

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE ET DES
COMMERCES EN GROS DES VIANDES

**ACCORD DU 10/02/2015
RELATIF A LA PENIBILITE**

ENTRE :

- Les Entreprises Françaises des Viandes (SNIV-SNCP)
- Le Syndicat National des entreprises de travail à Façon de la Viande (SYNAFAVIA)
- La Confédération Nationale de la Triperie Française (CNTF)
- La Fédération Nationale de l'Industrie et des Commerces en gros des Viandes (FNICGV)
- La Fédération Nationale des Exploitants d'Abattoirs Prestataires de services (FNEAP)

D'une part,

ET :

- la Fédération Nationale Agroalimentaire (CFE-CGC)
- la Fédération Générale Agroalimentaire (FGA-CFDT)
- la Fédération des Syndicats (CFTC Commerce, Services et Force de Vente CFTC-CSFV)
- la Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et allumettes, des Services annexes (FGTA-FO)
- la Fédération Nationale Agroalimentaire Forestière (FNAF-CGT)

D'autre part,

PREAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche de l'industrie et des commerces en gros des viandes ont placé la santé au travail, au cœur de leurs priorités, au travers de nombreux accords (seniors, CQP, prévoyance complémentaire...) et partenariats, notamment avec la CNAM-TS, l'INRS et les CARSAT (chartes, convention nationale d'objectifs, guides de bonnes pratiques...).

S'il n'est pas contesté que la sinistralité AT des activités d'abattage du bétail, découpe et commerce de gros de viandes a fortement baissé au cours des 20 dernières années, il n'en demeure pas moins, au vu des statistiques, que le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles et en particulier les troubles musculo-squelettiques (TMS), reste à un niveau élevé.

Il est donc nécessaire de poursuivre les efforts de prévention engagés.

Dans la mesure où toutes les entreprises de la branche, qu'elle que soit leur taille, la nature de l'activité et la proportion de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels, sont concernées par les enjeux de la pénibilité au travail, les partenaires sociaux signataires ont eu à cœur de définir une politique de prévention des risques professionnels efficace et durable.

Dans le cadre de cet accord, les partenaires sociaux ont souhaité œuvrer à la réduction de la pénibilité au travail :

- en identifiant les situations de pénibilité dans la branche,
- en plaçant un volet réparation

- en plaçant la prévention au cœur de leur action (mesures préventives diverses et variées, création d'une commission nationale « pénibilité » et d'un fonds issu des éventuels excédents du régime de prévoyance pour la période du 3/01/2008 au 31/12/2011...).

Le présent accord fait suite à un diagnostic sur les risques professionnels et les conditions de travail réalisé auprès d'un échantillon représentatif des entreprises de la branche.

Partie I : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord national est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Il s'applique en métropole et dans les départements d'Outre-Mer.

Il est conclu dans le cadre des dispositions de l'article L. 2241-4 du Code du Travail.

Article 2 – Portée

Il convient de rappeler que le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ, quelle que soit leur taille et quelle que soit la proportion de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L.4161-1 du Code du Travail.

En application de l'article L.4163-4, al. 2 du Code du travail, l'accord de branche permet aux entreprises ou aux groupes (au sens de l'article L. 2331-1 du Code du Travail), dont l'effectif est égal ou supérieur à 50 salariés et inférieur à 300 salariés, de ne pas avoir à conclure l'accord collectif ou à établir le plan d'action, expressément visés à l'article L.4163-2, al. 2 du Code du travail.

Néanmoins, le présent accord n'a pas pour effet d'étendre, aux entreprises n'entrant pas dans le champ d'application de l'article L.4163-2 du Code du Travail, soit les entreprises de moins de 50 salariés, l'obligation de conclure l'accord collectif ou à d'établir le plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité, prévus à cet article. Toutefois, les entreprises qui solliciteraient un accompagnement financier, devront établir un diagnostic préalable selon les modalités prévues à l'article 7 et mettre en œuvre les mesures sur la pénibilité.

Enfin, il est important de rappeler que les entreprises ou les groupes (au sens de l'article L. 2331-1 du Code du Travail), dont l'effectif est d'au moins 300 salariés, ont l'obligation de conclure un accord collectif ou d'établir un plan d'action à leur niveau, en vertu des dispositions de l'article L. 4163-2 du Code du Travail.

Article 3 – Durée, entrée en vigueur et révision de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans, à l'issue de laquelle il cessera de produire effet.

