

Brochure n° 3124

Convention collective nationale
IDCC : 112. – INDUSTRIE LAITIÈRE

ACCORD DU 29 JUIN 2017
RELATIF À LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ PHYSIQUE
ET AU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL DANS LA TRANSFORMATION LAITIÈRE

NOR : ASET1750819M
IDCC : 112

Entre
FNIL
FNCL

D'une part, et

FGTA FO
CSFV CFTC
FGA CFDT
CFE-CGC Agro
CFTC Agri

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans la continuité de l'accord-cadre de méthode sur la prévention de la pénibilité physique et le bien-être au travail dans la transformation laitière du 1^{er} mars 2012.

Il prend directement en compte :

- les dispositions du titre IV de la loi du 9 novembre 2010, portant réforme des retraites ;
- les dispositions du titre II de la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites ;
- les dispositions de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ;
- les dispositions des décrets :
 - du 9 octobre 2014 n° 2014-1159 relatif à l'exposition des travailleurs à certains facteurs de risque professionnel au-delà de certains seuils de pénibilité et à sa traçabilité, modifié par un décret du 30 décembre 2015 n° 2015-1888 ;
 - du 9 octobre 2014 n° 2014-1160 relatif aux accords en faveur de la prévention de la pénibilité.

Les signataires entendent, quels que soient la taille de l'entreprise et le pourcentage de son effectif exposé à des facteurs de pénibilité :

- rappeler aux entreprises leurs obligations et responsabilités sociales de réduire la pénibilité au travail par des mesures concrètes, visant notamment à l'amélioration des conditions de travail ;
- inclure, sans les confondre, les risques psychosociaux, dans toute leur dimension, afin de renforcer le bien-être au travail ;
- appeler les divers acteurs dans l'entreprise à se mobiliser pour travailler ensemble sur cette importante question ;
- les aider à la réalisation d'un diagnostic partagé, dans chaque entreprise, pour identifier les actions prioritaires.

À cet effet, le présent accord met à la disposition des partenaires sociaux des entreprises du secteur une démarche méthodologique, leur permettant :

- de disposer d'une base de données juridiques et techniques pour optimiser leurs travaux ;
- d'aborder paritativement la question, au plus près du terrain ;
- d'identifier les priorités spécifiques à chaque entreprise ;
- de négocier un accord ou, à défaut, d'arrêter le plan d'action, pour mettre en œuvre les actions concrètes de prévention et d'amélioration ;
- d'en assurer le suivi ;
- et de poursuivre la mise en œuvre de mesures d'accompagnement applicables à titre de compensation.

Vu les dispositions de l'accord-cadre de méthode du 1^{er} mars 2012, arrivé à échéance le 28 février 2017, et le bilan positif qui en résulte,

les organisations signataires soulignent leur volonté commune, par le présent accord, de poursuivre le développement de la prévention de la pénibilité au sein des entreprises de la transformation laitière, en renouvelant le précédent accord aux conditions définies ci-après. Par conséquent, les dispositions du présent accord annulent et remplacent les dispositions de l'accord-cadre de méthode sur la prévention de la pénibilité physique et le bien-être au travail dans la transformation laitière du 1^{er} mars 2012 arrivé à échéance le 28 février 2017.

TITRE I^{ER}

RAPPEL DES PRINCIPALES OBLIGATIONS LÉGALES ET RÉGLEMENTAIRES EN MATIÈRE DE PÉNIBILITÉ

La loi du 9 novembre 2010 définit la pénibilité comme les « contraintes physiques marquées d'un environnement physique agressif ou de certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé des salariés ». Cette définition est complétée par la liste des 10 facteurs de risques professionnels, établie par le décret du 30 mars 2011, modifié par les décrets des 9 octobre 2014 et 30 décembre 2015, caractérisant la pénibilité physique du travail et les seuils d'exposition réglementaires.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 4121-1 du code du travail, l'obligation d'évaluation et de prévention des risques porte également sur la « santé mentale » des salariés. Les risques, généralement qualifiés de psychosociaux, en particulier les situations de stress au travail, susceptibles de porter atteinte au bien-être des salariés, doivent donc être insérés dans l'évaluation des risques consignés dans le document unique.

En conséquence, les signataires soulignent leur volonté commune de favoriser conjointement, dans une approche élargie de la pénibilité, la prévention de la pénibilité physique et le renforcement du bien-être au travail.

Les principales obligations légales et réglementaires des entreprises, en matière de pénibilité, sont annexées au présent accord.

