

Accord du 18 mai 2026

relatif à la création du titre XIV « Santé sécurité au travail »
et à la révision des articles 4.3 et 4.5 de la convention collective

NOR : ASET2650591M

IDCC : 2543

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

CSNGT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATI-MAT-TP CFTC ;

FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux représentatifs au sens des articles L. 2121-1, L. 2122-5, L. 2122-7 et L. 2122-11 réuni lors de la CPPNI du 13 mai 2026 conviennent de réviser des dispositions de la convention collective nationale des géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts-fonciers IDCC 2543.

Préambule

Le présent accord est applicable aux entreprises de toutes tailles, entrant dans le champ d'application ci-dessous de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers IDCC 2543.

La présente convention a pour objet de régler les conditions générales de travail et les rapports entre les employeurs et cadres, techniciens et employés des entreprises dont les activités sont :

- l'exercice de la profession de géomètre-expert telle qu'elle est définie par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, et notamment le décret n° 96-478 du 31 mai 1996 portant règlement de la profession de géomètres-experts ;
- la réalisation de tous travaux, de topographie, de topométrie, de géodésie, de métrologie, et plus généralement, de toutes mesures dans l'espace ;
- le conseil et la formation dans le domaine de la topographie, topométrie, cartographie, métrologie et géodésie ;

- la réalisation de tous travaux de numérisation de données patrimoniales ;
- la réalisation de levés topographiques, géoréférencement de réseaux et détection de réseaux et récolement ;
- l’acquisition et le traitement des données géométriques géoréférencées, en vue de l’établissement de plans topographiques, bathymétriques, de réseaux aériens ou souterrains, cartographiques ou de bases de données 2D et/ou 3D (géomatique) aux moyens notamment de mesure tridimensionnelle par capteurs optiques, numériques, photogrammétriques et de mesures ;
- l’acquisition et le traitement des données géométriques géoréférencées, en vue de la réalisation des études techniques ou d’implantation notamment dans le domaine de l’aménagement, des infrastructures et de la construction ;
- l’auscultation topographique d’ouvrages, la métrologie, l’inspection ferroviaire, (bâtiment, superstructure ou infrastructure, ouvrages d’art) ponctuelle ou permanente ;
- la réalisation d’études d’urbanisme incluant les demandes d’information (certificats et renseignement d’urbanisme), les demandes d’autorisation d’utiliser le sol (permis d’aménager et déclaration préalable) ;
- la réalisation d’études d’aménagement des voiries et des réseaux (la conception, la réalisation, la gestion), l’assistance à maîtrise d’ouvrage, la maîtrise d’œuvre ;
- les missions d’expertise en matière foncière, agricole et forestière portant sur les biens d’autrui, meubles et immeubles, ainsi que sur les droits mobiliers et immobiliers afférents à ces biens dévolus aux experts fonciers et agricoles aux experts forestiers suivant les dispositions de l’article L. 171-1 code rural et de la pêche maritime ;
- sont également concernés les employeurs et employés des organismes professionnels ou syndicaux créés par les professions désignées ci-avant.

Elle s’applique à tout le personnel y compris au personnel en situation de déplacement à l’étranger, sauf disposition contraire aux règles d’ordre public en vigueur dans le pays. Ne sont pas concernés les élèves ou étudiants qui effectuent (sous contrôle de l’Éducation nationale) des stages dans le cours normal de leur scolarité.

L’éventail des activités exercées par les entreprises relevant des métiers du géomètre, tel que décrit dans le recueil des prestations établi par l’ordre des géomètres-experts, constitue un élément de référence pour l’interprétation du champ d’application de la présente convention, sans toutefois se substituer aux dispositions du présent article.

Sont également concernés par le champ d’application de la présente convention les employeurs et les salariés des organismes professionnels ou syndicaux créés par les professions désignées ci-avant, dès lors que leur activité principale s’inscrit dans ce champ, indépendamment de toute adhésion individuelle à la convention collective tel que prévu à l’article L. 2261-6 du code du travail.

