprises employant 10 salariés et plus afin de financer des actions de formation dans le cadre de priorités de branche, il est convenu que :

- au moins 50 % de l'enveloppe financière collectée sera utilisée pour financer des formations relatives à la prévention de la santé-sécurité au travail, en 2016. Puis, chaque année, les partenaires sociaux valideront cet objectif en fonction des priorités de la branche et du budget conventionnel.

3.4.2. Développement de la formation de l'encadrement et des responsables santé-sécurité

L'encadrement de proximité, en lien avec les moyens mis à sa disposition par l'employeur, veille à faire respecter l'application des règles de sécurité et participe à leur adaptation et à leur amélioration en fonction des contraintes du terrain.

Les entreprises veillent à former, à cet effet, à la gestion d'équipe et au management de la santé/sécurité au travail les salariés en charge de l'encadrement de proximité, afin d'impulser une réelle démarche de management de prévention de la santé et de la sécurité des salariés.

Par ailleurs, les entreprises, quel que soit leur effectif, doivent privilégier la désignation d'un salarié comme responsable sécurité, dans les conditions prévues par le code du travail et avec son accord.

Ce référent « sécurité » veille au respect des normes de sécurité et contribue à prévenir les risques professionnels et à améliorer les conditions de travail, et ce en application de l'article L. 4644-1 du code du travail. Il est chargé de former et d'accompagner les encadrants de proximité dans la mise en œuvre de la politique de prévention.

Le salarié ainsi désigné par l'employeur bénéficie, à sa demande, d'une formation en matière de santé au travail, dans les conditions prévues au code du travail.

3.4.3. Transmission des savoirs et savoir-faire entre experts et novices

Les parties signataires soulignent l'importance qu'elles attachent à la transmission des savoir-être et savoir-faire sur la prévention et sécurité au travail.

Dans ce cadre, elles invitent à développer le parrainage entre opérateurs expérimentés et non/moins expérimentés, favorisant ainsi la prévention, en particulier des TMS auxquels la profession est exposée.

L'entreprise doit permettre aux opérateurs novices de développer des savoir-faire opérationnels et savoir-être leur offrant la possibilité de développer leurs compétences et leur connaissance du terrain qui sont des déterminants de la préservation de la santé et de l'efficacité au travail.

Les entreprises sont également invitées à réfléchir en interne à des passerelles de reconversion de postes exposés vers des postes qui le sont moins.

L'employeur informera le CHSCT s'il existe ou à défaut les représentants du personnel sur les modalités de ces passerelles, les besoins éventuels en formations ainsi que leurs éventuels impacts sur les conditions de travail des salariés concernés.

Article 4

Divers

4.1. Pilotage et suivi paritaire

Pour mener à bien ces mesures d'accompagnement ainsi que le suivi des indicateurs, la commission sociale paritaire nationale de la branche aura pour mission de réaliser le pilotage, le suivi et le reporting de cet accord.

La commission sociale paritaire réalisera un point d'étape et un bilan sur les actions d'accompagnement mises en place, les indicateurs prévus par le présent accord et l'évolution de leurs résultats. Ce point pourra être réalisé dans le cadre de la réunion au cours de laquelle est présenté le rapport de branche.

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

4.2. Durée. – Entrée en vigueur. – Révision. – Extension

Le présent accord, entrant en vigueur le jour de sa signature est conclu pour une durée déterminée de 5 ans à l'issue de laquelle il cessera de produire effet.

Une négociation s'engagera 6 mois précédant son expiration, aux fins de déterminer les actions à mener en matière de prévention de la pénibilité.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail formulée par la partie la plus diligente. Il entrera en vigueur le lendemain du jour de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

En cas de dispositions législatives ou réglementaires modifiant les textes et/ou les équilibres ayant permis sa conclusion, les parties conviennent de se réunir afin d'étudier les aménagements utiles dans le cadre d'une commission de suivi réunie à l'initiative de la partie la plus diligente.

Chaque partie signataire peut demander, par lettre recommandée, la révision de tout ou partie de l'accord, suivant les modalités suivantes :

- toute demande devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties signataires et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, les propositions de remplacement et les motivations qui les justifient ;
- dans le délai maximum de 3 mois, les parties ouvriront une négociation ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur, le cas échéant, jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

La révision de l'accord s'effectuera en fonction des règles attachées à la négociation collective de branche.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, après un préavis de 3 mois. Cette décision devra faire l'objet d'une notification par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties.

Fait à Paris, le 2 février 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNB.

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;

CFTC ;

FGTA FO ;

CFE-CGC.