

Brochure n° 3108

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 44. – INDUSTRIES CHIMIQUES**  
**ET CONNEXES**

---

**ACCORD DU 18 JUILLET 2016**  
**RELATIF À LA SANTÉ, À L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL,**  
**À LA SÉCURITÉ ET À LA SÛRETÉ**

NOR : ASET1650919M  
IDCC : 44

Entre  
UIC  
FNIEEC  
CSP  
FIPEC  
CSR  
FNCG  
FEBEA

D'une part, et

FCE CFDT  
CMTE CFTC  
CFE-CGC chimie

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les parties signataires soulignent toute l'importance qu'elles attachent aux dispositions figurant dans les accords de branche relatifs aux conditions de travail, à la santé et à la sécurité et entendent poursuivre la dynamique engagée dans ces domaines qui constituent des éléments déterminants de l'industrie chimique.

L'objet du présent accord est de rassembler et d'enrichir l'ensemble des dispositions conventionnelles portant sur ces thèmes, afin de disposer d'un texte unique, complet et en adéquation avec le cadre législatif et réglementaire actuel.

Dès lors, les parties signataires réaffirment leur attachement à la protection et à la prévention de la santé au travail, qui constitue une priorité pour les employeurs et les salariés des industries



chimiques. Elles ont également souhaité que soit renforcée la sûreté des sites industriels, aujourd'hui au cœur de leurs préoccupations.

Cette démarche s'inscrit donc dans une logique de prévention, visant à associer la direction, l'encadrement, les instances représentatives du personnel et l'ensemble du personnel à la préservation de la santé, de la sécurité et de la sûreté dans les entreprises de la branche.

Les règles de sécurité et de sûreté ne pouvant s'appliquer qu'en prenant en compte les spécificités de l'activité de chaque entreprise, les parties signataires se sont attachées à définir un cadre permettant à chaque entreprise de disposer d'un support adapté pour renforcer son approche et sa maîtrise de la sécurité et de la sûreté, tant en interne que dans les hypothèses la conduisant à recourir à des entreprises extérieures.

## I. – Conditions de travail

### Article 1<sup>er</sup>

#### *Charge de travail et effectifs*

Les normes de travail ne doivent pas conduire à un rythme de travail, à une intensité d'effort physique ou intellectuel, à une tension nerveuse imposant une fatigue excessive. La charge de travail de tous les salariés placés sous la direction du chef d'entreprise doit rester compatible avec les exigences de leur santé, le développement de leur personnalité et l'exercice de leurs responsabilités professionnelles et extraprofessionnelles.

Les normes de travail sont établies en prenant en compte un effectif suffisant pour éviter toute charge excessive de travail eu égard notamment au remplacement des absents ; à cet effet, le comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, les délégués du personnel, seront consultés. Ces normes sont également établies afin de permettre que les temps de repos dont les salariés bénéficient soient réellement utilisés.

Le problème de la charge de travail doit être abordé dans un esprit d'objectivité s'appuyant sur des techniques de mesure adéquate en tenant compte du principe de compatibilité avec la sécurité et la santé des travailleurs.

Au cas où une divergence d'appréciation de la charge de travail dans une entreprise ou un établissement subsisterait, particulièrement en cas d'introduction de nouvelles méthodes de travail, la commission régionale de conciliation, prévue à l'article 27 des clauses communes de la convention collective nationale des Industries chimiques, saisie à la demande de la partie la plus diligente, pourra désigner un expert ; avant qu'elle ne se réunisse à nouveau pour examiner les conclusions de l'expert, elle en communiquera le rapport au comité d'établissement.

Après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, la part des investissements affectée à l'amélioration des conditions de travail fera l'objet d'une ligne budgétaire spécifique. Cette ligne budgétaire doit faire apparaître un regroupement global des investissements dont l'objet principal est l'amélioration des conditions de travail.

Conformément aux dispositions conventionnelles, le personnel d'encadrement doit pouvoir bénéficier, comme toutes les autres catégories de salariés, des mesures de réduction et d'aménagement de la durée du travail.

De même, il doit pouvoir participer effectivement à des stages de formation professionnelle, sans qu'il en résulte une charge anormale de travail à son retour, à cet effet, les entreprises prennent, en accord avec les intéressés, les mesures appropriées, compte tenu notamment de la durée du stage et de ses modalités.

Le personnel d'encadrement qui, par ses fonctions, exerce un commandement sur d'autres salariés, doit bénéficier d'une formation polyvalente adéquate, notamment en ce qui concerne les



aspects humains des conditions de travail. Cette formation devra inclure des notions de législation du travail.

Par ailleurs, dans le cas où les entreprises ont recours à des astreintes à domicile pour certains de leurs salariés, ceux-ci bénéficieront, à leur demande, d'un régime de repos compensateur de préférence à une compensation pécuniaire.

## **Article 2**

### *Restauration*

Le temps nécessaire au repas, les conditions d'hygiène, les lieux de repas, doivent être considérés comme un élément important de l'amélioration des conditions de travail.

Les salariés travaillant en service continu ou semi-continu dans des postes d'une durée au moins égale à 6 heures doivent pouvoir se procurer un repas chaud ou disposer des moyens leur permettant de conserver et de réchauffer les aliments qu'ils ont apportés.

## **II. – Hygiène, santé, sécurité, sûreté des sites industriels**

## **Article 3**

### *Evaluation a priori des risques professionnels*

L'évaluation *a priori* des risques professionnels constitue un des principaux leviers de progrès dans la démarche de prévention des risques professionnels au sein de l'entreprise. Celle-ci s'inscrit dans une dynamique de mise en œuvre de mesures visant à la meilleure prévention possible.

Elle constitue un moyen essentiel pour préserver la santé et la sécurité des salariés sous la forme d'une recherche en amont, systématique et exhaustif, des facteurs de risques auxquels ils peuvent être exposés.

L'évaluation du risque chimique se fait pour toute exposition à des substances ou mélanges chimiques dangereuses en application de l'article 13 du présent accord et porte sur les niveaux d'exposition collectifs ou individuels à celles-ci en tenant compte des procédés et des process.

Les parties signataires sont conscientes que cette évaluation des risques professionnels, qui permet de déterminer, en liaison avec le CHSCT, les mesures de prévention à mettre en œuvre ainsi que la formation et l'information des salariés en matière de santé, de sécurité et conditions de travail, doit être réalisée, quelle que soit la nature des risques à prévenir, selon une périodicité régulière (au moins une fois par an) et qu'elle doit être actualisée dès que des modifications de paramètres interviennent.

L'employeur est responsable de l'évaluation et de la maîtrise des risques pour la santé et la sécurité au travail. Il lui appartient conséquemment d'initier et d'organiser l'évaluation *a priori* des risques ainsi que d'assurer sa mise à jour.

L'évaluation *a priori* des risques pour la santé et la sécurité des salariés comporte habituellement trois étapes :

1. Une évaluation initiale comportant une identification des dangers (recensement de l'ensemble des dangers : chimiques, physiques et biologiques, ainsi que des facteurs ergonomiques et psychosociaux) et une estimation des expositions habituelles inhérentes au type d'activité exercée ;
2. La fixation de priorités en fonction des résultats de l'évaluation initiale (suivant probabilité et gravité des risques), donnant lieu le cas échéant à une évaluation approfondie faisant appel à la métrologie ;
3. Cette évaluation conduit à l'établissement d'un plan de prévention visant la maîtrise des risques et la programmation des actions de réévaluation qui tiendront compte notamment de l'efficacité des mesures choisies, de l'évolution des connaissances et des modifications des processus de travail.



Les parties signataires soulignent qu'il existe plusieurs méthodes d'évaluation des risques chimiques, et en particulier les recommandations du comité technique national des industries de la chimie, du caoutchouc et de la plasturgie (CTNE) de la CNAMTS.

#### **Article 4**

##### *Organisation de l'évaluation a priori des risques professionnels*

Afin de réaliser une évaluation *a priori* des risques adaptée à l'entreprise ou l'établissement, des compétences diverses, encore appelées pluridisciplinaires, peuvent être nécessaires. Ainsi, elles peuvent appartenir aux disciplines ou activités suivantes : hygiène industrielle, toxicologie, ergonomie, acoustique, expertise en système de ventilation et de captage de polluants ou à d'autres formes d'expertise en santé au travail.

Ces compétences pluridisciplinaires interviennent notamment au cours de l'évaluation approfondie des risques ou de la recherche de solutions visant à les prévenir et les maîtriser.

La démarche d'évaluation *a priori* des risques associe d'abord l'ensemble des personnels internes impliqués dans la prévention : service de santé au travail (en présence de service autonome), CHSCT ou à défaut les DP, personnes chargées de la sécurité et/ou de l'hygiène industrielle ainsi que les opérateurs concernés.