Article 1^{er} | Création du titre XIV intitulé « Santé sécurité au travail »

« La protection de la santé et de la sécurité des salariés demeure l’un des axes primordiaux au sein de la branche.

Cette politique d’amélioration de la santé, sécurité et des conditions de travail relève de la responsabilité de l’employeur et suppose la participation de chacun, quel que soit son rôle et son niveau hiérarchique dans l’entreprise. L’employeur et ses représentants, les représentants du personnel et l’ensemble des salariés sont chacun acteur de la préservation de la santé et de la sécurité de tous.

Ainsi, le présent accord via les fonds du paritarisme met à disposition des entreprises et salariés des outils concrets permettant des actions de prévention des risques

professionnels. En effet, l'accidentologie de la branche issue des données de la CNAM TS peut être largement améliorée par ses actions de prévention.

Article 14.1 | *Les acteurs de la santé et sécurité au travail*

Les acteurs de la santé, de la sécurité et de la prévention des risques professionnels en entreprise sont multiples. Chacun, dans son champ de responsabilité, est partie prenante de la préservation et de l'amélioration de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

Article 14.2 | *Révision de l'article 4.5 et création de l'article 14.3 intitulé "Responsabilité de l'employeur"*

L'article 4.5 est supprimé et remplacé par les dispositions de l'article 14.3 intitulé "Responsabilité de l'employeur"

L'employeur doit mettre en œuvre toutes les mesures de prévention nécessaires pour assurer efficacement la sécurité et la santé physique et mentale des salariés suivant notamment les dispositions des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail.

14.2.1. Fourniture du matériel de santé et sécurité à la charge exclusive de l'employeur

L'obligation de sécurité concerne l'ensemble des salariés suivant tout type de contrat de l'entreprise ou de l'établissement. Ces mesures prises en matière de santé et de sécurité au travail ne doivent entraîner aucune charge financière pour les travailleurs.

Le matériel et l'équipement nécessaires à l'exécution du travail, pour le respect de la santé, de l'hygiène et de la sécurité, sont fournis par l'employeur. Une trousse de premiers soins doit équiper en permanence tout véhicule utilisé, être à disposition dans l'ensemble des lieux de travail en quantité suffisante.

L'employeur est responsable de la bonne utilisation des équipements de protection individuel (EPI) mis à disposition des salariés et doit s'assurer de leur maintien en bon état selon les dispositions combinées des articles L. 4122-1 du code du travail et des articles R. 4321-4, R. 4323-95, R. 4323-97, R. 4323-99, R. 4323-104 et R. 4323-106 du code du travail.

Article 14.3 | *Rôle des responsables hiérarchiques*

Les responsables hiérarchiques sont les premiers relais de la politique de prévention des risques professionnels, mise en place par l'employeur.

Les responsables hiérarchiques doivent avoir les compétences nécessaires pour assurer un encadrement de qualité et, à ce titre, l'employeur doit leur proposer des actions de formation ou de sensibilisation spécifiques aux problématiques de santé, de sécurité et d'encadrement.

Le responsable hiérarchique doit nécessairement :

- connaître son rôle et ses missions en matière de santé et sécurité ;
- met en œuvre, dans son périmètre, le programme annuel avec le soutien du référent sécurité ;
- anime la santé-sécurité auprès de ses équipes ;
- évalue les risques professionnels de son secteur et met en place les mesures de maîtrise ;
- participe à l'analyse des accidents du travail (AT) et maladie professionnelle (MP) et pilote le plan d'actions ;
- respecte et fait respecter les consignes ;
- s'assure que chaque salarié affecté à un poste à risque est formé.

L'efficacité de la politique de prévention nécessite des instructions écrites de l'employeur.

Article 14.4 | *Rôle des salariés*

Si l'organisation générale relève de la responsabilité de l'employeur, les salariés sont acteurs des politiques de prévention, de santé, de sécurité et de qualité de vie au travail. Ils doivent veiller à leur santé et leur sécurité et adopter une démarche générale préservant celles des autres salariés de l'entreprise et de leurs interlocuteurs externes.

