

# ACCORD SANTE, SECURITE, CONDITIONS ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL DU 7 FEVRIER 2022

<b>PREAMBULE .....</b>	<b>4</b>
<b>CHAPITRE 1. PRINCIPES D'UNE DEMARCHE D'AMELIORATION DE LA SANTE, DE LA SECURITE ET DE LA QUALITE DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL.....</b>	<b>6</b>
Article 1. Principes communs à la santé, la sécurité et la qualité de vie et des conditions de travail .....	6
Article 1.1. Finalités convergentes des deux démarches.....	6
Article 1.1.1. Définition de la santé et de la sécurité au travail .....	6
Article 1.1.2. Définition de la qualité de vie et des conditions de travail .....	6
Article 1.1.3. Articulation des démarches santé, sécurité et qualité de vie et des conditions de travail .....	7
Article 1.2. Pertinence des deux démarches dans un contexte de changement rapide de l'industrie.....	7
Article 1.3. Intégration possible dans des démarches globales.....	7
Article 1.3.1. Intégration dans une démarche RSE .....	7
Article 1.3.2. Intégration dans une démarche de performance industrielle .....	8
Article 1.3.3. Intégration dans une démarche de gestion des emplois et des parcours professionnels .....	8
Article 1.4. Démarches fondées sur la connaissance des réalités du travail .....	8
Article 1.4.1. Principe de réalité .....	8
Article 1.4.2. Fondé sur le dialogue social et sur le dialogue professionnel.....	9
Article 1.5. Cohérence avec les Plans Santé au Travail de l'État.....	9
Article 2. Démarche propre à la qualité de vie et des conditions de travail.....	10
Article 2.1. Engagement volontaire .....	10
Article 2.2. Absence de méthode obligatoire .....	10
Article 3. Démarche propre à la santé et la sécurité au travail .....	11
Article 3.1. Indicateurs .....	11
Article 3.2. Démarche générale de prévention .....	13
Article 3.3. Hiérarchie des mesures de prévention .....	13
Article 3.4. Évaluation des risques professionnels .....	14
Article 3.5. Mise en œuvre des actions de prévention.....	14
<b>CHAPITRE 2. ACTEURS DE LA SANTE, DE LA SECURITE ET DE LA QUALITE DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE ET LA BRANCHE .....</b>	<b>15</b>
Article 4. Améliorer la santé, la sécurité et la qualité de vie et des conditions de travail des salariés dans l'entreprise... 15	15
Article 4.1. Rôle de l'employeur .....	15
Article 4.2. Rôle des responsables hiérarchiques .....	16
Article 4.3. Rôle des salariés.....	16
Article 4.4. Rôle des représentants du personnel .....	18
Article 4.4.1. Comité social et économique et commission santé, sécurité et conditions de travail .....	18
Article 4.4.1.1. Missions en santé et sécurité.....	18
Article 4.4.1.2. Missions en environnement.....	19
Article 4.4.1.3. Droits d'alerte .....	20
Article 4.4.2. Représentants de proximité.....	20
Article 4.5. Autres ressources mobilisables .....	20
Article 4.5.1. Salarié compétent en protection et en prévention des risques professionnels.....	20
Article 4.5.2. Service de prévention et de santé au travail et médecin du travail.....	20
Article 4.5.3. Infirmier .....	21
Article 4.5.4. Fonction ressources humaines.....	21
Article 4.5.5. Aide sociale .....	21
Article 4.5.6. Autres ressources.....	21

FH SD CA. JH

Article 5. Améliorer la santé, la sécurité et la qualité de vie et des conditions de travail des salariés dans la branche ....	22
Article 5.1. Agir pour la qualité de vie et des conditions de travail dans la branche.....	22
Article 5.1.1. Missions de l'instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail.....	22
Article 5.1.2. Fonctionnement de l'instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail.....	23
Article 5.2. Intégrer la santé, la sécurité et la qualité de vie et des conditions de travail dans la politique de formation de la branche.....	23
Article 5.3. Agir pour la santé et la sécurité au sein de la branche Accidents du travail — Maladie professionnelle (AT-MP) de la Sécurité sociale .....	24
Article 5.3.1. Comités techniques de la métallurgie.....	24
Article 5.3.2. Indicateurs de branche .....	24
Article 5.4. Agir pour la santé, la sécurité et la qualité de vie et des conditions de travail en territoire.....	24

**CHAPITRE 3. ACTIONS SPECIFIQUES EN SANTE, EN SECURITE ET EN QUALITE DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL ..... 25**

Article 6. Actions spécifiques en matière de qualité de vie et des conditions de travail .....	25
Article 6.1. Diversité des actions en matière de qualité de vie et des conditions de travail .....	25
Article 6.2. Actions en faveur du maintien dans l'emploi et de la prévention de la désinsertion professionnelle.....	27
Article 6.2.1. Démarche de prévention de la désinsertion professionnelle et de maintien dans l'emploi.....	27
Article 6.2.2. Apports du service de prévention et de santé au travail et du médecin du travail .....	27
Article 6.2.3. Mesures relevant de la Sécurité sociale.....	28
Article 7. Actions spécifiques en matière de santé et de sécurité au travail.....	29
Article 7.1. Opérations exécutées sur le site d'une entreprise utilisatrice par une ou plusieurs entreprises extérieures .....	29
Article 7.1.1. Interventions de moins de 400 heures avec interférence des activités.....	30
Article 7.1.2. Intervention de 400 heures ou plus sans interférence des activités.....	30
Article 7.1.3. Intervention soit de 400 heures ou plus avec interférence des activités, soit pour l'exécution de travaux dangereux quelle qu'en soit la durée.....	31
Article 7.1.3.1. Accueil des salariés de l'entreprise extérieure.....	31
Article 7.1.3.2. Information des salariés de l'entreprise extérieure.....	32
Article 7.1.3.3. Présence effective des salariés lors de l'accueil, de l'information et de la formation pratique... 33	
Article 7.1.3.4. Coordination avec les comités sociaux et économiques ou les commissions santé, sécurité et conditions de travail de l'entreprise utilisatrice et de l'entreprise extérieure.....	33
Article 7.2. Prévention des risques mécaniques.....	34
Article 7.2.1. Machines en service.....	34
Article 7.2.2. Machines neuves ou d'occasion.....	35
Article 7.2.3. Guides et recommandations .....	35
Article 7.3. Prévention des risques liés aux agents physiques.....	35
Article 7.3.1. Bruit .....	36
Article 7.3.2. Températures.....	36
Article 7.3.3. Hyperbarie .....	36
Article 7.3.4. Vibrations mécaniques.....	37
Article 7.3.5. Rayonnements ionisants .....	37
Article 7.3.6. Rayonnements optiques artificiels.....	38
Article 7.3.7. Champs électromagnétiques .....	38
Article 7.4. Prévention des risques liés aux agents chimiques dangereux .....	38
Article 7.4.1. Règles générales de prévention .....	38
Article 7.4.2. Cas particulier des nanomatériaux.....	41
Article 7.4.3. Vêtements de travail et équipements de protection individuelle .....	41
Article 7.5. Travaux interdits aux salariés sous CDD ou sous contrat de travail temporaire .....	42
Article 7.6. Ergonomie et prévention des risques .....	42
Article 7.6.1. Approches ergonomiques .....	42
Article 7.6.2. Ergonomie et manutentions manuelles de charges.....	43
Article 7.7. Prévention des risques psychosociaux.....	44

**CHAPITRE 4. DISPOSITIONS FINALES..... 45**

Article 8. Champ d'application .....	45
Article 9. Durée et entrée en vigueur.....	45
Article 10. Révision.....	45
Article 11. Suivi de l'application de l'accord.....	45
Article 12. Dénonciation.....	46

FH SD GA DM

Article 13. Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés .....	46
Article 14. Formalités de publicité et de dépôt .....	46
Article 15. Adhésion .....	46
Article 16. Extension.....	47

**ANNEXES 48**

Annexe 1. Salariés faisant l'objet d'un suivi individuel renforcé de l'état de santé au titre de l'article R. 4624-23 du Code du travail .....	48
Annexe 2. Liste des recommandations nationales votées par le comité technique national de la métallurgie (CTN A) à la date de signature du présent accord .....	49
Annexe 3. Travaux dangereux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure.....	50
Annexe 4. Travaux interdits aux salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire .....	51

flh SD GA. HA

## Préambule

L'UIMM et les organisations syndicales de salariés de la métallurgie marquent, par le présent accord, leur résolution commune de définir, pour la branche, des orientations et recommandations visant à l'amélioration des conditions de travail conciliant au maximum les aspirations des salariés avec les données techniques et économiques, tout en tenant compte de leur évolution permanente.

La qualité de vie et des conditions de travail, dont la santé et la sécurité au travail sont un des aspects, est un facteur de santé et de réalisation personnelle pour les salariés. Sur le plan collectif, la qualité de vie et des conditions de travail est une condition de la performance de l'entreprise. Elle contribue à la cohésion, à la pérennité et au développement des entreprises de la métallurgie. Ainsi, un engagement dans ce domaine est une nécessité pour assurer une compétitivité durable. Il garantit un mode de développement équilibré dans les domaines économiques, sociaux et environnementaux.

L'absence de mise en œuvre d'une démarche de prévention primaire conduit à une dégradation des conditions de travail, avec les aspects humains et financiers qui en découlent.

Ainsi, l'impulsion donnée par l'employeur pour inscrire la prévention des risques professionnels et l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail de manière pérenne est indispensable.

En outre, la prévention des risques professionnels s'inscrit dans un impératif éthique et juridique.

Stratégique pour l'attractivité des métiers de la métallurgie, notamment pour les jeunes, la prévention permet également de répondre à l'allongement de la durée de vie, et contribue à assurer un départ en retraite dans les meilleures conditions.

À cette fin, les politiques de prévention des risques professionnels prennent en compte tous les parcours professionnels de manière à anticiper les évolutions prévisibles liées aux conditions de travail. Le développement d'actions de maintien dans l'emploi permet de prévenir le risque d'une désinsertion professionnelle des salariés.

L'accent doit être mis sur l'adaptation du travail à l'homme. Cela implique la prise en compte du principe général d'ergonomie, dès la conception des équipements de travail, mais également dans le cadre des organisations du travail, en particulier lors des démarches de changement visant à améliorer la performance.

La prévention des risques professionnels dans la métallurgie vise à réduire les risques d'accident provenant des procédés de production (machines, énergie, agents physiques...) et des situations de travail (objets en cours de manipulation, chutes de plain-pied...). Cet aspect de la prévention est toujours actuel. Il requiert des efforts continus de la part des entreprises. La réduction des expositions aux facteurs de risques différés, tels que le risque chimique, fait l'objet d'actions de prévention plus complexes. Par ailleurs, la prévention concerne également l'organisation du travail et les conditions environnementales du travail (écoute, relation client, communication, soutien, durée du travail).

Le développement et la généralisation des technologies de l'information et de la communication, ainsi que la mise en place de nouvelles organisations du travail, dans un contexte de mondialisation, font apparaître de nouveaux enjeux pouvant générer des risques spécifiques. Ces risques imposent des approches innovantes de la prévention.

Les parties signataires du présent accord invitent les acteurs de l'entreprise à prendre conscience de l'impact éventuel de leurs activités sur les milieux naturels, notamment l'eau, l'air, les sols ainsi que sur la consommation énergétique.

Le présent accord propose une articulation entre les politiques de santé et de sécurité au travail et une démarche plus globale de qualité de vie et des conditions de travail dans l'entreprise. Cette

FH SD GA AU

démarche devient un enjeu important du dialogue social qui se déploie dans le cadre des institutions représentatives du personnel et de la négociation d'entreprise, mais également dans le cadre d'un dialogue professionnel constructif entre les salariés et leurs responsables hiérarchiques.

La santé, la sécurité et la qualité de vie et des conditions de travail s'inscrivent dans les enjeux plus globaux de la responsabilité sociétale des entreprises. En impulsant une politique de prévention des risques professionnels et d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail, les signataires du présent accord préparent l'avenir.

FT

SD

GA.

Hel

## **Chapitre 1. Principes d'une démarche d'amélioration de la santé, de la sécurité et de la qualité de vie et des conditions de travail**

### **Article 1. Principes communs à la santé, la sécurité et la qualité de vie et des conditions de travail**

#### **Article 1.1. Finalités convergentes des deux démarches**

##### **Article 1.1.1. Définition de la santé et de la sécurité au travail**

La prévention des risques professionnels a pour objet de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés. L'obligation de sécurité de l'employeur est le corollaire de son pouvoir de direction. Elle revêt une dimension éthique, juridique et économique forte et fait l'objet d'un encadrement législatif et jurisprudentiel important.

Selon l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), la santé est un état complet de bien-être physique, mental et social et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité.

L'OMS définit la prévention comme l'ensemble des mesures visant à éviter ou réduire le nombre et la gravité des maladies, des accidents et des handicaps. La prévention des risques professionnels en santé et en sécurité au travail vise, de manière spécifique, à supprimer ou à réduire les risques d'atteinte à la santé d'origine professionnelle.

La prévention primaire agit sur les facteurs de risque en amont pour prévenir les accidents ou les maladies. La prévention secondaire agit à un stade précoce des atteintes à la santé pour éviter leur aggravation. La prévention tertiaire vise à limiter les effets et les conséquences des maladies et des accidents et contribue, notamment, à la réadaptation et au maintien dans l'emploi.

##### **Article 1.1.2. Définition de la qualité de vie et des conditions de travail**

La qualité de vie et des conditions de travail vise d'abord le travail, les conditions de travail et la possibilité qu'elles ouvrent, ou non, de « faire du bon travail » dans une bonne ambiance, dans le cadre de son organisation. Elle est également associée aux attentes fortes d'être pleinement reconnu dans l'entreprise et de mieux équilibrer vie professionnelle et vie personnelle. La qualité de vie et des conditions de travail désigne et regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises, d'autant plus lorsque leurs organisations se transforment.

L'accord national interprofessionnel « pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail » du 9 décembre 2020 promeut une vision collective et intégrée de la santé au travail. La qualité de vie et des conditions de travail permet de dépasser l'approche par le risque professionnel en posant un regard plus large sur le travail et des conditions de sa réalisation. À cet égard, la qualité de vie au travail, et son corollaire, la qualité des conditions de travail participent à la qualité du travail et à la prévention primaire. Pour cette raison, l'accord interprofessionnel considère que l'approche traditionnelle de la qualité de vie au travail peut intégrer la qualité des conditions de travail. Cette approche est adoptée dans le présent accord.

La compétitivité des entreprises passe notamment par leur capacité à investir et à placer leur confiance dans l'intelligence individuelle et collective pour une efficacité et une qualité du travail. Elle dépend également de leur aptitude à conjuguer performances individuelles et collectives dans le cadre du dialogue social. La qualité de vie et des conditions de travail contribue à cette compétitivité. Certains dysfonctionnements peuvent s'aggraver au fil du temps en l'absence de mise en œuvre d'une

démarche de qualité de vie et des conditions de travail et entraîner, notamment, une baisse de la qualité des produits et des services.

### **Article 1.1.3. Articulation des démarches santé, sécurité et qualité de vie et des conditions de travail**

La démarche de prévention primaire des risques professionnels est un aspect majeur de la démarche plus globale de qualité de vie au travail.

Les principes des deux démarches, qui requièrent un dialogue social constructif et l'implication des partenaires sociaux, concourent à la compétitivité globale de l'entreprise et à la performance industrielle.

La prévention des risques professionnels, la qualité de vie et des conditions de travail dans la métallurgie contribuent à renforcer l'attractivité des métiers de la métallurgie, notamment pour les métiers en tension. Elles contribuent également à la fidélisation des salariés, notamment des plus jeunes. En effet, les perceptions individuelles et collectives de l'intérêt des métiers, de leur sécurité et de leur contribution au bien commun de la société sont stratégiques pour la branche. Ces démarches visent à améliorer et à valoriser le travail lui-même, sa qualité, ainsi que la prévention primaire en agissant en amont pour éviter l'apparition de dysfonctionnements, d'accidents ou de maladies.