#### **Article 5**

##### *Organisation de la pluridisciplinarité*

De nombreuses composantes entrent en ligne de compte pour définir les priorités d'action en matière de prévention. Les choix sont complexes, ils sont liés à de multiples paramètres économiques, socioculturels, médicaux et doivent concilier des intérêts individuels et collectifs, parfois antagonistes. Les partenaires sociaux doivent jouer tout leur rôle dans la dynamique de prévention.

La prévention des risques professionnels, et en particulier l'évaluation et la maîtrise des risques chimiques, physiques et biologiques et des facteurs ergonomiques et psychosociaux, nécessite d'associer des compétences diverses qui peuvent appartenir à l'établissement ou à l'entreprise ou relever de structures externes.

En l'absence de compétences internes dédiées, ou si l'évaluation initiale des risques réclame des ressources additionnelles, l'employeur, pour faire appel à des compétences externes, prendra l'avis du médecin du travail. Il a notamment recours au service de santé au travail interentreprises et à d'autres structures et institutions extérieures à l'entreprise. Le CHSCT est consulté sur l'intervention de compétences extérieures.

Les compétences requises dépendent de la nature et de l'importance des risques rencontrés ; leur intervention ne sera bien souvent envisagée qu'après une première estimation des risques réalisée par les structures internes de l'établissement avec l'appui du médecin du travail.

L'employeur veillera à une bonne coordination entre les ressources, qu'elles s'exercent dans l'entreprise (médecin du travail, personnes chargées de la sécurité des personnes et de l'hygiène industrielle, personnel infirmier...) ou dans des structures extérieures à l'entreprise (service de santé au travail interentreprises, CARSAT ou CRAMIE, consultants...).

#### **Article 6**

##### *Contenu et communication du support d'évaluation des risques professionnels*

Les résultats de l'évaluation des risques qui doit comporter un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement sont consignés sur un document unique mis à jour au moins une fois par an et à l'occasion de modifications des conditions d'hygiène et de sécurité ou des conditions de travail.



Ce document est communiqué au CHSCT ou, à défaut, aux délégués du personnel et au médecin du travail. Il portera, entre autres, sur :

- les risques physiques et les ambiances de travail :
  - éclairage ;
  - rayonnements ionisants et non ionisants ;
  - écrans de visualisation ;
  - bruit ;
  - vibrations ;
  - ambiance thermique ;
  - électricité ;
  - manutention ;
  - circulation et déplacements, travaux en hauteur ;
  - machines et équipements de travail ;
  - incendie et explosion.
- les risques chimiques (dont les déchets) ;
- les risques biologiques ;
- les risques psycho sociaux ;
- ...

Le document unique est, par ailleurs, tenu à disposition dans les conditions prévues à l'article R. 4121-3 du code du travail.

## **Article 7**

### *Prévention des risques professionnels et rôle des instances représentatives du personnel*

Une politique de prévention des risques professionnels implique que tous les salariés soient toujours conscients des enjeux et vigilants afin d'être véritablement acteurs de cette prévention. La sensibilisation et la formation à la sécurité font partie intégrante de cette politique.

Les instances représentatives du personnel, dans le cadre des missions qui leur sont reconnues par les lois, règlements, conventions, et notamment le CHSCT, sont impliquées dans la politique de prévention des risques professionnels. Elles contribuent à la promotion de cette prévention dans l'entreprise ou l'établissement.

Conformément à la réglementation applicable, le CHSCT donne son avis sur les mesures de prévention et participe aux inspections et réunions périodiques qui doivent être organisées par l'entreprise qui assure la coordination et la mise à jour des mesures de prévention.

Lors de l'intervention d'une entreprise extérieure et en cas de risques significatifs liés à l'interférence de l'activité de celle-ci avec l'activité de l'entreprise utilisatrice, le CHSCT de l'entreprise utilisatrice peut désigner l'un de ses membres pour participer à l'élaboration du plan de prévention. Les modalités en sont fixées en concertation entre l'employeur et le CHSCT. Le temps passé pour le cas échéant faire l'objet d'une affectation particulière sur le crédit d'heures du CHSCT.

## **Article 8**

### *Management de la sécurité au travail et de la santé*

Les parties signataires conviennent de la nécessité de déployer un management de la sécurité dans toutes les entreprises.



Ce management de la sécurité, qui doit être adapté à chacune d'elles, s'articule autour des éléments suivants déterminés en fonction de son activité :

#### 1. Organisation, formation

Les fonctions des personnels associés à la prévention sont décrites. Les besoins en matière de formation des personnels associés à la prévention dans le domaine de la sécurité et de la santé sont identifiés. Ils sont intégrés dans les plans de formation comme prévu à l'article 10 du présent accord. Ils font l'objet d'un examen spécifique une fois par an dans le cadre du CHSCT ou, à défaut, avec les délégués du personnel.

#### 2. Identification et évaluation des risques

Des dispositions sont prises pour permettre une identification et une évaluation des risques.

#### 3. Maîtrise des procédés, maîtrise d'exploitation

Des procédures et des instructions sont mises en œuvre pour permettre la maîtrise des procédés et l'exploitation des installations dans des conditions de sécurité optimales.

#### 4. Gestion des modifications

Des procédures sont mises en œuvre pour les modifications apportées aux installations et aux procédés et pour la conception de nouvelles installations ou de nouveaux procédés.

#### 5. Gestion des retours d'expériences

Des dispositions sont prévues pour organiser, avec le CHSCT, les analyses d'accident ou d'incidents qui auraient pu avoir les mêmes conséquences qu'un accident et pour assurer le suivi des actions correctives et développer le retour d'expérience. Un bilan annuel sera présenté au CHSCT ou, à défaut, aux délégués du personnel.

### Article 9

#### *Formation à la sécurité et accueil sur le site*

1. Les parties signataires conviennent d'intervenir auprès des instances en charge de la formation initiale pour souligner l'intérêt qu'elles portent à une valorisation des formations à la sécurité et à la prévention des risques professionnels dispensées dans le cadre des différentes filières de l'enseignement technique et scientifique.

2. Les entreprises développent leurs procédures d'accueil et, en particulier, les aspects concernant la sécurité.

Ces procédures, qui doivent être adaptées aux risques propres à l'entreprise, peuvent, à titre d'exemple, comporter :

- une présentation du site et des risques professionnels encourus ;
- la politique de prévention mise en œuvre, ses objectifs et ses moyens.

Des procédures adaptées sont mises en œuvre pour les stagiaires qui seraient accueillis par l'entreprise.

3. En matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le plan de formation de l'entreprise comporte :

- des actions appropriées portant sur la politique de sécurité de l'entreprise, les risques propres à son activité et leur prévention. Ces actions peuvent être générales ou ne concerner qu'un secteur de l'entreprise, ou un poste de travail ;
- des actions mises en œuvre à l'occasion de modifications apportées à la politique de sécurité de l'entreprise ou lors de l'introduction de technologies nouvelles ou de changements dans l'organisation.



Le personnel de l'entreprise, et en particulier les salariés exposés à des risques professionnels, bénéficie de ces actions à intervalles réguliers.

Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des articles du code du travail relatifs à la formation en matière de sécurité <sup>(1)</sup>.

4. Indépendamment des mesures figurant dans l'article 23.2 du présent accord, des actions spécifiques sont dispensées au personnel d'encadrement.

Ces actions portent en particulier sur :

- l'hygiène et la sécurité, la politique de prévention de l'entreprise, ses objectifs et ses moyens, l'organisation mise en place ;
- l'amélioration des conditions de travail, l'organisation du travail et l'ergonomie.

5. Conventions d'objectifs : les conventions d'objectifs conclues entre la profession et la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) peuvent permettre aux entreprises de moins de 200 salariés de bénéficier, dans un cadre contractuel, d'aides en sus des aides financières simplifiées (AFS) leur permettant d'améliorer la prévention, de sensibiliser leurs salariés à la prévention des risques professionnels ou de réaliser des actions de formation destinées aux techniciens de sécurité.

Les parties signataires du présent accord soulignent l'intérêt qu'elles portent à ce dispositif qui ne peut que faciliter le développement des politiques de prévention des entreprises concernées.

## Article 10

### *Développement de l'information et de la formation dans le domaine de la sécurité*

Les parties signataires réaffirment le besoin d'une formation à la sécurité dans l'enseignement général, l'importance d'une formation générale à la sécurité dans les différentes filières de l'enseignement technique et scientifique ainsi que la nécessité d'une formation spécifique à la sécurité et à la prévention des risques dans l'enseignement professionnel continu.

Le développement de la formation dans le domaine de la sécurité qui doit être poursuivi se développe à plusieurs niveaux (sur la formation des salariés des entreprises extérieures à la sécurité, se reporter à l'article 27 du présent accord) :

#### 1. Formation initiale

Conformément aux dispositions prévues à l'article 9 du présent accord, la profession a développé des partenariats afin que la formation à la sécurité soit prise en compte dans la formation initiale <sup>(2)</sup>.