Une négociation s'engagera 6 mois précédant son expiration, aux fins de déterminer les actions à mener en matière de prévention de la pénibilité.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour du dépôt auprès de la Direction Générale du Travail et du Conseil de Prud'hommes de Paris.

En cas de dispositions législatives ou réglementaires modifiant les textes et/ou les équilibres ayant permis sa conclusion, les parties conviennent de se réunir afin d'étudier les aménagements utiles dans le cadre d'une commission de suivi réunie à l'initiative de la partie la plus diligente.

Chaque partie signataire peut demander, par lettre recommandée, la révision de tout ou partie de l'accord, suivant les modalités suivantes :

- toute demande devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties signataires et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, les propositions de remplacement et les motivations qui les justifient ;
- dans le délai maximum de trois mois, les parties ouvriront une négociation ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur, le cas échéant, jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

La révision de l'accord s'effectuera en fonction des règles attachées à la négociation collective de branche.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, après un préavis de trois mois. Cette décision devra faire l'objet d'une notification par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties.

La réalisation des objectifs chiffrés associés aux actions prévues dans la partie IV s'évalue à l'issue de la période d'application de l'accord visée ci-dessus.

La Commission « pénibilité » prévue à l'article 13 du présent accord, en charge du suivi, fera un point chaque année sur la réalisation des objectifs chiffrés visés ci-dessus.

Article 4 – Dépôt et extension

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales de salariés, le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et suivants du Code du travail et d'une demande d'extension, en application des articles L. 2261-24 et suivants dudit Code.

Partie II : Identification des situations de pénibilité dans la branche

Article 5 – Les facteurs de risques professionnels

Les facteurs de risques professionnels liés à la pénibilité sont définis à l'article L. 4161-1 du Code du travail comme « liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé ».

L'article D.4161-2 du Code du Travail liste les facteurs de risques professionnels et les seuils d'exposition liés à chacun de ces facteurs.

Sur la base du diagnostic, ont été identifiés dans la branche les principaux facteurs de pénibilité suivants (articles R 4541-1 et suivants du Code du travail) :

- au titre des contraintes physiques marquées :

- les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 du Code du travail (en particulier les risques liés aux transferts des carcasses, rolls, chariots, bacs et les risques liés aux débuts et fins de chaîne) ;
 - les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations (en particulier les risques liés aux positions debout prolongées, aux positions accroupies prolongées, aux postures en torsion, aux contraintes relatives au maintien des bras en l'air) ;
 - les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 du Code du travail.
- au titre de l'environnement physique agressif :
 - les températures extrêmes (chaudes ou froides et les variations de températures) ;
 - le bruit mentionné à l'article R. 4431-1 du Code du travail.
 - Les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R.4412-3 et R. 4412-60 du Code du Travail.
 - au titre de certains rythmes de travail :
 - le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L.3122-29 à L.3122-31 du Code du travail.
Selon des études récentes, le travail de nuit peut avoir de graves conséquences sur la santé des salariés, notamment en termes d'augmentation des risques de cancer.
 - le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un ou de plusieurs gestes, 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.
 - le travail en équipes successives alternantes (2x7, 3x7, ... avec rotation d'une semaine sur l'autre)

En sus des facteurs de pénibilité visés ci-dessus, un certain nombre de situations entrant dans la catégorie des risques psychosociaux ont été identifiées comme des facteurs de risques professionnels dans la branche :

- une écoute difficilement disponible
- une implication à faire progresser
- une reconnaissance positive à l'exception
- une ambiance et un collectif de travail dégradés
- un modèle managérial individualisé et descendant (gestion des relations de personne à personne)

Article 6 – Les TMS : une priorité de la branche

La sinistralité très élevée des Troubles musculo-squelettiques (TMS) en fait une priorité pour la branche. Les réponses préventives sont à rechercher dans des domaines d'actions complémentaires et variés, comme ceux qui figurent dans les thèmes retenus par le présent accord.

En effet, les connaissances scientifiques sur les facteurs de risques dans le développement des TMS sont aujourd'hui bien établies et partagées par tous les préventeurs. Les TMS sont des maladies qui trouvent leur source dans une combinaison de facteurs d'origine organisationnelle, biomécanique (ce qui se voit), et psychosociale (ce qui se vit).

