

Brochure n° 3183

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1182. – PORTS DE PLAISANCE**

ACCORD DU 20 SEPTEMBRE 2016

RELATIF À LA PÉNIBILITÉ

NOR : ASET1651023M

IDCC : 1182

Entre

FFPP

D'une part, et

FGTE CFDT

FGT CFTC

FEETS FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La pénibilité est entendue, au regard de la loi et du présent accord, comme l'exposition dans le cadre du travail accompli, à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail, lorsque cette exposition est susceptible de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé. Les situations de pénibilité doivent par conséquent faire l'objet de mesures particulières de prévention, de manière à préserver la santé et l'espérance de vie des travailleurs et à réduire le risque d'atteinte à l'organisme.

Par le présent accord, les partenaires sociaux souhaitent œuvrer dans le sens d'une réduction de la pénibilité au travail, dont ils soulignent l'enjeu.

Les signataires conviennent de la nécessité de porter une attention particulière à la pénibilité dans les emplois de la branche.

Les parties reconnaissent que le présent accord constitue un socle de référence pour chaque entreprise dans le domaine de la prévention de la pénibilité, et affirment leur volonté et leur engagement de travailler sur la réparation.

En conséquence, à travers cet accord, la branche :

- engage une approche globale d'identification et de prévention des facteurs physiques d'usure prématurée au travail ;
- engage une véritable politique de prévention au sein de chaque entreprise ;

- s’engage à ouvrir des négociations avec les partenaires sociaux sur la réparation même si la loi ne prévoit pas de mesures obligatoires.

Cette négociation se tient en application de l’article L. 2241-4 du code du travail.

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

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

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

Chaque salarié est également acteur de la prévention et doit veiller en permanence à utiliser les moyens de prévention tant collectifs qu’individuels mis à sa disposition et à respecter les consignes de travail correspondantes.

### Obligation des entreprises en matière de pénibilité

La branche rappelle que chaque entreprise est tenue, en application de la loi :

- d’identifier les postes de travail de l’entreprise susceptibles d’exposer des salariés à des risques de pénibilité au regard du présent accord ;
- d’inscrire, en annexe du document unique, les données collectives utiles à l’évaluation des expositions individuelles ainsi que le pourcentage de postes soumis au risque de pénibilité ;
- d’élaborer et de transmettre, à chaque salarié concerné, une fiche individuelle d’exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité au terme de chaque année civile et au plus tard le 31 janvier de l’année suivante ;
- négocier un accord ou élaborer un plan d’action de prévention de la pénibilité si l’entreprise compte plus de 50 salariés et que plus de 50 % sont exposés aux situations de pénibilité.

Ces dispositions ne se substituent pas aux obligations relatives à l’évaluation et à la prévention de l’ensemble des risques professionnels. Elles prolongent et complètent ces règles sans qu’une hiérarchie ne puisse s’établir entre eux.

## TITRE I<sup>ER</sup>

### **CRITÈRES DE PÉNIBILITÉ AU REGARD DES FACTEURS DE RISQUE RETENUS PAR LA LOI**

Au regard de chacun des facteurs de pénibilité identifié par la loi, chaque entreprise doit procéder à l’évaluation des postes de travail sur la base des seuils définis ci-après, afin de déterminer, pour chaque salarié s’il est ou non exposé à une ou plusieurs situations de pénibilité, compte tenu des tâches qu’il accomplit et de ses conditions de travail et notamment des mesures de prévention déjà mises en œuvre. Cette évaluation doit être menée en cohérence avec le résultat de l’évaluation des risques professionnels concrétisée par le document unique de prévention des risques prévu par le code du travail. Elle doit également donner lieu à consultation des institutions représentatives du personnel.

#### 1. Pénibilité liée à des contraintes physiques marquées

##### A. – Manutention manuelle de charges

La manutention manuelle de charges correspond à toute activité nécessitant de recourir à la force humaine pour soulever, abaisser, transporter, déplacer ou retenir un objet ou une personne de quelque façon que ce soit. réglementairement, on entend par manutention manuelle « toute opération de transport ou de soutien d’une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port

ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou de plusieurs travailleurs. » (art. R. 4541-2 du code du travail).