TITRE II

DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE

La démarche méthodologique proposée devra nécessairement être adaptée à la taille et à l'organisation de l'entreprise, ainsi qu'aux moyens susceptibles d'être mobilisés par celle-ci.

Article 1^{er}

Principaux acteurs de la démarche

1.1. Dans les entreprises disposant d'un CHSCT (dont les missions sont rappelées en annexe du présent accord), celui-ci sera directement impliqué, ainsi que les délégués syndicaux, dans les diverses phases de la démarche, en particulier pour la réalisation du diagnostic partagé des situations de pénibilité.

1.2. Dans les entreprises qui ne disposent pas de CHSCT, les délégués du personnel seront directement impliqués dans les diverses phases de la démarche.

1.3. Dans les entreprises constituées de plusieurs établissements, disposant de plusieurs CHSCT, un comité de pilotage paritaire sera mis en place. Il sera composé d'au moins deux représentants par CHSCT d'établissement, des délégués syndicaux centraux, du médecin du travail et, dans le respect des règles du paritarisme, de représentants de la direction (direction générale, et/ou direction des ressources humaines, et/ou direction technique, et/ou service sécurité, et/ou membres de l'encadrement...). Des experts pourront être associés à ses travaux (infirmière, technicien de prévention, ergonome du travail...).

1.4. Les entreprises veilleront à ce que les représentants du personnel impliqués dans les diverses phases de la démarche bénéficient du temps et de la formation nécessaires à cette mission additionnelle. À cet effet, chaque représentant du personnel impliqué disposera d'un crédit d'heure spécifique d'au moins 21 heures, à répartir entre la formation, le diagnostic et la préparation des propositions d'actions.

1.5. Dans le cadre de leur implication dans la démarche proposée, le CHSCT ou les délégués du personnel ou le comité de pilotage paritaire, ainsi que les délégués syndicaux auront en particulier pour mission, avec les représentants de l'entreprise :

- d'identifier les emplois types exposés aux facteurs de pénibilité physique, définis conformément aux dispositions légales, ou mentale constatés, en portant une attention particulière aux poly-expositions et en prenant en compte les organisations du travail, à l'aide notamment :
 - de l'analyse du document unique d'évaluation des risques ;
 - de l'étude des accidents de travail et maladies professionnelles déclarées ;
 - de l'étude des inaptitudes d'origine professionnelle ;
 - du rapport annuel du médecin du travail ;
- de réaliser le diagnostic partagé des situations de pénibilité, au regard des caractéristiques - des salariés concernés ;
- de recenser les actions déjà menées et leurs résultats ;
- d'identifier les mesures de prévention adaptées aux principaux risques de pénibilité constatés ;
- de proposer les domaines et actions prioritaires à retenir, ainsi que les objectifs à atteindre ;
- d'émettre un avis sur le projet de plan d'actions, présenté par la direction ;
- de participer au suivi de la mise en œuvre de l'accord ou du plan d'actions et à l'évaluation de ses résultats.

Article 2

Réaliser un diagnostic partagé des situations de pénibilité

2.1. Procéder à cet effet, à une étude approfondie de l'exposition :

- d'une part, aux facteurs de pénibilité physique, définis conformément aux dispositions légales, par catégorie de risques, d'emplois types et d'unité de travail ;
- d'autre part, à des risques psychosociaux, tels :
 - le stress, qui survient lorsqu'il y a un déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ;
 - les violences et incivilités ;
 - le harcèlement moral et le harcèlement sexuel ;
 - les addictions ou dépendances au travail, ou qui trouvent leurs sources dans le travail.

2.2. Identifier les emplois exposés aux facteurs de pénibilité définis conformément aux dispositions légales.

2.3. Préciser dans quelle mesure et selon quels niveaux les salariés sont exposés à des risques psychosociaux : à cet effet, 3 ou 4 paliers peuvent être déterminés au regard de l'intensité d'exposition (par exemple, en utilisant les critères « faible », « modéré », « importante » ou « très importante », et pour la durée d'exposition, ceux de « rare », « occasionnelle », « fréquente », « permanente », une « durée moyenne d'exposition » par semaine, ou par mois, peut aussi être utilisée).

En cas de poly-exposition d'une catégorie d'emplois, l'évaluation est répétée pour chaque facteur d'exposition.