La reconnaissance du caractère multifactoriel des TMS est un préalable indispensable à toute démarche de prévention. C'est la combinaison d'un certain nombre de facteurs qui

génère ces maladies : le froid, les vibrations, les positions articulaires extrêmes, les cadences, la répétitivité du ou des gestes, le stress, la dépendance organisationnelle, les absences non remplacées, des temps d'apprentissage insuffisants, des relations de travail dégradées, des temps d'activité non optimisés (Mauvaise articulation des temps de travail et de pause : temps d'activité trop importants, pauses insuffisantes et/ou mal positionnées...)

L'analyse des facteurs de risques nécessite donc une approche globale des situations de travail : en dehors des sollicitations biomécaniques « visibles », l'organisation du travail et les facteurs psychosociaux jouent un rôle important dans la survenue des TMS, et en particulier le stress.

Partie III : Les conditions d'une politique de prévention dynamique, efficace et pérenne

Article 7 – Le recours à un diagnostic préalable des situations de pénibilité

Un diagnostic préalable des situations de pénibilité doit être mis en œuvre, avant tout plan de prévention.

Ce diagnostic doit reposer sur une analyse des situations de travail, au regard des facteurs de risques.

La mise en œuvre du diagnostic de pénibilité est une réelle opportunité d'alimenter ou de ré-impulser la dynamique pluridisciplinaire qui doit présider à la politique de prévention de l'entreprise, notamment au regard de la détermination d'une exposition susceptible, pour un ou plusieurs facteurs donnés (notion de poly-expositions), de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé des salariés.

L'objectif est de dépister les situations de travail pénalisantes puisque la clé de la réussite d'une étude de situation de travail réside dans la prise en compte des liens entre les facteurs de risques (biomécaniques et psychosociaux) et l'organisation du travail. Cela nécessite notamment de connaître le ressenti des opérateurs au moyen d'entretiens, d'analyser leur travail, d'étudier leur poste et leur environnement physique.

En effet, dans chaque entreprise, la combinaison des facteurs de risques est différente, ce qui exige donc une approche particulière des situations de travail. Pour pouvoir réduire le risque d'apparition de TMS, il est indispensable d'identifier les liens entre l'ensemble des facteurs de risques (efforts, répétitivité, stress,...) et leurs déterminants ou causes (conception des équipements, pannes fréquentes, organisation du travail, ambiance collective...) qui caractérisent la situation de travail.

Article 8 – La mise en place d'un comité de pilotage

Un comité de pilotage (Copil) pluridisciplinaire est mis en place dans chaque établissement en concertation entre le chef d'établissement et les membres du CHSCT ou les institutions représentatives du personnel, qui en définiront la composition.

Il est présidé par le chef d'établissement et des membres du CHSCT ou à défaut des DP et composé de responsables d'ateliers/de services, responsable sécurité, médecin du travail, CARSAT, délégués syndicaux...et de toute personne experte qui peut être mobilisée par l'entreprise.

En outre, lorsqu'au sein de l'Entreprise donneuse d'ordres, sont réalisées des prestations de services par des entreprises de façonnage des viandes, elles seront associées à la réalisation du diagnostic suivant des modalités à définir, entreprise par entreprise, le cas échéant, dans le cadre du §5 de l'article 8.

Le Copil ainsi constitué aura pour mission :

- d'identifier les emplois pénibles sous deux angles complémentaires :
 - ✓ Un volet analytique, ayant pour objet l'étude de l'exposition aux facteurs de pénibilité en fonction de critères objectifs reconnus et/ou partagés : seuils, limites, intensités, durées ou fréquences d'exposition. Le Copil est tenu de se baser sur des critères déjà fixés par le code du travail, le document unique d'évaluation des risques, les tableaux de maladies professionnelles, les recommandations de la CNAMTS, de l'INRS...
 - ✓ Un volet participatif, visant à recueillir, par l'écoute, le ressenti du plus grand nombre de salariés de chaque emploi à la fois sur certains facteurs de risque professionnel et sur les pistes de solutions qu'ils envisageraient.

Pour organiser ce volet, un questionnaire très concret et très « terrain », pour chaque emploi, peut être mis en œuvre au titre de chaque facteur de risque, pour demander au salarié s'il ressent une gêne, une douleur, ou une difficulté, la fréquence et les solutions qu'il verrait.

Lorsque des entreprises prestataires de services interviennent dans l'entreprise, elles devront transmettre à l'entreprise donneuse d'ordres le résultat de l'application du volet participatif en leur sein, notamment quant aux situations potentielles de pénibilité en lien avec les infrastructures et moyens de production du donneur d'ordre, le cas échéant dans le cadre du §5 de l'article 9.

