

Accord professionnel

IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES

Accord du 5 décembre 2023

portant application de l'accord du 21 juillet 2022
relatif aux textes à rénover « Dotations vestimentaires^[1] »

NOR : ASET2351235M

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

UFE ;

UNEMIG,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFE-CGC ;

FNEM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les signataires de l'accord dialogue social de branche (DSB) du 4 février 2021 ont convenu de la nécessité de faire évoluer le corpus réglementaire constitué par les décisions des établissements EDF et Gaz de France prises avant la loi n° 2000-108 du 10 février 2000 et rendues applicables aux entreprises de la branche des IEG.

À cet effet, l'article 5 de l'accord DSB prévoit différents travaux visant à mettre à jour le corpus réglementaire. L'objectif est de le rendre plus adapté aux réalités et besoins actuels des salariés et des entreprises, par accords de branche étendus, conformément à l'article L. 161-4 du code de l'énergie.

Dans ce cadre, les parties signataires de l'accord du 21 juillet 2022 relatif aux textes à rénover ont convenu d'une liste de thématiques et de textes associés ainsi que d'une méthodologie et d'un calendrier des travaux à engager.

En premier lieu, les parties se sont engagées à examiner, dans un groupe de travail paritaire, les textes Pers 633 et Pers 618 relatifs aux dotations vestimentaires, et ce, afin de les réviser conformément à l'article L. 161-4 du code de l'énergie.

[1] Au sens de la réglementation, on entend par dotation vestimentaire les équipements de protection individuelle et les vêtements de travail dont le port est imposé au salarié pour l'exercice de ses fonctions.

Article 1^{er} | *Objet*

Dans le cadre des travaux menés par le groupe de travail paritaire, les différentes analyses des Pers 633 et 618 ont conclu à la nécessité de les rénover, et ce, en raison d'évolutions réglementaires intervenues depuis leur parution ainsi que du fait de l'évolution des métiers dans les entreprises de la branche des IEG depuis leur entrée en vigueur.

Conformément aux dispositions de l'article L. 161-4 du code de l'énergie, le présent accord se substitue aux Pers 633 et 618 ainsi qu'à toute disposition, relative aux dotations vestimentaires, prévue par des textes réglementaires antérieurs, en réaffirmant les principes guidant l'octroi, le renouvellement et l'entretien des équipements de protection individuelle et les vêtements de travail fournis par les employeurs aux salariés des industries électriques et gazières.

Article 2 | *Principes d'attribution*

Les équipements de protection individuelle et les vêtements de travail sont attribués exclusivement pour les besoins du service. Ils sont fournis à tous les salariés^[1] y ayant droit en raison de la nature de leur activité, dès leur prise de fonction.

Les critères justificatifs retenus comme base pour l'attribution par les employeurs d'équipements de protection individuelle (A) et de vêtements de travail (B-C-D) fournis aux salariés sont les suivants :

- A – Protection liée à la santé et à la sécurité ;
- B – Protection contre les salissures ;
- C – Protection contre les intempéries telles que définies par le code du travail ;
- D – Relations avec le public et identification de l'appartenance à l'entreprise.

Pour la protection liée à la santé et à la sécurité, il s'agit d'équipements de protection individuelle (EPI), tel que défini dans la réglementation.

Les équipements de protection et les vêtements fournis sont adaptés aux différentes morphologies des salariés et permettent de prendre en compte les situations de handicap et d'événements nécessitant de modifier la dotation, tels que les périodes de grossesse.

Chaque entreprise ou établissement établit la liste des vêtements et équipements qu'elle retient et les fonctions éligibles, selon les activités exercées et selon l'évaluation des risques. Cette liste est annexée au document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), soumis en comité social et économique (CSE) et en conformité avec la réglementation du travail en matière de santé et de sécurité. Pour les entreprises qui n'ont pas l'obligation de constituer un CSE, le DUERP est transmis par l'employeur à chaque mise à jour au service de prévention et de santé au travail auquel il adhère. Il est rappelé, qu'en application des principes de prévention, il convient de donner la priorité aux mesures de prévention collective sur les mesures de protection individuelle.

Les salariés exerçant occasionnellement des fonctions ouvrant droit à l'attribution de vêtements ou équipements se voient mettre à leur disposition ces équipements pendant l'exercice desdites fonctions.

Article 3 | *Modalités d'attribution*

L'entreprise détermine l'attribution de vêtements ou d'équipements de protection de manière anticipée.

[1] Par extension, on entend par salarié, tout bénéficiaire répondant aux critères justificatifs d'attribution (statutaires, stagiaires, apprentis, alternants mais aussi intérimaires pour les équipements de protection individuelle).

Le remplacement de l'équipement se réalise après restitution du vêtement ou de l'équipement à substituer, suivant les prescriptions du fabricant ou de la validité de l'équipement de protection ou à défaut selon l'usure, normale ou prématurée ou sa détérioration éventuelle.

L'entreprise et ses distributeurs disposent des volumes permettant de gérer les flux répondant aux besoins des salariés.

Article 4 | Politique d'entretien

L'employeur veille au contrôle régulier de l'état des équipements de protection individuelle.

Chaque entreprise détermine sa politique d'entretien des équipements de protection individuelle et les vêtements de travail. Le mode d'entretien retenu tient compte de la dangerosité des produits pouvant avoir sali les vêtements et équipements.

Pour l'entretien, il peut s'agir :

- soit, du recours à une entreprise spécialisée, sous couvert d'une prestation. Le recours à la prestation s'opère, autant que possible, au profit d'entreprises du secteur protégé, en cohérence avec les démarches de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) ;
- soit, d'un entretien réalisé par le salarié hors contamination CMR (cancérogène, mutagène, reprotoxique). L'entreprise précise les conditions d'entretien et de prise en charge financière ou d'indemnisation de l'opération réalisée par le salarié ;
- soit, par tout autre moyen interne à l'entreprise mis à disposition pour les salariés.

Article 5 | Champ d'application

Le présent accord s'applique en France métropolitaine, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Mayotte, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, aux entreprises ou organismes dont tout ou partie du personnel relève du statut national du personnel des IEG.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche des IEG, y compris les entreprises de moins de 50 salariés. En raison de sa nature, il ne comporte pas de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 6 | Clauses finales

Article 6.1 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Un bilan de la mise en œuvre est réalisé par les signataires 3 ans après sa signature.

Article 6.2 | Révision et dénonciation

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 6.3 | Notification, dépôt et publicité

À l'issue de la procédure de signature, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié aux fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

À l'expiration d'un délai de quinze jours suivant cette notification, le présent accord fera l'objet, à la diligence des organisations d'employeurs signataires, des formalités de publicité et de dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

Article 6.4 | Extension de l'accord

Les parties signataires conviennent que postérieurement à son dépôt, le présent accord sera, à l'initiative des organisations d'employeurs, transmis aux ministères concernés afin qu'il soit procédé à son extension.

Article 6.5 | Entrée en vigueur

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 5 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)