De même, les actions visant à sensibiliser et à informer les élèves et les enseignants des lycées seront favorisées (accueil d'enseignants dans les entreprises et de professionnels à l'école...), ainsi que les formations à la sécurité pour les conducteurs d'appareils des Industries Chimiques (CAIC) et bacs professionnels.

#### 2. Information et formation professionnelle continue

##### Accueil des salariés

La sécurité est partie intégrante de l'accueil des salariés de l'établissement. Les procédures d'accueil mises en œuvre dans les établissements doivent concerner :

- les nouveaux embauchés (CDD et CDI) et les stagiaires ;

---

(1) Sont visés ici les articles L. 4111-6, L. 4141-2 à -4, L. 4142-2 à -4, L. 4143-1, L. 4522-2, L. 4154-2 et L. 4154-4 du code du travail.

(2) Il s'agissait notamment du module hygiène, sécurité, introduit dans les programmes d'apprentissage des CFA de la chimie, formation sécurité, en partenariat avec l'INRS, dans les programmes des 17 écoles d'ingénieurs chimistes de la fédération Gay-Lussac.



- les salariés venant d'un autre site ;
- les personnels des entreprises de travail temporaire (ETT) ;
- les personnels des entreprises extérieures.

Elles comportent :

- une information sur la politique générale et les objectifs de la société en matière de sécurité et d'environnement ;
- une présentation du site et une sensibilisation aux risques liés aux procédés, équipements et produits mis en œuvre dans l'établissement et une visite du lieu de travail ;
- une information sur le service sécurité, le service médical, le CHSCT... ;
- la remise des règles et des consignes générales en matière d'hygiène, de sécurité et d'environnement, en vigueur dans l'établissement concerné, ces règles et consignes étant mises à jour périodiquement ;
- la conduite à tenir en cas d'incident ou d'accident.

#### Formation à la sécurité au poste de travail

La formation au poste de travail, quel qu'il soit, est un des éléments devant permettre le fonctionnement en sécurité des installations et équipements de manière à assurer la sécurité des personnes, l'intégrité des biens et la protection de l'environnement.

Pour le personnel entrant en fonction, des formations adaptées aux postes de travail sont organisées. Elles doivent permettre aux salariés d'acquérir les comportements et les gestes adaptés en toutes circonstances (marches stables, marches dégradées, procédures d'urgence, arrêt de tout ou partie de l'installation).

Une attention particulière est portée à l'explication des modes opératoires lorsqu'ils ont une incidence sur la sécurité des installations et des personnes, et sur le fonctionnement des systèmes de sécurité et de secours.

Des exercices pratiques, dont le CHSCT, ou à défaut les DP, est informé, voire auxquels il participe, sont organisés régulièrement en fonction des risques particuliers des établissements. Ils concernent par exemple :

- l'évacuation des lieux ;
- les manœuvres techniques sur les unités et installations ;
- les exercices d'incendie sur le site ;
- les exercices d'écoles à feu ;
- les exercices de secours aux blessés, etc.

#### Formation professionnelle continue

Les plans de formation des entreprises intégreront, suivant les nécessités, des formations spécifiques à l'hygiène et à la sécurité. Elles doivent notamment tendre à initier le personnel aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour pallier et anticiper les risques professionnels. Ces formations pourront être dispensées par les entreprises elles-mêmes ou par des organismes de formation.

Dans le cadre de l'élaboration des plans de formation annuels ou pluriannuels, et de leur suivi (notamment lors des bilans) une attention particulière sera portée à l'adéquation de ces formations aux risques identifiés.

### Article 11

#### *Renforcement de la sûreté des établissements Seveso*

Les industries chimiques considèrent que la problématique de la sûreté, au même titre que celle de la sécurité, est essentielle.



Afin de maintenir et d'améliorer la sûreté (la maîtrise de la sûreté vise la prévention des actes de malveillance – intrusion, vol, terrorisme, y compris les cyberattaques) des établissements Seveso, les entreprises de la branche doivent :

- surveiller et contrôler les accès des personnes, des véhicules et des objets entrants (dont les colis) en adaptant les moyens techniques et humains de cette activité en concertation avec le CHSCT, ou à défaut les DP ;
- le contrôle des accès vise le cas échéant : les barrières, les clôtures, le gardiennage, le système de badge, la détection anti-intrusion ;
- formaliser une cartographie des zones sensibles et de leurs conditions d'accès par toute personne ;
- tenir à jour l'inventaire des stocks de matières dangereuses pour détecter rapidement les vols et le signaler aux autorités.

Par ailleurs, il demeure possible d'interroger le personnel, dans le strict respect des dispositions du code du travail, en vertu desquelles la mise en place de dispositifs de contrôle ne peut intervenir que lorsque des circonstances particulières le justifient et que les personnes concernées sont informées préalablement à leur mise en œuvre.

### III. – Risques professionnels

#### A. – Risques liés à l'entreprise ou à l'activité

##### **Article 12**

###### *Exposition au bruit, éclairage et manutention*

Lorsqu'il y a lieu de réduire l'exposition au bruit, les entreprises privilégient les mesures collectives ; à défaut dans le cadre des dispositions réglementaires applicables, elles dotent le personnel concerné des moyens de protection individuelle et le sensibilisent aux risques encourus.

Dans le cadre de la réglementation applicable, l'employeur procède à une estimation et, si besoin est, à un mesurage du bruit subi pendant le travail. Il procède au renouvellement de ces opérations dans les conditions prescrites.

A cet égard, la modernisation technologique constitue une opportunité de choisir et, au besoin, de mettre au point des procédés permettant de s'attaquer à la source des nuisances dès la conception de ces nouvelles installations.

Un niveau approprié d'éclairage aux postes de travail dans les ateliers et dans les zones de circulation contribue à l'accroissement de la sécurité. Lorsque c'est nécessaire, ce niveau fait l'objet d'ajustements et d'améliorations.

Les voies de circulation, les aires et locaux de conditionnement et de stockage sont conçus et aménagés en sorte de réduire les risques liés à la manutention des produits.

##### **Article 13**

###### *Exposition à des substances et mélanges chimiques dangereux*

Les termes « substances et mélanges chimiques dangereux » s'entendent des substances et mélanges chimiques considérés comme dangereux par le code du travail.

L'employeur établit une notice pour chaque poste de travail exposant les salariés à des substances et mélanges chimiques dangereux et consulte le CHSCT, ou à défaut les DP. Cette notice est destinée à informer les salariés concernés des risques encourus, des dispositions prises et des consignes arrêtées pour les éviter.

Les entreprises s'attachent à limiter l'utilisation des substances ou mélanges chimiques dangereux, à limiter le nombre des salariés exposés à leur action et à mettre en place des mesures préventives collectives ou, à défaut, individuelles, adaptées aux risques encourus.



Les entreprises procèdent, pour toute activité susceptible de présenter un risque d'exposition à des substances ou mélanges chimiques dangereux, à l'évaluation des risques encourus pour la santé et la sécurité des salariés.

Cette évaluation, qui porte sur les niveaux d'exposition collectifs ou individuels, constitue un élément essentiel d'hygiène industrielle. Elle est renouvelée périodiquement et lors de toute modification des conditions qui peuvent affecter la santé et la sécurité.

Lorsque les substances ou mélanges chimiques dangereux sont utilisés, leurs emballages doivent répondre aux exigences de solidité fixées par les dispositions réglementaires applicables : leurs étiquetages doivent également être conformes à ces mêmes dispositions. Il convient qu'il en soit de même lors de tout transvasement ou transfert dans des conditionnements divisionnaires. L'entreprise s'assure qu'un contrôle adéquat est mis en place.

Plus généralement, chaque fois que cela paraît nécessaire à la sécurité et que cela contribue à améliorer la prévention, les entreprises mettent à la disposition de leurs salariés, à leurs postes de travail, les informations appropriées sur la nature et les risques des substances et mélanges manipulés. Elles remettent au CHSCT concerné les fiches de données de sécurité de ces produits et tiennent à sa disposition les fiches toxicologiques de l'INRS.

## **Article 14**

### *Mesures de prévention de certains risques liés à la santé et à l'environnement*

#### **1. Tabagisme, alcoolisme et toxicomanie**

L'interdiction de fumer est la règle absolue quand la sécurité est en cause, en particulier lorsqu'il existe des risques d'incendie ou d'explosion. Plus généralement, prenant en considération la santé des salariés, l'entreprise met en œuvre les mesures appropriées dans le cadre des dispositions légales et réglementaires applicables.

L'introduction de boissons alcoolisées dans les établissements fait l'objet de dispositions contenues dans le code du travail. En fonction de la nature des travaux effectués et des dangers particuliers que l'introduction et la consommation de telles boissons sont susceptibles d'engendrer, il appartient aux entreprises d'adopter les mesures les plus appropriées pouvant aller jusqu'à l'interdiction absolue.