2.4. Établir ainsi une cartographie permettant d'identifier (en distinguant l'exposition, d'une part, à des facteurs de pénibilité physique définis conformément aux dispositions légales, d'autre part, à des risques psychosociaux) :

- l'exposition aux facteurs de pénibilité des postes concernés conformément aux dispositions légales, l'intensité et la durée d'exposition aux risques psychosociaux ;
- le nombre de personnes, habituellement employées, dans chaque type de postes ;
- la durée moyenne en années d'affectation des salariés sur les postes exposés, par catégorie de postes types ;
- la qualification des personnes exposées ;
- les facteurs liés au contenu du travail (activités monotones, répétitives, activités exigeant de traiter un grand nombre d'informations, périodes de surcharge de travail...)
- les facteurs liés à l'organisation du travail (contrôle inadapté de la répartition et de la planification des tâches, imprécisions sur les missions attendues, exigences contradictoires, mauvaise communication, flux tendus, incompatibilité des horaires de travail avec la vie familiale...);
- les facteurs liés aux relations de travail (manque de soutien de la part des collègues ou de la hiérarchie, management insuffisamment participatif, reconnaissance du travail insuffisante, isolement social ou physique...);
- les facteurs liés à l'environnement physique (bruit, température, humidité, conception des lieux plus ou moins adaptée à l'activité...);
- les facteurs liés à l'évolution sociologique (utilisation croissante des techniques de communication à distance, individualisation de l'activité professionnelle avec sur-responsabilisation, exigence ou agressivité de la clientèle...);
- les facteurs liés à l'environnement économique (compétitivité, concurrence, situation économique de l'entreprise, niveau des objectifs fixés...).

Article 3

Identifier les mesures de prévention adaptées à la réduction ou la suppression des facteurs de pénibilité physique

Les mesures de prévention collectives et/ou individuelles pourront retenir, le cas échéant, certaines des propositions suivantes, selon les principaux facteurs de pénibilité identifiés.

3.1. Concernant les manutentions manuelles de charges (définies par l'art. R. 4541-2) et les postures pénibles, définies comme positions forcées des articulations :

Mesures collectives de prévention :

- éviter le recours à la manutention manuelle, dès le stade de la conception ou de la rénovation des locaux de travail (choix des implantations, organisation des flux et de la circulation) ;
- mettre en place des installations de levage, stockage, manutention (pont roulant, monte-charge...) ;
- agir sur les contenants pour réduire le poids ;
- mettre en place des dispositifs d'aides mécaniques (tables élévatrices ou inclinables, chariots, transpalettes, convoyeurs, ponts de liaison...) ;
- aménager les lieux de stockage ;
- adapter l'organisation du travail (alternance des tâches, pauses de récupération, effectif...) ;
- aménager l'espace de travail.

Mesures individuelles de prévention :

- mettre à disposition du personnel des équipements de protection individuelle adaptés (chaussures de sécurité, gants de manutention...) ;
- informer sur les risques encourus lorsque les manutentions ne sont pas effectuées correctement ;
- organiser une formation à la sécurité relative aux manutentions manuelles.

3.2. Concernant les vibrations mécaniques (mentionnées par l'art. R. 4441-1) :

Mesures collectives de prévention :

- choisir des équipements ayant le plus bas niveau de vibrations possible ;
- assurer la maintenance et la vérification périodique des équipements ;
- limiter les durées d'exposition aux vibrations, en favorisant la diversification des tâches ou la rotation des postes ou en instaurant des pauses ;
- veiller à la température des locaux et/ou à la suppression des courants d'air pour éviter l'action aggravante du froid et de l'humidité ;
- rechercher une amélioration ergonomique du poste de travail ou du véhicule (visibilité, accessibilité des commandes, sièges à suspension, systèmes antivibratiles, pneus gonflés plutôt que pleins pour les chariots) ;
- limiter la vitesse de conduite et/ou la réduire dans certaines zones (par exemple, en fonction du sol).

Mesures individuelles de prévention :

- mettre à disposition du personnel des équipements de protection individuelle (gants antivibratiles) ;
- informer le personnel exposé sur les risques pour la santé des vibrations mécaniques et sur les moyens de prévention mis en place.

3.3. Concernant les agents chimiques dangereux (mentionnées aux art. R. 4412-3 et R. 4412-60), y compris les poussières et fumées :

Mesures collectives de prévention :

- remplacer, si possible, l'utilisation d'agents chimiques dangereux par des agents non dangereux ou moins dangereux ;

- travailler, si possible, en vase clos, avec aspiration des vapeurs ou des poussières à la source ;
- mettre à disposition une douche de sécurité et/ou une fontaine oculaire ;
- vérifier périodiquement les installations et dispositifs de sécurité ;
- réduire le nombre de salariés exposés et mettre en place une signalisation limitant l'accès aux zones concernées ;
- réduire la durée et l'intensité d'exposition ;
- mettre en place les moyens de secours et de lutte contre l'incendie adaptés ;
- adapter les procédures par des dispositions assurant la sécurité lors de la manutention, du stockage et du transport des agents chimiques dangereux et des déchets contenant ces agents ;
- établir un manuel de sécurité et/ou une fiche de sécurité visant chaque type d'intervention ;
- établir une fiche de poste et une liste de salariés exposés aux agents chimiques dangereux.