- D'organiser et de planifier les étapes
- Communiquer en amont
Préalablement au lancement de ce diagnostic, chaque salarié doit être informé, en toute transparence des objectifs, enjeux, de l'organisation, des échéances mais aussi du rôle qui sera le sien dans ce diagnostic.
- Procéder à l'analyse pluridisciplinaire en Copil
Une fois les deux volets analytique et participatif du diagnostic réalisés, le Copil organise le tri des situations remontées à partir de l'écoute des salariés, et décide des mesures à mettre en œuvre, pour chaque emploi, en fonction des facteurs de pénibilité. Le Copil doit ainsi créer son tableau d'exposition aux facteurs de pénibilité par emploi, en y précisant le nombre de salariés concernés par cet emploi pénible.
- Mettre en place les mesures et le plan de prévention
Le Copil, grâce à son expertise et à l'écoute des salariés, met en place toutes les mesures de prévention qui seraient propres à supprimer, ou à défaut, réduire au minimum tous les risques ainsi relevés.
- Examiner des solutions sur le volet réparation

L'ensemble des données collectées permettra ainsi de renseigner et mettre à jour :

- la fiche de prévention des expositions « pénibilité »,
- le document unique d'évaluation des risques,

- le programme annuel des actions de prévention.

Partie IV : les mesures retenues s'agissant de la prévention de la pénibilité

Outre les obligations légales pesant sur elles, les entreprises d'au moins cinquante salariés ou appartenant à un groupe (au sens de l'article L. 2331-1 du Code du Travail) dont l'effectif comprend au moins cinquante salariés, qui n'ont pas conclu d'accord ou de plan d'actions relatif à la prévention de la pénibilité, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, mettront en œuvre, au moins trois actions au choix parmi les trois séries de mesures retenues, décrites à la partie IV.

Les entreprises d'au moins cinquante salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins cinquante salariés, qui ont déjà conclu un accord ou un plan d'actions, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, mettront en œuvre au moins deux actions au choix parmi les trois thèmes retenus, sans qu'il soit nécessaire de renégocier leur accord.

La mise en œuvre de l'action choisie fera l'objet d'une information-consultation des IRP.

Les entreprises employant moins de cinquante salariés seront tenues de mettre en œuvre au moins une action au choix parmi les trois séries de mesures retenues.

La mise en œuvre de l'action choisie fera l'objet d'une consultation des IRP lorsqu'elles existent et sera intégrée au programme annuel de prévention des risques.

Article 9 - Mesures tendant à la réduction des poly-expositions

L'identification des facteurs de risques et l'analyse des modalités d'exposition doivent reposer, depuis le 1er janvier 2015, sur les seuils fixés à l'article D4161-2 du Code du Travail, qui dépendent de l'intensité et de la durée de l'exposition en ce qui concerne les quatre facteurs de risques suivants :

- Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1
- Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31
- Travail en équipes successives alternantes
- 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

Pour les six autres facteurs de risques, à savoir :

- Manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2
- Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations
- Vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1
- Agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées
- Températures extrêmes
- Bruit mentionné à l'article R. 4431-1

l'employeur devra fixer des critères objectifs (seuils limites, intensités, durées ou fréquences d'exposition), et pourra, pour cela, se baser sur des critères déjà fixés par le Code du Travail, les tableaux de maladies professionnelles, les recommandations de la CNAMTS, de l'INRS... Il pourra également s'appuyer sur les travaux communs de la CNAMTS et la DGAL en matière de conception des locaux (site www.agrobat.fr). Ce n'est en effet qu'à compter du 1er janvier 2016 que ces six facteurs de risques devront être appréciés en appliquant les seuils fixés à l'article D4161-2 du Code du Travail.

La détermination d'une exposition est susceptible, pour un ou plusieurs facteurs donnés (notion de poly-exposition), de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé des salariés.

Doivent être mises en œuvre, toutes les mesures de prévention qui seraient propres à supprimer ou à réduire tous les risques relevés.

- ⇒ Objectif chiffré : réduire l'exposition (seuils, limites, intensités, durées ou fréquences) aux facteurs de pénibilité identifiés à l'article 5, pour 100 % des salariés affectés à un emploi impliquant une poly-exposition.
- ⇒ Indicateurs : le nombre d'actions mises en œuvre sur le plan technique ou organisationnel par emploi impliquant une poly-exposition par rapport au nombre de salariés concernés ; les critères d'exposition.