La dépendance en cas de toxicomanie, d'alcoolisme ou de consommation de certains médicaments est susceptible de constituer un risque grave, en particulier lorsque les comportements physiques et psychiques du sujet sont affectés dans des conditions telles que son maintien au poste peut s'avérer incompatible avec la sécurité des personnes et des installations.

Les entreprises s'efforcent de prévenir ce type de situation avec le concours du médecin du travail.

Il appartient aux entreprises d'introduire dans leur règlement intérieur des dispositions permettant l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives au tabagisme, à l'alcoolisme et à la toxicomanie. Il leur appartient également d'arrêter les mesures conservatoires qui doivent être prises en urgence par les personnes habilitées, notamment quand s'impose, pour des raisons de sécurité, le retrait provisoire d'un salarié du poste qu'il occupe. L'intéressé ne peut reprendre son poste qu'après avoir été examiné par le médecin du travail.

#### **2. Postes de travail sur écran**

Dans le cadre des dispositions réglementaires applicables, l'employeur est tenu de procéder à une analyse des risques professionnels et des conditions de travail pour les postes comportant un écran de visualisation. Le CHSCT est tenu informé du résultat de cette analyse.

En outre, il conçoit l'activité du salarié de telle sorte que son temps quotidien de travail soit périodiquement interrompu par des pauses et/ou par des changements d'activité réduisant la charge de travail sur écran.



Il incombe au médecin du travail de procéder ou de faire procéder aux examens préalables et appropriés ainsi qu'à des examens renouvelés à intervalles réguliers, lors des visites médicales périodiques.

### 3. Protection de l'environnement

Dans les établissements comportant une ou plusieurs installations soumises à autorisation au titre de l'article L. 512-1 du code de l'environnement ou soumises aux dispositions des articles L. 211-2 et L. 211-3, des titres II à VII et du chapitre II du titre VIII du livre II du code minier, les documents établis à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement sont portés à la connaissance du CHSCT par l'employeur, dans des conditions déterminées par voie réglementaire. Le CHSCT est consulté sur le dossier établi par le chef d'établissement à l'appui de sa demande dans le délai d'un mois suivant la clôture de l'enquête publique prévue par l'article L. 512-2 du même code. Il est, en outre, informé par le chef d'établissement sur les prescriptions imposées par les autorités publiques chargées de la protection de l'environnement. Par ailleurs, conformément à l'article R. 515-87-II du code de l'environnement, le document définissant la politique de prévention des accidents majeurs ainsi que les réexamens périodiques dont il fait l'objet sont soumis à l'avis du CHSCT.

B. – Prévention des risques professionnels et rôle des instances représentatives du personnel (IRP)

#### Article 15

##### *Dispositions dérogatoires et supplétives*

L'amélioration des conditions de travail peut être largement fonction des choix opérés en matière d'organisation du travail et des modalités de mise en œuvre des changements qui interviennent dans cette organisation.

A cet égard, la conclusion d'accords d'entreprise ou d'établissement dérogeant, lorsque la loi le permet, aux dispositions légales et réglementaires ou se substituant aux dispositions conventionnelles de la profession lorsque celles-ci n'ont qu'une valeur supplétive ouvre, dans ces domaines, des possibilités supplémentaires. Les parties signataires du présent accord entendent encourager cette démarche dans la mesure où elle permet des progrès dans l'organisation et concourt à l'amélioration de la qualité de la vie au travail.

Elles rappellent que la possibilité de conclure de tels accords existe tout particulièrement dans le domaine de l'aménagement du temps de travail.

Elles invitent les parties qui, souhaitant négocier, constateraient des difficultés liées au fait que la législation ne comporte pas la possibilité de conclure utilement des accords dérogatoires ou que des dispositions conventionnelles n'ont pas valeur supplétive, à en saisir la commission instituée par l'article 29 du présent accord.

#### Article 16

##### *Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail*

Dans les établissements comportant plusieurs CHSCT et le cas échéant à l'initiative de ces derniers, le chef d'établissement peut proposer la mise en place d'une instance de coordination à laquelle les CHSCT concernés acceptent de confier l'exercice de missions définies aux articles L. 4612-1 et suivants du code du travail, lorsqu'il s'agit de questions communes à plusieurs CHSCT et notamment lorsqu'une opération, au sens de l'article 21 du présent accord, concerne plusieurs CHSCT.

Cette disposition s'applique sans préjudice des articles L. 4613-4 et R. 4613-10 du code du travail.

Les modalités de mise en place et les moyens de fonctionnement de cette instance, ainsi que sa composition qui fait place à un représentant de chaque organisation syndicale représentative, sont fixés en accord avec le comité d'établissement.



Par ailleurs, afin de permettre aux organisations syndicales de participer plus étroitement aux actions de prévention, chaque organisation aura la faculté de désigner, parmi le personnel, un représentant assistant avec voix consultative, aux réunions du CHSCT.

## **Article 17**

### *Formation des IRP aux risques spécifiques de leur site d'activité*

Afin de favoriser et renforcer les compétences des partenaires sociaux pour exercer leur mission, une formation aux risques spécifiques de leur site d'activité bénéficie aux représentants du personnel du CHSCT. Dans les établissements où il n'existe pas de CHSCT, ainsi que dans les établissements dépourvus de CHSCT mais où une DUP est constituée, lorsque les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres de ce comité, ces délégués bénéficient de cette formation.

La formation prévue ci-dessus est réalisée ou actualisée tous les 3 ans.

Ces compétences mises en œuvre seront prises en compte dans le cadre des réflexions d'évolution pouvant intervenir pour les membres du CHSCT.

## **IV. – Surveillance médicale**

## **Article 18**

### *Services de santé au travail et médecins du travail*

Les parties signataires tiennent à rappeler le rôle central que jouent les services de santé au travail, en particulier les médecins du travail agissant en tant que conseillers des chefs d'établissement, des salariés et des représentants du personnel.

#### **1. Rôle du médecin du travail. – Tiers temps**

Les médecins du travail, dont le rôle essentiel est de contribuer à prévenir toute altération de santé des salariés, assurent la surveillance médicale des salariés, et contribuent à la prévention primaire des risques d'altération de la santé ; ces activités constituent le « tiers-temps en santé au travail » qui comporte notamment :

- participation à des actions d'information et de formation collective ;
- participation à différentes activités relatives à l'évaluation des risques... (aide à l'identification des dangers notamment dans le cadre de l'inventaire des agents chimiques, conseils concernant la détermination de la stratégie d'évaluation des risques...) ;
- organisation de la traçabilité ;
- études de poste et autres activités de terrain ;
- participation aux activités du CHSCT ;
- encadrement du personnel infirmier ;
- ...

Le tiers-temps nécessite une présence effective sur les lieux de travail du médecin du travail. La visite des entreprises ou établissements et des lieux de travail dont il a la charge est réalisée, soit à son initiative ou à celle de l'employeur, soit à la demande du CHSCT ou à défaut des délégués du personnel.

Le personnel infirmier a notamment pour mission principale d'assister le médecin du travail dans l'ensemble de ses activités (médicale et de tiers-temps). En accord avec lui, il contribuera aux activités suivantes : étude de poste, participation à l'identification des dangers, à l'évaluation initiale des risques, pratique de campagnes de mesurage... Les partenaires sociaux soutiennent la mise en place de formations complémentaires en matière de santé au travail et d'hygiène industrielle destinées au personnel infirmier.



Il est rappelé que l'évolution récente du droit du travail permet, à l'initiative du médecin du travail, la réalisation d'entretiens infirmiers qui font l'objet de consignes ou des protocoles définis par le médecin du travail.

Les parties signataires réaffirment la nécessité de veiller au respect de ce tiers-temps.

Les documents résultant de la traçabilité réglementaire (notices d'information au poste de travail, document unique prévu par l'article R. 4121-1 du code du travail...) sont utilisés par le médecin du travail pour l'élaboration de la « fiche d'entreprise ».

## 2. Rôle spécifique du médecin du travail

Il appartient au médecin du travail de déterminer lors des visites d'embauche ou des visites périodiques les examens complémentaires nécessaires à l'appréciation de l'aptitude au poste de travail.

Le médecin du travail peut, aux frais de l'employeur, effectuer ou faire effectuer des prélèvements et des mesures aux fins d'analyse, dans le cas notamment d'exposition inhabituelle (art. 12 à 14 du présent accord). Il peut convoquer les salariés concernés pour une visite médicale supplémentaire pouvant comporter des examens complémentaires et faire, si besoin, procéder à des analyses ou mesures par un organisme agréé ou accrédité.

En cas de restriction d'aptitude au poste de travail, le médecin du travail étudiera et proposera des aménagements de poste. L'employeur en informera le CHSCT.