Mesures individuelles de prévention :

- informer les salariés exposés ;
- organiser une formation à l'utilisation sécurisée d'agents chimiques dangereux ;
- organiser une formation incendie et/ou premiers secours ;
- mettre à disposition du personnel des équipements de protection individuelle.

3.4. Concernant les activités exercées en milieu hyperbare (définies par l'art. R. 4461-1) :

Mesures collectives de prévention :

- désigner un conseiller à la prévention hyperbare ;
- établir un manuel de sécurité adapté et/ou une fiche de sécurité pour chaque intervention ;
- interdire le travail isolé ;
- mettre à disposition les moyens de secours adaptés (réanimation, incendie, recompression...).

Mesures individuelles de prévention :

- organiser la formation des salariés concernés, afin de leur délivrer un certificat d'aptitude à l'hyperbarie ;
- mettre à disposition des équipements de protection individuelle (vêtements adaptés, appareils respiratoires, appareils respiratoires de secours et accessoires appropriés aux méthodes d'intervention et de secours).

3.5. Concernant les températures extrêmes :

3.5.1. S'agissant du froid :

Mesures collectives de prévention :

- limitation de la circulation extérieure en cas de grand froid et/ou de fortes intempéries ;
- chauffer les locaux de travail ;
- supprimer les courants d'air dans les locaux ;
- augmenter la fréquence des pauses avec mise à disposition de locaux tempérés ;
- mettre à disposition des boissons chaudes ;
- adapter l'organisation du travail pour éviter qu'un salarié travaille seul dans une enceinte froide ou mettre en place une surveillance technologique.

Mesures individuelles de prévention :

- mettre à disposition des équipements de protection individuelle (gants isolants, chaussures, bonnets, vêtements isolants...) ;
- organiser une formation aux risques liés au froid et aux symptômes d'alarme.

3.5.2. S'agissant de la chaleur :

Mesures collectives de prévention :

- procéder à l'isolation thermique des locaux (stores, volets, films antisolaires...) ;

- installer une climatisation des locaux ou des rafraîchisseurs d’ambiance (humidificateurs, ventilateurs...);
- automatiser certaines tâches en ambiance thermique élevée;
- fournir des aides mécaniques à la manutention;
- augmenter la fréquence des pauses avec mise à disposition de locaux rafraîchis;
- aménager l’horaire de travail;
- veiller à la mise à disposition, en quantité suffisante, d’eau potable et fraîche, de boissons non alcoolisées et, le cas échéant, de sel.

Mesures individuelles de prévention :

- s’assurer de la compatibilité du port de protections individuelles avec la température et adapter celles-ci, le cas échéant;
- étudier les possibilités de décalage des heures de travail;
- organiser une formation aux risques liés à la chaleur, aux symptômes d’alarme et à une hygiène alimentaire adaptée;
- mettre à disposition des vêtements de travail légers, non ajustés et en fibre naturelle.

3.6. Concernant le bruit (mentionné à l’art. R. 4431-1) :

Mesures collectives de prévention :

- conception de machines aussi peu bruyantes que possible;
- encoffrement des machines;
- espacement aussi grand que possible entre les machines bruyantes et celles qui ne le sont pas ou qui le sont moins;
- contrôle périodique (3 à 5 ans) de l’exposition au bruit des salariés concernés;
- traitement acoustique des locaux;
- signalisation des zones bruyantes.

Mesures individuelles de prévention :

- mettre à disposition des équipements de protection individuelle (casques, bouchons d’oreilles moulés ou jetables normalisés);
- contrôler l’utilisation effective des équipements de protection individuelle;
- organiser une surveillance médicale renforcée des salariés exposés à un niveau sonore important;
- informer et former les salariés exposés à un niveau sonore important.

3.7. Concernant le travail de nuit (dans les conditions fixées aux art. L. 3122-1 et suivants) et le travail en équipes successives alternantes :

Mesures collectives de prévention :

- adapter l’organisation du travail (détermination des horaires de prise de poste, fréquence des rotations des équipes, modification des horaires et délais de prévenance...);
- mettre en place ou adapter le système de pauses;
- renforcer les possibilités d’accès aux postes de jour;
- proposer des possibilités d’aménagement d’horaires et/ou de passage à temps partiel;
- réduire le nombre de personnes travaillant de nuit ou en cycle.

