



Accord du 7 février 2022 relatif à la santé, la sécurité, la qualité de vie et aux conditions de travail

Etendu par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022

IDCC

- > 3248

SIGNATAIRES

- > Fait à :

Fait à Paris, le 7 février 2022. (Suivent les signatures.)

- > Organisations d'employeurs :

UIMM,

- > Organisations syndicales des salariés :

FGMM CFDT ; FCMTM CFE-CGC ; FO métallurgie,

NOTA

- >

Ancien titre : Accord du 7 février 2022 relatif à la santé, à la sécurité, aux conditions et à la qualité de vie au travail

NUMÉRO DU BO

- > 2022-30

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

- > [Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022](#)

Article 4

En vigueur étendu

Améliorer la santé, la sécurité et la qualité de vie et des conditions de travail des salariés dans l'entreprise

Article 4.1

En vigueur étendu

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 du 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, 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

En vigueur étendu

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.

À 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. À 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

En vigueur étendu

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.

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

En vigueur étendu

Rôle des représentants du personnel

En vigueur étendu

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 (1)

En vigueur étendu

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.
- 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. La formation initiale est d'une durée minimale de cinq jours. En cas de renouvellement de mandat, la formation est d'une durée minimale de trois jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise, et de cinq jours pour les membres de la CSSCT dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

(1) Article étendu sous réserve du respect de l'ensemble des missions attribuées au CSE, incluant les droits d'alerte et de recours prévus aux articles L. 2312-5, L. 2312-59 et L. 2312-60 du code du travail, et le droit de recours à un expert certifié, prévu à l'article L. 2312-94 du code du travail.

(Arrêté du 2 février 2024 - art. 1)

Article 4.4.1.2

En vigueur étendu

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.

En application de l'article L. 2312-8 du code du travail, le CSE est informé et consulté sur les conséquences environnementales des mesures prises par l'employeur concernant les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Dans le cadre de ses attributions, la CSSCT, lorsqu'elle existe, prend en compte les impacts environnementaux sur les conditions de travail.

Article 4.4.1.3

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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, désigne un ou plusieurs de ses salariés pour s'occuper des activités de protection et de prévention dans l'entreprise. (1)

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).

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect de l'article L. 4644-1 du code du travail qui prévoit pour le ou les salariés compétents une obligation de formation en matière de santé au travail, à la charge de l'employeur dans les conditions prévues aux articles L. 2315-16 à L. 2315-18.

(Arrêté du 2 février 2024 - art. 1)

Article 4.5.2

En vigueur étendu

Service de prévention et de santé au travail et médecin du travail

Conformément aux dispositions de l'article L. 4622-2 du code du travail, les services de prévention et de santé au travail ont notamment pour mission de conduire les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel et 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 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 dans le respect des dispositions du code du travail.

Article 4.5.3

En vigueur étendu

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, notamment à faire passer les visites d'information et de prévention dans le cadre des dispositions du code du travail. (1)

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.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions combinées des articles L. 4623-10 et L. 4624-1 du code du travail, qui prévoient que seuls les infirmiers disposant de la formation spécifique en santé au travail prévue au second alinéa de l'article L. 4623-10 sont en mesure de faire passer les visites d'information et de prévention.

(Arrêté du 2 février 2024 - art. 1)

Article 4.5.4

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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 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

En vigueur étendu

Améliorer la santé, la sécurité et la qualité de vie et des conditions de travail des salariés dans la branche

Article 5.1

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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.

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

En vigueur étendu

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 20.2.1 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

En vigueur étendu

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.

Article 5.3

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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 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 collèges, 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.