Lors de son départ de l'entreprise, il appartient au salarié de demander au médecin du travail qu'il communique des éléments de son dossier médical au médecin de son choix.

Au cours de la présentation du rapport annuel d'activité, le médecin présentera un bilan détaillé des surveillances médicales renforcées et des statistiques relatives à la périodicité des visites.

## Article 19

### *Définition des surveillances médicales renforcées*

Une surveillance médicale renforcée (SMR) est mise en place pour les personnes confrontées à certaines situations ou expositions professionnelles à risque.

En application de l'article R. 4624-18 du code du travail :

« Bénéficient d'une surveillance médicale renforcée :

1° Les travailleurs âgés de moins de 18 ans ;

2° Les femmes enceintes ;

3° Les salariés exposés :

a) A l'amiante ;

b) Aux rayonnements ionisants ;

c) Au plomb dans les conditions prévues à l'article R. 4412-160 ;

d) Au risque hyperbare ;

e) Au bruit dans les conditions prévues au 2° de l'article R. 4434-7 ;

f) Aux vibrations dans les conditions prévues à l'article R. 4443-2 ;

g) Aux agents biologiques des groupes 3 et 4 ;

h) Aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction mentionnés à l'article R. 4412-60 ;

4° Les travailleurs handicapés. »



Par ailleurs, en application de l'article article R. 4624-19 du code du travail :

« Sous réserve de la périodicité des examens prévue aux articles R. 4624-16 et R. 4451-84, le médecin du travail est juge des modalités de la surveillance médicale renforcée, en tenant compte des recommandations de bonnes pratiques existantes.

Cette surveillance comprend au moins un ou des examens de nature médicale selon une périodicité n'excédant pas 24 mois. »

Enfin, selon l'article R. 4624-20 du code du travail :

« En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de 3 mois, une visite de préreprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin-conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié. »

## **Article 20**

### *Surveillance médicale des salariés des entreprises extérieures*

Les parties signataires tiennent à rappeler que la surveillance médicale des salariés des entreprises extérieures (EE) répond aux mêmes objectifs de protection de la santé que celle des salariés des entreprises utilisatrices (EU).

Pour faciliter le suivi médical, les médecins du travail des EE reçoivent les fiches d'entreprise des établissements concernés.

Les examens complémentaires rendus nécessaires par la SMR des salariés des EE seront réalisés par le médecin de l'EU pour le compte du médecin de l'EE, à qui il appartient de se prononcer sur l'aptitude médicale.

Après accord entre les deux employeurs, une visite des lieux de travail concernés par le médecin de l'EE pourra être organisée par l'EU et l'EE. Elle permettra au médecin de l'EE de prendre connaissance des conditions de travail, des risques professionnels et des postes ayant été identifiés à risque.

Un bilan de la surveillance médicale des salariés des EE sera présenté par le médecin du travail de l'EU au cours de la présentation de son rapport annuel.

## **V. – Intervention d'entreprises extérieures**

## **Article 21**

### *Cadre d'intervention des entreprises extérieures*

On entend par entreprise extérieure, toute entreprise intervenant sur le site d'une entreprise dite « utilisatrice » selon des dispositions contractuelles.

L'intervention d'entreprises extérieures génère des situations spécifiques quant à la sécurité de l'ensemble des salariés, de l'établissement et de l'environnement. Par conséquent, les tâches confiées aux entreprises extérieures doivent être clairement identifiées afin de ne pas remettre en cause les impératifs de sécurité.

Le recours à des entreprises extérieures, dans le cadre des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, s'exerce dans le même contexte de sécurité pour tous les salariés : il ne doit pas conduire à « l'externalisation du risque ».

Pour qu'il en soit ainsi, il importe que l'entreprise extérieure, qui procède à une intervention sur l'installation classée d'un établissement ou à une intervention susceptible de créer des risques de par sa nature ou sa proximité de l'installation, ait une connaissance suffisante des risques propres à l'entreprise utilisatrice et que celle-ci lui ait communiqué les documents nécessaires à la prévention des risques professionnels liés à son intervention.

Pour ce faire, l'entreprise utilisatrice devra faire mention de ses risques spécifiques dans le contrat de prestation conclu avec l'entreprise extérieure ou dans un document annexé à ce contrat.



De même, l'entreprise extérieure s'engagera à :

- informer ses salariés de ces risques, des modes opératoires à retenir, du contenu du plan de prévention réalisé, assurer la traçabilité de cette information et leur donner une formation adéquate ;
- mettre en place les actions de prévention, appropriées aux risques liés aux travaux effectués par les deux entreprises, qui pourraient s'avérer nécessaires ;
- prendre en considération les objectifs d'hygiène et de sécurité de l'entreprise utilisatrice.

Pour l'application des dispositions qui suivent :

- l'expression « chef d'entreprise » s'applique au chef d'entreprise ou d'établissement ou au préposé doté de l'autorité, de la compétence et des moyens nécessaires.

Pour l'entreprise extérieure ce préposé sera, lorsque c'est possible, un des préposés appelé à prendre part à l'exécution des opérations prévues dans l'établissement de l'entreprise utilisatrice ;

- l'expression « opération » s'entend d'une ou plusieurs prestations de services ou de travaux réalisés par une ou plusieurs entreprises afin de concourir à un même objectif.

## **Article 22**

### *Habilitation des entreprises extérieures*

Les industries chimiques tiennent à rappeler leur engagement en matière de sûreté et de sécurité.

Conscientes que l'intervention d'entreprises extérieures peut parfois générer des situations spécifiques sur le plan de la sécurité, les parties signataires sont convenues, dans le cadre du présent accord, du canevas d'habilitation des entreprises extérieures ci-dessous reposant sur des critères de sélection adaptés et proportionnés et prenant en compte l'impératif de sécurité.

Ce système d'habilitation des entreprises extérieures doit permettre de développer un partenariat avec l'entreprise utilisatrice et de s'assurer du niveau adéquat des prestations. Une exploitation commune des retours d'expérience est réalisée. Les engagements pris par l'entreprise extérieure dans le cadre des critères de sélection et le dossier de sécurité, ci-après, feront partie ou seront annexés au contrat de prestation.

#### **1. Critères de sélection des entreprises extérieures**

L'entreprise extérieure à laquelle il est envisagé de faire appel doit posséder les compétences et les aptitudes lui permettant d'intervenir dans des conditions de sécurité similaires à celles qui prévalent dans l'entreprise utilisatrice. Elle doit être à même de maintenir ces conditions optimales tout au long de son intervention. La sélection de l'entreprise extérieure par l'entreprise utilisatrice vise à s'en assurer.

Ainsi, le personnel extérieur intervenant sur le site doit être habilité, conformément aux dispositions du présent article.

L'entreprise utilisatrice prend en compte notamment des éléments tels que :

- la compétence technique, la qualification de son personnel intervenant ;
- les moyens d'encadrement affectés ;
- l'aptitude et la capacité à satisfaire l'ensemble de la réglementation en vigueur et les dispositions – prévues par le présent accord ;
- les moyens techniques et l'organisation en matière d'hygiène, de sécurité, de protection de l'environnement et les résultats obtenus ;
- l'adaptation avec le type d'organisation de l'entreprise utilisatrice ;
- l'expérience jugée, en particulier, au travers de références ou de référentiels contrôlables ;
- la formation régulière, adaptée au contexte de travail et actualisée, dispensée au personnel en matière de sécurité ;
- l'accès à ses équipements sanitaires.



## 2. Dossier de sécurité

Les entreprises extérieures retenues devront en outre avoir communiqué à l'entreprise utilisatrice un dossier de sécurité qui comprendra, en fonction de la nature et de l'importance des travaux effectués :

- la définition de leur politique de sécurité ;
- l'indication de leurs taux de fréquence et de gravité des accidents du travail ;
- l'analyse des incidents, presque accidents et accidents significatifs ainsi que le retour d'expérience effectué ;
- les formations à la sécurité qu'elles organisent pour leurs salariés ;
- la mention des risques liés à leur activité professionnelle ;
- les mesures de prévention, l'organisation et les consignes destinées à maîtriser ces risques ;
- les définitions des protections collectives et individuelles ainsi que les procédures pour le port et la mise en œuvre de celles-ci le cas échéant.

## 3. Dossier de sûreté

Afin de maintenir et d'améliorer la sûreté (la maîtrise de la sûreté vise la prévention des actes de malveillance – intrusion, vol, terrorisme, y compris les cyberattaques) des établissements Seveso, les entreprises extérieures devront également avoir communiqué à l'entreprise utilisatrice un dossier de sûreté qui comprendra :

- la définition de leur politique de sûreté ;
- la description du processus de recrutement du personnel (descriptif de poste, modalités d'évaluation des candidats...) ;
- les consignes et les procédures permettant de maîtriser la sûreté ;
- les formations/sensibilisations à la sûreté qu'elles organisent pour leurs salariés ;
- l'analyse des éventuels incidents en matière de sûreté, ainsi que le retour d'expérience effectué.