Mesures individuelles de prévention :

- organiser une formation par le médecin du travail sur les incidences potentielles du travail de nuit sur la santé et les recommandations concernant le sommeil et l’hygiène de vie alimentaire;
- accompagner les conséquences d’un aménagement d’horaires, d’un passage à temps partiel, ou d’une affectation à un poste de jour.

3.8. Concernant le travail répétitif :

Mesures collectives de prévention :

- aménager les locaux et les espaces de travail et leur environnement (place suffisante, éclairage correct, température adaptée, ambiance...);
- renforcer la mécanisation ;
- adapter le choix des machines en renouvellement et des équipements de travail ;
- rechercher un matériel ergonomique ;

rapprocher l’approvisionnement des postes de travail pour éviter les gestes forcés de préhension ;

- renforcer la rapidité de dégagement des productions ;
- améliorer la rotation du personnel sur les postes pour diversifier la sollicitation de groupes musculaires différents ;
- développer les postes assis.

Mesures individuelles de prévention :

- mettre à disposition des équipements de protection individuelle (tels des sièges tournants aux postes assis, évitant les rotations du dos...);
- adapter l’horaire de travail (décalage, pauses, accès au temps partiel choisi...);
- organiser une formation « gestes et postures » ;
- proposer des formations à des emplois caractérisés par un travail moins répétitifs.

Article 4

Identifier les mesures de prévention adaptées au renforcement du bien-être au travail, par la réduction ou la suppression des facteurs de risques psychosociaux, au regard des risques professionnels d’origine et de nature variées, en particulier le stress, susceptibles de porter atteinte à l’intégrité physique et à la santé mentale des salariés.

4.1. Procéder à un inventaire qualitatif des facteurs de risques de souffrance au travail

Conformément aux recommandations de l’ANACT et de l’INRS, ces risques peuvent être établis en lien avec :

- la relation de travail ;
- l’organisation du travail ;
- l’environnement physique ;
- la gestion des ressources humaines et le management ;
- l’organisation de l’entreprise.

On pourra ainsi distinguer :

Les facteurs liés à la tâche :

- quantité de travail ;
- pression temporelle ;
- caractéristique de la tâche : complexité, monotonie, répétitivité...

Les facteurs liés à l’organisation du travail :

- changements fréquents de mode d’organisation ;
- répartition des rôles et des responsabilités ;
- horaires...

Les facteurs liés à l’environnement socio-économique :

- situation économique ;
- perspectives d’évolution et/ou mode d’organisation ;
- concurrence...

Les facteurs liés aux relations de travail :

- avec la hiérarchie (management plus ou moins participatif, degré de reconnaissance, d'autonomie, de respect...);
- avec les collègues (climat, niveau d'entraide, respect...);
- avec les autres services (qualité de la collaboration, prise en compte des contraintes respectives...).

Les facteurs liés à l'environnement physique et technique :

- conditions de travail;
- ergonomie du poste de travail.

4.2. Identifier par type de facteurs de risques les signaux annonciateurs d'une dégradation du bien-être au travail et les risques avérés en construisant, à cet effet, les outils de veille ou d'alerte.

4.3. Actualiser le document unique d'évaluation des risques, en intégrant tous les facteurs de pénibilité en privilégiant :

- le même type de présentation;
- le même découpage en unité de travail;
- des principes d'évaluation comparables.

4.4. Définir une liste d'indicateurs pertinents de ces risques

Par exemple :

Pour les facteurs liés au fonctionnement de l'entreprise :

- le niveau d'absentéisme de courte durée;
- les horaires atypiques;
- les conflits collectifs.

Pour les facteurs liés aux relations dans le travail :

- les demandes de changement de poste ou de service;
- les démissions;
- les violences verbales ou physiques;
- les réclamations individuelles.

Pour les facteurs liés à la tâche et à l'organisation du travail :

- l'augmentation du nombre et du taux de fréquence des accidents du travail;
- les troubles musculo-squelettiques...

4.5. Sélectionner les mesures adaptées au constat

Par exemple :

Pour promouvoir et accompagner la démarche de renforcement du bien-être au travail :

- établir des préconisations au regard des principaux risques identifiés;
- sensibiliser le personnel;
- former l'encadrement;
- mettre en place un dispositif de signalement et de traitement des situations de souffrance, suivant des modalités assurant la confiance des salariés;
- préciser le rôle des différents acteurs;
- organiser un « baromètre social » pour recueillir périodiquement la perception des salariés...

