

Convention collective nationale

IDCC : **3248** | **MÉTALLURGIE**
(7 février 2022)

Avenant du 11 juillet 2023

à l'accord du 7 février 2022
relatif à la santé, sécurité, conditions et qualité de vie au travail

NOR : ASET2350859M

IDCC : 3248

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UIMM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

FCM FO ;

FCMTM CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre du déploiement de l'accord du 7 février 2022 relatif à la santé, sécurité, conditions et qualité de vie au travail, les signataires ont identifié des points nécessitant d'être précisés, complétés ou corrigés.

Le présent avenant modifie l'accord précité en ce sens.

Article 1^{er} | **Modification du titre de l'accord**

Le titre de l'accord du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Accord santé, sécurité, qualité de vie et des conditions de travail ».

Article 2 | **Modification de l'article 3.4 « Évaluation des risques professionnels »**

L'article 3.4 de l'accord du 7 février 2022 relatif à la santé, sécurité, conditions et qualité de vie au travail est rédigé comme suit :

« L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques professionnels pour la santé et la sécurité des salariés des situations de travail réelles, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réamé-

nagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail. Cette évaluation des risques professionnels tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

L'évaluation des risques professionnels et la transcription de ses résultats dans un document unique constituent le socle de la démarche de prévention et la phase initiale de cette démarche. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail, chaque métier ou tout autre découpage pertinent de l'entreprise. Les résultats de l'évaluation des risques psychosociaux font l'objet d'une transcription dans le document unique d'évaluation des risques ou dans un document qui y est annexé de manière à tenir compte, le cas échéant, de la spécificité de l'approche. La mise à jour du document unique d'évaluation des risques, basé sur l'évaluation des risques prenant en compte l'effet des actions de prévention, est réalisée au moins chaque année. La connaissance du contenu des réglementations techniques relatives à la prévention ainsi que des recommandations du comité technique national de la métallurgie (CTN A) et des comités techniques régionaux (CTR) peut également servir de fil conducteur à l'analyse des risques professionnels. Il existe de nombreuses méthodes d'évaluation du risque. L'Institut national de recherche et de sécurité propose des outils et notamment des grilles d'évaluation et de positionnement pour les TPE-PME. »

Article 3 | *Modification de l'article 4.4.1.1 « Missions en santé et sécurité »*

L'article 4.4.1.1 de l'accord du 7 février 2022 relatif à la santé, sécurité, conditions et qualité de vie au travail est rédigé comme suit :

« Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSE participe activement à la politique de prévention des risques professionnels. Il contribue également à la promotion de la qualité de vie et des conditions de travail ainsi qu'à l'information et à la sensibilisation des salariés. En outre, le comité :

- procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à certains aspects liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du code du travail. Le refus de l'employeur est motivé.
- désigne parmi ses membres un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes conformément aux dispositions de l'article L. 2314-1 du code du travail.

Le CSE procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Il peut, afin de l'accompagner dans la réalisation des inspections, faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée.

Le CSE réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Il peut demander à entendre le chef d'une entreprise voisine dont l'activité expose les salariés de son ressort à des nuisances particulières.

Dans tous les cas, il est informé des suites réservées à ses observations.

Il est rappelé que le CSE peut se faire force de propositions dès lors que celles-ci sont de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale.

Une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), composée d'au moins trois membres appartenant au CSE et présidée par l'employeur, est obligatoirement mise en place dans :

- les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- les établissements distincts d'au moins 300 salariés ;
- les établissements mentionnés aux articles L. 4521-1 et suivants du code du travail.

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 2315-38 du code du travail, le CSE peut, le cas échéant, déléguer à la CSSCT une partie de ses attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et de ses attributions consultatives.