La liste du personnel intervenant sera au préalable communiquée à l'entreprise utilisatrice pour autoriser l'accès à ses sites.

Tout remplacement fera l'objet d'une information préalable par l'entreprise sous-traitante.

## 4. Habilitation des entreprises extérieures intervenant sur des sites Seveso – seuil haut

Les entreprises extérieures intervenant en maintenance des installations industrielles, logistique, construction (hors chantier clos soumis au décret n° 94-1159 du 26 décembre 1994) seront habilitées par un organisme extérieur pour pouvoir intervenir habituellement sur des installations classées Seveso – seuil haut.

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2008, cette habilitation est obtenue après un audit conduit selon les modalités du système commun MASE-UIC <sup>(1)</sup>.

Elle se fera sur la base d'un référentiel prenant en compte les critères de cet accord. En fonction des particularités des sites et des interventions, les entreprises utilisatrices pourront demander des exigences complémentaires.

Pour la mise en œuvre de ce dispositif d'habilitation des entreprises extérieures par un organisme extérieur, il sera recherché des accords avec les branches professionnelles concernées.

Le comité de suivi MASE-UIC pourra engager une réflexion sur une adaptation aux sites Seveso seuils bas du dispositif d'habilitation des entreprises extérieures intervenant sur des sites Seveso seuils hauts.

---

(1) L'UIC et le réseau d'associations « MASE » (manuel d'amélioration sécurité des entreprises) ont établi un système commun MASE-UIC d'habilitation des entreprises extérieures, qui valide le système organisationnel de celles intervenant en matière de prévention des risques et de gestion de la sécurité.



De plus, compte tenu des bons résultats en matière de sécurité obtenus par les entreprises extérieures habilitées MASE UIC, les entreprises classées Seveso seuil bas sont invitées à étudier l'intérêt de ce dispositif sans qu'elles n'y soient pour autant contraintes.

## **Article 23**

### *Travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure*

#### **1. Coordination générale des mesures de prévention**

La coordination générale a pour objet de prévenir les risques liés à l'interférence entre les activités, les installations et les matériels des différentes entreprises opérant sur un même lieu de travail. Elle prend en considération le fait que, sur ce même lieu, interviennent des salariés de formations et de spécialités différentes.

Conformément à la réglementation en vigueur, il incombe au chef de l'entreprise utilisatrice d'assurer la coordination générale des mesures de prévention qu'il arrête et de celles arrêtées par les chefs d'entreprises extérieures.

Dans ce cadre, chaque chef d'entreprise demeure responsable de l'application des mesures de prévention destinées à assurer la protection de son personnel.

Le chef de l'entreprise utilisatrice est tenu d'alerter le chef de l'entreprise extérieure concernée lorsqu'il est informé d'un danger grave concernant un des salariés de cette entreprise, même s'il estime que la cause du danger est exclusivement le fait de cette entreprise, afin que les mesures de prévention nécessaires puissent être prises par le ou les employeurs concernés.

Il convient dans ces conditions que de telles situations soient signalées sans délai au chef de l'entreprise utilisatrice, notamment par les membres du personnel d'encadrement ou du CHSCT (ou à défaut les DP) qui en auraient connaissance.

#### **2. Formation générale à la sécurité et aux risques chimiques**

Dans les conditions prévues ci-après, des actions de formation ou de sensibilisation à la sécurité sont mises en œuvre, tant à l'intention des salariés des entreprises utilisatrices, qu'à celle des salariés que les entreprises extérieures sont susceptibles d'affecter à des travaux effectués dans un établissement relevant du présent accord.

##### **Actions destinées aux salariés des entreprises utilisatrices**

Lorsque la nature de ses risques propres et le volume des opérations réalisées par les entreprises extérieures le justifient, l'entreprise utilisatrice s'assure que, indépendamment des mesures qui peuvent figurer dans son plan de formation au titre de l'article 9.2 du présent accord, des actions appropriées plus particulièrement destinées, d'une part, au personnel d'encadrement et, d'autre part aux membres du CHSCT ont bien été dispensées. A défaut, elle les fait dispenser.

Ces actions peuvent notamment porter sur :

- le rôle et les moyens d'intervention du personnel d'encadrement vis-à-vis des entreprises extérieures et des salariés de celles-ci, notamment en situation de risques liés à l'interférence des activités, des installations et des matériels ;
- le rôle et les missions des CHSCT de l'entreprise utilisatrice et des CHSCT des entreprises extérieures quant à l'articulation de leurs interventions, notamment en situation de risques liés à l'interférence des activités, des installations et des matériels.

##### **Actions destinées aux salariés des entreprises extérieures**

Lorsque la nature des opérations envisagées le justifie, l'entreprise utilisatrice invite l'entreprise extérieure à faire dispenser à son personnel des actions de formation ou de sensibilisation aux risques chimiques et aux mesures de prévention à mettre en œuvre.



Ces actions, préalables à l'opération, peuvent le cas échéant être définies dans un cadre professionnel régional et bénéficier de l'expérience et du concours des salariés des entreprises utilisatrices - ou d'anciens salariés de ces entreprises - ayant une bonne connaissance des risques chimiques.

### 3. Mesures préalables à l'exécution d'une opération

Ces mesures concernent les moyens susceptibles d'être mis en place par l'entreprise utilisatrice, le plan de prévention qui doit être établi entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise extérieure en application du point 2 ci-après (plan de prévention), la concertation entre entreprises utilisatrices dans le cadre des opérations visées au point 5 ci-après (concertation entre entreprises utilisatrices).

Lorsque la nature des risques propres à l'établissement, la fréquence et l'importance des opérations le justifient, il appartient au chef de l'entreprise utilisatrice de mettre en place, de façon permanente, les moyens appropriés lui permettant de s'assurer que les entreprises extérieures auxquelles il fait appel sont les plus à même d'intervenir conformément aux dispositions du présent chapitre et d'assurer la coordination générale des mesures de prévention.

#### Moyens mis en place par l'entreprise utilisatrice

Ces moyens peuvent, à titre d'exemple, comporter :

- une information des entreprises extérieures sur les dispositions du présent chapitre ;
- une procédure de sélection des entreprises extérieures auxquelles les dispositions du présent chapitre sont communiquées – intégrant l'impératif sécurité comme un aspect essentiel de la qualité de la prestation – portant notamment sur les moyens techniques dont dispose l'entreprise extérieure, son expérience jugée au moyen de références contrôlables, son organisation et ses résultats dans le domaine de la sécurité, la formation aux risques chimiques qui a pu être dispensée aux salariés susceptibles d'être affectés sur le site et, quand elle peut être appréciée, la stabilité de son personnel ;
- un dispositif permanent d'accueil des entreprises extérieures comportant le rappel des consignes générales de sécurité et de celles spécifiques à certaines situations (notamment en cas d'accident ou d'alerte) ou postes de travail, des documents d'accueil destinés aux salariés des entreprises extérieures, les moyens d'identification des salariés des entreprises extérieures affectés sur le site.

Le chef de l'entreprise utilisatrice informe le CHSCT sur les moyens mis en place en application du présent article.

#### Plan de prévention

Préalablement à toute opération, le chef de l'entreprise utilisatrice et le chef de l'entreprise extérieure procèdent à une inspection commune des lieux de travail, des installations qui s'y trouvent et des matériels susceptibles d'être mis à la disposition de l'entreprise extérieure.

Au vu des informations échangées – description des travaux à effectuer et des modes opératoires dès lors que ceux-ci ont une incidence sur l'hygiène et la sécurité – et des éléments recueillis lors de l'inspection, les chefs d'entreprise procèdent en commun à une analyse des risques liés à l'interférence entre les activités, les installations et les matériels.

Lorsque ces risques existent, ils arrêtent, d'un commun accord, avant le début de l'intervention, un plan de prévention comportant les mesures à prendre par chaque entreprise pour prévenir les risques analysés.

Ce plan fait l'objet d'un écrit. Sans préjudice des dispositions réglementaires applicables, il comporte notamment :

- la définition des phases d'activités dangereuses, des moyens de prévention correspondants et la nature des qualifications des salariés y participant ;
- l'adaptation des matériels, installations et dispositifs à la nature des opérations à effectuer ainsi que leurs conditions d'entretien ;



- l'organisation mise en place pour assurer les premiers secours en cas d'urgence, la description du dispositif mis en place par l'entreprise utilisatrice à cet effet ainsi que les plans d'évacuation d'urgence du personnel de chaque entreprise et les consignes applicables dans de telles situations ;
- les éléments concernant l'accueil, l'information et la formation à la sécurité tels qu'ils sont précisés au point n° 4 ci-après (formation pratique à la sécurité).

