

Brochure n° 3264

Convention collective nationale
IDCC : 1659. – ROUISSAGE ET TEILLAGE DU LIN

ACCORD DU 23 MARS 2017

RELATIF À LA PÉNIBILITÉ

NOR : ASET1850251M

IDCC : 1659

Entre :

USRTL,

D'une part, et

FGA CFDT ;

SNCEA CFE-CGC ;

CFTC- Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

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

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

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux de la branche des rouisseurs-teilleurs de lin (IDCC 1659), signataires du présent accord, ont émis le souhait d'étudier l'impact de cette mesure sur les tâches exercées dans les entreprises de la branche.

Dans un contexte d'évolution des dispositions législatives relatives à la retraite, à la santé et à la sécurité au travail, les partenaires sociaux se sont accordés sur la nécessité d'engager des négociations sur la prévention de la pénibilité au travail et l'amélioration des conditions de travail.

Un état des lieux a été remis aux partenaires sociaux au travers d'une étude menée par l'USRTL sur la quasi-totalité des entreprises concernées entre avril 2015 et décembre 2015.

La branche réaffirme son ambition d'offrir à chaque salarié un environnement de travail où est prise en compte la prévention des risques.

À cet effet, un logiciel a été mis à la disposition de chaque entreprise pour suivre les facteurs de pénibilité salarié par salarié.

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

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant de la convention collective nationale du rouissage et teillage du lin du 28 janvier 1992.

Article 2

Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet d'établir un diagnostic de branche permettant d'une part la caractérisation des facteurs de risque et d'autre part de déterminer au mieux les mesures à prendre pour éviter, lorsque cela est possible, l'exposition des salariés à ces facteurs.

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

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

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

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

L'employeur doit consigner, en annexe du DUER, les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques, notamment à partir de l'identification de situations types d'exposition, ainsi que la proportion de salariés exposés aux facteurs de pénibilité au-delà des seuils.

Article 3

Implication des différentes parties prenantes

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

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

1. L'employeur

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

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

Le personnel encadrant constitue en ce sens un acteur essentiel dans la diffusion et la mise en œuvre concrète de la prévention en entreprise.

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

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

2. Les salariés et leurs représentants

Les parties signataires rappellent que chaque salarié est également acteur de la prévention. Il lui incombe, dans le cadre des instructions qu'il reçoit, de prendre soin, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou omissions au travail.

Dans les entreprises assujetties à l'obligation d'établir un règlement intérieur, les instructions de l'employeur sont données dans les conditions prévues au règlement intérieur.

Il est également rappelé aux employeurs qu'ils doivent s'assurer de la bonne compréhension des consignes par chaque salarié.

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

3. Les autres parties prenantes

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

- les services de santé au travail ;
- tout autre intervenant en prévention des risques professionnels.

Article 4

Procédure d'accueil des nouveaux embauchés

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

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

Aussi, l'employeur doit mettre en place une procédure d'accueil renforcée qui permette de rencontrer le nouvel embauché lors de sa prise de fonction, aux fins de lui assurer :

- une présentation de l'entreprise, de ses produits et clients, de son contexte ;
- une présentation des métiers, et des évolutions possibles ;
- une présentation des risques correspondant à l'exercice de son métier et les moyens de les réduire, les équipements obligatoires mis à sa disposition, le processus de travail, les gestes et postures appropriés ;
- une présentation des équipes par une visite de l'entreprise faite par la personne qui sera en accompagnement du nouvel entrant ;

– la remise des documents nécessaires.

Les entreprises veilleront à ce que les nouveaux salariés embauchés exposés à une ou plusieurs situations de pénibilité, puissent bénéficier, à la prise de fonction et pendant le temps nécessaire à sa bonne compréhension, d'un accompagnement par un salarié plus expérimenté volontaire et apte à transmettre les bonnes pratiques.

Article 5

Identification des facteurs de pénibilité dans la branche

1. Définition des facteurs de pénibilité

Les facteurs de pénibilité sont ceux déterminés par l'article D. 4161-2 du code du travail, même si la branche n'est pas actuellement concernée par l'ensemble de ces facteurs.

Facteur 1 : travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5 du code du travail (1 heure de travail entre 24 heures et 5 heures [120 nuits par an]).

Facteur 2 travail en équipes successives alternantes (minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures [50 nuits par an]).

Facteur 3 : travail répétitif caractérisé (900 heures par an).