### **Article 1.2. Pertinence des deux démarches dans un contexte de changement rapide de l'industrie**

Le contexte, comme les caractéristiques de la société, change. L'apparition de nouvelles techniques et organisations du travail conduit à de nouvelles analyses sous l'angle de la santé et de la sécurité au travail, de leurs risques potentiels, mais aussi des apports positifs au travail. Dans ce contexte, les démarches de prévention des risques professionnels et de qualité de vie et des conditions de travail permettent d'anticiper les conséquences des évolutions techniques et organisationnelles. Il est donc conseillé de les engager en amont de ces évolutions, plutôt qu'a posteriori.

Sous l'aspect de la qualité de vie et des conditions de travail, les salariés aspirent à mieux vivre leur travail à travers le fonctionnement de l'entreprise. L'avenir de l'entreprise dépend, notamment, des facultés d'adaptation de l'ensemble de ses salariés et de leurs motivations. La qualité de vie et des conditions de travail ne se décrète donc pas. Elle se construit. Elle a un impact certain sur les personnes en matière de développement personnel et professionnel, mais également en matière de bien-être et de santé.

### **Article 1.3. Intégration possible dans des démarches globales**

#### **Article 1.3.1. Intégration dans une démarche RSE**

La qualité de vie et des conditions de travail désigne et regroupe les dispositions récurrentes abordant notamment l'organisation du travail et ses modalités mises en œuvre permettant de concilier les modalités de l'amélioration des conditions de travail et de vie pour les salariés et la performance collective de l'entreprise. Avec la prévention des risques professionnels, elle est un des éléments constitutifs d'une responsabilité sociale d'entreprise assumée.

Elle peut s'inscrire dans une démarche de responsabilité sociétale plus globale incluant d'autres dimensions notamment l'environnement, telle que décrite, par exemple, dans le fascicule de documentation FD E 01-001 de l'AFNOR « Responsabilité sociétale des entreprises — Démarche au

FH

SD

GA

AM

service de la stratégie et de l'efficacité des PME mécaniciennes » de septembre 2014 ou dans la norme NF ISO 26 000 « Responsabilité sociétale » de novembre 2010.

#### **Article 1.3.2. Intégration dans une démarche de performance industrielle**

L'amélioration durable de la compétitivité des entreprises implique la prise en compte coordonnée des actions liées à la performance industrielle et aux conditions de travail, et en particulier à la santé et à la sécurité au travail. Celles-ci sont aujourd'hui largement déployées tant dans l'industrie que dans le commerce ou les services. Elles sont souvent rendues nécessaires par un contexte socio-économique toujours plus exigeant et visent à préserver la santé des salariés tout en développant la compétitivité des entreprises et l'emploi. Le document « Performance industrielle, intégration des conditions de travail, de la santé et de la sécurité du travail », adopté par le comité technique national de la métallurgie (CTN A) le 1er octobre 2015, peut servir de guide pour ces démarches.

#### **Article 1.3.3. Intégration dans une démarche de gestion des emplois et des parcours professionnels**

Pour l'entreprise et les salariés, la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) constitue, d'une part un outil d'anticipation des besoins en emploi et en compétences et d'autre part, un outil permettant d'adapter et de développer les compétences et les qualifications. Cette démarche peut s'articuler avec une démarche de prévention des risques professionnels et d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail. Elle est particulièrement intéressante pour appuyer une démarche de prévention de la désinsertion professionnelle. En effet, la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) peut ainsi intégrer des données de santé, de sécurité et de qualité de vie et des conditions de travail de manière à préparer l'avenir. Ces données proviennent des indicateurs visés à l'article 3.1. du présent accord. Elles peuvent prendre en compte l'évolution dans le temps des conditions de travail, la disponibilité prévisible de postes moins sollicitant, l'évolution physiologique liée au vieillissement et les conseils provenant des services de prévention et santé au travail notamment.

#### **Article 1.4. Démarches fondées sur la connaissance des réalités du travail**

##### **Article 1.4.1. Principe de réalité**

Au-delà du respect formel d'une réglementation ou d'un référentiel normalisé, la maîtrise du risque professionnel présuppose une connaissance précise des situations de travail concrètes et notamment :

- des équipements, installations, outils et conditions de réalisation du travail (charge de travail, manutention, geste, déplacement...);
- de l'environnement de travail, notamment des agents chimiques (produits, poussières...) ou physiques (bruit, vibrations, rayonnements...);
- des produits fabriqués ;
- des organisations du travail, flux, procédures en place, modes opératoires, processus de décision, systèmes d'information, temporalités...

Bien que les aspects subjectifs de la vie au travail ne soient pas exclus dans la prévention des risques professionnels, c'est surtout dans la démarche de la qualité de vie et des conditions de travail que les perceptions du travail sont analysées. Cette démarche prend en compte l'analyse du contenu du travail (tâches à réaliser, sens du travail, attente, autonomie) et des conditions d'emploi (parcours

Flt SD GA.

HN



professionnel, soutien participation). Elle s'inscrit dans le registre du management, du dialogue professionnel, de l'innovation sociale et organisationnelle.

#### **Article 1.4.2. Fondé sur le dialogue social et sur le dialogue professionnel**

Pour satisfaire à son obligation de sécurité, l'employeur doit avoir connaissance de la réalité du travail, ce qui implique le recueil d'informations de terrain et donc la possibilité d'une expression à tous les niveaux de la hiérarchie.

L'organisation du travail est de la seule responsabilité de l'employeur. La possibilité donnée aux salariés de s'exprimer et d'être entendus sur leur travail, sur la qualité des biens et services qu'ils produisent, sur l'efficacité du travail, est l'un des éléments favorisant leur perception de la qualité de vie et des conditions de travail et du sens donné au travail. Ce dialogue professionnel permet également d'améliorer la qualité de la production et des produits.

Ces échanges contribuent à créer des relations empreintes de plus de bienveillance et à développer un climat de confiance réciproque. Ces modes d'expression mis en place ne doivent pas faire obstacle aux attributions des institutions représentatives du personnel, ni au pouvoir hiérarchique. De la même façon, les responsables hiérarchiques et les élus des institutions représentatives du personnel veillent à respecter les possibilités d'expression des salariés, organisées dans un tel cadre.

En santé et en sécurité comme en qualité de vie et des conditions de travail, la remontée des informations ainsi que le positionnement de chacun en fonction de son expérience et de sa pratique permettent de construire des démarches concertées qui participent au projet global de l'entreprise en partageant la vision, le sens et les valeurs de celle-ci. Avec l'impulsion de la hiérarchie, l'implication concerne tous les salariés, notamment les opérateurs et la maîtrise, mais également les personnes en charge des fonctions support ou transverses.

#### **Article 1.5. Cohérence avec les Plans Santé au Travail de l'État**

Le présent accord s'inscrit dans l'esprit des Plans santé au travail qui ont opéré, sous l'impulsion des partenaires sociaux, un renversement de perspective sur la santé au travail autour des trois axes suivants :

- donner la priorité à la prévention primaire sur la réparation et développer la culture de prévention ;
- améliorer la qualité de vie et des conditions de travail, levier de santé, de maintien en emploi des salariés et de performance économique et sociale de l'entreprise ;
- renforcer le dialogue social et les ressources de la politique de prévention, en structurant un système d'acteurs, notamment en direction des TPE-PME.

Les Plans santé au travail affirment que le dialogue social et l'implication des partenaires sociaux sont au cœur de la démarche d'amélioration de la prévention et de la qualité du travail. Ils recouvrent plusieurs niveaux de mobilisation et plusieurs facettes : négociation collective, rôle d'orientation, notamment au sein du conseil d'orientation des conditions de travail (COCT), implication dans des actions concrètes au niveau des branches et au niveau régional, élaboration de recommandations sectorielles au sein de la branche Accidents du travail — Maladie professionnelle de la Sécurité sociale, dialogue social et dialogue professionnel en entreprise.

FH

SD

GA

NI

## Article 2. Démarche propre à la qualité de vie et des conditions de travail

### Article 2.1. Engagement volontaire

Au-delà de l'obligation légale de négocier faite à certaines entreprises, la qualité de vie et des conditions de travail est avant tout une démarche qui vise un double objectif : le bien-être au travail et la performance. Elle se construit à partir de trois approches :

- la qualité de vie et des conditions de travail hors travail, centrée sur l'articulation des sphères de vie (conciliation des temps de vie personnelle et de vie professionnelle, déconnexion numérique...);
- la qualité de vie et des conditions de travail, centrée sur les conditions d'exercice du travail (management, moyens, relations et communautés de travail...);
- le « bien faire », centré sur la nature du travail réalisé (sens du travail, possibilité de l'améliorer, rythmes et intensité du travail...).

La décision d'engager une démarche qui reste volontaire relève du plus haut niveau de décision dans l'entreprise du fait de son caractère stratégique et systémique.

Si, en milieu industriel, la santé et la sécurité au travail mobilisent de nombreuses connaissances techniques relevant de disciplines aux fondements scientifiques (mécanique, physique, chimie...), la démarche de qualité de vie et des conditions de travail, quant à elle, renvoie à des éléments multiples propres à chacun des salariés, mais également à des éléments objectifs qui structurent l'entreprise. Il s'agit d'une approche systémique, c'est-à-dire globale, s'affranchissant des approches segmentées.

### Article 2.2. Absence de méthode obligatoire

Il n'existe pas de méthode obligatoire et universelle pour conduire la démarche de qualité de vie et des conditions de travail. Un accord d'entreprise peut préciser la méthode choisie. Les méthodes, les objectifs et les livrables sont à concevoir en fonction du contexte de l'entreprise, sans qu'une solution type ne puisse être imposée. La démarche sélectionne les enjeux les plus forts et met en relation les facteurs clefs. Cette approche systémique n'a pas la prétention de tout prendre en compte. La démarche est expérimentale et pragmatique.

Une méthode classique, telle que proposée par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, peut consister à procéder en quatre étapes.

Une première phase de conception de la démarche positionne les enjeux à un niveau stratégique pour l'entreprise :

- enjeux du marché : exigences des clients, des donneurs d'ordres, de la concurrence, des évolutions technologiques... ;
- enjeux sociétaux : âge, situation familiale, handicap, sexe... ;
- enjeux du travail : contenu et qualité du travail, intérêt et sens accordé au travail, capacité à s'exprimer sur son travail et à être entendu, autonomie...

Pour l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, il convient d'articuler ces trois catégories d'enjeux. Les aspects sociétaux sont aussi importants que ceux du marché ou ceux du travail. Une stratégie ambitieuse ne signifie pas l'exhaustivité dans l'action. Il ne s'agit pas de régler

tous les problèmes à la fois, mais plutôt d'opter pour la cohérence dans l'action de manière pragmatique.

La conception du projet est conduite avec toutes les parties prenantes. Une méthode et un pilotage sont définis.

Une deuxième phase pose un diagnostic partagé, sur la base de l'identification des questions jugées prioritaires à partir d'entretiens, d'analyse de documents, d'indicateurs ou d'inventaire de bonnes pratiques. Le diagnostic porte généralement sur les démarches de progrès continu, les évolutions technologiques, les réorganisations et sur la manière dont les salariés participent aux transformations de leurs situations de travail. Ce diagnostic permet de déterminer des marges de progrès, notamment celles qui permettent de développer les compétences des salariés, leurs prises de responsabilités et leur engagement. Sur la base de ce diagnostic, des axes d'expérimentation sont proposés.

Une troisième phase vise à choisir les expérimentations et à les mettre en œuvre dans un secteur limité de l'entreprise pour voir si le projet est viable et atteint les objectifs. Les partenaires peuvent ainsi déterminer les modalités pratiques du dialogue social, son périmètre et sa durée afin d'identifier, de manière réactive et régulière, les retours d'expérience, le ressenti, les suggestions. Le dialogue entre les différentes fonctions de l'entreprise contribue à apporter des solutions.

La quatrième et dernière phase vise à pérenniser les actions retenues sur la base d'un bilan des actions et des modalités de suivi des indicateurs mis en place. Une diffusion plus large des apprentissages effectués est réalisée.

### Article 3. Démarche propre à la santé et la sécurité au travail

À la différence de la démarche de la qualité de vie et des conditions de travail, la démarche propre à la santé au travail fait l'objet d'un encadrement légal et réglementaire important. L'objectif est de promouvoir une politique d'entreprise systématique qui permet, dans la durée, de prévenir les risques professionnels et d'améliorer la qualité de vie et des conditions de travail en traitant en priorité les facteurs de risques les plus importants.

#### Article 3.1. Indicateurs

La première étape d'une démarche de prévention et d'amélioration des conditions de travail consiste à établir un diagnostic, à partir d'un recueil de données.

Une première approche globale est de prendre connaissance des statistiques du secteur d'appartenance en analysant les [données disponibles](#) sur le site de la branche accidents du travail et maladies professionnelles de la Sécurité sociale. Les statistiques sont classées par catégorie de risque (accident du travail, accident de trajet et maladie professionnelle) à partir du code APE-NAF pour l'ensemble de ce code NAF ou seulement pour la partie de ce code NAF qui relève du comité technique national de la métallurgie (CTN A).

L'entreprise peut y recueillir les indicateurs relatifs à sa propre activité qui lui permettront, le cas échéant, de documenter le rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines.

Flt

SD

GA

MA

Au niveau de l'entreprise, les principaux indicateurs et sources d'information sont les suivants :

- 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 nombre d'heures travaillées, multiplié par un million) ;
- l'indice de fréquence (nombre d'accidents du travail avec arrêt divisé par nombre de salariés, multiplié par mille) ;
- le taux de gravité (nombre de journées de travail perdues pour incapacité temporaire divisé par nombre d'heures travaillées, multiplié par mille) ;
- l'indice de gravité (somme des taux d'incapacité permanente divisé par nombre d'heures travaillées, multiplié par un million) ;
- 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 ;
- les soins infirmiers ;
- la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles ;
- les données transmises par le service de prévention et de santé au travail interentreprises à l'entreprise : fiche d'entreprise, rapport annuel du médecin du travail, actions conduites sur le milieu de travail... ;
- le nombre de salariés faisant l'objet d'un suivi individuel adapté de l'état de santé au titre des articles R. 4624-17 à R. 4624-21 du Code du travail notamment (salariés dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels ils sont exposés le nécessitent, notamment les salariés handicapés, les salariés qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité, les salariés qui travaillent de nuit et les femmes enceintes) ;
- le nombre de salariés faisant l'objet d'un suivi individuel renforcé de l'état de santé au titre de l'article R. 4624-23 du Code du travail repris à l'annexe 1 du présent accord (salariés exposés à l'amiante, au plomb, aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, aux agents biologiques des groupes 3 et 4, aux rayonnements ionisants, au risque hyperbare, aux risques de chutes de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages, à certains risques particuliers conditionnés à un examen d'aptitude spécifique tels que le risque électrique ou la conduite de chariots, ou d'autres risques identifiés par l'employeur) ;
- le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, qui fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de

Flt

SD

CA

JM

l'année à venir, ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût ;

- l'avis du comité social et économique (CSE) sur le rapport et le programme annuel de prévention ;
- les propositions du CSE sur un ordre de priorité des mesures et d'éventuelles mesures supplémentaires ;
- les analyses relatives aux risques auxquelles a procédé le CSE ;
- le nombre de salariés déclarés dans le cadre du compte professionnel de prévention ;
- les éléments pris en compte dans un éventuel accord ou plan d'action en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels.

### **Article 3.2. Démarche générale de prévention**

Il existe plusieurs méthodes générales pour conduire une démarche de prévention. La méthode choisie doit être proportionnée aux risques et aux moyens de l'entreprise. La démarche générale de prévention suppose une sensibilisation préalable des salariés et de l'encadrement aux risques professionnels.

