

ACCORD
RELATIF A LA PREVENTION DE LA PENIBILITE
DANS LA FABRICATION ET LE COMMERCE DES PRODUITS A USAGE
PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE ET VETERINAIRE
CONVENTION COLLECTIVE DU 1^{ER} JUIN 1989

Entre les soussignés :

Le GROUPEMENT DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES DE PRODUCTION
ET DE SERVICES POUR LA PHARMACIE ET LA SANTE (FACOPHAR Santé)
24, rue Marbeuf - 75008 PARIS ;

Le SYNDICAT DE L'INDUSTRIE DU MEDICAMENT VETERINAIRE (S.I.M.V.)
11, rue des Messageries - 75010 PARIS ;

Le SYNDICAT DE L'INDUSTRIE DU DIAGNOSTIC IN VITRO
(S.F.R.L.)
7, rue Mariotte - 75017 PARIS ;

L'ASSOCIATION NATIONALE DES SOCIETES VETERINAIRES D'ACHATS ET DE
DISTRIBUTION DE MEDICAMENTS (ANSVADM)
10, Place Léon Blum - 750011 PARIS,

d'une part, et

La FEDERATION CHIMIE ENERGIE- C.F.D.T.
47 / 49, avenue Simon Bolivar - 75950 PARIS CEDEX 19 ;

La FEDERATION CHIMIE MINES TEXTILES ENERGIE - CFTC.
128, avenue Jean-Jaurès - 93500 PANTIN

La FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS DU PERSONNEL
D'ENCADREMENT DES INDUSTRIES CHIMIQUES ET CONNEXES CFE – CGC
56, rue des Batignolles - 75017 PARIS

~~La FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES – CGT~~
~~263, rue de Paris – Case Postale 429 – 93514 MONTREUIL CEDEX~~

~~La FEDERATION NATIONALE DE LA PHARMACIE – FO~~
~~7, passage de la Tenaille, 75014 PARIS,~~

d'autre part,

Il est établi ce qui suit :

Préambule

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2011-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et de ses décrets n° 2011-354 du 30 Mars 2011 et n° 2011-823 du 7 juillet 2011 qui instaurent de nouvelles obligations pour les entreprises de plus de 50 salariés, sauf pour la fiche individuelle de suivi qui doit être établie pour tout salarié quel que soit l'effectif de son entreprise (y compris celles dont l'effectif est inférieur à 50 salariés – se reporter à l'article 1 alinéa 6)

Les signataires du présent accord conviennent de la nécessité de porter une attention toute particulière à la pénibilité dans les emplois de la branche. Il est en effet nécessaire de prendre en compte cette réalité et de protéger plus particulièrement les populations soumises à une pénibilité.

L'allongement de la vie professionnelle nécessite une plus grande attention à porter aux facteurs de pénibilité du travail. En effet, l'exposition sur la durée à différents facteurs de pénibilité provoque ou accélère l'usure professionnelle.

Cet accord a pour priorité de reconnaître des principes, démarches et méthodes visant à favoriser les pratiques de travail et à préserver la santé des salariés de la branche tout au long de leur carrière.

Conscients de la diversité des situations de travail, les parties conviennent que cet accord doit prendre en compte les caractéristiques des métiers exercés.

Le présent accord définit les orientations et les dispositions visant à assurer la prévention de la pénibilité au travail. Il constitue par conséquent un socle de référence pour chaque entreprise concernée par l'obligation. Ces entreprises devront mettre en œuvre une politique de prévention de la pénibilité pour leurs salariés, ainsi que pour l'ensemble des personnels qui opèrent dans leurs établissements, en tenant compte des spécificités des postes de travail.

Par ailleurs, les parties signataires soulignent que cet accord est indissociable de l'accord relatif aux risques psychosociaux et à la santé physique.

Les parties conviennent d'un suivi annuel au niveau de la branche qui portera sur les indicateurs et objectifs chiffrés des trois plans d'action développés à l'article VII du présent accord. Ce suivi devra permettre d'examiner la possibilité de compléter le présent accord par des mesures de compensation et/ou de réparation dans sa troisième année d'application.

Les parties conviennent des dispositions suivantes :

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

La loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, a généralisé l'obligation pour les entreprises d'agir en prévention de la pénibilité.

Sont visées les entreprises qui emploient au moins cinquante salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif comprend au moins cinquante salariés.