En matière de prévention des risques psychosociaux, les salariés jouent un rôle par leur proximité avec leurs collègues en situation de risques. Ils doivent ainsi être en mesure de remonter toute situation dangereuse dont ils peuvent avoir connaissance.

14.4.1. Information, formation des salariés

Les salariés doivent bénéficier de formations santé sécurité, adaptées aux métiers exercés et aux missions confiées. Ces actions de formation sont du ressort de l'employeur et doivent être organisées en amont de l'accueil des salariés, puis tout au long de leur activité professionnelle.

Article 14.5 | *Rôle des représentants du personnel*

Les comités sociaux et économiques (CSE), la commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT) et les représentants du personnel sont des acteurs essentiels des démarches de santé, de prévention, de qualité de vie et d'organisation du travail.

Ils ont pour mission de contribuer à la promotion de la santé et de la sécurité des salariés et des conditions de travail dans l'entreprise.

Le CSE :

- procède à l'analyse des risques professionnels et des conditions de travail auxquels peuvent être exposés les salariés, notamment les femmes enceintes et les personnes les plus fragiles, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- veille à la pertinence des actions de prévention et s'assurent de la réalité de leur mise en œuvre, ainsi que de leur efficacité sur le terrain ;
- contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes 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 doit être motivé.

Article 14.6 | *Le référent sécurité, garant de la démarche, expert et conseil*

L'employeur met en place une organisation comprenant un ou plusieurs salariés, compétents et formés, pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise (PPRP). Le ou les salariés ainsi désignés par l'employeur bénéficient à leur demande, d'une formation en matière de santé au travail dans les conditions prévues à l'article L. 4644-1 du code du travail.

À défaut, si les compétences dans l'entreprise ne permettent pas d'organiser ces activités, l'employeur peut faire appel, après avis du comité social et économique, à des ressources extérieures, notamment aux Intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP), qui disposent de compétences dans le domaine de la préven-

tion des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail. Ces intervenants doivent faire partie du service de santé au travail interentreprises auquel l'entreprise adhère ou ont été dûment enregistrés auprès de l'autorité administrative. Dans les entreprises dépourvues de CSE, le référent sécurité est désigné parmi le personnel de terrain. Les moyens nécessaires à cette tâche sont mis à sa disposition : temps, formation, protection, etc.

Le référent sécurité :

- coordonne et suit la mise en œuvre du programme annuel santé-sécurité du site ;
- suit les indicateurs ;
- anime ou coanime le comité de pilotage sécurité ;
- anime et coordonne les analyses AT et MP ;
- pilote le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUEPP) ;
- vérifie l'avancement des actions décidées ;
- définit les consignes SST en lien avec l'EvRP ;
- suit la réalisation des rituels de communication SST ;
- garantit la réalisation du plan d'actions sur les postes à risque TMS/pénibilité prioritaires.

Le ou les salarié(s) désigné(s), par l'employeur doit (doivent) bénéficier d'une formation en matière de santé au travail et d'amélioration des conditions de travail, identique à celle des membres de la CSSCT.

14.6.1. Financement du temps passé par le référent sécurité

Lorsque le référent sécurité, salarié de l'entreprise est mandaté par une organisation syndicale représentative dans la branche, le temps passé par celui-ci dans la limite de 5 heures par mois fait l'objet d'une prise en charge par les fonds du paritarisme.

Le salarié ainsi mandaté dispose de la protection dévolue aux représentants du personnel suivant les dispositions de l'article L. 2411-1 du code du travail. »

Article 2 | Création de l'article 15 « Moyens mis en place par la branche pour la prévention des risques professionnels »

« Article 15.1 | Principes généraux

L'employeur met en œuvre les mesures prévues par la réglementation en vigueur à l'article L. 4121-1 à 5 du code du travail sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1° Éviter les risques ; c'est-à-dire supprimer le danger ou l'exposition au danger ;
- 2° Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ; apprécier l'exposition au danger et l'importance du risque pour pouvoir prioriser les actions de prévention à mener en priorité ;
- 3° Combattre les risques à la source en intégrant la prévention, le plus en amont possible, et ce dès la conception des lieux de travail, des équipements et des modes opératoires ;
- 4° Adapter le travail à la personne, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé, et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique pour pouvoir adapter la prévention aux évolutions techniques et organisationnelles ;

- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux, et éviter l'utilisation de produits dangereux, alors qu'un produit moins dangereux permet le même résultat ;
- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'environnement, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ;
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Article 15.2 | *Le kit pédagogique sécurité*

Pour ce faire, la branche met à disposition des entreprises un kit pédagogiques sécurité qui comprend :

- un livret d'accueil sécurité ;
- des fiches réflexes en fonction de situation de travail qui rappelle les consignes de sécurité ;
- des chasses aux risques professionnelles permettant d'identifier les bonnes pratiques.

Les thèmes abordés portent sur la prévention des risques généraux de l'entreprise et les principaux environnements de travail que peut rencontrer le salarié au cours de ses missions. L'objectif de ce kit pédagogique sécurité est permettre aux salariés de mieux identifier les situations à risques qui, lorsqu'elles se présentent, sont perçues plus rapidement et mieux anticipées.

Article 15.3 | *Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)*

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est un outil essentiel et obligatoire dès l'embauche du premier salarié en matière de prévention. Il répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs, et assure la traçabilité collective de ces expositions.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, l'employeur est tenu d'établir ce document et de le mettre à jour, tout en associant les autres acteurs de la prévention au sein de l'entreprise.

La prévention est une démarche dynamique et continue tout au long de l'année, dans le but de soutenir une logique d'amélioration continue de la santé et de la sécurité des travailleurs. Elle est appuyée par la loi pour renforcer la prévention en santé au travail. Aussi, l'employeur a une obligation de sécurité de résultat en la matière.

L'évaluation des risques doit être préparée en s'entourant de compétences pluridisciplinaires. L'employeur associe les représentants du personnel lorsqu'il existe, le référent sécurité, afin de favoriser le dialogue social le plus large et de s'assurer de la connaissance concrète des multiples situations de travail dans lesquelles opèrent les salariés au sein de l'entreprise.

L'identification des risques est réalisée par unité de travail, en deux étapes :

- identification des dangers, c'est-à-dire tout ce qui peut causer un dommage pour la santé : équipement, substance, méthode de travail, etc. ;

- analyse des facteurs de risques, c'est-à-dire tout ce qui peut jouer un rôle dans l'exposition au danger, sans pouvoir être identifié comme un danger en soi (par exemple, le rôle du rythme de travail dans l'exposition au danger lié à l'utilisation d'un équipement donné).

L'évaluation des risques ne se réduit pas à un relevé brut de données mais constitue un véritable travail d'analyse des modalités d'exposition des salariés à des dangers ou à des facteurs de risques.

Ces risques font l'objet d'une évaluation qui a pour objectif de les éliminer, de les réduire ou, à défaut, d'en protéger les salariés.

L'employeur veille à ce qu'une mise à jour de l'évaluation des différents risques soit réalisée au moins une fois par an, notamment dans le programme annuel de prévention, au moment d'aménagements ou de l'introduction de nouvelles technologies modifiant les conditions de travail, d'hygiène ou de sécurité et lors de la découverte d'une nouvelle information par rapport à un risque.

15.3.1. Outil numérique d'évaluation et d'analyse des risques rencontrés

Le recensement et l'analyse des risques professionnels que rencontre les métiers du géomètre dans le cadre de leurs activités est très divers. Dans l'objectif de favoriser l'établissement de DUERP exhaustifs, la branche professionnelle met à disposition de chaque entreprise un espace numérique comprenant notamment un outil d'évaluation et d'analyse des risques rencontrés.

La mise à jour du DUERP intervient au moins une fois par an, et à l'occasion de toute décision modifiant les conditions de travail ou impactant la santé ou la sécurité des salariés.

Les modalités d'accès papier et numérique des salariés au document unique doivent être affichées et accessibles.

Article 15.4 | *Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIPACT)*

Le PAPRIPACT est un document obligatoire dans les entreprises d'au moins 11 salariés, dans lequel on définit, sur une ou plusieurs années, les actions de prévention qui doivent agir sur les risques professionnels identifiés.