Elle est organisée et suivie, avec une hiérarchisation et une planification dans le temps des actions à conduire et avec une évaluation régulière de l'efficacité de ces actions. Une promotion des actions de prévention est également à prévoir.

La grande technicité de la démarche de prévention peut faire perdre de vue son articulation avec les autres politiques de l'entreprise. Il est donc utile de veiller à ce qu'une approche par risque s'intègre dans une vision plus globale des questions de santé et de sécurité au travail.

### **Article 3.3. Hiérarchie des mesures de prévention**

La loi fixe une hiérarchie dans les mesures de prévention. Conformément à l'article L. 4121-2 du Code du travail, l'employeur met en œuvre les mesures fixées à l'article L. 4121-1 du même code sur le fondement des neuf principes généraux de prévention suivants :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- combattre les risques à la source ;
- adapter le travail à l'homme, 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 ;
- tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, 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

FH

SD CA.

MI

définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1 du Code du travail, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du même code ;

- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- donner les instructions appropriées aux salariés.

#### **Article 3.4. Évaluation des risques professionnels**

L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques professionnels pour la santé et la sécurité des salariés des situations de travail réelles, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail. Cette évaluation des risques professionnels tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe lorsque cela est rendu nécessaire par une disposition réglementaire (manutentions manuelles de charges, risque chimique, rayonnements ionisants...).

L'évaluation des risques professionnels et la transcription de ses résultats dans un document unique constituent le socle de la démarche de prévention et la phase initiale de cette démarche. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail, chaque métier ou tout autre découpage pertinent de l'entreprise. Les résultats de l'évaluation des risques psychosociaux font l'objet d'une transcription dans le document unique d'évaluation des risques ou dans un document qui y est annexé de manière à tenir compte, le cas échéant, de la spécificité de l'approche.

La mise à jour du document unique d'évaluation des risques, basé sur l'évaluation des risques prenant en compte l'effet des actions de prévention, est réalisée au moins chaque année.

La connaissance du contenu des réglementations techniques relatives à la prévention ainsi que des recommandations du comité technique national de la métallurgie (CTN A) et des comités techniques régionaux (CTR) peut également servir de fil conducteur à l'analyse des risques professionnels.

Il existe de nombreuses méthodes d'évaluation du risque. L'Institut national de recherche et de sécurité propose des [outils](#) et notamment des grilles d'évaluation et de positionnement pour les TPE-PME.

#### **Article 3.5. Mise en œuvre des actions de prévention**

La détermination des actions de prévention et leur déploiement dans le temps découlent de l'identification des dangers et de l'évaluation des risques professionnels.

Les actions de prévention nécessaires s'inscrivent dans le cadre des dispositions légales prévues à l'article L. 4121-1 du Code du travail.

Pour inscrire la démarche de prévention dans la durée, il est possible de mettre en place un système de management inspiré de ceux qui existent dans le domaine de la production avec, notamment, des processus de veille et de revue de direction.

Il est néanmoins important de veiller à ne pas calquer artificiellement des modèles normalisés excessivement formalistes et fondés exclusivement sur de l'audit, du « reporting » et de la certification par une tierce partie. Aucune norme de management de la santé et de la sécurité au travail n'est obligatoire et il est souhaitable que l'entreprise définisse elle-même un référentiel en

fla

SD

GA

M

fonction de ses critères propres, de sa taille, de son domaine d'activité et de ce qu'elle a déjà mis en place. La démarche de prévention des risques professionnels doit conserver une dimension opérationnelle, pragmatique et proportionnée à l'entreprise en prenant en compte les réalités humaines et le dialogue social.

Les entreprises, et en particulier les TPE-PME, qui souhaitent s'engager dans une démarche de management de la santé et de la sécurité au travail peuvent également recourir aux outils de diagnostic et de progrès, adaptés à la taille de l'entreprise (plus ou moins de 50 salariés), proposés par l'Institut national de recherche et de sécurité et les Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT).

## **Chapitre 2. Acteurs de la santé, de la sécurité et de la qualité de vie et des conditions de travail dans l'entreprise et la branche**

### **Article 4. Améliorer la santé, la sécurité et la qualité de vie et des conditions de travail des salariés dans l'entreprise**

#### **Article 4.1. Rôle de l'employeur.**

Conformément aux dispositions de l'article L. 4121-1 du Code du travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

La direction de l'entreprise, au niveau le plus élevé, considère la promotion de la santé et de la sécurité au travail ainsi que l'amélioration des conditions de travail comme faisant partie intégrante de ses fonctions et est invitée à prendre conscience de l'impact éventuel de son activité sur les milieux naturels, notamment l'air, l'eau et les sols. Elle impulse des plans de développement de la prévention primaire et une culture de la prévention fondée sur l'analyse concrète des situations de travail et l'écoute des acteurs. Elle procède aux enquêtes consécutives au droit d'alerte et prend les mesures nécessaires pour prévenir les risques.

Les signataires du présent accord encouragent les entreprises à engager une démarche volontaire de qualité de vie et des conditions de travail.

Cette politique constitue une part importante des éventuels engagements de responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) et contribue à l'information extra-financière que certaines entreprises délivrent à leurs actionnaires.

La direction de l'entreprise est invitée à formaliser sa politique en matière de santé et de sécurité, de protection de l'environnement et, le cas échéant, de qualité de vie et des conditions de travail, pour la faire connaître et partager, par l'intermédiaire de tous les échelons hiérarchiques, à l'ensemble du personnel. Cette communication se fait, de préférence, par écrit.

La direction de l'entreprise est invitée à veiller à la préservation et à l'amélioration de la qualité des relations humaines dans l'entreprise. Elle peut demander que collectivement et individuellement, soit adopté un comportement conforme aux règles ordinaires de la vie sociale qui impliquent, notamment,

FH SD GA. H

le respect et la politesse, à tous les niveaux hiérarchiques. Par ailleurs, elle apporte son soutien aux responsables hiérarchiques pour l'exercice de leur mission, notamment dans les aspects concernant le développement des personnes et le progrès continu.

L'exemplarité de la direction, de l'ensemble de la ligne hiérarchique et des représentants du personnel est un vecteur de diffusion de la culture de prévention et de la qualité de vie et des conditions de travail.

#### **Article 4.2. Rôle des responsables hiérarchiques**

Chaque représentant de la hiérarchie, dans le cadre de sa fonction, veille à la santé, à la sécurité, aux conditions de travail et à la protection de l'environnement pour le secteur dans lequel il est compétent.

La répartition des pouvoirs et des responsabilités, au sein de la ligne hiérarchique, s'inscrit dans le cadre d'une organisation générale de la santé et de la sécurité au travail dont la mise en œuvre incombe à la direction de l'entreprise.

A cette fin, il importe que soient définies la nature et l'étendue des responsabilités confiées, ainsi que les moyens, notamment en temps, permettant de les assumer.

Tout délégataire de pouvoir doit avoir l'autorité, la compétence et les moyens pour exercer sa délégation. Il est nécessaire de prévoir un écrit pour prouver l'existence de celle-ci et s'assurer du suivi de sa validité dans le temps.

Conformément à l'accord national interprofessionnel du 25 avril 1983 relatif au personnel d'encadrement, les fonctions d'encadrement et d'animation doivent être valorisées. Elles sont indispensables au bon fonctionnement des entreprises et ont pour objet, notamment, l'amélioration de la qualité des rapports humains à l'intérieur de l'entreprise. A cet effet, elles ne sauraient être confondues avec la seule notion de contrôle disciplinaire et doivent privilégier de plus en plus des tâches de formation, de coordination, de soutien et de conseil, d'animation du progrès continu et de développement des personnes.

Les responsables hiérarchiques de proximité sont des acteurs essentiels de la performance, de la prévention et de la qualité de vie et des conditions de travail. Les échanges avec les responsables hiérarchiques de proximité sur le vécu au travail contribuent à une meilleure cohésion de l'équipe et à un renforcement du collectif et de la qualité de vie et des conditions de travail, à travers un climat de confiance.

La fonction d'encadrement et d'animation nécessite que ses titulaires bénéficient d'une formation adaptée à ses exigences, notamment en matière de relations humaines, de conduite des équipes, de législation sociale, de sensibilisation à la prévention des risques professionnels et en particulier des risques psychosociaux. Elle nécessite le soutien de la fonction ressources humaines.

Dans les appréciations individuelles portées sur le personnel, à quelque niveau que ce soit, les qualités en matière de prévention interviennent au même titre que les autres qualités et sont un des critères pris en compte pour la promotion.

#### **Article 4.3. Rôle des salariés**

L'implication des salariés dans le processus d'amélioration des conditions de travail et, le cas échéant, de la qualité de vie et des conditions de travail, suppose une sensibilisation, une information et une formation suffisantes ainsi qu'une écoute de qualité de la part de l'employeur et des responsables hiérarchiques.



Le dialogue professionnel permet aux salariés de faire des propositions d'amélioration de leur propre travail et de l'organisation en place, permettant l'amélioration de la production et des produits.

Par ailleurs, tout salarié, quel que soit son niveau hiérarchique ou sa fonction, apporte sa contribution à la qualité de vie et des conditions de travail en adoptant un comportement conforme aux règles ordinaires de la vie sociale qui impliquent, notamment, le respect et la politesse.

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur ou le chef d'établissement, il incombe à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées, du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.

Le respect de cette obligation par le salarié n'a pas pour effet d'exonérer l'employeur de sa responsabilité en matière d'hygiène et de sécurité.

Dans les entreprises assujetties à l'obligation d'établir un règlement intérieur, les instructions de l'employeur sont données dans les conditions prévues au règlement intérieur.

Au-delà de l'aspect disciplinaire, dans le cadre d'une vigilance partagée, toute personne a le droit d'intervenir directement auprès d'un salarié qui s'exposerait à des risques en ne respectant pas une règle de santé ou de sécurité au travail.

Le salarié alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation.

L'employeur prend les mesures et donne les instructions nécessaires pour permettre aux salariés d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité, sans que cette situation ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.

L'employeur ne peut pas demander au salarié qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.

La formation à la sécurité concourt à la prévention des risques professionnels.

Les entreprises organisent une formation pratique et appropriée, en matière de sécurité, au bénéfice de tous les salariés qu'elles embauchent (y compris les alternants), et de ceux qui changent de poste de travail ou de technique. Cette formation est actualisée régulièrement en fonction de l'expérience et de l'évolution des technologies. Elle est adaptée à la nature des risques et aux types d'emplois occupés. La formation à la sécurité est donc particulièrement importante pour la manipulation de produits dangereux ou l'exécution de tâches dangereuses. Par ailleurs, elle est un enjeu fort lors de l'introduction de technologies émergentes, telles que la robotique collaborative, en vue de leur appropriation dans un cadre sécurisé.

Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, eu égard à la spécificité de leur contrat de travail, bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés dans l'entreprise dans laquelle ils sont occupés.

Les entreprises organisent une formation pratique et appropriée en matière de sécurité, au bénéfice des salariés sous contrat de travail temporaire. Cette formation est actualisée régulièrement en tant que de besoin.

FLH

SD GA

AM

Les salariés sous contrat de travail temporaire affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, eu égard à la spécificité de leur contrat de travail, bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés dans l'entreprise dans laquelle ils sont occupés.

Le comité social et économique (CSE) est consulté sur les programmes de formation et veille à leur mise en œuvre effective.

Par ailleurs, les entreprises veillent à ce qu'au moins tous les six mois des exercices permettent aux salariés de reconnaître les caractéristiques du signal sonore d'alarme générale, de localiser et utiliser les espaces d'attente sécurisés ou les espaces équivalents et de se servir des moyens de premiers secours de manière effective.

Les salariés chargés de mettre en action le matériel d'extinction et de secours, les salariés chargés de diriger l'évacuation des personnes, ainsi que les salariés chargés d'aviser les sapeurs-pompiers dès le début d'un incendie doivent avoir les compétences requises.

Les entreprises encouragent les salariés à se porter volontaires à la formation de premiers secours en cas d'urgence.

#### **Article 4.4. Rôle des représentants du personnel**

##### **Article 4.4.1. Comité social et économique et commission santé, sécurité et conditions de travail**

Les missions du comité social et économique (CSE) sont diverses.

Pour leur permettre d'exercer au mieux l'ensemble de leurs missions, les membres titulaires et suppléants du CSE bénéficient d'une formation adaptée. Celle-ci a notamment pour but de les aider à déceler et à mesurer les risques professionnels, ainsi qu'à analyser les conditions de travail.

Il est rappelé que l'article L. 2312-4 du Code du travail permet aux entreprises d'adopter des dispositions plus favorables relatives aux attributions du CSE résultant d'accords collectifs de travail ou d'usages.

##### **Article 4.4.1.1. Missions en santé et sécurité**

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSE participe activement à la politique de prévention des risques professionnels. Il contribue également à la promotion de la qualité de vie et des conditions de travail ainsi qu'à l'information et à la sensibilisation des salariés. En outre, le comité :

- procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du Code du travail ;
- contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à certains aspects 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 est motivé.

FH

SD

GA.

HA

- désigne parmi ses membres un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes conformément aux dispositions de l'article L. 2314-1 du Code du travail.

Le CSE procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Il peut, afin de l'accompagner dans la réalisation des inspections, faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée.

Le CSE réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Il peut demander à entendre le chef d'une entreprise voisine dont l'activité expose les salariés de son ressort à des nuisances particulières.

Dans tous les cas, il est informé des suites réservées à ses observations.

Il est rappelé que le CSE peut se faire force de propositions dès lors que celles-ci sont de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 911-2 du Code de la sécurité sociale.

Une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), composée d'au moins trois membres appartenant au CSE et présidée par l'employeur, est obligatoirement mise en place dans :

- les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- les établissements distincts d'au moins 300 salariés ;
- les établissements mentionnés aux articles L. 4521-1 et suivants du Code du travail.

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 2315-38 du Code du travail, le CSE peut, le cas échéant, déléguer à la CSSCT une partie de ses attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et de ses attributions consultatives.

Les membres du CSE et les membres de la CSSCT bénéficient de la formation mentionnée à l'article 4.4.1. du présent accord. Elle est d'une durée de cinq jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés et de trois jours dans celles de moins de 300 salariés.

#### **Article 4.4.1.2. Missions en environnement**

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés exploitant une ou plusieurs installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE), le CSE :

- est informé de la demande d'autorisation environnementale et émet un avis sur le dossier établi à l'appui de celle-ci ;
- émet un avis sur le plan d'opération interne (POI) ;
- est informé des prescriptions imposées par les autorités en charge de l'environnement.

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 2315-38 du Code du travail, le CSE peut, le cas échéant, déléguer à la CSSCT une partie de ses attributions environnementales, à l'exception du recours à un expert en risques technologiques dans le cadre de la demande d'autorisation environnementale et de ses attributions consultatives.

FT SD GA JM

### **Article 4.4.1.3. Droits d'alerte**

Les membres du CSE sont titulaires d'un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent ainsi que d'un droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement.

Ils sont également titulaires d'un droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes.

### **Article 4.4.2. Représentants de proximité**

S'il l'estime efficace au regard de l'organisation de l'entreprise, l'accord d'entreprise déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts peut mettre en place des représentants de proximité. Cet accord définit alors :

- le nombre de représentants de proximité ;
- leurs attributions, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- les modalités de leur désignation ;
- leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation pour l'exercice de leurs attributions ;

Les représentants de proximité sont membres du CSE ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Ils bénéficient de la protection contre le licenciement conformément à l'article L. 2411-1 du Code du travail.

### **Article 4.5. Autres ressources mobilisables**

L'ensemble des acteurs mentionnés ci-avant constitue des ressources mobilisables pour l'entreprise et, en premier lieu, les salariés, quelle que soit leur catégorie professionnelle. En effet, ce sont les premiers concernés par la démarche de prévention en santé et sécurité au travail et par la qualité de vie et des conditions de travail.