Parmi ces entreprises ou groupes d'au moins 50 salariés, seuls sont visés ceux qui emploient au moins 50% de salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité définis par la loi. Les entreprises appartenant à un groupe de 50 à 299 salariés, comptant au moins 50 % de leurs salariés exposés à pénibilité telle que définie par la loi sont couvertes au titre de la loi par cet accord de branche. Toutefois, en raison de la spécificité des emplois de la branche et des disparités d'une entreprise à une autre, les parties signataires incitent les entreprises à décliner cet accord sous forme de plan d'action de sorte que les actions répondent au mieux à leurs besoins.

Par ailleurs, les entreprises de moins de 50 salariés et/ou celles qui n'emploient pas 50 % de salariés exposés à des facteurs de pénibilité sont incitées à agir en prévention de la pénibilité et à y porter une attention toute particulière en s'inspirant des dispositions du présent accord.

S'agissant des entreprises ou entreprises appartenant à un groupe à partir de 300 salariés et comptant au moins 50 % de leurs salariés exposés à pénibilité telle que définie par la loi, elles sont dans l'obligation d'engager des négociations en vue d'un accord d'entreprise ou d'élaborer un plan d'action.

Ces négociations ou plan d'action, sont menés avec la participation de représentants du CHSCT. Le projet d'accord, ou le plan d'action sont présentés pour avis au Comité d'Entreprise.

Le présent accord constitue en conséquence un guide et des dispositions plancher à respecter pour chacun des domaines d'action prévus par les textes de loi. Les accords d'entreprise ou plan d'action ne pourront donc déroger au présent accord que dans un sens plus favorable.

ARTICLE 2 – OBJET

Le présent accord a pour objet de préciser les possibilités d'actions permettant la prévention de la pénibilité. Il témoigne de la volonté des parties signataires de favoriser la prise en compte de la pénibilité dans le cadre de l'activité professionnelle.

ARTICLE 3 – RAPPEL DES OBLIGATIONS LEGALES

Il est précisé que toutes les entreprises, quels que soient leur effectif et le pourcentage de leurs salariés exposés, sont tenues à :

- l' obligation de relever les facteurs de pénibilité des postes de travail tels que définis par le code du travail et la loi (diagnostic, prévention, suivi) et de plan d'action en vue de supprimer ou à défaut diminuer la pénibilité et/ou sa durée d'exposition, par tout moyen (mobilité,

protections, aménagement du poste de travail, réparations) avec le concours du CHSCT et son information pour les entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 50 salariés ; et le concours du médecin du travail.

- l'inscription dans le document unique remis annuellement à jour ;
- la traçabilité de chaque salarié exposé à compter du 01/01/2012, selon modèle donné par décret d'application.

En conséquence, l'ensemble des entreprises de la branche est incité à agir pour la prévention de la pénibilité.

ARTICLE 4 – LES FACTEURS DE PENIBILITE

Au regard de la loi n° 2011-1330 du 9 novembre 2010 et de ses décrets d'application, la pénibilité est caractérisée par deux conditions cumulatives :

- une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé (Article D.4125-5) ;
- ces facteurs énumérés au présent article, sont liés à des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail.

1. Les facteurs de risques professionnels au titre des contraintes physiques marquées

- la manutention manuelle de charges définies à l'article R. 4541-2 (levage, pose, poussée, traction, port ou déplacement ...) ;
- les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations. Ces postures prolongées peuvent occasionner des facteurs de risques de troubles musculo – squelettiques ;
- les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1.

2. Les facteurs de risques liés à l'environnement physique agressif

- les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées ;
- les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 ;
- les températures extrêmes ;
- les bruits mentionnés à l'article R. 4431-1.

3. Les facteurs de risque liés à certains rythmes de travail

- le travail de nuit fixé aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 du code du travail ;
- le travail en équipe successives alternantes ;
- le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

Les parties signataires soulignent que la situation des salariés ayant une forte activité sur écran et des salariés itinérants, bien que ne faisant pas partie des critères de pénibilité tels que définis dans le présent article, sont des critères devant être pris en compte dans la politique générale de l'entreprise quant à la santé et à la sécurité des salariés au regard des dispositions législatives en vigueur.

ARTICLE 5 – L’EVALUATION DES RISQUES EXISTANTS

Les parties signataires sont conscientes que les situations de pénibilité varient d'une entreprise à une autre selon les activités exercées.

Il appartient à l'employeur de déterminer, dans son entreprise ou établissement, la proportion de salariés exposés et de l'actualiser, notamment après une modification du document unique d'évaluation des risques.

Par ailleurs, il appartient à l'entreprise ou à l'établissement d'établir un diagnostic des situations de pénibilité dans l'entreprise. Ce dernier vise en particulier à agir efficacement en déterminant les bonnes mesures de prévention pour les situations qui auront ainsi été relevées.