Facteur 4 : activités exercées en milieu hyperbare (60 interventions ou travaux par an).

Facteur 5 : températures extrêmes.

Facteur 6 : agents chimiques dangereux – poussières – fumées (sauf amiante : l'exposition à l'amiante est consignée dans la fiche d'exposition spécifique prévue à l'article R. 4412-110 du code du travail). Le seuil est déterminé pour chacun des agents chimiques dangereux. Dans l'attente des résultats d'une étude en cours, il ne semble pas que les salariés de la branche dépassent les seuils d'exposition à ce risque.

Facteur 7 : vibrations mécaniques mains/bras (valeur $\geq 2,5$ m/S² sur 8 heures [450 heures par an]).

Facteur 7 *bis* : vibrations mécaniques transmises à l'ensemble du corps (valeur $\geq 0,5$ m/S² sur 8 heures [450 heures/an]).

Facteur 8 : postures définies comme positions forcées des articulations (position du corps [900 heures par an]).

Facteur 9 : manutention manuelle de charges définies à l'article R. 4541-2 du code du travail (lever ou porter/pousser ou tirer/déplacement de charges [600 heures par an]).

Facteur 9 *bis* : manutention manuelle de charges définies à l'article R. 4541-2 du code du travail (cumul de manutention de charges [7,5 tonnes par jour]).

Facteur 10 : bruit mentionné à l'article R. 4431-1 du code du travail. Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de 8 heures d'au moins 81 décibels (A).

Facteur 10 *bis* : bruit mentionné à l'article R. 4431-1 du code du travail (exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels [120 fois par an]).

2. Facteurs de pénibilité auxquels les salariés de la branche ne sont pas soumis

Les facteurs de pénibilité auxquels les salariés ne sont pas soumis dans la branche sont :

Facteur 2 : travail en équipes successives alternantes minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures (50 nuits par an)* ;

Facteur 4 : le travail en milieu hyperbare ;

Facteur 5 : l'exposition aux températures extrêmes ;

Facteur 7 : vibrations mécaniques mains et bras ;

Facteur 8 : aucune position forcée des articulations n'a été relevée dans les entreprises ;

Facteur 9 : manutention manuelle de charges définies à l'article R. 4541-2 du code du travail (lever ou porter/pousser ou tirer/déplacement de charges [600 heures par an]).

Facteur 9 *bis* : manutention manuelle de charges définies à l'article R. 4541-2 du code du travail. Cumul de manutention de charges [7,5 tonnes par jour]).

Facteur 10 *bis* : bruit mentionné à l'article R. 4431-1 du code du travail (exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels [120 fois par an]).

3. Facteurs de pénibilité pour lesquels les seuils d'exposition ne sont pas atteints ou peuvent être corrigés par des mesures simples

Facteur 3 : travail répétitif caractérisé.

Facteur 7 *bis* : vibrations mécaniques corps entier.

Facteur 10 : bruit mentionné à l'article R. 4431-1 du code du travail. Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de 8 heures d'au moins 81 décibels (A).

4. Facteurs de pénibilité auxquels certains salariés sont soumis

Facteur 1 : travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 du code du travail. Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures (120 nuits par an).

Article 6

Plan d'action de prévention de la pénibilité

Au vu du diagnostic de la branche, les partenaires sociaux aborderont les thèmes suivants :

1. Développement des connaissances en matière de sécurité au travail

Formations

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

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

Aussi, les salariés concernés doivent bénéficier de formations « gestes et postures » et « prévention des risques liés à l'activité physique – PRAP » qui ont pour objectif de permettre au salarié de participer à l'amélioration de ses conditions de travail de manière à réduire les risques d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

Un bilan des formations suivies sur les années 2017, 2018 et 2019 par l'ensemble des salariés du teillage qui auront permis le développement de leurs compétences et de leurs qualifications, sera dressé.

Objectif chiffré : au moins 40 % des salariés auront dû suivre une formation pour satisfaire à ce critère. Il pourra également s'agir de formations relatives à la sécurité, ou de formations internes assurées par des salariés dont l'expérience permettra d'assurer l'accueil des nouveaux salariés.

Transmission des savoir-être et savoir-faire entre salariés

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

Dans ce cadre, elles invitent à développer le parrainage entre opérateurs expérimentés et opérateurs inexpérimentés ou moins expérimentés, favorisant ainsi la prévention, en particulier des TMS.