#### **Article 4.5.1. Salarié compétent en protection et en prévention des risques professionnels**

En application de l'article L. 4644-1 du Code du travail, tout employeur, quel que soit l'effectif de l'entreprise et quelle que soit son activité, peut désigner un ou plusieurs de ses salariés pour s'occuper des activités de protection et de prévention dans l'entreprise.

Si les compétences de l'entreprise ne permettent pas d'organiser les activités de protection et de prévention des risques professionnels en interne, l'employeur peut notamment faire appel aux intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) des services de prévention et de santé au travail interentreprises, après avis du comité social et économique (CSE).

#### **Article 4.5.2. Service de prévention et de santé au travail et médecin du travail**

Les services de prévention et de santé au travail ont pour mission de conseiller les employeurs, les salariés et leurs représentants afin d'éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail.

En plus de ces missions traditionnelles, les services de prévention et de santé au travail conseillent les employeurs, les salariés et leurs représentants sur la prévention et la réduction des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et à la désinsertion professionnelle, en vue

Flt

SD

CA

JA

notamment de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés. Ils contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles. Par ailleurs, les services de prévention et de santé au travail fournissent également des conseils sur des aspects sanitaires, tels que la nutrition, le sommeil et la prévention des pratiques addictives, telles que la consommation d'alcool ou de drogue.

Les services de prévention et de santé au travail interentreprises doivent réserver leur ressource médicale à l'accomplissement de leur mission légale.

#### Article 4.5.3. Infirmier

- Conformément aux dispositions de l'article R. 4623-32 du Code du travail, dans les établissements industriels de 200 à 800 salariés, est présent au moins un infirmier et, au-delà de cet effectif, un infirmier supplémentaire par tranche de 600 salariés. Dans les autres établissements de 500 à 1 000 salariés, est présent au moins un infirmier et, au-delà de cet effectif, un infirmier supplémentaire par tranche de 1 000 salariés. Ces infirmiers assistent le médecin du travail des services de prévention et de santé au travail à faire passer les visites d'information et de prévention.
- La loi du 2 août 2021 a créé les infirmiers en pratique avancée en santé au travail. Ces auxiliaires médicaux sont à l'interface de l'exercice infirmier et de l'exercice médical. La loi leur permet d'exercer, avec des compétences élargies, en assistance d'un médecin du travail.

#### Article 4.5.4. Fonction ressources humaines

L'appui et l'écoute apportés aux salariés et à l'ensemble des responsables hiérarchiques jouent un rôle essentiel dans l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail. C'est une mission importante de la fonction « ressources humaines ».

Elle contribue également au déploiement des démarches de qualité de vie et des conditions de travail et se coordonne, le cas échéant, avec les personnes en charge de la prévention des risques professionnels.

#### Article 4.5.5. Aide sociale

Pour aider les salariés et les employeurs confrontés à des problèmes de la vie courante tels que le logement, l'endettement ou les démarches administratives, les assistants sociaux et leurs associations constituent une ressource importante.

#### Article 4.5.6. Autres ressources

Les entreprises sont invitées à mobiliser les ressources des caisses régionales de sécurité sociale ainsi que de l'Agence nationale d'amélioration des conditions de travail et son réseau (ANACT et ARACT).

Les organismes à vocation scientifique peuvent également constituer une ressource pour la prévention. Le [site internet](#) de l'Institut national de recherche et de sécurité est particulièrement utile. L'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) émet des avis et recueille des conseils pour la substitution des produits chimiques dangereux.

L'employeur peut également recourir à toute ressource externe pour l'aider à satisfaire son obligation de sécurité (branche professionnelle, prestataires de service, contrôleurs techniques, intervenants techniques...). Les prestataires en matière de santé et de sécurité au travail sont très nombreux. Pour ceux qui se prévalent du titre d'expert, il est souhaitable de leur demander de respecter le contenu de la norme NFX 50-110 « Qualité en expertise — Prescriptions générales de

Flk

SD

GA

WY

compétence pour une expertise » (mai 2003) qui constitue le cadre minimal de déontologie d'un expert. Par ailleurs, l'instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail visée à l'article 20.3.4 de la Convention collective nationale de la métallurgie recommande des critères permettant aux entreprises d'élaborer leur cahier des charges pour les prestataires dans les domaines de la santé, de la sécurité et de la qualité de vie et des conditions de travail.

## **Article 5. Améliorer la santé, la sécurité et la qualité de vie et des conditions de travail des salariés dans la branche**

### **Article 5.1. Agir pour la qualité de vie et des conditions de travail dans la branche.**

La branche professionnelle remplit un rôle majeur de négociation, d'information, d'incitation et d'appui dans le cadre de la démarche de mise en œuvre de la qualité de vie et des conditions de travail.

Les signataires conviennent donc d'organiser le suivi des questions relatives à la qualité de vie et des conditions de travail dans la branche dans le cadre d'une instance paritaire dédiée, dite « instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail » (IPQVCT).

#### **Article 5.1.1. Missions de l'instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail**

L'instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail :

- s'appuie sur les études et rapports existants et effectue des études et travaux complémentaires relatifs à la qualité de vie et des conditions de travail, et notamment aux innovations techniques et organisationnelles dans la branche ;
- identifie des initiatives prises en matière de qualité de vie et des conditions de travail, notamment en rapport avec les outils numériques ;
- diffuse les bonnes pratiques et leurs résultats ;
- met à disposition des entreprises, des salariés et de leurs représentants, des informations sur les méthodes de négociation et de mise en œuvre de la qualité de vie et des conditions de travail ;
- définit une liste d'indicateurs utiles pour engager la démarche de travail qualité de vie et des conditions de travail ;
- recommande des critères permettant aux entreprises d'élaborer leur cahier des charges pour les prestataires dans les domaines de la santé, de la sécurité et de la qualité de vie et des conditions de travail.

Si elle l'estime opportun dans le cadre de son programme annuel, l'instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail peut prévoir la réalisation d'un guide pratique d'orientation ayant pour finalité l'information, l'incitation et l'appui aux initiatives prises en entreprise et prévoyant des modalités particulières pour les TPE-PME.

Fit

SD

GA

AN

De la même manière, elle peut inciter et accompagner des expérimentations dans les entreprises visant à permettre le dialogue professionnel des salariés sur leur travail, en se fixant un objectif chiffré d'expérimentations sur une certaine période.

#### **Article 5.1.2. Fonctionnement de l'instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail**

Les travaux de l'instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail sont pilotés dans le cadre d'une instance de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche, qui se réunit au moins deux fois par an.

L'instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail propose un programme annuel de travail, validé par la CPPNI à l'occasion de la réunion de l'agenda social de cette dernière, visée à l'article 201.2.1. de la Convention collective nationale de la métallurgie. En fonction du programme de travail retenu, l'instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail adapte son calendrier de travail.

Les commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) visées aux articles 28 à 30 de la Convention collective nationale peuvent mettre à leur ordre du jour les questions de qualité de vie et des conditions de travail.

#### **Article 5.2. Intégrer la santé, la sécurité et la qualité de vie et des conditions de travail dans la politique de formation de la branche**

La politique de formation de la branche promeut la prévention des risques professionnels. Des actions de formation de branche sont menées par les établissements de formation de la profession. Lors de l'institution de nouvelles certifications professionnelles, les signataires du présent accord s'attachent à prendre en compte la santé, la sécurité au travail et l'environnement.

Les signataires demandent aux centres de formation de la profession de participer aux changements de comportements en intégrant les questions de santé, de sécurité au travail et d'environnement dans leurs enseignements techniques et managériaux ainsi que dans la formation des formateurs.

La prévention des risques professionnels est prise en compte pour la déclinaison du socle de connaissances et de compétences professionnelles dit « CléA ».

Lors de la validation de la création ou de la révision d'un CQPM ou d'un CCPM, le groupe technique paritaire « Certifications » prévu par les dispositions conventionnelles en matière d'emploi et de formation, veille à ce que le référentiel prenne en compte des règles d'hygiène, de sécurité et de santé dans l'évaluation des compétences.

Pour contribuer au développement d'une culture de prévention, la branche crée un CCPM généraliste dans le domaine de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

De manière plus générale, les signataires du présent accord considèrent que la prise en compte de la santé, de la sécurité au travail et de l'environnement doit faire l'objet d'enseignements spécifiques de sensibilisation dans tous les établissements d'enseignement, y compris non professionnels. Il convient que l'Éducation nationale participe au développement d'une culture générale de prévention.

FT

SD

GA

AM

### **Article 5.3. Agir pour la santé et la sécurité au sein de la branche Accidents du travail — Maladie professionnelle (AT-MP) de la Sécurité sociale**

#### **Article 5.3.1. Comités techniques de la métallurgie**

Le comité technique national de la métallurgie (CTN A) de la Caisse nationale d'assurance maladie est une instance paritaire qui élabore des recommandations nationales de prévention. Le caractère pratique de ces dernières en fait un instrument de référence pour la prévention en entreprise. Une liste des recommandations nationales à la date de signature du présent accord figure à l'annexe 2.

Les comités techniques régionaux de la métallurgie (CTR) déploient en région les actions de prévention de la branche accidents du travail et maladies professionnelles de la Sécurité sociale, pour la métallurgie. Les membres de ces comités sont invités à participer aux commissions régionales des accidents du travail des Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) et aux comités régionaux d'orientation des conditions de travail placés auprès des préfets de région.

Les signataires du présent accord affirment l'importance du comité technique national (CTN A) et des comités techniques régionaux (CTR) de la métallurgie. Ils demandent aux pouvoirs publics, de respecter leur intégrité et de les doter des moyens de fonctionnement nécessaires par une affectation des excédents de la branche accidents du travail et maladies professionnelles. Ces excédents sont la traduction directe des efforts de prévention des risques professionnels.

#### **Article 5.3.2. Indicateurs de branche**

L'ensemble des [indicateurs nationaux de sinistralité de la branche](#) est disponible sur le site de la branche accidents du travail et maladies professionnelles.

Par ailleurs, ce site permet de connaître la sinistralité dans la métallurgie [par catégorie de risques et par code d'activité professionnelle](#) (code APE/NAF).

Les données de sinistralité régionales sont communiquées aux membres de chaque comité technique régional de la métallurgie.

Des comparaisons internationales sont disponibles sur le site d'[Eurogip](#). EUROGIP est un observatoire et un centre de ressources sur les questions relatives à l'assurance et à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT/MP) au plan international, et notamment européen.

### **Article 5.4. Agir pour la santé, la sécurité et la qualité de vie et des conditions de travail en territoire**

Les partenaires sociaux siégeant au comité régional d'orientation des conditions de travail placé auprès du préfet de région participent à l'élaboration des orientations de la politique de santé et de sécurité au travail et d'amélioration des conditions de travail au plan régional. Les signataires du présent accord sont invités à y faire valoir les besoins et les orientations de la branche.

Pour la métallurgie, l'organisation territoriale des services de prévention et de santé au travail interentreprises couvre généralement bien les besoins industriels. Néanmoins, il est nécessaire que des services de prévention et de santé au travail interentreprises généralistes développent une meilleure connaissance terrain des métiers de la métallurgie.

Pour certains bassins d'emploi, la création d'un service de prévention et de santé au travail interentreprises spécialisé sur la métallurgie ou l'industrie peut se justifier. Les signataires du présent

FIH

SD

GA

M



accord sont invités à prendre toute initiative pour que le suivi de santé des salariés de la métallurgie et l'aide apportée par les services interentreprises soient améliorés.

Des démarches visant à coordonner les différents acteurs locaux du maintien dans l'emploi sont particulièrement opportunes pour favoriser l'accompagnement des entreprises et des salariés.

Par ailleurs, les signataires du présent accord peuvent prendre des initiatives pour intervenir auprès des pouvoirs publics sur l'adoption de mesures favorables à la prévention des risques professionnels ou à la qualité de vie et des conditions de travail, comme par exemple :

- l'amélioration des voies de circulation ou des dessertes de transports en commun ;
- la prise en compte des besoins des entreprises de la métallurgie dans le plan d'organisation des premiers secours réalisé par les agences régionales de santé (ARS).

Des initiatives peuvent également être prises pour améliorer la connaissance de la métallurgie dans l'écosystème local, comme par exemple :

- découverte des réalisations des salariés de la métallurgie auprès des jeunes ;
- contacts avec les collègues, les lycées, les universités ;
- participation à des événements organisés par les collectivités territoriales (manifestations sportives, journées d'orientation...);
- présence auprès des riverains (journées portes ouvertes...);
- relations avec le monde associatif.

### **Chapitre 3. Actions spécifiques en santé, en sécurité et en qualité de vie et des conditions de travail**

#### **Article 6. Actions spécifiques en matière de qualité de vie et des conditions de travail**

##### **Article 6.1. Diversité des actions en matière de qualité de vie et des conditions de travail**

La démarche d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail regroupe toutes les actions permettant d'améliorer les conditions d'exercice du travail résultant notamment des modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail. Cette démarche favorise ainsi le sens donné au travail et permet d'accroître la performance collective de l'entreprise et sa compétitivité, par l'engagement de chacun de ses acteurs.

Elle inclut notamment, les questions de sécurité au travail, l'environnement physique du travail, la qualité et l'engagement dans le travail, les valeurs de l'entreprise, l'information partagée, les relations sociales, les modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail, la réalisation et le développement personnel, l'épanouissement physique, psychique et intellectuel des individus, la conciliation vie professionnelle et vie personnelle, le respect de l'égalité professionnelle, la mixité, l'égalité entre les femmes et les hommes, les écarts de situation résultant d'un emploi à temps partiel, la diversité, la non-discrimination, l'expression des salariés et la gestion des technologies de l'information.

Parmi les mesures concrètes que peut adopter l'entreprise dans le cadre d'une démarche de qualité de vie et des conditions de travail, on peut notamment citer :

- le développement du télétravail ou du travail à distance ;
- la mise en œuvre du droit à la déconnexion ou à la connexion choisie ;
- l'aménagement du temps de travail favorisant l'exercice des responsabilités familiales et parentales ;
- l'aménagement du temps de travail pour les salariés devant aider des personnes dépendantes ;
- l'aménagement du temps de travail pour les salariés en fin de carrière ;
- le développement d'outils numériques permettant de réduire les déplacements professionnels ;
- le dialogue professionnel entre les salariés et leurs responsables hiérarchiques, permettant de faire des propositions d'amélioration de leur travail et de l'organisation en place ;
- la valorisation des métiers de l'entreprise et de leur utilité afin, notamment, de renforcer le sentiment de faire du bon travail et la connaissance des métiers ;
- la création de lieux ou de moments pour des échanges conviviaux ;
- la mise en place d'actions de formation aux gestes qui sauvent ;
- l'organisation d'évènements de renforcement d'équipe ;
- l'organisation d'évènements sportifs et la promotion de la pratique régulière d'une activité physique ;
- la mise à disposition de programmes nutritionnels ou d'aide à l'arrêt de pratiques addictives.

L'extrême diversité des actions, leurs recoupements avec des dispositions légales ou avec des obligations de négocier ainsi que leur différence de nature conduisent à constater qu'il n'est pas possible de les traiter toutes en même temps et de manière exhaustive. C'est lors de la démarche concrète de l'entreprise que devront être sélectionnés et traités les thèmes les plus pertinents. L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail recommande ainsi d'éviter « le tout est dans tout » et de fixer des normes de bon fonctionnement, tant dans la définition des problèmes que dans la recherche de solutions. C'est à travers la pratique et l'expérimentation que l'on trouvera des réponses adaptées.