Le résultat de ce diagnostic devra être présenté au CHSCT qui sera alors en mesure d'émettre un avis. Ce diagnostic devra également être soumis pour information à l'ensemble des instances représentatives du personnel dans l'entreprise. Il devra également être annexé au document unique.

ARTICLE 6 – FICHE INDIVIDUELLE D’EXPOSITION

Il conviendra aussi de créer des fiches d'expositions qui doivent consigner les conditions de pénibilité auxquelles chaque travailleur est exposé, la période de cette exposition, les mesures de prévention mises en œuvre (Article L.4121-3-1). Ces fiches seront transmises au médecin du travail et complètent le dossier médical du salarié, par la constitution d'un dossier en santé au travail (Article L.4624-2).

La traçabilité des expositions aux facteurs de pénibilité est organisée par l'employeur en lien avec le salarié, par l'intermédiaire d'une fiche individuelle d'exposition. Cette obligation vise tous les employeurs, indépendamment des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement.

Il appartient à l'employeur de consigner dans cette fiche individuelle de suivi, les conditions pénibles auxquels le salarié est exposé à compter du 1^{er} janvier 2012, la période au cours de laquelle cette exposition est survenue, ainsi que les mesures de prévention qu'il a mis en place pour faire disparaître ou réduire ce risque.

Cette fiche doit être communiquée par l'employeur au service de santé au travail et être remise au médecin du travail. Cette fiche complètera donc le dossier médical en santé au travail.

Par ailleurs, dans les conditions définies par les textes légaux et réglementaires en vigueur, cette fiche devra être remise au salarié.

ARTICLE 7 – DOMAINES D' ACTIONS

Le présent accord résulte d'une concertation entre les parties signataires au niveau de la branche et doit être mis en place au niveau des entreprises.

Cet accord reprend trois des six domaines d'action fixés par le décret n° 2011-824 du 7 juillet 2011.

Pour rappel les accords d'entreprise ou plan d'action doivent traiter d'au moins l'un des thèmes suivants :

- la réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité mentionnés à l'article D. 4121-5 du code du travail ;
- l'adaptation et l'aménagement du poste de travail pour certaines catégories d'emploi.

Ils devront également traiter d'au moins deux des autres thèmes suivants :

- l'amélioration des conditions de travail, notamment d'ordre organisationnel ;
- le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation ;
- l'aménagement des fins de carrière ;
- le maintien dans l'emploi des salariés en activité et la prévention de la désinsertion professionnelle.

L'entreprise devra obligatoirement appliquer le domaine d'action relatif à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail. Elle devra en outre agir sur l'aménagement des fins de carrière et l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel.

L'entreprise doit pour chaque domaine d'action suivre la réalisation des objectifs par des indicateurs.

Parmi ces objectifs fixés par l'entreprise, ceux que la branche a fixés par le présent accord constituent une obligation.

7.1 - Adaptation et aménagement du poste de travail

Conscientes que les progrès technologiques, l'évolution de l'organisation et des méthodes de travail, l'amélioration des équipements de protection disponibles peuvent permettre d'atténuer ou de supprimer certains facteurs de pénibilité, les parties signataires attirent l'attention des entreprises sur ces changements.

Les conditions contraignantes de travail auxquelles sont confrontés les salariés, visent le poste de travail lui-même. Il convient donc d'agir sur l'ergonomie du poste et les éventuelles expositions aux risques définis à l'article 2 du présent accord lorsque le salarié est sur son poste de travail.

Les entreprises auront à s'interroger sur les priorités à définir afin d'améliorer les conditions de travail dont vont bénéficier les salariés.

Objectif :

Pour cela, les entreprises doivent consacrer une fois par an une réunion du Comité d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail (CHSCT) sur l'ergonomie des postes de travail avec la participation du service médical du travail, ceci dans le cadre de l'extension des missions du CHSCT à la prévention de la pénibilité (article L.4612-2 du code du travail). Il appartiendra alors à l'employeur, après recommandation du CHSCT de revoir l'ergonomie des postes de travail concernés si nécessaire et de définir les actions à mettre en œuvre.

A ce titre il est rappelé que les membres du CHSCT doivent bénéficier d'une formation sur leur rôle ainsi qu'une formation sur les risques spécifiques à l'entreprise.

Indicateurs :

Les entreprises devront retenir un indicateur parmi :

- nombre ou pourcentage de postes ayant fait l'objet d'un aménagement ou d'une adaptation en vue de faciliter le reclassement ou alléger la charge de travail de certaines catégories de travailleurs ;
- nombre de salariés ayant bénéficié d'une mesure d'allègement de poste ;
- nombre de salariés faisant l'objet d'une restriction d'aptitude.

