

ACCORD NATIONAL DE METHODE DU 10 MARS 2011 DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES BUREAUX D'ETUDES TECHNIQUES, CABINETS D'INGENIEURS-CONSEILS, SOCIETES DE CONSEIL DU 15 DECEMBRE 1987 RELATIF A LA SANTE AU TRAVAIL (IDCC1486)

PREAMBULE

La préservation et l'amélioration de la Santé au Travail sont une priorité pour les employeurs, les salariés et leurs représentants.

Il est apparu que la détermination, par accord, des modalités permettant de structurer le dispositif de prévention des risques professionnels dans la branche et d'obtenir des éléments sur la définition, la constatation et les modes de traitement des problématiques liées à la Santé au travail, était nécessaire à la réussite de ce projet.

La santé au travail doit être appréhendée et traitée dans un cadre nécessairement pluridisciplinaire, et dans le cadre d'une prise en charge collective.

Par cet accord, les organisations syndicales et patronales de la branche affirment leur volonté commune de conclure un accord collectif comportant deux volets distincts :

- ✓ Un volet « relatif à la santé au travail et à la prévention des risques professionnels » qui s'inscrit dans le cadre de :
 - L'accord national interprofessionnel sur la santé au travail du 13 septembre 2000 ;
 - Le document unique institué par le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 qui a adopté la directive européenne sur la prévention du risque professionnel.

- ✓ Un volet sur la « prévention des risques psychosociaux », en vue de construire une démarche de bien être, d'efficacité au travail et de prévention visant à sensibiliser, diagnostiquer, identifier et quantifier le risque psychosocial dans la branche, qui s'inscrira dans le cadre de :
 - La transposition le 25 août 2008 de l'accord européen du 8 octobre 2004;
 - L'accord national 2004 interprofessionnel du 2 juillet 2008 étendu le 23 avril 2009 ;
 - Du second plan santé au Travail 2010-2014 et du plan d'urgence sur la prévention des risques psycho sociaux du 9 octobre 2010.

CHAPITRE 1- CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises soumises à la Convention Collective Nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseil, société de conseil du 15 décembre 1987.

CHAPITRE 2 – OBJET DE LA NEGOCIATION

Dans le cadre de la volonté commune des organisations syndicales et patronales de la Branche de conclure un accord collectif traitant de la Santé au travail et de la prévention des risques

psychosociaux, le présent accord a pour objet de définir une méthode de travail et un calendrier devant s'appliquer à toutes les parties.

Les parties signataires, à travers la conduite d'une négociation de branche sur le thème de la santé au travail et la recherche du présent accord, affirment par la signature du présent accord leur volonté commune d'améliorer le dispositif d'identification et de prévention des risques professionnels en matière de santé et de prévention des risques psychosociaux au travail.

Pour cela, les parties signataires du présent accord de méthode rappellent que :

- ✓ la promotion du bien-être au travail est un enjeu majeur de santé pour les salariés, de performance pour les entreprises et un enjeu économique global pour la société ;
- ✓ les risques psychosociaux recouvrent les risques professionnels perçus et vécus par les salariés comme portant atteinte à leur santé mentale et physique. Ils résultent d'une combinaison entre les dimensions individuelles, collectives et organisationnelles de l'activité professionnelle ;
- ✓ en application des articles L. 4121-1 et L. 4122-1 du Code du travail, les responsabilités légales en matière de santé au travail relèvent de l'employeur dans le cadre de la direction de l'entreprise ou de l'établissement, ainsi que des salariés disposant de tous les moyens nécessaires mis à disposition par l'employeur ;
- ✓ ainsi, le salarié doit recevoir une information spécifique, systématique, régulièrement mise à jour et renouvelée sur les dangers présents et les risques encourus, ainsi qu'une formation appropriée sur les méthodes de prévention et les moyens de protection disponibles, afin de devenir un acteur à part entière dans le processus de protection de la santé au travail ;
- ✓ le salarié doit faire l'objet d'une surveillance médicale renforcée dès lors que son activité professionnelle est susceptible de l'exposer à un risque pour sa santé, quels que puissent être les mesures de prévention et les moyens de protection mis en œuvre ;
- ✓ l'amélioration des conditions de santé au travail est liée au plein exercice des rôles et des compétences respectives des différents acteurs en la matière : direction, encadrement, médecins du travail, services de santé au travail, CHSCT (instance privilégiée d'échange d'informations, de consultation, de dialogue et de suivi) et ensemble des institutions représentatives du personnel, entreprises extérieures et salariés eux-mêmes ;
- ✓ les rôles et compétences visés au précédent alinéa doivent s'exercer librement dans le respect de l'indépendance propre de chaque acteur, et plus particulièrement de celle dévolue aux services de santé au travail, notamment :
 - l'employeur doit, pour sa part, veiller à la complémentarité effective de ces interventions et y apporter le degré de coordination requis;
 - le médecin du travail doit, par son expertise et par le plein exercice de ses prérogatives, apporter sa contribution à l'ensemble de cette démarche, et plus particulièrement à la coordination des différents intervenants ;
- ✓ l'exigence de préservation de la santé des travailleurs est identique et répond aux mêmes critères pour les salariés de l'entreprise utilisatrice, ceux des entreprises extérieures intervenant dans l'enceinte de l'entreprise utilisatrice, ainsi que pour les travailleurs temporaires sous contrat auprès de l'entreprise utilisatrice ou des entreprises extérieures;
- ✓ dans un souci d'amélioration continue de la démarche de prévention, de suivi des risques professionnels pour la santé de tous les salariés et sur le fondement du plan de prévention des risques professionnels, les entreprises mettront en place des mesures visant à assurer un suivi de l'exposition de chaque salarié aux risques professionnels en fonction des emplois occupés au cours de sa carrière dans l'entreprise ou le groupe.