Par ailleurs, plusieurs parties du dispositif conventionnel de la métallurgie comportent des dispositions recoupant les thèmes de la qualité de vie et des conditions de travail au sens large. Ces dispositions spécifiques concernent notamment :

- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la protection sociale ;
- le handicap ;
- le dialogue social ;
- l'organisation du travail et le temps de travail.

## **Article 6.2. Actions en faveur du maintien dans l'emploi et de la prévention de la désinsertion professionnelle**

### **Article 6.2.1. Démarche de prévention de la désinsertion professionnelle et de maintien dans l'emploi**

En complément de la prise en compte des conditions de travail dans l'anticipation des parcours professionnels, une démarche de prévention de la désinsertion professionnelle, notamment en cas d'arrêt de longue durée, peut être menée avec l'accord du salarié, en liaison avec le médecin du travail qui est lui-même en relation avec le médecin-conseil de la Sécurité sociale et le médecin traitant.

La démarche préventive concerne également des salariés qui, sans être arrêtés, peuvent rencontrer des difficultés, notamment du fait de leur âge, à se maintenir dans la même situation de travail.

L'identification des salariés concernés se fait avec l'aide du médecin du travail.

L'identification des postes de travail les moins sollicitants disponibles est utilisée pour favoriser le maintien dans l'emploi.

Il est rappelé que le comité social et économique (CSE) a notamment pour mission de contribuer à faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle.

Il existe de nombreux autres acteurs compétents en matière de maintien dans l'emploi : services de prévention et de santé au travail, services sociaux du travail, cellule de prévention de la désinsertion professionnelle des Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT), acteurs de l'emploi et du handicap, acteurs des systèmes de soins, complémentaires santé, organismes de formation professionnelle, associations d'accompagnement des salariés en affection de longue durée dans le retour à l'emploi... Tant pour les entreprises, notamment les plus petites, que pour les salariés eux-mêmes, ces dispositifs d'appui sont mal connus et parfois difficilement accessibles. L'amélioration de l'information des employeurs, notamment des TPE-PME, et des salariés sur la manière de mobiliser les acteurs de maintien dans l'emploi est capitale.

### **Article 6.2.2. Apports du service de prévention et de santé au travail et du médecin du travail**

Les services de prévention et de santé au travail ont notamment pour mission de prévenir la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi.

Le médecin du travail peut moduler la périodicité du suivi individuel de l'état du salarié en prenant en compte les conditions de travail, l'état de santé et l'âge du salarié ainsi que les risques professionnels auxquels il est exposé.

Par ailleurs, tout salarié peut, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, solliciter une visite médicale dans l'objectif d'engager une démarche de maintien dans l'emploi.

Pour les salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois, une visite de préreprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin-conseil des organismes de Sécurité sociale ou du salarié. Au cours de cet examen, le médecin du travail peut recommander des aménagements et adaptations du poste de travail, des préconisations de reclassement, des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle. À cet effet, il s'appuie, le cas échéant et en tant que de besoin, sur le service social du travail du service de prévention et de santé au travail interentreprises ou sur celui de l'entreprise. Il informe, sauf si le salarié s'y oppose, l'employeur et le médecin-conseil de ses

Fl

SD

GA

AM

recommandations afin que toutes les mesures soient mises en œuvre en vue de favoriser son maintien dans l'emploi.

Il est rappelé que l'employeur ne peut pas procéder à des investigations sur l'état de santé des salariés. L'initiative du salarié lui-même ou celle de son environnement immédiat de travail sont souvent décisives pour la détection précoce de difficultés de maintien dans l'emploi.

Les entreprises disposant d'un service de prévention et de santé au travail autonome peuvent mettre en place un groupe de travail dédié au maintien dans l'emploi comprenant le médecin du travail, des responsables des ressources humaines et des membres du comité social et économique (CSE).

Les entreprises ne disposant pas d'un service de prévention et de santé au travail autonome peuvent solliciter leur service de prévention et de santé au travail interentreprises pour conduire une démarche de maintien dans l'emploi.

La visite de préreprise permet de faciliter la recherche de mesures nécessaires au maintien dans l'emploi. Cette visite peut être demandée par le salarié, son médecin traitant ou le médecin-conseil de la Sécurité sociale.

Dans le cadre d'une action de sensibilisation au maintien dans l'emploi, l'entreprise peut demander au service de prévention et de santé au travail d'expliquer l'intérêt de la visite de préreprise.

Pour certaines pathologies, telles que les lombalgies, le retour anticipé au travail peut constituer un acte thérapeutique. La mise en place d'un cadre adapté et évolutif, dans les semaines qui suivent ce retour, constitue une aide à la guérison. Le retour anticipé au travail se fait avec l'accord du salarié et du médecin du travail.

Le retour au travail après un arrêt de longue durée, en particulier du fait de certaines pathologies, peut présenter des difficultés tenant au manque de confiance ou à la fatigue du salarié, mais également parfois, à des difficultés de compréhension de l'entourage de travail. Le médecin du travail et l'entreprise peuvent prévoir des mesures favorisant cette réinsertion professionnelle.

L'entreprise peut solliciter les cellules de prévention de la désinsertion professionnelle mises en place dans les Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) pour conduire des actions individuelles et collectives dans ce domaine.

### **Article 6.2.3. Mesures relevant de la Sécurité sociale**

Les signataires du présent accord rappellent que les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés sont à l'origine de plusieurs mesures en vigueur contribuant à la prévention de la désinsertion professionnelle.

La loi du 2 août 2021 met en place une série de mesures visant à accompagner des personnes vulnérables ou en situation de handicap. Elle a pour objectif la prévention de la désinsertion professionnelle. Elle renforce les coopérations entre les services de prévention et de santé au travail et les caisses de sécurité sociale. Elle promeut des actions d'évaluation, d'information, de conseil pilotées par lesdites caisses. Il s'agit notamment de l'essai encadré d'un nouveau poste de travail et de la convention de rééducation professionnelle.

flh

SD

GA

MA

## Article 7. Actions spécifiques en matière de santé et de sécurité au travail

### Article 7.1. Opérations exécutées sur le site d'une entreprise utilisatrice par une ou plusieurs entreprises extérieures

Le présent accord vise à rappeler les règles de prévention à prendre lors de travaux réalisés dans un établissement par une entreprise extérieure. Il précise et complète les dispositions réglementaires visées aux articles R. 4511-1 et suivants du Code du travail, en se référant, notamment, aux recommandations paritaires votées par le Comité technique national de la métallurgie.

Dans le cadre de la mise en œuvre des articles R. 4511-1 et suivants du Code du travail relatifs aux prescriptions d'hygiène et de sécurité applicables aux opérations effectuées dans un établissement par une entreprise extérieure, le chef de l'entreprise utilisatrice ou son représentant assure la coordination générale des mesures de prévention qu'il prend et de celles que prennent l'ensemble des chefs des entreprises intervenant dans son établissement. Chaque chef d'entreprise est responsable de l'application des mesures de prévention nécessaires à la protection de son personnel.

Cette coordination générale a pour objet de prévenir les risques liés à l'interférence entre les activités, les installations et les matériels des différentes entreprises présentes sur un même lieu de travail.

Au titre de cette coordination, le chef de l'entreprise utilisatrice ou son représentant est notamment tenu d'alerter le chef de l'entreprise extérieure concernée ou son représentant, lorsqu'il est informé d'un danger grave concernant un des salariés de l'entreprise extérieure, même s'il estime que la cause du danger est exclusivement le fait de cette entreprise, afin que les mesures de prévention nécessaires soient prises par le ou les employeurs concernés.

La prise en compte des moyens et des temps nécessaires au respect des règles de sécurité de l'intervention fait partie de la convention de prestation de services.

Le chef de l'entreprise extérieure est tenu de faire connaître à l'entreprise utilisatrice les noms et les références de ses sous-traitants, le plus tôt possible, et, en tout état de cause, avant le début des travaux dévolus à ceux-ci, ainsi que l'identification des travaux sous-traités.

De plus, l'entreprise extérieure informe, par écrit, l'entreprise utilisatrice de toute utilisation de produits ou d'équipements dangereux.

Lorsqu'une opération est réalisée de nuit, dans un lieu isolé ou à un moment où l'activité de l'entreprise utilisatrice est interrompue, le chef de l'entreprise extérieure prend les mesures nécessaires pour qu'aucun de ses salariés ne travaille isolément en un point où il ne pourrait être secouru à bref délai en cas d'accident.

Les recommandations nationales votées paritairement par le comité technique national de la métallurgie (CTN A) constituent des documents de référence pour la branche. Elles donnent des exemples de points à prendre en compte dans les appels d'offres et les plans de prévention, ainsi que dans les plans de prévention ponctuels pour les interventions inhabituelles ou de courte durée :

- Recommandation R473 « [Organisation des opérations de maintenance et de dépannage sur site des engins mobiles de travaux](#) » (20 mai 2014) ;
- Recommandation R474 « [Organisation des travaux de maintenance en tuyauterie et chaudronnerie sur sites chimiques et pétroliers](#) » (20 mai 2014) ;

fit

SD

GA

JH

- Recommandation R476 « [Livraison de matériaux et éléments de construction sur les chantiers du bâtiment et des travaux publics](#) » (19 mai 2015) ;
- Recommandation R512 « Socle Transport routier de marchandises » (12 octobre 2021).

#### **Article 7.1.1. Interventions de moins de 400 heures avec interférence des activités**

En cas de risques liés à l'interférence des activités, des consignes sont communiquées par l'entreprise utilisatrice à l'entreprise extérieure.

Ces consignes indiquent notamment :

- le nom et les coordonnées de la personne de l'entreprise utilisatrice à contacter en tant que de besoin ainsi que sa situation par rapport à la zone d'intervention ;
- les risques spécifiques et la manière de les prévenir ;
- le lieu de l'intervention ;
- les règles de circulation ;
- l'organisation mise en place pour assurer les premiers secours en cas d'urgence et la description du dispositif mis en place à cet effet par l'entreprise utilisatrice ;
- toute disposition, utile à l'entreprise extérieure, du règlement intérieur de l'entreprise utilisatrice, et, en particulier, celles visant la sécurité.

Les consignes sont communiquées, au plus tard, lors de l'arrivée des salariés de l'entreprise extérieure sur le site.

En cas d'interventions permanentes ou fréquemment renouvelées, dans les mêmes conditions, ces consignes sont renouvelées en tant que de besoin.

L'entreprise extérieure est tenue de faire connaître les consignes énoncées ci-dessus à l'ensemble des salariés affecté à l'intervention.

Les installations sanitaires, les vestiaires et les locaux de restauration sont mis, par l'entreprise utilisatrice, à la disposition des salariés des entreprises extérieures présentes dans l'établissement, excepté dans le cas où ces dernières mettent en place un dispositif équivalent.

Des installations supplémentaires sont mises en place, lorsque c'est nécessaire, sur la base de l'effectif moyen des salariés des entreprises extérieures devant être occupé, de manière habituelle, au cours de l'année à venir, dans l'établissement de l'entreprise utilisatrice.

#### **Article 7.1.2. Intervention de 400 heures ou plus sans interférence des activités**

En cas d'intervention de 400 heures ou plus ne comportant pas de risques dus à l'interférence des activités de l'entreprise utilisatrice et de celles de l'entreprise extérieure, il convient d'appliquer les règles ci-après.

Une personne ayant les compétences requises, désignée par l'entreprise utilisatrice pour procéder à l'accueil des salariés de l'entreprise extérieure, leur délimite le secteur d'intervention et les informe sur les points suivants :

- le nom et les coordonnées de la personne de l'entreprise utilisatrice à contacter en tant que de besoin ainsi que sa situation par rapport à la zone d'intervention ;

flf

SD

GA

AT

- la ou les zones d'intervention ;
- les risques spécifiques de l'installation et les risques particuliers de l'intervention du fait de la spécificité de l'installation ;
- les consignes de sécurité spécifiques de l'entreprise utilisatrice, éventuellement applicables à leur intervention, complétées par toutes dispositions utiles du règlement intérieur avec, notamment, l'indication de l'organisation mise en place pour assurer les premiers secours, en cas d'urgence (infirmierie et matériel médical de première urgence avec leur localisation précise) ;
- les règles à respecter pour la circulation et les déplacements ainsi qu'en cas d'évacuation ;
- le cas échéant, les installations sanitaires, vestiaires et locaux de restauration mis à leur disposition ;
- le nom des représentants du personnel au comité social et économique (CSE) de l'entreprise utilisatrice, avec indication de leurs lieux de travail.

L'entreprise extérieure informe, par écrit, l'entreprise utilisatrice de toute utilisation de produits ou d'équipements dangereux.

L'entreprise extérieure est tenue à l'obligation d'information adaptée et de formation subséquente à l'égard de ses salariés.

### **Article 7.1.3. Intervention soit de 400 heures ou plus avec interférence des activités, soit pour l'exécution de travaux dangereux quelle qu'en soit la durée**

En cas d'intervention de 400 heures ou plus comportant des risques dus à l'interférence des activités de l'entreprise extérieure et de celles de l'entreprise utilisatrice, de même que dans le cas d'intervention comportant l'exécution de travaux dangereux, il est fait application des règles relatives aux interventions de moins de 400 heures avec interférence des activités exposées à l'article 7.1.1. du présent accord ainsi que des règles suivantes.

Conformément à l'arrêté du 19 mars 1993, les travaux visés à l'annexe 3 du présent accord sont considérés comme des travaux dangereux pour l'application du présent article.

La convention qui lie l'entreprise extérieure à l'entreprise utilisatrice rappelle leurs obligations réciproques de respecter les conditions de sécurité de l'intervention, et, le cas échéant, les formations professionnelles spécifiques en rapport avec les risques découlant de l'interférence des activités (habilitation électrique, atmosphère explosive [ATEX]...).

#### **Article 7.1.3.1. Accueil des salariés de l'entreprise extérieure**

En cas d'intervention de salariés d'une entreprise extérieure, sur le site d'une entreprise utilisatrice, l'entreprise utilisatrice est tenue de procéder à l'accueil des salariés de l'entreprise extérieure.

Cet accueil est réalisé par une personne désignée à cet effet par l'entreprise utilisatrice et possédant les compétences requises.

En cas d'interventions permanentes ou fréquemment renouvelées dans les mêmes conditions, les salariés de l'entreprise extérieure font l'objet de l'accueil visé ci-dessus, au plus tard, à l'occasion de leur première intervention sur le site de l'entreprise utilisatrice.

FT

SD

GA

MA

Les consignes sont renouvelées annuellement ainsi que, le cas échéant, à l'occasion de toute modification importante, dans la zone d'intervention, pouvant avoir une incidence sur la sécurité des intéressés.

#### **Article 7.1.3.2. Information des salariés de l'entreprise extérieure**

Dans le cadre du plan de prévention concerté et défini entre elles, conformément aux dispositions de l'article R. 4512-6 du Code du travail, l'entreprise utilisatrice et l'entreprise extérieure sont tenues, respectivement, de procéder à une information auprès des salariés de l'entreprise extérieure.

La personne chargée par l'entreprise utilisatrice de procéder à l'accueil des salariés de l'entreprise extérieure est, en outre, tenue de fournir à ces salariés, en présence d'un représentant de leur employeur, les informations suivantes :

- le nom et les coordonnées de la personne de l'entreprise utilisatrice à contacter en tant que de besoin, ainsi que sa situation par rapport à la zone d'intervention ;
- la ou les zones d'intervention ;
- les risques spécifiques de l'installation et les risques particuliers de l'intervention du fait de la spécificité de l'installation ;
- les consignes de sécurité spécifiques de l'entreprise utilisatrice, éventuellement applicables à leur intervention, complétées par toutes dispositions utiles du règlement intérieur avec, notamment, l'indication de l'organisation mise en place pour assurer les premiers secours, en cas d'urgence (infirmerie et matériel médical de première urgence avec leur localisation précise) ;
- les règles à respecter pour la circulation et les déplacements ainsi qu'en cas d'évacuation ;
- le cas échéant, les installations sanitaires, vestiaires et locaux de restauration mis à leur disposition ;
- le nom des représentants du personnel au comité social et économique (CSE) de l'entreprise utilisatrice, avec indication de leurs lieux de travail.