Exemples d'actions :

- Améliorer les transferts de produits et d'animaux : type de rails de manutention, circuits des rails pour moins de prise/reprise, état de corrosion des rails à cause des produits de nettoyage, raccordement aux camions de chargement/déchargement ; poids-hauteur-profondeur-état des roues des rolls (postures très critiques) ; poids-distance-hauteur de prise par rapport au sol et remplissage/vidage des bacs...
- Améliorer les process de début et fin de chaîne : opérations de dépalettisation/palettisation trop souvent manuelles, dans des espaces réduits, avec des ruptures de flux et absence de mise à niveau des produits (manutention à même le sol et à plus de 1m70 de haut) ; prises et reprises des produits, des sorties de lignes aux machines de conditionnement primaire, aux étiqueteuses, aux machines de mises en carton jusqu'au montage des palettes ; opérations d'accrochage manuel des jambons avant expédition, filmages de palettes encore trop souvent manuels...
- Améliorer les conditions des travaux postés en station debout prolongée : sièges assis-debout, dispositifs individuels de mise à hauteur, aménagements individuels qui permettraient à chacun de travailler « dos droit »...
- Améliorer l'environnement et l'organisation du travail : installation de gaines textiles pour casser les courants d'air froid ; diminuer le niveau sonore en agissant sur les chocs de crochets métalliques ou la réverbération des parois métalliques ; intégration des aspects sécurité et facteurs de pénibilité lors de l'intégration de nouvelles machines (postures pénibles...) ou de la conception/extension de nouveaux locaux (sols, éclairage, bruit, froid...) ; limiter le travail de nuit pour les salariés qui en font la demande ; polyvalence ; actions de formations ; passage en horaire de jour ; temps partiel ; organisation du temps de travail (optimisation des temps d'activité et des temps de pause)...

Article 10 - Mesures tendant à l'amélioration des conditions de travail des salariés

1) Procédure d'accueil des nouveaux embauchés

L'objectif est d'une part, de fidéliser, de réduire la « volatilité » des nouveaux entrants et d'autre part, de prévenir les risques professionnels, car ces salariés peuvent être plus exposés que d'autres.

Le principe est de mettre en place une procédure d'accueil renforcée qui permette de rencontrer le nouvel embauché lors de sa prise de fonction, aux fins de lui assurer :

- ✓ Une présentation de l'entreprise, de son histoire, de ses produits et clients, de son contexte
- ✓ Une présentation des métiers en présence, et des évolutions possibles
- ✓ Une présentation des risques à la fois qualité et santé au travail
- ✓ une présentation du process et des équipes par une visite d'usine faite par la personne qui sera en accompagnement du nouvel entrant
- ✓ la remise des documents et livrets d'accueil disponibles et nécessaires

⇒ Objectif chiffré : accueillir 100% des nouveaux entrants, selon la procédure susvisée

⇒ Indicateur : nombre de rencontres finales avec un cadre pour échanges et débats

2) Préparation à l'activité physique

Le principe est d'organiser, sur le temps de travail, les modalités d'un temps de réveil musculaire avant la prise de poste.

Le médecin du travail devra être consulté en amont sur les différentes modalités du réveil musculaire.

⇒ Objectif chiffré : mettre en place un temps de réveil musculaire pour 100% des opérateurs de production

⇒ Indicateur : nombre de salariés concernés par la mesure sur l'effectif global

3) Ré-accueil

Le principe est que chaque salarié de retour dans l'entreprise, après une absence de plus d'un mois bénéficie d'un accompagnement lors de sa reprise, afin, si nécessaire, de produire un plan d'actions immédiat suite à l'analyse des causes, y compris l'aménagement du poste du travail, le cas échéant.

⇒ Objectif chiffré : accompagner 100% des salariés de retour après une absence de plus d'un mois

⇒ Indicateur : nombre d'entretiens de ré-accueil réalisés

4) Campagne d'information et de communication

Le principe est de mettre en place une communication interne au plus près des ateliers de production pour informer, impliquer et motiver tous les collaborateurs de l'entreprise. Celle-ci communiquera par voie d'affichage au sein de chaque atelier :

- ✓ les accidents du travail intervenus
- ✓ les propositions du CHSCT ou du Copil
- ✓ les réponses de la direction avec un plan d'actions

⇒ Objectif chiffré : mettre en place la campagne d'affichage ci-dessus définie dans 100% des ateliers

⇒ Indicateur : nombre/fréquence des affichages

5) Relations entre les prestataires de services et les donneurs d'ordre

Dans la branche, le recours à la prestation de services est habituel et organisé et à ce titre, et conformément à l'article L. 4612-1 du Code du travail, l'exposition aux facteurs de pénibilité des salariés des entreprises de prestations de services doit être prise en compte.