Concernant les exigences du travail et de son organisation :

- agir sur la répartition des tâches et de la charge de travail;
- améliorer la planification des changements dans l'organisation;
- équilibrer les exigences du travail, en fonction des postes de travail;

- favoriser la variation des tâches et l'enrichissement des postes de travail ;
- améliorer les conditions de travail et son environnement ;
- veiller à concilier les exigences professionnelles et les contraintes de la vie personnelle...

Concernant les relations de travail :

- clarifier les responsabilités respectives ;
- développer l'esprit d'équipe ;
- reconnaître et valoriser le travail accompli ;
- sanctionner les faits de harcèlement ;
- favoriser un dialogue ouvert et participatif...

Concernant l'organisation de l'entreprise :

- anticiper, expliquer et accompagner les changements...

Article 5

Établir l'accord ou le plan d'action de l'entreprise

L'accord ou le plan d'action sera établi pour 3 ans.

Il retiendra au moins 5 domaines parmi les 8 domaines suivants :

- réduction des poly-expositions à la pénibilité ;
- adaptation et aménagement du poste de travail ;
- réduction des expositions aux facteurs de pénibilité ;
- amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel ;
- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- aménagement des fins de carrière ;
- maintien en activité des salariés exposés à la pénibilité ;
- renforcement du bien-être au travail,

dont au moins 2 parmi les 3 premiers, et 3 parmi les 5 derniers domaines, avec au moins 1 action prioritaire par domaine retenu.

Exemple d'actions pouvant être retenues, par domaine :

Domaine « Réduction des poly-expositions à la pénibilité » :

- réduire le nombre de facteurs de pénibilité par poste de travail ;
- développer les rotations de poste...

Domaine « Adaptation et aménagement du poste de travail » :

- renforcer la mécanisation du poste de travail ;
- fournir de nouveaux outils mieux adaptés ;
- renforcer les équipements de protection individuelle ;
- choisir un matériel ergonomique...

Domaine « Réduction des expositions aux facteurs de pénibilité » :

- évaluer la pénibilité pour les investissements majeurs, pouvant avoir des conséquences au plan ergonomique ;
- mener des campagnes de sensibilisation ;
- sensibiliser l'encadrement aux enjeux ergonomiques ;
- développer les actions de formation en vue d'occuper un poste moins exposé ou non exposé.

Domaine « Amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel » :

- proposer des affectations sur des postes avec une organisation de travail « classique » ;
- diminuer le nombre de personnes travaillant en cycle ou de nuit ;
- augmenter les temps de pause ou la fréquence des repos ;

- diminuer la durée du travail aux postes les plus exposés ;
- organiser une formation « gestes et postures »...

Domaine « Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation » :

- développer les actions qualifiantes ;
- initier et/ou développer les démarches permettant l'obtention d'un CQP complet ou par bloc de compétences ;
- favoriser l'accès à la VAE ;
- mettre en œuvre la formation à distance accompagnée...

Domaine « Aménagement des fins de carrière » :

- rechercher des affectations sur des emplois moins exposés à la pénibilité, pour les salariés âgés de plus de 55 ans tenant un poste exposé depuis plus de 15 ans ;
- proposer un accès au temps partiel choisi ;
- développer la participation à des actions de transfert des compétences et de tutorat ;
- accompagner l'accès à une retraite progressive pour les salariés remplissant les conditions requises...

Domaine « Maintien dans l'emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle des salariés exposés aux facteurs de pénibilité » :

- retenir cet engagement comme prioritaire ;
- réserver les postes présentant une moindre exposition à des facteurs de pénibilité, disponibles ou susceptibles de le devenir, au reclassement des salariés exposés depuis plus de 20 ans, au cumul de plusieurs facteurs de pénibilité ;
- anticiper les perspectives de reclassement, en cas de risques d'inaptitude, identifiés par le médecin du travail...

Domaine « Renforcement du bien-être au travail » :

- définir les mesures visant à améliorer l'organisation et les processus de travail, les conditions et l'environnement du travail ;
- renforcer la communication visant à clarifier les orientations et les objectifs de l'entreprise et/ou les perspectives d'emploi ou d'évolution, l'utilisation des nouvelles technologies...
- veiller à la sensibilisation et/ou la formation des acteurs, en particulier de l'encadrement, sur la nature, les causes, et la prise en compte des risques portant atteinte au bien-être au travail ;
- renforcer la fixation concertée et partagée des objectifs individuels...