#### Comité interentreprises de santé et de sécurité au travail (CISST)

Dans le périmètre d'un plan de prévention des risques technologiques mis en place en application de l'article L. 515-15 du code de l'environnement, un comité interentreprises de santé et de sécurité au travail (CISST) est institué par l'autorité administrative.

Il assure la concertation entre les CHSCT des établissements comprenant au moins une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou soumise aux dispositions des articles L. 211-2 et L. 211-3, des titres II à VII et du chapitre II du titre VIII du livre II du code minier situés dans ce périmètre.

Il contribue à la prévention des risques professionnels susceptibles de résulter des interférences entre les activités et les installations des différents établissements.

La composition du comité interentreprises, les modalités de sa création, de la désignation de ses membres et de son fonctionnement sont déterminées par le code du travail, aux articles R. 4524-1 et suivants.

#### Formation pratique à la sécurité

Le plan de prévention comporte également les éléments concernant l'accueil, l'information et la formation pratique et appropriée dont chaque entreprise fait bénéficier ses salariés lors de leur affectation sur le site ainsi que les salariés d'entreprises de travail temporaire auxquels elle aurait recours. Cette formation prend en considération les risques propres au site ainsi que ceux liés à l'interférence des activités, des installations et des matériels ; elle porte également sur les moyens et procédures de prévention mis en œuvre.

A la demande de l'entreprise extérieure, et en accord avec l'entreprise utilisatrice, cette formation peut être dispensée par cette dernière.

#### Concertation entre entreprises utilisatrices

Les entreprises utilisatrices situées dans un même bassin industriel se concertent afin de rechercher à éviter que les entreprises extérieures auxquelles elles font appel aient à faire face à de trop grandes amplitudes de charge de travail lors des opérations de grand entretien ou de grands travaux.

#### 4. Mesures relatives à l'exécution des travaux

Lorsque, conformément aux dispositions de l'article 23.3 (point n° 2 - plan de prévention) du présent accord, un plan de prévention a été établi, les inspections et réunions de coordination prévues par la réglementation ont lieu au moins tous les trois mois.

### Article 24

#### *Rôle des IRP en cas d'intervention d'une entreprise extérieure*

Pendant toute la durée des opérations, le CHSCT compétent de chaque entreprise exerce ses missions conformément aux dispositions réglementaires en vigueur. Toutefois, lorsqu'une opération concerne plusieurs CHSCT de l'entreprise utilisatrice, l'instance de coordination susceptible d'être mise en place conformément aux dispositions de l'article 16 du présent accord a vocation à intervenir pour les questions communes à plusieurs CHSCT.



## Article 25

### *Participation des entreprises extérieures à des CHSCT d'entreprises utilisatrices « Seveso seuil haut » (art. L. 515-8 du code de l'environnement)*

Du fait de l'intervention d'entreprises sur des sites « Seveso - seuil haut » et des interférences d'activité pouvant se produire avec l'entreprise utilisatrice, des entreprises ou établissements ont pu créer des instances spécifiques ou développer des dispositifs adaptés à leurs instances représentatives du personnel en vue d'améliorer l'analyse et la concertation propres à la sécurité de ces interventions.

Dans les entreprises et établissements où de telles instances ou dispositifs n'ont pas été mis en place et, à défaut d'autres dispositifs négociés à l'avenir dans l'entreprise ou l'établissement, les dispositions suivantes sont appliquées :

Dans le cadre de réunions trimestrielles du CHSCT de l'entreprise utilisatrice, des points spécifiques aux interventions d'entreprises extérieures peuvent être mis à l'ordre du jour et constituer une seconde partie de la réunion du CHSCT :

- éventuelles difficultés concernant le plan de prévention ;
- échanges sur les accidents significatifs ;
- résultats globaux de sécurité concernant les entreprises extérieures.

Des représentants d'entreprise extérieure peuvent participer à cette partie du CHSCT, représentant de l'encadrement et salarié désigné parmi les intervenants opérationnels sur le site, et s'exprimer au nom de l'entreprise.

Une convocation sera adressée par l'entreprise utilisatrice avec l'ordre du jour spécifique aux participants des entreprises extérieures concernées en sus des destinataires habituels de l'ordre du jour.

Lors de l'examen de ces points particuliers, le CHSCT donnera son avis et le cas échéant, fera connaître les améliorations qu'il propose. Cet avis sera transmis aux entreprises extérieures concernées ainsi qu'aux participants à la réunion, à charge pour ces entreprises d'en informer leurs instances représentatives du personnel et leurs salariés.

Une fois par an, dans les établissements « Seveso – seuil haut », une présentation générale des interventions réalisées par les entreprises extérieures est effectuée par la direction au CHSCT. Celui-ci propose des améliorations en matière de sécurité et de prévention des risques.

Les établissements classés Seveso ne relevant pas de l'article L. 515-8 du code de l'environnement pourront, le cas échéant, mettre en œuvre les dispositions ci-dessus.

## Article 26

### *Information et consultation du comité d'entreprise en cas d'intervention d'une entreprise extérieure*

Selon la nature des prestations de services ou des travaux concernés, le recours à une ou plusieurs entreprises extérieures pour la réalisation d'une opération donnée peut correspondre à un choix opéré par le chef de l'entreprise utilisatrice.

Dans ces hypothèses, et pour autant que l'opération envisagée intéresse l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, et soit notamment de nature à affecter, par son importance, le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation du personnel, il appartient au chef de l'entreprise utilisatrice de procéder à l'information et à la consultation du comité d'entreprise, à moins qu'il ne procède à cette information et à cette consultation dans un cadre plus large que celui de l'opération envisagée.



## Article 27

### *Formation des salariés des entreprises extérieures à la sécurité*

Tout personnel d'entreprises extérieures amené à intervenir sur les sites industriels doit avoir reçu sous la responsabilité de son employeur, une sensibilisation/formation à la sécurité dont le niveau doit être adapté aux risques encourus par ce personnel.

Au-delà des risques spécifiques liés à leur propre métier et activité, cette formation doit porter sur :

- l'activité de l'entreprise et les risques généraux liés à l'interférence des activités de l'entreprise chimique et des entreprises extérieures ;
- les moyens de prévention à mettre en œuvre ;
- les procédures et consignes de sécurité ;
- les protections individuelles et collectives ;
- la qualité des travaux et leur préparation, facteurs de sécurité ;
- la définition des responsabilités ;
- une formation aux risques liés aux produits, aux procédés et aux équipements.

Lorsque la nature de ses risques propres et le volume des opérations réalisées par l'entreprise extérieure le justifient, l'entreprise utilisatrice s'assure, par exemple dans le contrat de prestation ou dans un document annexé à celui-ci, que celle-ci a fait dispenser à son personnel des actions de formation ou de sensibilisation aux risques chimiques et/ou biologiques. Ces formations sont dispensées par un organisme de formation agréé.

Elle s'assure, en outre, qu'une formation pratique et appropriée prenant en compte la réalité de ses risques spécifiques ainsi que les mesures de prévention à mettre en œuvre est organisée au bénéfice des salariés de l'entreprise extérieure, en particulier lors de la première intervention de cette entreprise. Dans le cas de partenariat suivi et durable entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise extérieure, cette formation est renouvelée périodiquement, et dans un délai maximum de 3 ans, aux salariés afin que soit maintenu le niveau de compétence requis.

L'entreprise utilisatrice fera connaître à l'entreprise extérieure, le cas échéant, les recommandations de la profession sur le contenu des formations et sur les organismes susceptibles de les dispenser.

## VI. – Dispositions spécifiques aux salariés d'entreprises de travail temporaire

## Article 28

### *Protection de l'hygiène, de la santé et de la sécurité des salariés d'entreprises de travail temporaire*

#### 1. Dispositions générales

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, l'entreprise utilisatrice d'un salarié d'entreprise de travail temporaire est responsable, pendant toute la durée de la mission, des conditions d'exécution du travail - et notamment de celles ayant trait à l'hygiène et à la sécurité - telles qu'elles sont déterminées par les mesures législatives, réglementaires et conventionnelles applicables au lieu de travail.

Il incombe dans ces conditions à l'entreprise utilisatrice d'assurer à chaque salarié d'entreprise de travail temporaire, le même niveau de protection, en matière d'hygiène et de sécurité, que celui dont bénéficient ses salariés.

Cet objectif sera d'autant mieux atteint que, dans le cadre des relations entre les entreprises utilisatrices et les entreprises de travail temporaire, les responsables de ces dernières connaîtront, in situ, les installations de l'utilisateur ainsi que les personnes chargées d'encadrer les salariés d'entreprise de travail temporaire.



## 2. Contrat de mise à disposition

Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires applicables, l'entreprise utilisatrice précise dans le contrat de mise à disposition la liant à l'entreprise de travail temporaire :

- la qualification professionnelle exigée ;
- les caractéristiques particulières du poste à pourvoir ;
- les risques professionnels éventuels liés au poste : machines ou outillage utilisés, substances ou produits manipulés.