Le DUERP sert à identifier et le PAPRIPACT à proposer les actions préventives nécessaires.

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 11 salariés :

- les résultats de l'évaluation des risques débouchent sur la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés ;
- la liste de ces actions est consignée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels et dans ses mises à jour sous forme de plan d'actions précisant des pilotes et des délais de mise en œuvre.

Dans les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés :

L'employeur doit produire la mise à jour du DUERP ainsi qu'un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIPACT) qui :

- fixe la liste détaillée des mesures en faveur de la santé, de la sécurité et des conditions de travail devant être prises au cours de l'année à venir, et comprenant les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels (facteurs de pénibilité) ainsi que, pour chaque mesure, ses modalités d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût ;

- identifie les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées ;
- comprend un calendrier de mise en œuvre.

Chaque année, la mise à jour du DUERP ainsi que le PAPRI Pact et le rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail sont présentés par l'employeur au CSE, pour avis, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale. Les élus peuvent proposer une autre hiérarchie d'actions ou d'autres actions que celles présentées par l'employeur.

L'employeur devra, en annexe du rapport annuel santé sécurité de l'entreprise, justifier l'inexécution des actions prévues au PAPRI Pact de l'année précédente et de celles proposées par les élus.

La direction, en lien avec les représentants du personnel, les services santé, définit, la liste des indicateurs pertinents à récupérer et à suivre auprès des services de santé au travail. Ces indicateurs font l'objet d'une analyse paritaire (par les deux parties) et les conclusions de cette analyse seront prises en compte au travers de mesures d'amélioration constituant le PAPRI Pact de l'année suivante.

Article 15.5 | *Plan particulier de sécurité et de protection de la santé (PPSPS)*

De nombreuses entreprises dites « utilisatrices » recourent à l'intervention d'entreprises extérieures pour exécuter, en leur sein, des travaux ou des prestations de service.

Des dispositions spécifiques sont alors prévues par la réglementation afin de renforcer la prévention des risques liés à l'intervention de ces entreprises extérieures.

Une des principales obligations faites par le code du travail et qui structure l'ensemble de la démarche de prévention consiste à réaliser un plan de prévention afin d'identifier les risques liés à la coactivité et de déterminer les mesures de prévention qui s'y rapportent.

Dans l'objectif de favoriser l'établissement de PPSPS exhaustifs, la branche professionnelle met à disposition de chaque entreprise un espace numérique comprenant notamment un outil de réalisation de plans particuliers de sécurité et de protection de la santé.

Article 15.6 | *Plan de prévention*

Un plan de prévention (PDP) est un document d'évaluation et de prévention des risques réalisé lorsqu'une ou plusieurs entreprises extérieures doivent intervenir au sein d'une entreprise utilisatrice et qu'il y a donc co-activité entre les collaborateurs des structures.

Le plan de prévention vise à identifier et à prévenir les risques liés à l'interférence entre les activités, matériels et installations des entreprises. La co-activité peut, en effet, générer des risques supplémentaires qui viennent s'ajouter aux risques propres à l'activité de chacune des entreprises.

Le plan de prévention : un document initié par l'entreprise utilisatrice et réalisé conjointement avec la ou les entreprises extérieures.

Dans l'objectif de favoriser l'établissement de PDP exhaustifs, la branche professionnelle met à disposition de chaque entreprise un espace numérique comprenant notamment un outil de réalisation de plans de prévention. »

Article 3 | Indicateurs

Au niveau de l'entreprise, les principaux indicateurs et sources d'informations sont (liste non limitative) :

- le nombre d'accidents de travail (y compris les accidents de mission) et de trajet ;
- le nombre d'accidents du travail ou de trajets mortels ;
- le taux de fréquence (nombre d'accidents du travail avec arrêt, divisé par le nombre d'heures travaillées, multiplié par un million) ;
- le taux de gravité (nombre de journées de travail perdues pour incapacité temporaire divisé par nombre d'heures travaillées, multiplié par mille) ;
- le nombre d'incapacités permanentes et leur taux ;
- le nombre et la nature des maladies professionnelles ;
- le nombre de licenciements pour inaptitude d'origine professionnelle ;
- le nombre d'incidents ou de presque-accidents, c'est-à-dire d'événements inattendus n'entraînant aucun dommage corporel, mais révélateurs d'un risque ;
- la rotation des effectifs ;
- la cotisation accident du travail et maladies professionnelles ;
- la déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs en situation de handicap (DOETH).