L'accord ou le plan d'action mis en place dans l'entreprise devra préciser, à compter du 1^{er} janvier 2018, les mesures permettant au titulaire du compte de prévention de la pénibilité d'affecter les points qui y sont inscrits au financement d'une formation professionnelle continue, qui le cas échéant, lui permettra d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé. En outre, le plan pourra également prévoir les modalités de financement d'un complément de rémunération et de cotisations sociales en cas de réduction de la durée du travail.

Article 6

Définir les mesures et postes prioritaires et mettre en place des objectifs chiffrés

Pour chaque action retenue, par domaine, il y aura lieu d'identifier les mesures de prévention retenues comme prioritaires et les postes spécifiquement concernés.

Chaque mesure retenue devra être assortie d'un objectif chiffré (exemple : X % des personnes affectées depuis plus de Y années sur des postes en 3 x 8 bénéficieront d'une proposition de reclassement sur des postes de jour).

Article 7

Définir des indicateurs et les modalités du suivi de l'accord ou du plan d'action

La mise en œuvre des actions retenues par l'accord ou le plan d'action relève de la responsabilité de la direction de l'entreprise.

Pour veiller à l'atteinte des objectifs chiffrés, des indicateurs mesurables doivent être définis (Exemple : niveau sonore en décibels à un poste de travail), ainsi que leur base de référence.

Pour assurer le suivi, évaluer la réalisation des objectifs et proposer d'éventuelles mesures d'adaptation, le CHSCT (ou à défaut, les délégués du personnel) ou les acteurs de la démarche prévus à l'article 1^{er} du présent titre (dont le comité de pilotage) se réuniront spécifiquement au moins une fois par an. À cette occasion, un bilan annuel du nombre de salariés exposés aux différents facteurs de pénibilité sera présenté.

Article 8

Finaliser l'accord ou le plan d'action

Pour contribuer à impliquer l'ensemble des acteurs de l'entreprise dans la mise en œuvre de l'accord ou du plan d'action et optimiser ses perspectives de succès, celui-ci sera présenté :

- pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel ;
- ainsi qu'à l'encadrement, dont le rôle dans sa mise en œuvre sera précisé.

Le personnel, plus précisément le personnel affecté à des postes prioritaires, sera informé des actions prioritaires et des objectifs chiffrés et de l'évolution des indicateurs retenus.

L'accord ou, à défaut, le plan d'action (accompagné, le cas échéant, du procès-verbal de désaccord) sera transmis à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

TITRE III

MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Les dispositions du présent titre s'appliquent aux salariés occupant un poste exposé à au moins un facteur de pénibilité au-delà des seuils réglementaires, conformément aux articles D. 4161-1 et suivants du code du travail.

Article 1^{er}

Résultats attendus

Les dispositions du présent accord et les plans d'actions de prévention, qui en résulteront, contribueront à la réduction de la pénibilité physique et au renforcement du bien-être au travail.

S'appliquant à tous les salariés concernés, ils bénéficieront cependant davantage dans la durée aux salariés plus jeunes que d'autres.

Pour les autres salariés, et particulièrement pour les seniors, les signataires soulignent la nécessité de compléter les accords ou les plans d'actions de prévention par des mesures d'accompagnement de leur seconde partie de carrière et de la fin de celle-ci, lorsqu'ils ont été exposés à des facteurs de pénibilité pendant de nombreuses années, prévues notamment par les dispositions définies ci-après.

Ces mesures d'accompagnement peuvent être complétées par accord d'entreprise.

Les dispositions du présent accord ne se cumulent pas avec les dispositions, ayant le même objet, prévues au niveau de l'entreprise par accord ou plan d'actions.

Article 2

Priorité de reclassement

Quel que soit leur âge, les salariés affectés depuis plus de 15 ans à un poste exposé à au moins un facteur de pénibilité, au-delà des seuils réglementaires, notamment ceux concernés par une polyexposition, bénéficieront à leur demande d'une priorité d'affectation aux postes de qualification et de rémunération équivalentes, ne relevant pas des postes identifiés par le diagnostic partagé, dans le même établissement ou la même entreprise.

Article 3

Garantie de rémunération indemnisable en salaire ou en temps

En cas de reclassement dans l'entreprise du salarié concerné, dans un poste impliquant la diminution de sa rémunération, il bénéficiera, suivant son choix :

- soit d'une indemnité temporaire dégressive, exprimée en pourcentage entre l'ancienne et la nouvelle rémunération, par référence à la rémunération moyenne brute des 3 ou des 12 derniers mois, au plus favorable pour le salarié, de :
 - 100 % pendant les 6 premiers mois ;
 - 80 % du 7^e au 12^e mois ;
 - 0 % du 13^e au 15^e mois ;
 - et 30 % du 16^e au 18^e mois ;
- soit de la transformation de cette indemnité en jours affectables au compte épargne-temps (s'il dispose d'un CET) ou au congé de fin de carrière.