En effet, dans le cadre du respect de l'autonomie de chaque entreprise, mais aux fins d'institution d'un vrai partenariat social, les parties s'attachent à tirer les conséquences de la situation des sous-traitants et des interactions avec les donneurs d'ordres, du fait de l'intervention dans les locaux de ces derniers, et sur leurs structures de production.

Lors des démarches de diagnostic des situations d'exposition aux facteurs de pénibilité notamment sur les questions de l'évaluation des réductions des poly-expositions, des situations résultant de l'aménagement des postes de travail et de l'organisation du travail, les entreprises donneuses d'ordre et les entreprises de prestation de services doivent veiller à agir dans le cadre d'une démarche participative bilatérale (ou multilatérale en cas d'interventions de plusieurs entreprises de travail à façon).

A cette fin, doivent être instaurées des démarches d'échanges via des réunions périodiques, sur le site de l'entreprise donneuse d'ordres, sous l'égide du COPIL dédié aux relations entre l'entreprise donneuse d'ordres et différents prestataires qui interviennent lorsque le volume de recours à la sous-traitance le justifie.

A l'occasion de ces réunions, l'entreprise prestataire de services pourra informer l'entreprise donneuse d'ordre des résultats du diagnostic effectué préalablement à la rédaction de cet accord.

- ⇒ Objectif chiffré : mettre en place un dispositif d'échanges permettant la prise en compte de l'exposition aux facteurs de pénibilité pour 100% des salariés des entreprises de prestations de services
- ⇒ Indicateur : nombre de réunions organisées

Article 11 – Mesures liées au développement des compétences et des qualifications

1) Promouvoir le Certificat de Qualification Professionnelle

Le principe est de valoriser l'expérience et les compétences acquises par les salariés en place et de les accompagner dans leur évolution professionnelle en fonction de leurs souhaits et des possibilités offertes par l'entreprise, dans le cadre d'une démarche de Certification Professionnelle reconnue par la branche.

L'entretien professionnel permettra de recueillir les souhaits des salariés concernant les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP), y compris les demandes de reconversion dans la perspective d'évoluer vers un autre emploi.

- ⇒ Objectif chiffré : Permettre à 100% des salariés intéressés d'être inscrits dans un dispositif de CQP
- ⇒ Indicateur : nombre de salariés inscrits dans un dispositif de CQP

2) Développement des compétences et accès à la Formation

La formation professionnelle continue est un outil privilégié de prévention de la pénibilité. L'acquisition de compétences nouvelles permet d'inscrire les salariés dans un parcours d'évolution professionnelle qui peut réduire les poly expositions, tant sur le plan biomécanique que psychosocial.

Pour ce faire, tous les dispositifs de formation professionnelle continue doivent être mobilisés et accessibles à l'ensemble des salariés :

- Formation dans le cadre du plan

- Périodes de professionnalisation
- VAE dans le cadre de la loi
- Compte personnel de formation

- ⇒ Objectif chiffré : Permettre à 100% des salariés d'accéder à la formation professionnelle continue
- ⇒ Indicateur : nombre de stagiaires au regard de l'effectif global

3) Entretien de deuxième partie de carrière

Tout salarié bénéficiera, à son initiative ou à celle de l'employeur, d'un entretien professionnel de deuxième partie de carrière, à compter de son 45ème anniversaire, puis au moins tous les cinq ans. Cet entretien sera renforcé, en comparaison avec l'entretien professionnel dont bénéficie le personnel, et doit intégrer à cet effet, un point sur la situation professionnelle du salarié, eu égard à la pénibilité, de manière à anticiper la suite de sa carrière.

L'ensemble des encadrants susceptibles de mener un entretien de deuxième partie de carrière devra être formé à ce type d'entretien.