En cas d'interventions permanentes ou fréquemment renouvelées dans les mêmes conditions, les informations mentionnées ci-dessus à délivrer aux salariés de l'entreprise extérieure et qui présentent un certain caractère de permanence font l'objet d'un livret d'accueil de la part de l'entreprise utilisatrice. Un exemplaire de ce livret est remis à chaque salarié intervenant.

L'entreprise extérieure fournit à ses propres salariés, en présence, dans toute la mesure du possible, de la personne chargée par l'entreprise utilisatrice de procéder à l'accueil des salariés de l'entreprise extérieure, les informations suivantes :

- la mission à exécuter ;
- les matériels ou équipements de travail à utiliser qui sont conformes à la réglementation qui leur est applicable ;
- les équipements de protection individuelle à utiliser ;
- la nature des substances et produits dangereux manipulés ainsi que les mesures de prévention à prendre ;
- les modes opératoires à retenir dès lors qu'ils ont une incidence sur l'hygiène ou sur la sécurité ;

FH

SD

GA

JM



- le contenu du plan de prévention qui mentionne, notamment, les mesures et procédures communes destinées à assurer la coordination nécessaire au maintien de la sécurité et à l'organisation du commandement des travaux réalisés en coactivité.

Le plan de prévention mentionne que les salariés de l'entreprise extérieure ont bien été informés de son contenu.

En complément de ces informations, l'entreprise extérieure, en liaison avec l'entreprise utilisatrice, est tenue d'assurer à ses salariés, dans la mesure du possible sur le site, le complément de formation pratique adaptée à l'information reçue.

#### **Article 7.1.3.3. Présence effective des salariés lors de l'accueil, de l'information et de la formation pratique**

L'entreprise extérieure veille à ce que les salariés concernés soient présents lors de l'accueil, de l'information et de la formation pratique. Elle établit à cet effet une liste de présence.

Le ou les salariés de l'entreprise extérieure qui n'auraient pas pu être présents bénéficient, de la part de l'entreprise extérieure, du même accueil, de la même information et de la même formation pratique au plus tard au moment de leur première intervention.

Les salariés sous contrat de travail temporaire, mis à la disposition de l'entreprise extérieure par une entreprise de travail temporaire, bénéficient, au plus tard au moment de leur première intervention, du même accueil, de la même information, et de la même formation pratique.

Les salariés des sous-traitants de l'entreprise extérieure, quelle que soit la place du sous-traitant dans la chaîne de sous-traitance, bénéficient, au plus tard au moment de leur première intervention, du même accueil, de la même information, et de la même formation pratique.

#### **Article 7.1.3.4. Coordination avec les comités sociaux et économiques ou les commissions santé, sécurité et conditions de travail de l'entreprise utilisatrice et de l'entreprise extérieure**

##### Règles générales

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 2315-38 du Code du travail, le comité social et économique (CSE) peut, le cas échéant, déléguer à la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) une partie de ses attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du comité.

Lorsque des observations relatives aux risques significatifs découlant de l'intervention des salariés de l'entreprise extérieure sont faites par le CSE de l'entreprise utilisatrice, ces observations sont transmises, sans délai et par écrit, par l'entreprise utilisatrice à l'entreprise extérieure. L'entreprise extérieure fait connaître, dans les meilleurs délais, à l'entreprise utilisatrice les suites qu'elle entend donner à ces observations. L'entreprise utilisatrice transmet à son CSE la réponse de l'entreprise extérieure.

Parallèlement, l'entreprise extérieure adresse, sans délai et par écrit, au représentant désigné de l'entreprise utilisatrice, les observations éventuelles de son propre CSE, de l'agent de contrôle de l'inspection du travail dont elle relève, ou des agents des services de prévention de la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) dont elle ressort, relatives à l'intervention de son personnel sur le site de l'entreprise utilisatrice. Ces observations sont transmises, dans les mêmes formes, par l'entreprise utilisatrice, à son propre CSE.

Flt

SD

GA.

AA

Règles particulières lorsque le site de l'entreprise utilisatrice comprend une installation classée « Seveso — seuil haut »

Pour l'application du présent accord, les installations dites « Seveso — seuil haut » désignent les installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE) soumises à autorisation et susceptibles de créer des accidents majeurs impliquant des substances dangereuses. Ces installations sont classées au titre des rubriques 4100 à 4799 et des rubriques 2760-4 et 2792 de la nomenclature des ICPE pour lesquelles les quantités de substances dangereuses dépassent le seuil haut défini pour chaque rubrique.

Dès lors que l'entreprise extérieure intervient pour une durée excédant trente jours ouvrés sur une période inférieure ou égale à douze mois, et qu'elle occupe sur le site, de manière continue ou discontinue, un effectif prévisible de salariés, excédant, à un moment quelconque des travaux, vingt salariés :

- l'entreprise utilisatrice invite l'entreprise extérieure, accompagnée d'un représentant des salariés de cette dernière, à une réunion annuelle de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) spécialement consacrée à l'interférence des activités génératrices de risques spécifiques, aux mesures de coordination, et aux éventuelles améliorations à y apporter ; cette réunion spéciale se tient également si un salarié de l'entreprise extérieure a été victime, sur le site, d'un accident du travail ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ; le représentant des salariés de l'entreprise extérieure est choisi parmi les salariés intervenant régulièrement sur le site, et, prioritairement, parmi les membres du CSE ou, le cas échéant, de la CSSCT de l'entreprise extérieure ;
- la réunion annuelle spéciale de la CSSCT consacrée à l'interférence entre les activités génératrices de risques se tient, si possible, à l'issue d'une réunion du CSE ;
- l'entreprise utilisatrice peut, en outre, inviter une fois par an l'entreprise extérieure ainsi qu'un représentant des salariés de cette dernière à une réunion de la CSSCT, afin qu'ils s'expriment sur les éventuelles difficultés concernant le plan de prévention et sur les accidents significatifs qui auraient pu survenir ; l'entreprise extérieure et le représentant de ses salariés n'assistent qu'à la partie de la réunion consacrée à l'examen des points les concernant ;
- l'entreprise utilisatrice transmet à l'entreprise extérieure une invitation mentionnant l'ordre du jour, le lieu et l'heure de la réunion ; l'entreprise extérieure transmet l'invitation au représentant de ses salariés désigné pour assister aux réunions de la CSSCT de l'entreprise utilisatrice ;
- le temps passé par le représentant des salariés de l'entreprise extérieure aux réunions mentionnées ci-dessus est assimilé à du temps de travail effectif et rémunéré comme tel par son employeur.

## **Article 7.2. Prévention des risques mécaniques**

### **Article 7.2.1. Machines en service**

Les équipements de travail et moyens de protection mis en service ou utilisés sont équipés, installés, utilisés, réglés et maintenus de manière à préserver la santé et la sécurité des salariés, y compris en cas de modification de ces équipements de travail et de ces moyens de protection.

La conformité technique des machines en service aux règles minimales du Code du travail est assurée. Les équipements de travail et moyens de protection sont maintenus en état de conformité

FH

⇒

GA

AA

avec les règles techniques de conception et de construction applicables lors de leur mise en service dans l'établissement, y compris au regard de la notice d'instruction. Une machine modifiée est également maintenue en conformité avec les règles applicables lors de sa mise en service dans l'entreprise.

#### Article 7.2.2. Machines neuves ou d'occasion

Pour l'acquisition des machines neuves, le respect des règles techniques de la directive 2006/42/CE, dite « machines », s'impose. Le respect des normes techniques par le fabricant est stipulé dans la commande, de manière explicite et précise. Une déclaration CE de conformité est remise au preneur lors de la vente, de la location, de la cession ou de la mise à disposition, à quelque titre que ce soit, d'une machine.

L'acquisition d'une machine d'occasion en vue de son utilisation ne peut se faire qu'avec la remise d'un certificat de conformité « machine d'occasion » au preneur.

Par ailleurs, les vérifications générales périodiques des pièces de sécurité sont, pour les machines concernées, réalisées afin de s'assurer de leur maintien en conformité.

#### Article 7.2.3. Guides et recommandations

Deux guides du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion peuvent servir de référence :

- en matière d'opérations de modification des machines en service, un [guide](#) technique (18 novembre 2014) ;
- en matière de robotique collaborative, un [guide](#) de prévention à destination des fabricants et des utilisateurs pour la mise en œuvre des applications collaboratives robotisées (septembre 2017).

Les recommandations nationales votées paritairement par le comité technique national de la métallurgie (CTN A) constituent des documents de référence pour la branche :

- Recommandation R488 « [Dynamique d'amélioration des conditions d'intervention en sécurité sur les machines](#) » (5 avril 2016) ;
- Recommandation R496 « [Opérations de toilage sur tours horizontaux](#) » (23 mars 2017) ;
- Recommandation R511 « Utilisation des machines à meuler et à tronçonner » (12 octobre 2021).

#### Article 7.3. Prévention des risques liés aux agents physiques

Les principaux risques professionnels liés aux agents physiques proviennent des facteurs suivants :

- le bruit ;
- les températures ;
- la pression, en particulier pour les travaux ou interventions en milieu hyperbare ;
- les vibrations mécaniques ;
- les rayonnements à des niveaux pouvant porter atteinte à la santé, tels que les rayonnements ionisants, les rayonnements optiques artificiels et les champs électromagnétiques.

La prévention du risque électrique nécessite une formation particulière ainsi que des habilitations spécifiques.

flh SD GA JM

L'employeur prend des mesures de prévention visant à supprimer ou à réduire au niveau minimum les risques résultant de l'exposition aux agents physiques, en tenant compte, notamment, du progrès technique et de la disponibilité des mesures de maîtrise du risque.

Les valeurs limites d'exposition professionnelle ne doivent pas être dépassées et s'appliquent conformément aux modalités prévues par le Code du travail. L'existence d'une valeur limite ne dispense pas du principe de réduction du risque au niveau minimum et, dans toute la mesure du possible, le niveau d'exposition doit y être inférieur.

### **Article 7.3.1. Bruit**

L'appréciation du risque d'exposition au bruit s'effectue à l'aide des indicateurs de risque suivants : le niveau de pression acoustique de crête, le niveau d'exposition quotidienne au bruit et le niveau d'exposition hebdomadaire.

L'entreprise engage des actions dès le dépassement d'une valeur de 80 dB (A) sur huit heures. À partir de 85 dB (A), un plan de réduction du bruit et des mesures de prévention renforcées sont adoptés. La valeur limite d'exposition, compte tenu de l'atténuation assurée par les protecteurs auditifs individuels portés, est de 87 dB (A) sur huit heures et 140 dB (C) en valeur de crête.

La démarche de prévention passe par des solutions techniques et organisationnelles ainsi que des actions sur les parcours professionnels. Les mesures de prévention favorisent le traitement du risque et des nuisances à la source, par exemple, par l'utilisation de machines moins bruyantes, avant d'opter pour des mesures de protection individuelle. Des mesurages des niveaux de bruit peuvent être réalisés afin d'évaluer le risque.

Ce facteur de risque peut donner lieu à l'ouverture de droits dans le cadre du compte professionnel de prévention visé à l'article L. 4163-1 du Code du travail, dès lors que les conditions légales et réglementaires tenant notamment à l'exposition sont remplies.

### **Article 7.3.2. Températures**

Des températures élevées sont constatées dans les travaux exposant, de façon habituelle et régulière, les salariés à une forte chaleur ambiante ou rayonnante résultant d'un traitement thermique, d'un processus de cuisson, de la transformation de produits en état de fusion, d'ignition ou d'incandescence, ou encore de la production d'énergie thermique.

Des températures très basses sont constatées lors de certains travaux, d'extérieur ou d'intérieur, réalisés habituellement dans le froid.

Les mesures de prévention privilégient le traitement du risque à la source, par exemple, en aménageant des aires de repos climatisées ou chauffées, à défaut, en intervenant sur l'organisation du travail, par exemple, en limitant les durées d'exposition, et, en dernier lieu, en prévoyant des équipements de protection individuelle.

Ce facteur de risque peut donner lieu à l'ouverture de droits dans le cadre du compte professionnel de prévention visé à l'article L. 4163-1 du Code du travail, dès lors que les conditions légales et réglementaires tenant notamment à l'exposition sont remplies.

### **Article 7.3.3. Hyperbarie**

Sont concernées les activités, réalisées avec ou sans immersion, qui exposent les salariés à une pression relative supérieure à 100 hectopascals. Toutes les entreprises exerçant ce type d'activités

doivent obtenir une certification et respecter les dispositions spécifiques des articles R. 4461-1 et suivants du Code du travail.

Ce facteur de risque peut donner lieu à l'ouverture de droits dans le cadre du compte professionnel de prévention visé à l'article L. 4163-1 du Code du travail, dès lors que les conditions légales et réglementaires tenant notamment à l'exposition sont remplies.

#### Article 7.3.4. Vibrations mécaniques

La notion de vibration mécanique visée par l'article R. 4441-1 du Code du travail inclut :

- la vibration transmise aux mains et aux bras, soit une vibration mécanique qui, lorsqu'elle est transmise aux mains et aux bras chez l'homme, entraîne des risques pour la santé et la sécurité des salariés, notamment des troubles vasculaires, des lésions ostéo-articulaires ou des troubles neurologiques ou musculaires ;
- la vibration transmise à l'ensemble du corps, soit une vibration mécanique qui, lorsqu'elle est transmise à l'ensemble du corps, entraîne des risques pour la santé et la sécurité des salariés, notamment des lombalgies et des microtraumatismes de la colonne vertébrale.

La valeur d'exposition journalière déclenchant l'action de prévention est de 2,5 m/s<sup>2</sup> pour les vibrations transmises aux mains et aux bras, et de 0,5 m/s<sup>2</sup> pour les vibrations transmises à l'ensemble du corps.

Les valeurs limites d'expositions sont de 5 m/s<sup>2</sup> pour les vibrations transmises aux mains et aux bras et 1,15 m/s<sup>2</sup> pour les vibrations transmises à l'ensemble du corps.

Les actions de prévention consistent à :

- supprimer ou réduire, en priorité, les vibrations à la source ;
- prendre en compte, dans les cahiers des charges, l'ergonomie à la conception ;
- acquérir du matériel moins vibrant ;
- faire évoluer les organisations du travail pour limiter les contraintes physiques ;
- réduire l'effet de transmission des vibrations résiduelles, par exemple par des sièges ou par des poignées anti-vibratiles ;
- réduire la durée de l'exposition en exploitant, de manière prévisionnelle, les données transmises par les fabricants ;
- réduire les facteurs de risques, par exemple, en réduisant les efforts et en protégeant les salariés du froid.

Des mesurages des niveaux de vibrations mécaniques peuvent être réalisés afin d'évaluer le risque.

#### Article 7.3.5. Rayonnements ionisants

Les risques dus aux rayonnements ionisants peuvent survenir, notamment, lors de la fabrication, la production, le traitement, la manipulation, le stockage, l'utilisation, l'entreposage, la détention, le transport de radionucléides et de produits ou de dispositifs en contenant. Ils peuvent également se présenter lors de la fabrication et à l'exploitation de certains équipements électriques émettant des rayonnements ionisants. Les sources naturelles de rayonnements peuvent également présenter des risques, notamment dans les mines, en sous-sol ou en vol. Des expositions peuvent survenir en cas d'urgence radiologique.

flf

SD

GA

M

Les règles en matière de radioprotection sont définies par la directive 2013/59/Euratom du 5 décembre 2013 et les textes, non parus à la date de signature du présent accord, pris pour sa transposition.

En complément du principe général de prévention de réduction des risques à la source, dans le domaine de la radioprotection un principe d'optimisation impose de veiller à maintenir les expositions professionnelles aux rayonnements ionisants au niveau le plus faible qu'il est techniquement possible d'atteindre, compte tenu de l'état actuel des connaissances techniques et des facteurs économiques et sociaux.

