

AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET RÉDUCTION DE LA PÉNIBILITÉ DU TRAVAIL

Réunion paritaire du 21 juin 2005

Préambule...

...

Les parties signataires conviennent de ce qui suit :

TITRE I – AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 1

L'amélioration des conditions de travail est tout à la fois un facteur de qualité de vie professionnelle pour les salariés et de progrès pour les entreprises.

Cette amélioration est la première condition de la réduction de la pénibilité du travail.

Article 2

Les conditions de travail sont en constante amélioration. Cette amélioration tient à différents facteurs telles que les évolutions technologiques, économiques et sociales et la prévention des risques professionnels. Un certain nombre d'éléments objectifs en font la démonstration.

La participation des entreprises, comme celle des salariés, à ce progrès a été et reste déterminante. Elles doivent poursuivre et accentuer leurs efforts en concertation avec les représentants des salariés.

Le présent accord a pour objet de donner une nouvelle impulsion à cette démarche et d'amplifier l'effort engagé en définissant des objectifs prioritaires ainsi que la méthode pour les prendre en compte.

Il s'inscrit dans le prolongement de l'accord cadre interprofessionnel sur l'amélioration des conditions de travail du 17 mars 1975 modifié, de l'accord interprofessionnel du 13 septembre 2000 sur la santé au travail et la prévention des risques professionnels, de l'accord européen du 8 octobre 2004 sur le stress au travail et des dispositions conventionnelles de branches et d'entreprises adoptées en la matière.

Article 3

Dans ce cadre, les partenaires sociaux des branches et des entreprises s'attacheront à inscrire leur démarche dans la double perspective, d'une part d'améliorer la situation des salariés au travail pour renforcer leur intérêt au travail et leur permettre de poursuivre leur carrière jusqu'à son terme dans les meilleures conditions, d'autre part de renforcer la compétitivité des entreprises, facteur de création d'emplois et d'amélioration du pouvoir d'achat.

Article 4

L'hygiène et la sécurité, ainsi que la préservation de la santé au travail font partie intégrante de l'amélioration des conditions de travail.

Celle-ci passe par une meilleure connaissance de la situation dans ces différents domaines. Elle nécessite la mise en commun de l'expérience et des connaissances de tous et leur diffusion à l'ensemble des acteurs.

S'agissant particulièrement de la santé au travail et de la prévention des risques professionnels, la mise en œuvre de l'accord interprofessionnel du 13 septembre 2000 dans toutes ses composantes, constitue un élément essentiel de la politique d'amélioration des conditions de travail qui doit être poursuivie activement et revêt, de ce fait, un caractère prioritaire.

Article 5

Les partenaires sociaux des branches et des entreprises s'assureront par ailleurs de la bonne adéquation aux objectifs poursuivis des dispositifs de formation à la sécurité mis en place pour les membres des CHSCT et plus généralement pour les différentes catégories de personnels concernés. Au vu de cet examen, ils prendront, si nécessaire, les dispositions utiles au renforcement de leur efficacité.

Article 6

Dans le même esprit et dans le respect des dispositions de l'accord interprofessionnel du 13 septembre 2000 sur la santé au travail et la prévention des risques professionnels, ils veilleront à ce que les modalités d'association des médecins du travail à l'amélioration des conditions de travail soient efficaces. Le développement de synergies entre ces derniers et les autres personnes concernées par l'hygiène, la sécurité, l'ergonomie et les conditions de travail dans l'entreprise est indispensable à la réalisation des objectifs du présent accord. Ils s'emploieront à développer et à renforcer ces synergies.

Article 7

Au vu de ces différents éléments, les branches et les entreprises ayant déjà conclu des accords sur l'amélioration des conditions de travail en dresseront le bilan et négocieront les adaptations jugées nécessaires pour les mettre, en fonction de leur spécificité, en conformité avec les objectifs du présent accord.

Les branches et les entreprises n'ayant pas encore conclu de tels accords ouvriront des négociations destinées à mettre en œuvre les préconisations du présent accord.

TITRE II – PENIBILITE

Article 8

La pénibilité résulte de sollicitations physiques et psychiques de certaines formes d'activités professionnelles, qui laissent des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé des salariés.

Trois facteurs de pénibilité peuvent, dans leur principe, être identifiés objectivement. Ils concernent :

- des efforts physiques marqués,
- un environnement agressif,
- certains rythmes de travail.

Article 9

La réduction de la pénibilité constitue un enjeu majeur tant au regard de la santé des salariés que des perspectives d'évolution démographique.

Elle suppose la mise en œuvre de mesures concrètes au plus près des salariés concernés.

En conséquence, les branches et les entreprises dresseront un bilan des avantages conventionnels (primes, majorations de salaire, repos supplémentaires...), attribués en contrepartie de ce qui a été considéré comme éléments de pénibilité.

Elles étudieront avec les organisations représentatives de salariés les modalités susceptibles d'être mises en œuvre pour réaffecter, pour l'avenir, les moyens ainsi engagés, à des actions nouvelles d'adaptations des postes de travail destinées à en réduire le degré de pénibilité.

Article 10

Sur la base de la définition et de la typologie visées à l'article 8 ci-dessus, les entreprises dresseront, en liaison avec le médecin du travail, un bilan de la situation prenant en compte les mesures déjà adoptées en vue de réduire la pénibilité. Au vu des résultats de ce bilan, elles consulteront le CHSCT sur les mesures susceptibles d'être mises en œuvre pour réduire la pénibilité des postes de travail concernés.

Cette démarche ne pouvant utilement être réalisée qu'au niveau de l'entreprise, en raison de la nécessité de prendre en compte les adaptations apportées poste par poste, les branches professionnelles veilleront, quant à elles, à rechercher des méthodes destinées à aider les entreprises dans la réalisation de cet objectif.

Article 11

Pour les salariés affectés à des postes où il n'est pas possible de réduire de façon significative la pénibilité, les entreprises, dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et de la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle, offriront à chaque salarié concerné la possibilité d'accéder à des formations leur permettant de réorienter leur parcours professionnel dans l'entreprise vers d'autres postes.

TITRE III – STRESS LIÉ AU TRAVAIL

Article 12

Le stress est un état qui s'accompagne de dysfonctionnements physiques, psychiques ou sociaux tenant à l'incapacité ressentie par la personne concernée de répondre aux exigences ou aux attentes les concernant dont les causes sont multifactorielles.

Le stress n'est pas une maladie, mais il peut entraîner des changements de comportements et réduire l'efficacité au travail.

Article 13

Le stress peut potentiellement concerner tout lieu de travail et tout salarié indépendamment de la taille de l'entreprise, de son domaine d'activité et de la forme du contrat de travail. Dans les faits, tous les lieux de travail et tous les salariés ne sont pas nécessairement affectés.

Toutes les manifestations de stress au travail ne peuvent pas être considérées comme du stress lié au travail.

S'agissant du stress lié au travail, sa prévention conduit à une meilleure efficacité économique et à l'amélioration de la situation des salariés.

Article 14

Les entreprises se doteront d'outils permettant de détecter les signes susceptibles de révéler un problème de stress lié au travail.

Elles prendront, si nécessaire, les mesures adaptées pour prévenir, éliminer ou réduire les problèmes de stress liés au travail en concertation avec les représentants élus du personnel.