Les niveaux d'emplois concernés dans la branche des ports de plaisance sont les agents portuaires techniques ayant une activité de manutentionnaire ainsi que les agents de maîtrise techniques ou les cadres exerçant, à titre occasionnel, une tâche de manutentionnaire.

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et différentes actions pour réduire le risque lié à la manutention manuelle.

Actions techniques :

- modifier le processus qui induit la manutention manuelle ;
- automatiser complètement ou mécaniser avec des aides à la manutention ;
- aménager l'environnement.

Actions organisationnelles :

- réduire les contraintes de temps ;
- agir sur les collectifs de travail (organisation – temps accordé par manutention – pauses – varier les tâches).

Actions médicales :

- détecter les problèmes de santé récurrents.

#### B. – Postures pénibles

Les « postures pénibles définies comme position forcée des articulations » sont principalement celles qui comportent des angles extrêmes des articulations (ex : le bras au-dessus de la ligne des épaules est une posture extrême pour l'épaule). Cependant, le maintien de position(s) articulaire(s) durant de longues périodes génère des contraintes physiques locales (posture des bras sans appui, maintien prolongé d'une posture accroupie ou le dos penché en avant...) et globales (station statique prolongée).

Les tâches concernées dans la branche des ports de plaisance sont les remorquages et les services de rade, l'aide aux manutentions, les manutentions manuelles, le petit entretien général sur les bâtiments et les ouvrages, le matériel portuaire, les bateaux ou l'entretien des sanitaires,

Les niveaux d'emplois concernés dans la branche des ports de plaisance sont les agents techniques portuaires ainsi que les agents de maîtrise techniques ou les cadres exerçant, à titre occasionnel, une des tâches précitées.

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et différentes actions pour réduire le risque lié aux postures pénibles.

Actions techniques :

On considère qu'un lieu de travail est bien organisé si le travailleur a la possibilité de choisir diverses positions et d'en changer fréquemment. L'organisation de l'espace est également importante pour pouvoir se déplacer et changer de position :

- hauteur des postes de travail ;
- organisation spatiale de la situation de travail pour éviter tout mouvement de torsion, flexion ou extension (manettes de commande).

Actions organisationnelles :

Le maintien d'une position assise ou debout pendant l'exécution d'une tâche est source de fatigue ou d'inconfort :

- envisager l'alternance des activités à forte et faible contrainte et les rotations de poste ;
- introduire des pauses et des temps de récupération.

## C. – Vibrations mécaniques

Les vibrations transmises au système main-bras par des machines portatives, rotatives ou percussives (meuleuses, tronçonneuses, marteaux-piqueurs...), guidées à la main (plaques vibrantes...) ou par des pièces travaillées tenues à la main.

Les vibrations transmises à l'ensemble du corps par les machines mobiles (chariots de manutention, engins de chantier, matériels agricoles...) et certaines machines industrielles fixes (tables vibrantes...).

Les tâches concernées dans la branche des ports de plaisance sont les remorquages, les maintenances, l'utilisation de machines à vibrations.

Les niveaux d'emplois concernés dans la branche des ports de plaisance sont les agents portuaires techniques ainsi que les agents de maîtrise techniques ou les cadres exerçant, à titre occasionnel, une des tâches précitées.

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et différentes actions pour réduire le risque lié aux vibrations mécaniques.

Actions organisationnelles :

- réduire les contraintes de temps ;
- agir sur les collectifs de travail (alternance des tâches).

## 2. Pénibilité liée à un environnement physique agressif

### A. – Agents chimiques dangereux (ACD) y compris vapeurs, poussières et fumées

Sont visés ici certaines substances ou produits, en l'état ou au sein d'un mélange, qui, en raison de leurs effets observés sur la santé de l'homme ou de l'animal, sont qualifiés d'ACD à l'article R. 4412-3 du code du travail. Ceux-ci comprennent notamment les agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR) définis à l'article R. 4412-60 du code du travail.

Les agents chimiques peuvent être émis au cours de certains travaux de soudures, stratification, menuiserie (poussières, fumées, vapeurs...) ou être générés par certaines activités comme l'avitaillement (fumées d'essence).