Les valeurs limites, l'évaluation des risques, les mesures et les moyens de prévention ainsi que les conditions d'emploi des salariés suivent les règles de la directive et de sa transposition.

L'évaluation des risques prend en compte les différences de sexe, notamment pour la protection des femmes enceintes.

#### **Article 7.3.6. Rayonnements optiques artificiels**

Les rayonnements optiques sont classés selon leurs longueurs d'onde et comprennent l'ultraviolet, la lumière visible et l'infrarouge.

Les valeurs limites pour les rayonnements sont fixées par les annexes I et II à la fin du chapitre relatif à la prévention des risques d'exposition aux rayonnements ionisants artificiels dans le Code du travail.

Les mesures de prévention suivent la démarche générale de prévention et, notamment, les principes généraux de prévention (article 3 du présent accord).

#### **Article 7.3.7. Champs électromagnétiques**

Les champs électromagnétiques rassemblent les champs électriques statiques, les champs magnétiques statiques et des champs électriques, magnétiques et électromagnétiques variant dans le temps, dont les fréquences vont de 0 Hertz à 300 Gigahertz.

Les valeurs limites d'exposition et les valeurs limites déclenchant les actions de prévention sont respectivement fixées par les articles R. 4453-3 et R. 4453-4 du Code du travail.

Les mesures de prévention suivent la démarche générale de prévention et, notamment, les principes généraux de prévention (article 3 du présent accord).

La commission européenne a publié deux guides non contraignants de bonnes pratiques pour la mise en œuvre de la directive 2013/35/UE « Champs électromagnétiques » :

- [Volume 1 — Guide pratique](#) ;
- [Volume 2 — Études de cas](#).

### **Article 7.4. Prévention des risques liés aux agents chimiques dangereux**

#### **Article 7.4.1. Règles générales de prévention**

On entend par agents chimiques dangereux au sens des articles R. 4412-2, R. 4412-3 et R. 4412-60 du Code du travail tous les produits étiquetés comme tels et les produits émis en cours de travail (exemples : ponçage, soudage) présentant des dangers pour la santé, des dangers physiques (exemples : explosion, incendie) ou des dangers pour l'environnement.

Les mesures de prévention suivent la démarche générale de prévention et, notamment, les principes généraux de prévention (article 3 du présent accord). L'évaluation du risque chimique prend

FH

SD

GA

AM

en compte les différences de sexe, en particulier pour l'exposition des femmes enceintes et le choix des équipements de protection individuelle.

L'employeur veille à ce que les salariés, ainsi que le comité social et économique (CSE) :

- reçoivent des informations sous des formes appropriées et périodiquement actualisées sur les agents chimiques dangereux se trouvant sur le lieu de travail, telles que notamment leurs noms, les risques pour la santé et la sécurité qu'ils comportent et, le cas échéant, les valeurs limites d'exposition professionnelle et les valeurs limites biologiques qui leur sont applicables ;
- aient accès aux fiches de données de sécurité (FDS) fournies par le fournisseur des agents chimiques ;
- reçoivent une formation et des informations sur les précautions à prendre pour assurer leur protection et celle des autres salariés présents sur le lieu de travail. Sont notamment portées à leur connaissance les consignes relatives aux mesures d'hygiène à respecter et à l'utilisation des équipements de protection individuelle.

La complexité de la réglementation invite à utiliser des outils validés par les institutions de prévention. Le système d'évaluation et d'information sur les risques chimiques en milieu professionnel ([Seirich](#)) développé par l'Institut national de recherche et de sécurité avec la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM) et le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion constitue une référence pour la branche en ce qu'il tient compte des retours d'expérience des professionnels.

Les recommandations nationales votées paritairement par le comité technique national de la métallurgie (CTN A) ou les comités techniques régionaux (CTR) de la métallurgie constituent des documents de référence pour la branche :

- Recommandation R442 « [Les activités de traitement de surface — Prévention des risques professionnels](#) » (CTN A, 13 novembre 2008) ;
- Recommandation R443 « [Soudage à l'arc électrique et coupage — Prévention des risques professionnels](#) » (CTN A, 19 mai 2009) ;
- Recommandation R451 « [Prévention des risques chimiques causés par les fluides de coupe dans les activités d'usinage de métaux](#) » (CTN A, 19 mai 2015) ;
- Recommandation R456 « [Prévention des risques chimiques en fonderie](#) » (CTN A, 05 mai 2011) ;
- Recommandation R466 « [Prévention des risques liés aux batteries de traction et de servitude au plomb/acide](#) » (CTN A, 29 mai 2012) ;
- Recommandation R474 « [Organisation des travaux de maintenance en tuyauterie et chaudronnerie sur sites chimiques et pétroliers](#) » (CTN A, 20 mai 2014) ;
- Recommandation R500 « [Réduction des expositions au styrène dans la mise en œuvre du polyester stratifié](#) » (CTN A, 12 avril 2018) ;
- Recommandation R501 « [Substitution des solvants chlorés lors des opérations de dégraissage dans le travail des métaux](#) » (CTN A, 12 avril 2018).

FH

SD GA

M

La démarche de substitution peut se conduire en trois étapes :

- identifier des produits existants et évaluer leur utilité pour la fonction recherchée, évaluer le procédé mis en œuvre ;
- réfléchir quant à la suppression du produit ou au changement de procédé ;
- substituer et expérimenter : si une solution de substitution est identifiée, elle fait l'objet d'une expérimentation et d'une validation.

Les conditions de succès d'une solution de substitution passent par la prise en compte de plusieurs aspects :

- le produit substitué apporte une amélioration en matière de santé et de sécurité au travail et n'introduit pas de nouveaux risques, même « émergents » ;
- il est compatible avec le respect de l'environnement ;
- il a la performance attendue (exemples : risque de mauvais traitement des pièces qui pourrait causer des défaillances, voire des accidents pour les clients finaux) ;
- il est viable sur le plan industriel (exemples : fiabilité des approvisionnements, compatibilité avec les procédés, rapport qualité/prix).

A titre d'exemple, le [Guide de bonnes pratiques pour le choix et l'utilisation des solvants et des produits en contenant](#) (2013) de la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) Bourgogne Franche-Comté illustre une démarche de substitution en milieu industriel.

Les sites internet des Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) et de l'Institut national de recherche et de sécurité donnent des conseils et recensent des bonnes pratiques pour la gestion du risque chimique. Le site de l'Agence nationale de sécurité sanitaire, de l'alimentation, de l'environnement et du travail, l'ANSES, [www.substitution-cmr.fr](http://www.substitution-cmr.fr), propose des pistes de substitution. Les centres techniques industriels, notamment le [Centre technique des industries mécaniques, le CETIM](#), proposent une veille technologique et un accompagnement opérationnel sur les innovations permettant de se passer ou de limiter l'utilisation de produits dangereux en intégrant la dimension de la performance technique.

Outre le gain pour la santé et la sécurité au travail et l'environnement, la démarche de gestion du risque chimique et de substitution peut contribuer à l'innovation, à l'économie de matières, à l'abaissement du coût de fonctionnement des procédés et à la sécurisation des sources d'approvisionnement.

La traçabilité des expositions au risque chimique se fait par la conservation des analyses de risque transcrites dans le document unique d'évaluation des risques professionnels, la notice de poste réglementaire qui documente le risque et les mesures de prévention à mettre en œuvre, la liste des salariés relevant du suivi individuel renforcé, la fiche d'entreprise remise par le service de prévention et de santé au travail interentreprises et les fiches de données de sécurité (FDS) accompagnant les produits. Le médecin du travail a accès à tous ces documents.

La traçabilité individuelle des expositions se réalise à partir de la transmission au service de prévention et de santé au travail interentreprises de la liste des postes visés à l'annexe 1 du présent accord et des salariés qui y sont affectés. Les salariés bénéficiant de ce dispositif de suivi individuel renforcé, ou qui ont bénéficié d'un tel suivi au cours de leur carrière professionnelle, sont examinés par le médecin du travail au cours d'une visite médicale, avant leur départ à la retraite. Cet examen médical vise à établir une traçabilité et un état des lieux, à date, des expositions à un ou plusieurs



facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du Code du travail auxquelles a été soumis le salarié. Le médecin du travail a la faculté, s'il constate une exposition du salarié à certains risques dangereux, notamment chimiques, de mettre en place une surveillance post-professionnelle en lien avec le médecin traitant.

#### **Article 7.4.2. Cas particulier des nanomatériaux**

Les nanomatériaux sont des particules ultrafines. À l'échelle des nanotechnologies, les distances se mesurent en milliardièmes de mètre. La matière acquiert de nouvelles propriétés physiques et chimiques rendant possible la fabrication de matériaux aux caractéristiques souvent inédites.

Les nanomatériaux présentent de multiples différences en termes de composition, de caractéristiques dimensionnelles et de propriétés physico-chimiques. Leurs champs d'application sont de plus en plus nombreux dans l'industrie.

Les situations d'exposition professionnelle peuvent se présenter pendant tout le cycle d'utilisation des nanomatériaux :

- transfert, échantillonnage, pesée, mise en suspension et incorporation de nanopoudres dans une matrice minérale ou organique ;
- transvasement, agitation, mélange et séchage d'une suspension liquide contenant des nano-objets ;
- usinage de nanocomposites ;
- conditionnement, stockage et transport des produits ;
- nettoyage, entretien et maintenance des équipements et des locaux ;
- collecte, conditionnement, entreposage et transport des déchets ;
- fonctionnement dégradé.

En raison de leur faible taille, ces particules peuvent franchir les barrières biologiques après avoir été inhalées. Les connaissances sur leur toxicité sont encore lacunaires. Cette toxicité varie d'un nanomatériau à l'autre.

Les mesures de prévention sont les mêmes que pour les autres agents chimiques dangereux, mais elles prennent plus d'importance et requièrent donc plus de vigilance, en raison de la très grande capacité de persistance et de diffusion des nano-objets dans l'atmosphère des lieux de travail.

Avec l'expertise de l'Institut national de recherche et de sécurité, le comité technique national de la métallurgie (CTN A) a engagé des travaux sur la prévention des risques liés à l'exposition aux nanomatériaux.

La base [R-Nano](#) de l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail, ANSES, et du ministère de la Transition écologique constitue une ressource importante sur les nanomatériaux.

#### **Article 7.4.3. Vêtements de travail et équipements de protection individuelle**

Il est rappelé qu'au titre de l'article R. 4323-95 du Code du travail, les équipements de protection individuelle et les vêtements de travail sont fournis gratuitement par l'employeur qui assure leur bon fonctionnement et leur maintien dans un état hygiénique satisfaisant par les entretiens, réparations et remplacements nécessaires.

Des substances dangereuses présentes dans des liquides, des pulvérisations, des brouillards, des poudres, des fibres, des poussières, des pâtes, des mastics, des objets peuvent souiller les vêtements de travail et les équipements de protection individuelle.

Certains vêtements de travail ou certains équipements de protection individuelle nécessitent donc des procédés de lavage stricts (usage de lessives particulières, nombre de lavages limité, post traitement pour isolation...) pour éliminer correctement et en sécurité ces substances dangereuses ainsi que pour éviter une dégradation de leurs capacités protectrices et de leur performance. Dans ces cas, l'entretien à domicile ne permet pas de répondre à ces exigences.

### **Article 7.5. Travaux interdits aux salariés sous CDD ou sous contrat de travail temporaire**

Les travaux figurant à l'annexe 4 du présent accord sont interdits aux salariés sous contrat de travail à durée déterminée, ainsi qu'aux salariés sous contrat de travail temporaire.

Conformément à l'article D. 4154-2 du Code du travail, ces interdictions ne s'appliquent pas lorsque les travaux sont accomplis à l'intérieur d'appareils hermétiquement clos en marche normale.

Conformément à l'article D. 4154-3 du Code du travail, l'employeur peut être autorisé, sous conditions, à employer des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou des salariés temporaires pour accomplir ces travaux. La demande d'autorisation est adressée au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi par lettre recommandée avec avis de réception. Elle est accompagnée de l'avis du comité social et économique ainsi que de l'avis du médecin du travail.

### **Article 7.6. Ergonomie et prévention des risques**

#### **Article 7.6.1. Approches ergonomiques**

Dans la démarche de prévention, l'ergonomie contribue à adapter le travail au salarié. Elle prend en compte les caractéristiques physiques du corps, la perception des informations reçues et les réactions qui en découlent, les aspects psychologiques et humains ainsi que l'aspect professionnel du geste de l'opérateur.

L'ergonomie porte notamment sur la conception du produit manufacturé, le nombre et la fréquence des gestes, le processus de fabrication ou d'assemblage, la conception des outils et des équipements, la conception des postes de travail, les postures et le choix d'équipements de protection individuelle adaptés au geste. L'ergonomie corrective permet d'améliorer les installations et les organisations existantes. Intégrée dans une démarche pluridisciplinaire, l'ergonomie contribue à la réduction des troubles musculo-squelettiques (TMS).

Si l'ergonomie corrective permet des actions immédiates, notamment par l'adaptation des postes de travail, l'amélioration des conditions de travail à long terme passe par l'intégration de l'ergonomie dès la conception des procédés de production et des organisations du travail. La prise en compte de l'ergonomie est réalisée au moment de l'élaboration des cahiers des charges industriels et de la définition des méthodes. Les retours d'expérience des salariés et des responsables hiérarchiques de proximité constituent une source d'information à prendre en compte.

La directive 2006/42/CE, dite « machines », impose la prise en compte des aspects ergonomiques au stade de la conception, avant toute commercialisation, d'une machine neuve. Pour les machines spéciales, il est conseillé d'intégrer les besoins des utilisateurs finaux et les exigences ergonomiques du travail au stade du cahier des charges.

Flt SD CA

AM

En complément de la démarche d'ergonomie de conception et d'ergonomie corrective, l'entreprise peut proposer des activités de préparation physique adaptées à la situation de travail.

L'ergonomie des locaux de travail passe par le respect des dispositions légales et réglementaires, des règles de l'art et des normes de construction. Les lieux de travail et les locaux annexes, aménagés dans un bâtiment neuf ou dans les parties neuves d'un bâtiment existant, sont accessibles aux salariés handicapés. L'ergonomie des locaux est également prise en compte à l'occasion d'un réaménagement des locaux ou d'un déménagement.

L'ergonomie des organisations de travail porte notamment sur la variété et l'intérêt des tâches, la régulation des cadences, l'évitement du travail par à-coups, l'accompagnement des changements organisationnels, la gestion des aléas techniques, la prise en compte des surcharges temporaires et la gestion des technologies de l'information et de la communication.

Une régulation globale par l'entreprise est souhaitable, de manière, notamment, à prévenir les éventuels effets négatifs sur les conditions de travail.

Pour aider les entreprises qui s'engagent dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue ou d'un projet spécifique de transformation à accroître durablement leur compétitivité, outre le guide du comité technique national de la métallurgie (CTN A) visé à l'article 1.3.2. du présent accord, les entreprises peuvent se référer au guide de la plateforme automobile « Lean et conditions de travail » (2014).

Les donneurs d'ordres qui demandent aux sous-traitants de s'engager dans une telle démarche sont invités à faire connaître ces références.

#### **Article 7.6.2. Ergonomie et manutentions manuelles de charges**

Au titre de l'article R. 4541-2 du Code du travail, on entend par manutentions manuelles, toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, exige l'effort physique d'un ou de plusieurs salariés.

Leur degré de contrainte s'évalue en fonction des efforts, des conditions d'exécution et de leur durée. Le Code du travail rappelle que l'employeur prend les mesures d'organisation appropriées ou utilise les moyens appropriés, et notamment les équipements mécaniques, afin d'éviter le recours à la manutention manuelle de charges par les salariés. En fonction de l'évaluation du risque professionnel lié aux manutentions manuelles, la mécanisation des tâches de manutention (appareils de levage, chariots, rolls, crics, vérins, crochets...) et une formation technique et pratique aux gestes et postures à adopter, sont prioritaires.