Ce dispositif a pour objectif de préserver l'intégrité physique et psychique des salariés, les parties signataires souhaitent dans cette perspective la recherche du niveau le plus élevé possible de protection de la santé au travail, aspect fondamental du progrès industriel et social, qui doit être intégrée à part entière dans l'activité professionnelle.

Cette démarche s'inscrit notamment :

- Dans le cadre de l'Accord National Interprofessionnel du 13 septembre 2000, plus particulièrement ses articles 2.1 et 2.2, précisant le rôle des branches professionnelles en matière de prévention des risques professionnels ;
- Dans le cadre du deuxième plan de santé au travail 2010-2014 qui pose notamment les objectifs suivants :

- ✓ amélioration de la connaissance en santé au travail ;
- ✓ poursuite de la prévention des risques professionnels ;
- ✓ accompagnement des entreprises.

Cet accord de méthode a vocation à permettre aux partenaires sociaux de la Branche de déterminer les bases de la négociation d'un accord de Branche constituant un socle sur lequel pourront s'appuyer les entreprises dans le cadre de la protection de la santé au travail et de la prévention des risques psychosociaux professionnels, en prenant en compte son contexte organisationnel, social et technique et en se donnant les moyens nécessaires à l'atteinte de ses objectifs.

Les parties signataires soulignent enfin que tout dispositif visant à protéger la santé au travail doit être conçu comme une démarche de progrès constante, adaptée et réactualisée, prenant en compte les évolutions des connaissances médicales, scientifiques et techniques, les transformations de l'organisation du travail ainsi que les retours d'expérience.

CHAPITRE 3 – PREPARATION ET METHODE

Afin d'aborder la négociation de l'accord sur la Santé au travail dans les meilleures conditions, les organisations syndicales et patronales décident que les différentes phases de préparation de la négociation seront les suivantes :

Titre 1 – CREATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE RESTREINTE DEDIEE A CET ACCORD (CPCCN restreinte).

La CPCCN restreinte s'attachera à mettre l'entreprise au cœur de la réflexion et de ses actions de prévention, afin d'identifier et d'évaluer le risque au regard de son contexte (économique, RH, organisationnel).

L'objectif de cette CPCCN restreinte consiste à établir un état des lieux précis au sein de la Branche, permettant d'identifier dès à présent les éventuels risques existants.

Cette CPCCN restreinte devra ensuite travailler à partir des données récoltées dans le cadre du groupe de travail institué notamment pour l'étude diligentée par l'ADESSAT et des propositions des différents acteurs, afin de préparer une base pour la négociation de l'accord sur la Santé au travail et la prévention des risques psychosociaux.

Cette CPCCN restreinte sera composée d'au maximum 2 représentants présents par organisation syndicale et de 10 représentants des organisations patronales, dûment mandatés.

Titre 2 – L'APPROCHE DE CETTE CPCCN RESTREINTE

Pour préparer les éléments nécessaires aux futures négociations, les membres de cette CPCCN restreinte s'attacheront à mettre l'entreprise au cœur de sa réflexion afin d'examiner les facteurs de bien être et d'efficacité au travail tout en identifiant et en évaluant le risque. Il s'agira de conjuguer les questions liées aux sphères :

- ✓ Economique : exigence de rentabilité, état du marché, restructuration/réorganisation et position concurrentielle ;
- ✓ RH : relation professionnelle, caractéristique de l'emploi, GPEC, politique de valorisation et gestion du changement ;
- ✓ Organisationnelle : organisation du travail, outil de production, efficience du système et relation avec le client ;
- ✓ Préventive : les indicateurs de santé, la prévention et ses acteurs.

Et à l'examen des contraintes sur le travail et la mise en exergue des situations générant symptômes et pathologies physiques ou liés aux risques psychosociaux.