L'ensemble de ces données font l'objet d'une saisie annuelle dans l'outil numérique de branche pour y être agrégé au niveau du champ conventionnel.

Article 4 | Commission paritaire nationale santé sécurité au travail (CPNSST)

4.1. Missions

La commission paritaire santé sécurité au travail (CPNSST) a notamment pour objet d'analyser l'accidentologie dans les entreprises des métiers des géomètres et de définir une politique d'amélioration de la santé, sécurité et des conditions de travail.

Elle a pour rôle de suivre et d'évaluer la politique de prévention des risques professionnels de la branche.

En analysant :

- les données chiffrées de la CNAMTS ;
- la déclinaison de l'accord dans l'ensemble des entreprises de la branche ;
- les actions conduites par les entreprises et leurs effets.

En élaborant :

- une convention nationale d'objectifs avec la CNAMTS pour permettre, d'accompagner financièrement les TPE/PME dans les investissements, les études et les formations visant à prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Chaque année, les partenaires sociaux proposent des améliorations portant sur les conditions et l'organisation du travail au sein de la branche.

4.2. Communication

La CPNSST établit chaque année un rapport à destination des employeurs et des salariés de la branche proposant des documents types permettant une mise en œuvre efficace de la politique de prévention sur le terrain et d'insuffler auprès d'eux une dynamique de prévention des risques professionnels.

4.3. Composition

Chaque organisation syndicale et patronale représentative dans la branche dispose de deux sièges.

Chaque représentant employeur ou salarié doit pouvoir justifier de la validité de son mandat lors de ces réunions.

4.4. Élection de la coprésidence

La commission élit en son sein une coprésidence composée de deux coprésidents représentant chacun des deux collèges.

Au sein de chaque collège, le vote a lieu à main levée, à raison d'une voix par organisation présente ou représentée.

Le poids du vote de chaque organisation est proportionnel à sa représentativité au niveau national dans la branche. Le secrétariat est assuré par le secrétariat du paritarisme (association paritaire).

4.5. Fonctions de la coprésidence

La coprésidence de la commission a pour fonction :

- de coordonner et d'animer l'activité de la commission ;
- de convoquer par courriel (aux adresses communiquées par ces organisations) par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme les organisations représentatives dans la branche aux réunions de la commission, dans un délai de 15 jours avant la date de celles-ci en y joignant les dossiers nécessaires ;
- de mettre à disposition de ses membres, les convocations et les dossiers d'appuis dans un système d'informations partagé ;
- de rédiger un relevé de conclusions de chaque séance.

4.6. Réunions

La commission se réunit au moins 4 fois par an. Des réunions exceptionnelles peuvent être organisées à la demande d'au moins une organisation représentative dans la branche, pour traiter des questions spécifiques et/ou urgentes.

Les convocations sont assurées par la coprésidence qui établit l'ordre du jour en y faisant figurer les demandes desdites organisations.

Article 5 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent faciliter et encourager la mise en œuvre de démarches de prévention dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Pour ce faire, les documents numériques sont disponibles pour toutes les entreprises peu importe son effectif.

Article 6 | Entrée en vigueur de l'accord

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de la publication de l'arrêté d'extension.

Article 7 | Dénonciation et révision de l'accord

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander sa révision en tout ou partie selon les dispositions de l'article 1.5.

Article 8 | Dépôt et extension

Les parties signataires, via l'association paritaire, demandent l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et 2261-24 du code du travail.

Il est ouvert à la signature à compter du 13 mai jusqu'au 18 mai 2026 inclus.

Fait à Paris, le 18 mai 2026.

(Suivent les signatures.)