L'AFNOR propose des normes d'ergonomie pouvant être utilisées par les entreprises. Ces normes s'appuient sur des principes ergonomiques et proposent des valeurs de référence.

Les versions actuelles des normes ne font plus de distinction de sexe. Toutefois et conformément aux dispositions du Code du travail, les risques de manutentions manuelles peuvent toujours s'évaluer en fonction du sexe, afin de prendre en considération les situations de travail réelles.

Par ailleurs, l'action de prévention porte sur le conditionnement de la charge, sa dimension, sa stabilité et la répartition des contenus. Elle prend en compte les postures requises et vise à éviter le port de la charge à distance du tronc, la flexion et la torsion du tronc.

L'environnement de travail prévoit des espaces suffisants, des sols égaux, stables, dégagés, suffisamment éclairés et dont les distances ne sont pas trop longues.

## Article 7.7. Prévention des risques psychosociaux

L'évaluation des risques psychosociaux prend en compte de nombreux aspects du travail qui interfèrent avec des caractéristiques individuelles. Elle s'inscrit à la fois dans une démarche de prévention en santé et sécurité au travail et dans une démarche d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail.

Les facteurs collectifs concernent, notamment, les rythmes de travail, la précision des objectifs, les moyens alloués, la cohérence des instructions données, la polyvalence, les interruptions, l'attention requise, l'organisation du temps de travail, l'utilité et la qualité du travail réalisé, la valorisation sociale du métier, la qualité des relations avec les clients, l'autonomie au travail, l'ambiance de travail et la qualité des relations humaines, le soutien et la reconnaissance par les collègues et la hiérarchie, les incertitudes dans les changements, voire la crainte de perdre son emploi.

Les caractéristiques individuelles concernent, notamment, le contexte personnel et familial, la trajectoire sociale, les traits de personnalité.

La maîtrise des risques psychosociaux conduit à une plus grande efficacité et à une amélioration de la santé et de la sécurité au travail, avec les bénéfices économiques et sociaux qui en découlent pour les entreprises, les salariés et la société dans son ensemble. L'amélioration de la prévention du stress au travail est un facteur positif qui contribue à une meilleure santé des salariés et à une plus grande efficacité de l'entreprise. Il importe de tenir compte de la diversité des salariés, des situations de travail et de la responsabilité des employeurs dans la lutte contre le stress au travail.

La prévention des risques psychosociaux, décrite comme prévention du stress au travail par l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail est mise en œuvre conformément à ses dispositions.

Cet accord définit le stress comme un déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. L'individu est capable de gérer la pression à court terme, mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses.

En outre, les individus peuvent réagir de manière différente à des situations similaires et un même individu peut, à différents moments de sa vie, réagir différemment à des situations similaires. Le stress n'est pas une maladie, mais une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé. Le stress d'origine extérieure au milieu de travail peut entraîner des changements de comportement et une réduction de l'efficacité au travail. Toute manifestation de stress au travail ne doit pas être considérée comme stress lié au travail. Le stress lié au travail peut être provoqué par différents facteurs tels que le contenu et l'organisation du travail, l'environnement de travail ou une mauvaise communication.

L'identification des problèmes de stress au travail est réalisée à partir d'indicateurs choisis en fonction des réalités de l'entreprise et passe par une analyse de plusieurs facteurs tels que l'organisation et les processus de travail, les conditions et l'environnement de travail, la communication et les facteurs subjectifs. L'entreprise exploite les informations provenant des documents en santé et sécurité au travail et, en particulier celles tirés du rapport annuel du médecin du travail et de la fiche d'entreprise.

La lutte contre les causes et les conséquences du stress au travail peut être menée dans le cadre d'une procédure globale d'évaluation des risques ou de la qualité de vie et des conditions de travail. Elle peut faire l'objet d'une politique distincte en matière de stress et/ou de mesures spécifiques visant les facteurs de stress identifiés. Les entreprises peuvent annexer au document unique d'évaluation des

risques professionnels une note présentant la politique globale de l'entreprise et les évaluations réalisées.

Les mesures sont mises en œuvre, sous la responsabilité de l'employeur, avec la participation et la collaboration des salariés et/ou de leurs représentants.

L'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail précité présente le détail de la démarche.

L'Institut national de recherche et de sécurité met à disposition des [outils pratiques](#) dans ce domaine, adaptés aux petites entreprises.

## Chapitre 4. Dispositions finales

### Article 8. Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel et géographique défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises et aux salariés visés par celle-ci.

### Article 9. Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au premier janvier 2024.

### Article 10. Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

### Article 11. Suivi de l'application de l'accord

Le suivi du présent accord est assuré par l'instance de la qualité de vie au travail qualité de vie et des conditions de travail, dont le fonctionnement est régi par l'article 5.1.2 du présent accord.

fit

SD

GA

AM

## Article 12. Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

## Article 13. Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

## Article 14. Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du Code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du Travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## Article 15. Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

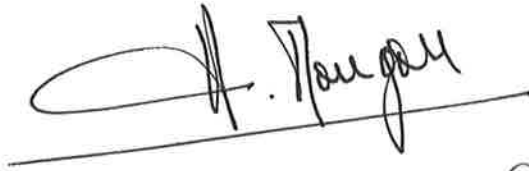
flf SD GA. HFD

## Article 16. Extension

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Fait à Paris, le 7 février 2022

- l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie



- la Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie CFE-CGC



- la Fédération Confédérée FO de la Métallurgie



- la Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie CFDT



- la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT

## Annexes

### Annexe 1. Salariés faisant l'objet d'un suivi individuel renforcé de l'état de santé au titre de l'article R. 4624-23 du Code du travail

Tout salarié affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité, ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail, tels que visés ci-après, bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé selon des modalités définies par le Code du travail.

I.-Les postes présentant des risques particuliers mentionnés au premier alinéa de l'article L. 4624-2 sont ceux exposant les travailleurs :

- 1° A l'amiante ;
- 2° Au plomb dans les conditions prévues à l'article R. 4412-160 ;
- 3° Aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction mentionnés à l'article R. 4412-60 ;
- 4° Aux agents biologiques des groupes 3 et 4 mentionnés à l'article R. 4421-3 ;
- 5° Aux rayonnements ionisants ;
- 6° Au risque hyperbare ;
- 7° Au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.

II.-Présente également des risques particuliers tout poste pour lequel l'affectation sur celui-ci est conditionnée à un examen d'aptitude spécifique prévu par le Code du travail.

III. — S'il le juge nécessaire, l'employeur complète la liste des postes entrant dans les catégories mentionnées au I. par des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité du travailleur ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail mentionnés au premier alinéa de l'article L. 4624-2, après avis du ou des médecins concernés et du comité social et économique s'il existe, en cohérence avec l'évaluation des risques prévue à l'article L. 4121-3 et, le cas échéant, la fiche d'entreprise prévue à l'article R. 4624-46. Cette liste est transmise au service de prévention et de santé au travail, tenue à disposition du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et des services de prévention des organismes de sécurité sociale et mise à jour tous les ans. L'employeur motive par écrit l'inscription de tout poste sur cette liste.

IV. — Le Conseil d'orientation des conditions de travail est consulté tous les trois ans sur la mise à jour éventuelle de la liste mentionnée au I.

FH

SD

CA.

M



## Annexe 2. Liste des recommandations nationales votées par le comité technique national de la métallurgie (CTN A) à la date de signature du présent accord

Libellé	Référence	Date d'adoption ou de mise à jour
R242	<a href="#">Installations frigorifiques fonctionnant à l'ammoniac ou avec des composés chlorofluorés</a>	21 juin 1984
R265	<a href="#">L'utilisation des voies ferrées dans les entreprises</a>	21 juin 1984
R271	<a href="#">Installations de stockage en vrac de produits pulvérulents ou granulaires (autres que les silos)</a>	5 décembre 1985
R423	<a href="#">Ponts roulants, portiques et semi-portiques — Mesures de prévention des accidents</a>	16 mai 2006
R430	<a href="#">Dispositifs d'ancrage pour les équipements de protection individuelle contre les chutes de hauteur</a>	24 avril 2007
R441	<a href="#">Risques liés à la manutention des armatures métalliques pour le béton armé</a>	20 avril 2010
R442	<a href="#">Les activités de traitement de surface — Prévention du risque chimique</a>	13 novembre 2008
R443	<a href="#">Soudage à l'arc électrique et coupage — Prévention des risques professionnels</a>	19 mai 2009
R451	<a href="#">Prévention des risques chimiques causés par les fluides de coupe dans les activités d'usinage de métaux</a>	19 mai 2015
R456	<a href="#">Prévention des risques chimiques en fonderie</a>	5 mai 2011
R466	<a href="#">Prévention des risques liés aux batteries de traction et de servitude au plomb/acide</a>	29 mai 2012
R468	<a href="#">Recommandations pour l'utilisation, l'aménagement et la rénovation de fosses de visite pour véhicules et engins</a>	9 octobre 2012
R469	<a href="#">Recommandations pour la conception de fosses de visite pour véhicules routiers et engins de chantier</a>	9 octobre 2012
R473	<a href="#">Organisation des opérations de maintenance et de dépannage sur site des engins mobiles de travaux publics et de carrière par une entreprise extérieure</a>	20 mai 2014
R474	<a href="#">Organisation des travaux de maintenance en tuyauterie et chaudronnerie sur sites chimiques et pétroliers</a>	20 mai 2014
R476	<a href="#">Livraison de matériaux et éléments de construction sur les chantiers du bâtiment et des travaux publics</a>	19 mai 2015
R479	<a href="#">Interventions, en atelier, sur les roues et pneumatiques des véhicules et engins</a>	1 <sup>er</sup> octobre 2015
R488	<a href="#">Dynamique d'amélioration des conditions d'intervention en sécurité sur les machines</a>	5 avril 2016
R492	<a href="#">Prévention des risques de renversement des chariots automoteurs frontaux</a>	18 octobre 2016
R496	<a href="#">Opérations de toilage sur tours horizontaux</a>	23 mars 2017
R500	<a href="#">Réduction des expositions au styrène dans la mise en œuvre du polyester stratifié</a>	12 avril 2018
R501	<a href="#">Substitution des solvants chlorés lors des opérations de dégraissage dans le travail des métaux</a>	12 avril 2018
R510	<a href="#">Industrie de la confection — Prévention des risques liés à l'utilisation des machines à coudre</a>	13 avril 2021
R511	Utilisation des machines à meuler et à tronçonner	12 octobre 2021
R512	Socle Transport routier de marchandises	12 octobre 2021
R513	Locaux réfrigérés : Entrepôts frigorifiques, salles et chambres froides, conteneurs frigorifiques — Prévention du risque d'enfermement	12 octobre 2021





### Annexe 3. Travaux dangereux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure

- Travaux exposant à des rayonnements ionisants ;
- Travaux exposant à des substances et préparations explosives, comburantes, extrêmement inflammables, facilement inflammables, très toxiques, toxiques, nocives, cancérigènes, mutagènes, toxiques vis-à-vis de la reproduction, au sens des articles R. 4411-2 à R. 4411-6 du Code du travail ;
- Travaux exposant à des agents biologiques pathogènes ;
- Travaux effectués sur une installation classée faisant l'objet d'un plan d'opération interne en application de l'article 17 du décret n° 77-1133 du 21 septembre 1977 modifié ;
- Travaux de maintenance sur les équipements de travail, autres que les appareils et accessoires de levage, qui doivent faire l'objet des vérifications périodiques prévues aux articles R. 4323-23 à R. 4324-27, R. 4535-7 et R. 4721-11 du Code du travail, ainsi que les équipements suivants :
  - o véhicules à benne basculante ou cabine basculante ;
  - o machines à cylindre ;
  - o machines présentant les risques définis aux articles R. 4324-18 à R. 4324-20 du Code du travail ;
- Travaux de transformation au sens de la norme NF P 82-212 sur les ascenseurs, monte-charge, escaliers mécaniques, trottoirs roulants et installations de parcage automatique de voitures ;
- Travaux de maintenance sur installations à très haute ou très basse température ;
- Travaux comportant le recours à des ponts roulants ou des grues ou transtockeurs ;
- Travaux comportant le recours aux treuils et appareils assimilés mus à la main, installés temporairement au-dessus d'une zone de travail ou de circulation ;
- Travaux exposant au contact avec des pièces nues sous tension supérieure à la T. B. T ;
- Travaux nécessitant l'utilisation d'équipements de travail auxquels est applicable l'article R. 4323-17 du Code du travail ;
- Travaux du bâtiment et des travaux publics exposant les travailleurs à des risques de chute de hauteur de plus de 3 mètres, au sens de l'article 5 du décret n° 65-48 du 8 janvier 1965 ;
- Travaux exposant à un niveau d'exposition sonore quotidienne supérieure à 90 dB (A) ou à un niveau de pression acoustique de crête supérieure à 140 dB ;
- Travaux exposant à des risques de noyade ;
- Travaux exposant à un risque d'ensevelissement ;
- Travaux de montage, démontage d'éléments préfabriqués lourds, visés à l'article R. 4534-103 du Code du travail ;
- Travaux de démolition ;
- Travaux dans ou sur des cuves et accumulateurs de matière ou en atmosphère confinée ;
- Travaux en milieu hyperbare ;
- Travaux nécessitant l'utilisation d'un appareil à laser d'une classe supérieure à la classe 3 A selon la norme NF EN 60 825 ;
- Travaux de soudage oxyacétylénique exigeant le recours à un permis de feu.

fl

SD

GA

HM

## Annexe 4. Travaux interdits aux salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire

- Amiante : opérations d'entretien ou de maintenance sur des flocages ou calorifugeages ; travaux de confinement, de retrait ou et de démolition ;
- Amines aromatiques suivantes : benzidine, ses homologues, ses sels et ses dérivés chlorés, 3, 3'diméthoxybenzidine (ou dianisidine), 4-aminobiphényle (ou amino-4 diphényle) ;
- Arsenite de sodium ;
- Arséniure d'hydrogène (ou hydrogène arsénié) ;
- Auramine et magenta (fabrication) ;
- Béryllium et ses sels ;
- Bêta-naphtylamine, N, N-bis (2-chloroéthyl)-2 — naphtylamine (ou chlornaphazine), o-toluidine (ou orthotoluidine) ;
- Brome liquide ou gazeux, à l'exclusion des composés ;
- Cadmium : travaux de métallurgie et de fusion ;
- Composés minéraux solubles du cadmium ;
- Chlore gazeux, à l'exclusion des composés ;
- Chlorométhane (ou chlorure de méthyle) ;
- Chlorure de vinyle lors de la polymérisation ;
- Dichlorure de mercure (ou bichlorure de mercure), oxycyanure de mercure et dérivés alkylés du mercure ;
- Dioxyde de manganèse (ou bioxyde de manganèse) ;
- Fluor gazeux et acide fluorhydrique ;
- Iode solide ou vapeur, à l'exclusion des composés ;
- Oxychlorure de carbone ;
- Paraquat ;
- Phosphore, pentafluorure de phosphore, phosphure d'hydrogène (ou hydrogène phosphoré) ;
- Poussières de lin : travaux exposant à l'inhalation ;
- Poussières de métaux durs ;
- Rayonnements ionisants : travaux accomplis dans des zones où le débit de dose horaire est susceptible d'être supérieur à 2 millisieverts ;
- Sulfure de carbone ;
- Tétrachloroéthane ;
- Tétrachlorométhane (ou tétrachlorure de carbone) ;
- Travaux de désinsectisation des bois (pulvérisation du produit, trempage du bois, empilage ou sciage des bois imprégnés, traitement des charpentes en place), et des grains lors de leur stockage.

Flt

SD CA

AM