Il sera également demandé à cette CPCCN restreinte de prendre en compte dans ses travaux des éléments suivants :

- ✓ Recensement de l'existant dans la Branche : études, accords dans les entreprises ;
- ✓ Etude des conditions nécessaire à la prise en compte de l'expression des salariés sur leur travail.

Titre 3 – CADRE DE NEGOCIATION DE L'ACCORD DE BRANCHE

Pour permettre à cette CPCCN restreinte de préparer au mieux les éléments du futur accord, les parties signataires conviennent d'un cadre qui servira de base aux futures négociations, et à partir duquel cette CPCCN restreinte devra formuler des propositions.

Cadre du volet santé au travail :

Les parties signataires conviennent que le futur accord s'articulera autour de deux parties.

- ✓ Une partie « politique » et de cadrage
 - Cet accord affirme la volonté politique des acteurs sociaux de faire de la santé au travail et de la prévention des risques un axe d'action du dialogue social dans les entreprises ;
 - Il rappelle le rôle et missions des IRP et les moyens mis à leur disposition ;
 - Il précise
 - les conditions d'amélioration du fonctionnement des CHSCT (par rapport à des spécificités de branche) et la formation des élus ;
 - les conditions de recours à la sous-traitance et à l'intérim.
 - Compte tenu de la spécificité de la branche il prévoit les conditions d'une bonne prise en charge des salariés chez un client.
- ✓ Une partie plus « technique » sur les moyens développés au sein de la branche pour évaluer les risques et assurer un suivi ;
 - Identification des risques spécifiques à la branche dans le cadre du suivi de l'accord par une instance plus « transverse » d'analyse du travail dans la branche : l'OPIIEC ;
 - La prévention de phénomènes non spécifiques à la branche
 - Addictions... ;
 - Le lien et la cohérence avec d'autres accords présents ou à venir de la branche.

Cadre du volet sur les risques psychosociaux :

Les signataires conviennent que pour construire une démarche de bien être et d'efficacité au travail, et en s'appuyant sur les travaux du groupe de travail paritaire, l'accord de branche s'articulera, notamment, autour des éléments suivants :

- ✓ Identifications des facteurs de risques psychosociaux (dont le stress professionnel) propres à la branche ;
- ✓ Mesures de prévention à mettre en œuvre ;
- ✓ Mise en place d'une prévention des risques psychosociaux (dont le stress professionnel) par la négociation dans les entreprises de la branche, même celles de moins de 1000 salariés ;
- ✓ Actions d'informations et de sensibilisations de l'ensemble des acteurs de l'entreprise ;
- ✓ Formation à la prévention des risques psychosociaux (dont le stress professionnel) ;
- ✓ La mise en œuvre d'un accompagnement spécifique pour les TPE-PME et les moyens donnés pour permettre cet accompagnement ;
- ✓ La mise en place d'une commission paritaire de suivi et les conditions de fonctionnement ;
- ✓ Mise en œuvre, au niveau de la branche, d'une expérimentation sur la mise en place de l'expression des salariés sur leur travail.

Titre 4 – CALENDRIER ET SIGNATURE

La CPCCN restreinte se réunira avant le 30 avril 2011 et fixera lors de cette première réunion son calendrier de travail.

Le projet d'accord validé par cette CPCCN restreinte sera soumis à la signature lors d'une CPCCN.

CHAPITRE 4 – DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée de 12 mois à compter de sa date de signature sans réserve.

A l'issue de cette durée, le présent accord cessera de plein droit de produire ses effets, sauf prorogation décidée par les parties.

CHAPITRE 5 – REVISION, DENONCIATION

Le présent accord est susceptible d'être modifié, par avenant, pendant toute la durée de son application d'un commun accord entre les parties.

Les conditions de dénonciation et révision sont respectivement régies par les articles 81 et 82 de la convention collective nationale.

Le présent accord peut être dénoncé partiellement ou en totalité par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés du présent accord après un préavis minimal de trois mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par pli recommandé avec accusé de réception. La dénonciation partielle ou totale du présent accord n'emporte pas dénonciation de la Convention Collective Nationale.

La partie qui dénoncera l'accord, devra accompagner sa notification d'un nouveau projet.

CHAPITRE 6 - DEPOT

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Fait à Paris, le 10 mars 2011

FEDERATION SYNTEC
Monsieur Jean-Marie SIMON

FEDERATION CICF
Monsieur François Xavier AMBLARD
PO Frédéric LAFAGE

FEDERATION CFE/ CGC/FIECI
Monsieur Michel DE LAFORCE

FEDERATION CFDT /F3C
Madame Annick ROY

FEDERATION CFTC / CSFV
Monsieur Gérard MICHOU
PO Serge BARISSET

FEDERATION FEC / FO
Madame Catherine SIMON

FEDERATION CGT des sociétés d'études
Monsieur Noël LECHAT