Les membres du CSE et les membres de la CSSCT bénéficient de la formation mentionnée à l'article 4.4.1 du présent accord. La formation initiale est d'une durée minimale de cinq jours. En cas de renouvellement de mandat, la formation est d'une durée minimale de trois jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise, et de cinq jours pour les membres de la CSSCT dans les entreprises d'au moins 300 salariés. »

Article 4 | Modification de l'article 4.4.1.2 « Missions en environnement »

L'article 4.4.1.2 de l'accord du 7 février 2022 relatif à la santé, sécurité, conditions et qualité de vie au travail est rédigé comme suit :

« Dans les entreprises d'au moins 50 salariés exploitant une ou plusieurs installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE), le CSE :

- est informé de la demande d'autorisation environnementale et émet un avis sur le dossier établi à l'appui de celle-ci ;
- émet un avis sur le plan d'opération interne (POI) ;
- est informé des prescriptions imposées par les autorités en charge de l'environnement.

En application de l'article L. 2312-8 du code du travail, le CSE est informé et consulté sur les conséquences environnementales des mesures prises par l'employeur concernant les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Dans le cadre de ses attributions, la CSSCT, lorsqu'elle existe, prend en compte les impacts environnementaux sur les conditions de travail. »

(Voir page suivante.)

Article 5 | Modification de l'article 4.5.1 « Salarié compétent en protection et en prévention des risques professionnels »

L'article 4.5.1 de l'accord du 7 février 2022 relatif à la santé, sécurité, conditions et qualité de vie au travail est rédigé comme suit :

« En application de l'article L. 4644-1 du code du travail, tout employeur, quel que soit l'effectif de l'entreprise et quelle que soit son activité, désigne un ou plusieurs de ses salariés pour s'occuper des activités de protection et de prévention dans l'entreprise.

Si les compétences de l'entreprise ne permettent pas d'organiser les activités de protection et de prévention des risques professionnels en interne, l'employeur peut notamment faire appel aux intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) des services de prévention et de santé au travail interentreprises, après avis du comité social et économique (CSE). »

Article 6 | Modification de l'article 4.5.2 « Service de prévention et de santé au travail et médecin du travail »

L'article 4.5.2 de l'accord du 7 février 2022 relatif à la santé, sécurité, conditions et qualité de vie au travail est rédigé comme suit :

« Conformément aux dispositions de l'article L. 4622-2 du code du travail, les services de prévention et de santé au travail ont notamment pour mission de conduire les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel et de conseiller les employeurs, les salariés et leurs représentants afin d'éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail.

En plus de ces missions traditionnelles, les services de prévention et de santé au travail conseillent les employeurs, les salariés et leurs représentants sur la prévention et la réduction des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et à la désinsertion professionnelle, en vue notamment de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés. Ils contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles. Par ailleurs, les services de prévention et de santé au travail fournissent également des conseils sur des aspects sanitaires, tels que la nutrition, le sommeil et la prévention des pratiques addictives, telles que la consommation d'alcool ou de drogue.

Les services de prévention et de santé au travail interentreprises doivent réserver leur ressource médicale à l'accomplissement de leur mission légale dans le respect des dispositions du code du travail. »

Article 7 | Modification de l'article 4.5.3 « Infirmier »

L'article 4.5.3 de l'accord du 7 février 2022 relatif à la santé, sécurité, conditions et qualité de vie au travail est rédigé comme suit :

« Conformément aux dispositions de l'article R. 4623-32 du code du travail, dans les établissements industriels de 200 à 800 salariés, est présent au moins un infirmier et, au-delà de cet effectif, un infirmier supplémentaire par tranche de 600 salariés. Dans les autres établissements de 500 à 1 000 salariés, est présent au moins un infirmier et, au-delà de cet effectif, un infirmier supplémentaire par tranche de 1 000 salariés. Ces infirmiers assistent le médecin du travail des services de prévention et de santé au travail, notamment à faire passer les visites d'information et de prévention dans le cadre des dispositions du code du travail.

La loi du 2 août 2021 a créé les infirmiers en pratique avancée en santé au travail. Ces auxiliaires médicaux sont à l'interface de l'exercice infirmier et de l'exercice médical. La loi leur permet d'exercer, avec des compétences élargies, en assistance d'un médecin du travail. »

Article 8 | *Modification de l'article 5.1.2 « Fonctionnement de l'instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail »*

L'article 5.1.2 de l'accord du 7 février 2022 relatif à la santé, sécurité, conditions et qualité de vie au travail est rédigé comme suit :

« Les travaux de l'instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail sont pilotés dans le cadre d'une instance de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche, qui se réunit au moins deux fois par an.