7.2 - Aménagement des fins de carrière et prévention de la désinsertion professionnelle

Les parties signataires sont soucieuses d'offrir aux salariés de 55 ans et plus la possibilité d'aménager leur fin de carrière et de connaître une bonne transition entre activité et retraite.

A cette fin, ils s'engagent sur la possibilité pour les salariés concernés qui le souhaitent, de prévoir un aménagement du temps de travail par le recours au temps partiel choisi en tenant compte de l'organisation du travail au sein du service.

Objectif :

La branche a pour objectif chiffré la périodicité d'une réunion du Comité d'entreprise par an afin d'étudier les conséquences de ces aménagements sur l'amélioration des facteurs de pénibilité.

Il est rappelé que les entretiens de seconde partie de carrière pour les salariés à partir de 45 ans, en plus d'être une obligation, sont un atout permettant au salarié et à l'employeur d'échanger sur l'amélioration de leurs conditions de travail et, le cas échéant d'anticiper.

Au cours de cet entretien professionnel, l'employeur devra examiner, sur la demande du salarié ou du médecin du travail la possibilité d'un-aménagement de ses conditions d'emploi du fait des activités comportant un ou plusieurs facteurs de pénibilité.

Cet entretien sera aussi l'occasion pour le salarié de demander l'exercice du tutorat. Dans ces cas, l'employeur devra définir des objectifs du tutorat ainsi que les conséquences de la mission de tuteur sur l'organisation de son travail.

Les parties signataire rappellent également que la législation en vigueur à la date de signature de cet accord prévoit un dispositif de retraite anticipée pour pénibilité.

Ce dispositif s'appliquera aux retraites qui ont pris effet à compter du 1er juillet 2011.

Il permettra aux assurés ayant au moins 60 ans d'avoir une retraite à taux plein quelle que soit leur durée d'assurance.

Les assurés qui pourront bénéficier de ce dispositif sont :

- ∞ les personnes justifiant d'une incapacité permanente d'au moins 20 % au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail ayant entraîné des lésions identiques à celles d'une maladie professionnelle. Les accidents de trajet n'ouvrent pas droit à retraite anticipée pour pénibilité ;
- ∞ les personnes justifiant d'une incapacité permanente comprise entre 10 et 20 % (au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail comme précédemment) à condition de pouvoir justifier qu'elles ont été exposées, pendant une durée minimum qui est fixée à 17 ans dans le projet de décret, à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels.

Cette durée sera appréciée par une commission spécifique qui examinera le lien entre l'incapacité et l'exposition aux risques professionnels.

La demande de retraite anticipée pour pénibilité doit être faite trois ou quatre mois avant son soixantième anniversaire, en joignant obligatoirement sa notification de rente AT/MP (accident du travail/maladie professionnelle) et la notification de consolidation médicale. Les personnes concernées pourront également prendre rendez-vous avec un technicien conseil/conseiller retraite dans les Caisse d'assurance retraite et de santé au travail (Carsat)

Une pension d'invalidité n'est pas cumulable avec une retraite anticipée pour pénibilité. Pour les personnes qui souhaitent conserver leur pension d'invalidité, une retraite pour inaptitude au travail viendra la remplacer lorsqu'elles atteindront l'âge légal de la retraite de leur génération (de 60 à 62 ans selon l'année de naissance).

Indicateurs :

- Pourcentage de salariés de plus de 45 ayant bénéficié d'un entretien de seconde partie de carrière ;

- le nombre de salariés de plus de 55 ans ayant exercé une fonction de tutorat.

7-3 – le maintien en activité des salariés exposés

Les parties signataires tiennent à souligner que la charge de travail confiée à chaque salarié, ainsi que sa planification, doivent être compatibles avec l'horaire du poste de travail et doit tenir compte de la nécessité de prise régulière des jours de congé, ainsi que les éventuels départs en formation professionnelle et toute absence entrant dans le calcul du temps de travail effectif. Dans ce contexte, l'employeur doit porter une attention particulière aux situations d'évolution rapide de la charge de travail.

Afin de permettre le maintien en activité des salariés travaillant sur des postes sur lesquels des facteurs de pénibilité tels que listés à l'article 2 auraient été identifiés, les entreprises devront agir en :

- examinant les possibilités d'aménagement des horaires de travail pour les salariés travaillant de nuit, en travail posté et en horaires décalés.

Pour les salariés ayant travaillé plus de 10 ans dans l'entreprise sur un poste de nuit et étant à 2 ans de l'acquisition de leurs droits à retraite à taux plein, un passage en horaire de jour pourra se faire à la demande du salarié et sous réserve de poste ouvert.