Elle précise en outre si le poste fait partie de ceux nécessitant une formation renforcée à la sécurité et s'il requiert une surveillance médicale spéciale.

## 3. Formation à la sécurité

Dans le champ d'application des dispositions légales régissant la formation pratique et appropriée à la sécurité et sans préjudice de la réglementation applicable aux salariés d'entreprise de travail temporaire affectés à des postes présentant des risques particuliers, le salarié d'entreprise de travail temporaire reçoit, lors de son accueil dans l'entreprise :

- une information sur les risques professionnels éventuels liés au poste ou à son environnement ;
- une formation pratique et appropriée à la sécurité.

En tant que de besoin, en fonction notamment de la nature des risques propres à l'entreprise et de la fréquence du recours des salariés d'entreprises de travail temporaire, le personnel d'encadrement chargé de l'accueil, de l'information et de la formation est formé à cet effet.

## VII. – Commission paritaire nationale des conditions de travail, hygiène et sécurité des industries chimiques (CPNCTHS)

### Article 29

#### *Composition et organisation*

Il est institué une commission nationale paritaire des conditions de travail, hygiène et sécurité des industries chimiques (CPNCTHS) composée de représentants patronaux et, pour chaque organisation syndicale représentative au plan national, de 4 représentants salariés d'entreprises relevant de la profession, l'un de ces salariés pouvant être remplacé par un permanent de l'organisation syndicale concernée. Chaque organisation peut modifier la composition de sa délégation.

La CPNCTHS peut, en tant que de besoin, constituer une sous-commission spécialisée en charge, pour une période déterminée, d'un problème spécifique.

La CPNCTHS se réunit au moins une fois dans l'année. A cette occasion, il est accordé à chaque représentant désigné par une organisation syndicale signataire du présent accord une demi-journée avant et une demi-journée après la réunion.

Chaque organisation syndicale signataire du présent accord bénéficie en outre d'un forfait annuel de 15 hommes par jour à prendre en une ou deux fois.

Ces journées sont indemnisées selon les dispositions de l'article 13, paragraphe 2, des clauses communes de la convention collective nationale des Industries chimiques.

L'union des industries chimiques assure le secrétariat de la commission.

### Article 30

#### *Attributions*

Les attributions suivantes sont confiées à la CPNCTHS :

#### 1. Dispositions dérogatoires et supplétives

Conformément aux dispositions de l'article 29 du présent accord, la commission est saisie des difficultés que rencontrent les négociateurs d'entreprise ou d'établissement lorsque ces difficultés



sont liées au fait que la législation ne comporte pas la possibilité de conclure utilement des accords dérogatoires ou que des dispositions conventionnelles n'ont pas valeur supplétive.

La commission peut, après examen, décider paritairement de saisir les partenaires sociaux de la difficulté qui lui a été soumise.

Par ailleurs, la commission dresse chaque année un bilan des accords dérogatoires qui lui sont adressés. Ce bilan porte également sur les accords intervenus dans des domaines où les dispositions conventionnelles de la profession ont valeur supplétive.

## 2. Etudes

Il appartient à la commission de contribuer à l'analyse des conditions de travail dans la profession dans le cadre de projets retenus par le fonds d'amélioration des conditions de travail. A cette fin, elle définit paritairement les thèmes des études qu'elle souhaite voir conduire et demande aux partenaires sociaux de la branche d'intervenir auprès des organismes susceptibles de les réaliser. Ces études doivent permettre de déterminer des actions prioritaires à mettre en œuvre.

Elle coordonne son action avec les organismes qui ont vocation à intervenir dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail et, en particulier, avec le comité technique national des industries de la chimie, du caoutchouc et de la plasturgie (CTN-E) de la caisse nationale d'assurance maladie et du conseil d'orientation des conditions de travail (COCT).

## 3. Salariés en situation de handicap

Concernant les personnes en situation de handicap, se reporter également aux dispositions de l'accord de branche du 10 mai 2011.

Les missions de la CPNCTHS, dans le domaine de l'insertion et de la réinsertion des travailleurs handicapés, s'inscrivent dans la perspective d'un projet de la profession qui sera négocié avec l'association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés (AGEFIPH).

Dans ce cadre, il sera recherché que la commission soit tenue informée des actions significatives conduites en faveur de l'insertion et de la réinsertion des salariés handicapés par les entreprises relevant du présent accord, et plus généralement, des actions particulièrement pertinentes réalisées en milieu industriel.

Une attention toute particulière sera portée aux actions visant la réinsertion des salariés dont le handicap résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

La commission décide paritairement de la diffusion des réalisations portées à sa connaissance et, plus généralement, des études susceptibles d'être conduites en liaison avec l'AGEFIPH.

## 4. Suivi de l'accord de branche du 14 mars 2014 portant création d'un régime conventionnel de frais de santé dans les industries chimiques

Le suivi de l'accord de branche du 14 mars 2014 portant création d'un régime conventionnel de frais de santé dans les industries chimiques est confié à la CPNCTHS.

En effet, la CPNCTHS doit contribuer à l'analyse des conditions de travail en définissant les thèmes des études qu'elle souhaite voir conduire. Elle assure le suivi de l'application des dispositions relatives aux conditions de travail, d'hygiène et de la sécurité et assurera donc le suivi de l'accord de branche du 14 mars 2014.

Pour ce faire, elle sera composée de représentants patronaux et, pour chaque organisation syndicale représentative au niveau national, de quatre représentants salariés d'entreprises relevant de la profession.

Outre la réunion annuelle prévue dans le cadre de l'accord précité, la CPNCTHS se réunira de manière spécifique sur les questions relatives à la pénibilité, aux frais de santé, à la prévoyance...



## 5. Action internationale

La commission peut, dans le domaine des conditions de travail de l'hygiène et de la sécurité, faire porter son examen sur des travaux ou des projets internationaux et, en tant que de besoin, attirer l'attention des partenaires sociaux sur ces travaux ou projets.

## 6. Autres attributions

Cette commission sera chargée de procéder à intervalles réguliers au bilan des accidents du travail survenus dans la profession, d'en suivre l'évolution et d'étudier les actions qui pourraient être menées.

Elle suit annuellement le système d'habilitation des entreprises extérieures.

Elle procédera également à l'analyse des systèmes de retours d'expérience ainsi qu'au suivi de l'application du présent accord.

## 7. Bilan

La CPNCTHS procède au suivi de l'application des dispositions du présent accord.

Elle prépare et s'attache à réaliser un bilan d'application de cet accord qu'elle soumet aux partenaires sociaux.

Ce bilan, établi après 3 ans, puis tous les 5 ans, permet aux partenaires sociaux de procéder à une évaluation plus fine des résultats obtenus et de mieux apprécier s'il y a lieu ou non d'aménager certaines dispositions contenues dans le présent accord.

## 8. Identification des postes et métiers à risque au niveau de la branche et programme de prévention des risques au niveau de la branche

Une réunion spécifique de la CPNCTHS sera consacrée à :

- un retour d'expérience sur la base des informations recueillies par l'UIC et les partenaires sociaux. Ce retour d'expérience facilitera l'identification des postes et métiers à risque en traitant en priorité les nouveaux. Cela donnera lieu à une information des entreprises et des partenaires sociaux ;
- l'élaboration de propositions d'orientations et de priorités en matière de prévention des risques professionnels à l'attention du comité technique national des industries de la chimie, du caoutchouc et de la plasturgie (CTNE) de la CNAMTS.

## VIII. – Dispositions finales

### **Article 31**

#### *Révision et substitution aux accords de branche antérieurs*

Le présent accord se substitue dans son intégralité à l'ensemble des accords relatifs aux conditions de travail, à la santé et à la sécurité conclus dans les industries chimiques :

- à l'accord du 26 mars 1976 relatif à l'amélioration des conditions de travail uniquement en ce qui concerne les articles 1 à 5 ainsi que les articles 31, 33 et 34 ainsi que les articles correspondants du protocole interprétatif du 28 juin 1977 ;
- à l'accord du 20 mai 1992 relatif à l'amélioration des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité ;
- à l'accord du 4 juillet 2002 complétant l'accord du 20 mai 1992 relatif à l'amélioration des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité ;
- à l'accord du 16 septembre 2003 relatif à la santé au travail dans les Industries chimiques.



### **Article 32**

#### *Mise en œuvre de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent de se revoir en cas de modification législative ou réglementaire susceptible d'impacter le présent accord.

### **Article 33**

#### *Condition d'application de l'accord*

Les accords d'entreprises, d'établissement ou de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

### **Article 34**

#### *Dépôt et extension*

Le présent accord sera déposé au ministère du travail à l'initiative de la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension auprès de ce même ministère.

Fait à Puteaux, le 18 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)