Les niveaux d'emplois concernés dans la branche des ports de plaisance sont les agents d'entretien, les agents de nettoyage et les agents portuaires techniques ainsi que les agents de maîtrise techniques ou les cadres exerçant, à titre occasionnel, une des tâches précitées.

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et différentes actions pour réduire le risque lié aux agents chimiques.

Actions organisationnelles :

- séparation/isolement des activités à risque ;
- rédaction de procédures d'utilisation des produits ;
- formation et information des salariés sur les dangers et les mesures de prévention ;
- respect de règles d'hygiène strictes (lavage des mains, vêtements, consommation d'aliments...).

### B. – Conditions climatiques extrêmes

L'ensemble des salariés des ports de plaisance travaille, pour partie à l'extérieur.

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et différentes actions pour réduire les risques liés au travail à l'extérieur.

Actions techniques :

- aménager des aires de repos climatisées et abritées, des zones d'ombre ou des aires de repos chauffées ;
- fournir des équipements de travail adaptés aux conditions climatiques ;
- fournir une source d'eau potable froide ou réfrigérée ;
- mécaniser les tâches pour réduire la production de chaleur métabolique.

Actions organisationnelles :

- rotation des tâches ;
- travailler de préférence à certaines heures et organiser les tâches pour limiter le travail physique.

### C. – Exposition au bruit

Les tâches concernées dans la branche des ports de plaisance sont les zones de manutention, l'entretien des espaces verts, le travail en atelier.

Les niveaux d'emplois concernés dans la branche des ports de plaisance sont les agents d'entretien, les agents portuaires techniques ainsi que les agents de maîtrise techniques ou les cadres exerçant, à titre occasionnel, une des tâches précitées.

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et individuels ainsi que différentes actions pour réduire les risques liés au bruit.

Actions techniques :

- agir sur la source du bruit (machine ou équipement bruyant) : silencieux d'air comprimé – renouvellement de l'équipement – paroi d'un local ;
- protecteurs auditifs individuels.

Actions organisationnelles :

- alterner tâches bruyantes et non bruyantes ;
- éloigner ou déplacer des postes bruyants.

### D. – Milieu hyperbare

Les tâches concernées dans la branche des ports de plaisance sont les plongées où le travail est réalisé dans un milieu où la pression est supérieure à la pression atmosphérique.

Les niveaux d'emplois concernés dans la branche des ports de plaisance sont les agents portuaires techniques ainsi que les agents de maîtrise techniques ou les cadres exerçant, à titre occasionnel, la tâche précitée et disposant des certificats de qualification nécessaires à l'exercice de cette activité.

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et différentes actions pour réduire les risques liés au travail en milieu hyperbare.

### E. – Rythmes de travail

#### E.1. – Travail de nuit

Les tâches concernées dans la branche des ports de plaisance sont les travailleurs de nuit au regard de l'article L. 3122-29 du code du travail.

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre des facilités d'accès pour la reconversion et le passage à un travail de jour pour les travailleurs de nuit.

#### E.2. – Travail en équipes successives alternantes

« Tout mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme, y compris rotatif, de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines. »

Ce travail posté peut être mis en place dans les entreprises de la branche des ports de plaisance. Il concerne alors tout salarié travaillant selon cette organisation temporelle de travail.

Actions organisationnelles :

- être vigilant sur les heures de prise de poste pour limiter les effets négatifs sur le sommeil et sur la vie sociale ;
- déterminer des rythmes de rotation et privilégier le sens de rotation « naturel » ;
- prévoir des délais de prévenance pour les rythmes d’alternance ;
- favoriser les évolutions de carrière ;
- prévoir des indicateurs d’alerte pour les personnels exposés.

## TITRE II

### **SUIVI DE L’ACCORD**

Les parties mettent en place une commission de suivi afin de vérifier l’application du présent accord au sein des entreprises de la branche des ports de plaisance et de mettre en œuvre les différentes actions sur la réparation au regard de l’évolution de la réglementation.

Fait à Paris, le 20 septembre 2016.

(Suivent les signatures.)