Ce passage en horaire de jour devra se faire sans perte de la rémunération. La rémunération servant de base de calcul sera le salaire moyen des 12 derniers mois précédant la demande de passage en heures de jour, et inclura les majorations pour travail de nuit.

- portant une attention toute particulière aux salariés de retour d'accident ou de maladie longue durée. Avec l'aide du médecin du travail, les employeurs devront assurer à ces salariés les meilleures conditions de retour à l'emploi, en examinant, le cas échéant, les possibilités d'aménagement de leur poste, ou de reclassement sur un poste non identifié comme pénible.

Objectif :

Sur ce domaine d'action, le CHSCT devra consacrer une réunion par an à l'analyse des postes identifiés comme pénibles au regard du facteur lié aux rythmes de travail. A cette occasion, le CHSCT devra examiner l'évolution du taux d'absentéisme sur ces postes.

Indicateur :

Les entreprises devront retenir un indicateur parmi :

- taux d'absentéisme par poste ;
- nombre de postes équipés d'un dispositif de captage des poussières, de produits contenant un agent chimique dangereux dont la substitution a été réussie et le cas échéant, nombre de machines dont le niveau sonore a été diminué.

ARTICLE 8 – SUIVI DE L'ACCORD

8.1 - Suivi au niveau de l'entreprise

Les accords d'entreprise ou plan d'action devront contenir pour chaque domaine d'action retenu et fixé par la branche, des objectifs chiffrés dont la réalisation est mesurée aux moyens d'indicateurs.

Ces indicateurs devront être communiqués au moins annuellement aux membres du CHSCT, ou, à défaut aux délégués du personnel.

Les parties signataires rappellent que le bilan annuel du CHSCT devra comporter un paragraphe spécifique sur les domaines d'action retenus dans le présent accord, afin de permettre au CE d'avoir une visibilité des actions en cours au sein de l'entreprise.

Les acteurs devant être impliqués (selon la taille de l'entreprise) :

- le chef d'entreprise ;
- le responsable HSE (hygiène sécurité, environnement)
- le CE, le CHSCT, les DP, ou les membres de la délégation unique du personnel (DUP);
- les services de santé au travail et le médecin du travail ;
- les acteurs externes : la CARSAT, les IPRP, l'ANACT, les ARACT et les experts etc. ...

8.2 - suivi au niveau de la branche

Pendant toute la durée d'application du présent accord, un suivi annuel sera présenté à la Commission sociale paritaire nationale à l'occasion de l'examen du rapport annuel de branche.

Ce suivi portera sur les indicateurs et objectifs chiffrés des trois plans d'action développés à l'article VII du présent accord et devra permettre d'examiner la possibilité de compléter le présent accord par des mesures de compensation et/ou de réparation dans sa troisième année d'application.

ARTICLE 9 – ENTREE EN VIGUEUR ET MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans et entrera en vigueur à compter du lendemain du dépôt.

Il ne remet pas en cause les dispositions plus favorables des accords d'entreprise ou d'établissement conclues avant son entrée en vigueur.

ARTICLE 10 – DEPOT ET EXTENSION

Conformément aux dispositions des articles L.2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé auprès de la Direction des Relations du Travail.

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 15 Février 2012

Pour le GROUPEMENT DES PETITES
ET MOYENNES ENTREPRISES DE
PRODUCTION ET DE SERVICES
POUR LA PHARMACIE ET LA
SANTE (FACOPHAR - Santé) :

Pour le SYNDICAT DE L'INDUSTRIE DU
MEDICAMENT VETERINAIRE
(S.I.M.V):

Pour le SYNDICAT DE L'INDUSTRIE
DU DIAGNOSTIC IN VITRO
(S.F.R.L) :

Pour l'ASSOCIATION NATIONALE DES
SOCIETES VETERINAIRES D'ACHATS
ET DE DISTRIBUTION DE
MEDICAMENTS (ANSVADM) :

Pour la FEDERATION CHIMIE
ENERGIE C.F.D.T :

Pour la FEDERATION CHIMIE MINES
TEXTILES ENERGIE C.F.T.C :

La FEDERATION NATIONALE
DES SYNDICATS DU
PERSONNEL D'ENCADREMENT
DES INDUSTRIES CHIMIQUES ET
CONNEXES CFE – CGC :

~~Pour la FEDERATION NATIONALE
DES INDUSTRIES CHIMIQUES
C.G.T:~~

~~Pour la FEDERATION NATIONALE
DE LA PHARMACIE F.O:~~