L'instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail propose un programme annuel de travail, validé par la CPPNI à l'occasion de la réunion de l'agenda social de cette dernière, visée à l'article 20.2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie. En fonction du programme de travail retenu, l'instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail adapte son calendrier de travail.

Les commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) visées aux articles 28 à 30 de la convention collective nationale peuvent mettre à leur ordre du jour les questions de qualité de vie et des conditions de travail. »

Article 9 | *Modification de l'article 6.2.2 « Apports du service de prévention et de santé au travail et du médecin du travail »*

L'article 6.2.2 de l'accord du 7 février 2022 relatif à la santé, sécurité, conditions et qualité de vie au travail est rédigé comme suit :

« Les services de prévention et de santé au travail ont notamment pour mission de prévenir la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi.

Le médecin du travail peut moduler la périodicité du suivi individuel de l'état du salarié en prenant en compte les conditions de travail, l'état de santé et l'âge du salarié ainsi que les risques professionnels auxquels il est exposé.

Par ailleurs, tout salarié peut, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, solliciter une visite médicale dans l'objectif d'engager une démarche de maintien dans l'emploi.

Pour les salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de trente jours, une visite de reprise peut être organisée par le médecin du travail à son initiative, ou à celle du médecin traitant, du médecin-conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié. Au cours de cet examen, le médecin du travail peut recommander des aménagements et adaptations du poste de travail, des préconisations de reclassement, des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle. À cet effet, il s'appuie, le cas échéant et en tant que de besoin, sur le service social du travail du service de prévention et de santé au travail interentreprises ou sur celui de l'entreprise. Il informe, sauf si le salarié s'y oppose, l'employeur et le médecin-conseil de ses recommandations afin que toutes les mesures soient mises en œuvre en vue de favoriser son maintien dans l'emploi.

Il est rappelé que l'employeur ne peut pas procéder à des investigations sur l'état de santé des salariés. L'initiative du salarié lui-même ou celle de son environnement immédiat de travail sont souvent décisives pour la détection précoce de difficultés de maintien dans l'emploi.

Les entreprises disposant d'un service de prévention et de santé au travail autonome peuvent mettre en place un groupe de travail dédié au maintien dans l'emploi comprenant le médecin du travail, des responsables des ressources humaines et des membres du comité social et économique (CSE).

Les entreprises ne disposant pas d'un service de prévention et de santé au travail autonome peuvent solliciter leur service de prévention et de santé au travail interentreprises pour conduire une démarche de maintien dans l'emploi.

La visite de préreprise permet de faciliter la recherche de mesures nécessaires au maintien dans l'emploi.

Dans le cadre d'une action de sensibilisation au maintien dans l'emploi, l'entreprise peut demander au service de prévention et de santé au travail d'expliquer l'intérêt de la visite de préreprise.

Pour certaines pathologies, telles que les lombalgies, le retour anticipé au travail peut constituer un acte thérapeutique. La mise en place d'un cadre adapté et évolutif, dans les semaines qui suivent ce retour, constitue une aide à la guérison.

Le retour anticipé au travail se fait avec l'accord du salarié et du médecin du travail. Le retour au travail après un arrêt de longue durée, en particulier du fait de certaines pathologies, peut présenter des difficultés tenant au manque de confiance ou à la fatigue du salarié, mais également parfois, à des difficultés de compréhension de l'environnement de travail. Le médecin du travail et l'entreprise peuvent prévoir des mesures favorisant cette réinsertion professionnelle.

L'entreprise peut solliciter les cellules de prévention de la désinsertion professionnelle mises en place dans les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) pour conduire des actions individuelles et collectives dans ce domaine. »

Article 10 | Dispositions finales

Article 10.1 | Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant accord est conclu (sauf clauses contraires) pour la durée de l'accord qu'il modifie. Il entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2024.

Article 10.2 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 10.3 | Extension

Les signataires du présent avenant conviennent d'en demander l'extension.

Article 10.4 | Entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Fait à Paris, le 11 juillet 2023.

(Suivent les signatures.)