En cas de reclassement s'accompagnant d'un aménagement du temps de travail du salarié concerné, ce dernier bénéficiera uniquement des dispositions de l'article 4 du présent titre.

Article 4

Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité professionnelle et retraite

Les salariés, en particulier :

- ceux affectés à des postes exposés à au moins un facteur de pénibilité au-delà des seuils réglementaires, identifiés par le diagnostic partagé ;
- ainsi que ceux dont l'état de santé le justifierait,

peuvent bénéficier, à compter de leur 57^e anniversaire, à leur demande et en accord avec l'employeur, qui communiquera sa réponse dans un délai de 6 mois (le refus éventuel devant être motivé), d'un aménagement de leur temps de travail, susceptible de contribuer à un accès à la retraite choisi et progressif, dans les conditions suivantes :

- le temps partiel choisi par le salarié, notamment annualisé, s'entend d'un emploi comportant un horaire inférieur à la durée collective de travail appliquée dans l'entreprise ou l'établissement et, pour le personnel forfaitisé, d'un nombre d'heures ou de jours inférieur au forfait de référence appliqué dans l'entreprise ou l'établissement ;
- cet aménagement du temps de travail en fin de carrière pourra prendre la forme :
 - soit d'un travail journalier à horaire réduit ;
 - soit de la réduction à 4 jours ou moins du nombre de journées travaillées dans la semaine ;
 - soit de la réduction à 3 semaines ou moins, du nombre de semaines travaillées dans le mois ;
 - soit de l'attribution d'un congé annuel additionnel, portant la durée annuelle de travail exprimée en jours ou en heures, à un niveau inférieur à la durée de référence applicable dans l'entreprise pour un travail à temps complet.

- en cas d'aménagement du temps de travail prenant l'une des formes définies ci-dessus, la rémunération des salariés concernés sera progressivement adaptée sur 18 mois par le versement d'un complément de rémunération égal à :
 - 70 % de l'abattement susceptible d'être effectué les 6 premiers mois ;
 - 50 % de l'abattement susceptible d'être effectué les 6 mois suivants ;
 - 25 % de l'abattement susceptible d'être effectué les 6 derniers mois.

Les présentes dispositions d'aménagement du temps de travail peuvent être complétées par des droits acquis au CET.

Les entreprises veilleront à l'adaptation proportionnée de la charge de travail des salariés bénéficiant des dispositions du présent article.

Les dispositions du présent article ne se cumulent pas avec les droits acquis au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité permettant au salarié bénéficiaire de réduire son temps de travail.

Article 5

Amélioration du congé de fin de carrière

Les salariés affectés, dans les 3 années précédant leur départ à la retraite, à un poste exposé à au moins un facteur de pénibilité, au-delà des seuils réglementaires, et dont les points acquis au titre de leur compte personnel de prévention de la pénibilité ne leur permettent pas d'anticiper leur départ en retraite d'au moins 2 trimestres à partir de 2019, bénéficieront suivant leur choix :

- soit de l'attribution d'un congé de fin de carrière additionnel de 1 jour par année passée au sein de l'entreprise, dans un poste relevant de cette catégorie ;
- soit d'un abondement de 30 % de la part de leur indemnité de fin de carrière qu'ils décideraient d'affecter à leur congé de fin de carrière, pour bénéficier d'un départ en retraite anticipé, ou d'une retraite progressive, avec maintien de leur rémunération.

Le dispositif prévu au présent article, ayant le même objet que le compte personnel de prévention de la pénibilité, disparaîtra à l'issue du présent accord compte tenu de la montée en charge du compte personnel de prévention de la pénibilité.

TITRE IV

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN des coopératives laitières agricoles ou dans celui de la CCN de l'industrie laitière.

Article 2

Entrée en vigueur et durée

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} septembre 2017.

Ses dispositions sont sans incidence sur les accords d'entreprise ou d'établissement ou sur les plans d'action en vigueur à la date de son application et ce, jusqu'à l'échéance de ces accords ou plans d'action.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. 6 mois avant son échéance, les signataires en dresseront un bilan, afin de déterminer les conditions de son éventuel renouvellement.

Article 3

Dépôt et demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, qui sera déposé, d'une part, à la direction des relations du travail du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, d'autre part, au service des conventions et accords collectifs de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

Fait à Paris, le 29 juin 2017.

(Suivent les signatures.)