- ⇒ Objectif chiffré : mettre en place l'entretien pour 100% des salariés de 45 ans et plus
- ⇒ Indicateur : nombre d'entretiens réalisés

4) Développer la formation en alternance et l'intégration des jeunes entrants par un accompagnement renforcé

L'accompagnement des nouveaux salariés, au quotidien et dans des phases de régulation, de suivi et d'évaluation, est l'élément clé de la réussite de leur intégration. En effet, ce sont les moyens d'accompagnement mis en place qui permettent à une entreprise de réussir son recrutement. Un dispositif consistant à alterner formation et acquisition dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, avec un suivi et un accompagnement du salarié-stagiaire tout au long du parcours de formation permet d'intégrer un jeune dans de bonnes conditions.

- ⇒ Objectif chiffré : augmenter de 20% l'accès à un dispositif d'intégration
- ⇒ Indicateur : nombre de nouveaux intégrés dans le cadre des contrats de professionnalisation alternant formation et acquisition et des contrats d'apprentissage.

5) Développer la formation de référents « sécurité »

L'application des règles générales de sécurité propres au secteur et à l'entreprise doit permettre aux salariés de ne pas risquer leur propre sécurité ou celle de leurs collaborateurs et d'appliquer les bons gestes au regard de l'économie dans l'effort.

Des référents « sécurité » seront identifiés et formés pour veiller au respect des normes de sécurité et contribuer à prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail, et ce en application de l'article L4644-1 du Code du travail. Ils seront chargés de former et d'accompagner les encadrants de proximité dans la mise en œuvre de la politique de prévention.

- ⇒ Objectif chiffré : Former un référent « sécurité » par établissement.
- ⇒ Indicateur : nombre de référents « sécurité » formés.

6) Formation des encadrants de proximité à la gestion d'équipe et à la santé au travail

Le principe est de professionnaliser les encadrants de proximité à la gestion d'équipe par des actions de formation portant sur leurs missions, les techniques de communication et de management et sur les facteurs de risques professionnels (biomécaniques, psychosociaux et organisationnels).

En effet, qu'il s'agisse de la charge mentale ou du ressenti au travail, le rôle de l'encadrement intermédiaire est primordial car ces deux composantes reposent sur le style de management exercé puisque celui-ci influe directement sur les conditions d'ambiance et les risques psychosociaux. Il est donc nécessaire de lui donner les moyens d'exercer son rôle de courroie dans de bonnes conditions pour gérer au mieux son quotidien et celui de ses équipes.

⇒ Objectif chiffré : former l'ensemble des encadrants de proximité à la gestion d'équipe et au management de la santé/sécurité au travail.

⇒ Indicateur : nombre d'encadrants de terrain ayant bénéficié d'une formation à la gestion d'équipe et au management de la santé/sécurité au travail, par rapport au nombre total d'encadrants de proximité.

Partie V – Les mesures retenues s'agissant de la compensation de la pénibilité

La prévention de la pénibilité tend à diminuer au minimum l'exposition aux facteurs de pénibilité mais ne peut pas toujours la supprimer.

C'est la raison pour laquelle les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises concernées engagent une réflexion sur les actions pouvant être mises en œuvre pour compenser l'exposition à la pénibilité, l'objectif étant de favoriser les mesures de compensation.

Il pourra s'agir de mesures favorisant le passage à temps partiel pour des salariés âgés de 55 ans et plus, exposés à la pénibilité et désirant réduire leur temps de travail, dans les conditions définies ci-dessous.

Les salariés âgés de 55 ans et plus exposés à la pénibilité bénéficient en accord avec l'employeur, qui doit communiquer sa réponse écrite dans un délai de six mois, d'un aménagement de leur temps de travail sous la forme d'un travail à temps partiel, dans les conditions suivantes :

- soit d'un travail journalier à horaire réduit,
- soit de la réduction à 4 jours ou moins, du nombre de journées travaillées dans la semaine,
- soit de la réduction à 3 semaines ou moins, du nombre de semaines travaillées dans le mois.

En cas d'aménagement du temps de travail prenant l'une des formes définies ci-dessus, la rémunération des salariés âgés de 55 ans et plus sera progressivement adaptée sur 18 mois par le versement d'un complément de rémunération égal à :

- les 4 premiers mois : 75% du différentiel existant entre la rémunération antérieure et la nouvelle rémunération correspondant à son nouvel horaire, à l'exclusion des éléments inhérents aux contraintes de l'emploi ;
- les 6 mois suivants : 50% du différentiel tel que défini ci-dessus ;
- les 8 mois suivants : 25% du différentiel tel que défini ci-dessus.