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

L'employeur informera les représentants du personnel sur les modalités de ces passerelles, les besoins éventuels en formation ainsi que leurs éventuels impacts sur les conditions de travail des salariés concernés.

2. Amélioration des conditions de travail

Facteur 3 : travail répétitif caractérisé

Le travail répétitif concerne le poste engreneur. Il convient de prendre des mesures simples pour que le salarié ne soit pas exposé à ce facteur.

Deux mesures à prendre :

1/La formation des salariés qui doit aboutir à supprimer les gestes répétitifs

Certains gestes répétitifs sont inutiles à la bonne marche des installations comme à la qualité du teillage. Dans ce cadre, les partenaires sociaux envisageront en lien avec le FAFSEA un programme de formation pour démontrer aux salariés qu'ils peuvent accomplir leur travail dans de meilleures conditions et adapter leurs gestes aux nouvelles techniques de teillage.

D'autre part, un film comparant la réalisation d'un même travail avec une fréquence élevée du geste, puis avec une fréquence faible pourra être réalisé, afin de faire prendre conscience aux salariés concernés, de l'inutilité des gestes répétitifs.

2/La rotation du personnel avec le dérouleur ou le préparateur

Objectif chiffré : 100 % des salariés sur un poste engreneur, n'ayant pas suivi la formation ci-dessus, travailleront en alternance sur un poste dérouleur ou préparateur ou un autre poste.

Facteur 10 : bruit mentionné à l'article R. 4431-1.

Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de 8 heures d'au moins 81 décibels (A).

En complément des actions de prévention collective, chaque salarié dispose de protecteurs auditifs individuels qui permettent de se situer en dessous des seuils.

Il est indispensable de rappeler l'obligation de porter les équipements de protection individuelle à chaque salarié.

Objectif chiffré : 100 % des salariés concernés doivent porter les équipements de protection individuelle.

Dans ce cadre, l'employeur pourra prendre les sanctions prévues par le règlement intérieur et la législation en vigueur.

3. Adaptation et aménagement du poste de travail

Facteur 7 *bis* : vibrations mécaniques corps entier

Lors de l'étude, il a été constaté de rares cas de « vibrations mécaniques corps entier » pour les conducteurs d'engin de manutention.

Même si celles-ci ne dépassent pas les limites d'exposition, il convient d'améliorer la situation par des mesures simples :

- améliorer l'état du sol dans les entreprises concernées.

Objectif : toute opération de chargement et de déchargement doit être réalisée sur un sol compacté et uniforme ;

- former les salariés à la conduite souple et sans à-coup.

Objectif : 100 % des salariés soumis aux vibrations corps entiers par la conduite d'engins de manutention devront avoir suivi une formation à la conduite souple et sans à-coup ;

- demander au conducteur d'avertir son responsable dès le début de la dégradation des routes et voies d'accès ;
- adapter la vitesse autant que possible à l'état du terrain en modifiant son style de conduite et en formant le personnel à la conduite souple et sans à-coup ;
- maintenir les sièges et l'ensemble du matériel en bon état et former les opérateurs à l'utilisation et aux réglages ;
- exiger le port de la ceinture de sécurité ;
- rappeler l'obligation de régler son siège.

Dans ce cadre, l'employeur pourra prendre les sanctions prévues par le règlement intérieur et la législation en vigueur.

Article 7

Suivi et bilan de l'accord pénibilité

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

La commission réalisera un point d'étape avant la fin de l'année 2018 et un bilan à la fin de la durée de l'accord sur les actions d'accompagnement mises en place, les objectifs prévus par le présent accord et l'évolution de leurs résultats. Ce point pourra être réalisé dans le cadre des réunions de la commission. Cette commission est habilitée à s'entourer d'experts afin de solliciter leurs avis techniques et leurs réflexions en tant que de besoin.

Article 8

Durée. – Entrée en vigueur. – Révision – Extension

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il cessera automatiquement de produire ses effets à l'issue de ce délai.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès des ministères concernés formulée par l'USRTL. Il entrera en vigueur le lendemain du jour de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

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

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

Les parties habilitées à engager la procédure de révision peuvent faire la demande suivant les modalités suivantes :

- toute demande devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, les propositions de remplacement et les motivations qui les justifient ;
- dans le délai maximum de 3 mois, les parties ouvriront une négociation ;

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

Fait à Paris, le 23 mars 2017.

(Suivent les signatures.)