Afin de garantir les droits en matière de retraite de ces salariés bénéficiant de ce passage à temps partiel « fin de carrière », et sous réserve que la durée du temps partiel n'est pas inférieure à la moitié de la durée collective applicable dans l'entreprise, les cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire seront calculées sur la base du salaire correspondant à une activité exercée à temps plein. Les employeurs prendront en charge le surplus de cotisations patronales.

Ces garanties ne s'appliquent pas en cas de cumul d'emplois.

Il pourra également s'agir d'actions visant à valoriser les missions de tutorat exercées par des salariés exposés.

Un indicateur spécifique permettra de suivre annuellement le nombre de salariés concernés par ces mesures. Les actions de compensation mises en place pourront viser des expérimentations ou initiatives nouvelles.

Les partenaires sociaux rappellent par ailleurs que depuis le 1^{er} janvier 2015, les salariés peuvent acquérir des droits au titre d'un compte personnel de prévention de la pénibilité, dans les conditions définies aux articles L4162-1 et suivants et R4162-1 et suivants du Code du Travail pouvant être affectés, dans les conditions légales, au financement de différents éléments.

Partie VI – Fonds de soutien de la branche pour faciliter la mise en œuvre de l'accord

Article 12 – Fonds issu des excédents du régime de prévoyance :

Il est mis en place un fonds de financement, afin d'accompagner la mise en œuvre des actions prévues par le présent accord, à l'exception des actions de formation.

Le financement est assuré par les excédents générés par le contrat d'assurance conclu entre la branche et ISICA Prévoyance, Pôle alimentaire du Groupe AG2R-la Mondiale, sur la prévoyance complémentaire.

Ce fonds est alimenté par les excédents pour la période du 31/01/2008 au 31/12/2011.

Toute sollicitation dudit fonds doit s'inscrire dans le cadre du protocole d'accord pour l'utilisation des fonds issus des excédents du régime de branche prévoyance auprès d'ISICA Prévoyance, Pôle alimentaire du Groupe AG2R-la Mondiale, conclu entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, le 10 février 2015.

Les entreprises qui sollicitent les fonds en question doivent pouvoir justifier de la mise en œuvre d'actions prévues par le présent accord.

Article 13 – Suivi du présent accord – Création d'une Commission nationale « pénibilité »

Une Commission « Pénibilité » est créée et placée sous l'autorité de la Commission Paritaire Nationale de la Négociation Collective.

Elle est composée de :

- un représentant par organisation syndicale de salariés représentative
- un représentant par organisation professionnelle d'employeurs

La Commission « Pénibilité » élit en son sein, pour un an, un président et un vice-président issus des collèges « employeurs » et « salariés », avec alternance chaque année.

Les décisions sont prises à la majorité absolue des voix des membres présents ou représentés et consignées dans un avis signé par les président et vice-président.

La commission « pénibilité » se réunit au moins deux fois par an.

Outre sa mission de diagnostic de la situation de la branche en matière de pénibilité, cette commission est chargée du suivi du présent accord :

- le calendrier et les échéances convenues ;
- la déclinaison de l'accord dans l'ensemble des entreprises de la branche ;
- la diffusion de l'information auprès des entreprises et des IRP ;
- l'actualisation des chiffres clés de la branche ;
- la mise à jour de l'état des lieux des situations de pénibilité dans la branche ;
- les actions conduites par les entreprises et les résultats.

En outre, la commission est habilitée à proposer des améliorations portant sur les conditions et l'organisation du travail au sein de la branche.

Chaque année, la commission « pénibilité » présente le bilan de son activité à la Commission Paritaire Nationale de la Négociation Collective.

Fait à Paris, le 10 février 2015

En 13 exemplaires originaux

Suivent les signatures des parties contractantes :

Les entreprises françaises des viandes (SNIV-SNCP)

Le Syndicat National des entreprises de travail à Façon de la Viande (SYNAFAVIA)

La Confédération Nationale de la Triperie Française (CNTF)

La Fédération Nationale de l'Industrie et des Commerces en gros des Viandes (FNICGV)

La Fédération Nationale des Exploitants d'Abattoirs Prestataires de services (FNEAP)

La Fédération Nationale Agroalimentaire (CFE-CGC)

La Fédération Générale Agroalimentaire FGA-CFDT

La Fédération des Syndicats CFTC Commerce, Services et Force de Vente (CFTC-CSFV)

La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et allumettes, des Services annexes (FGTA-FO)