

## **MODERNISATION DES ENTREPRISES :**

### **AVENANT DU 20 OCTOBRE 1989 A L'ACCORD-CADRE INTERPROFESSIONNEL SUR L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DU 17 MARS 1975 MODIFIE PAR L'AVENANT DU 16 OCTOBRE 1984**

---

#### **PREAMBULE**

En concluant l'accord-cadre interprofessionnel du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail, les parties signataires ont marqué leur résolution commune de susciter une action volontaire et contractuelle vers de nouvelles améliorations des conditions de travail, conciliant au maximum les aspirations des hommes avec les données technologiques et économiques et tenant compte de l'évolution incessante des unes et des autres.

Depuis lors, des progrès tangibles, appuyés sur un certain nombre de dispositions législatives et conventionnelles, dont l'accord national interprofessionnel du 25 avril 1983 relatif au personnel d'encadrement, ont été réalisés tant au niveau des branches que des entreprises. L'effort et la volonté qui les ont permis doivent se poursuivre pour se situer à la hauteur des enjeux humains de la modernisation.

Cet effort et cette volonté doivent s'insérer dans la logique de concertation entre les partenaires sociaux que le relevé de décisions du 3 mai 1988 et les accords d'orientation sur les mutations technologiques du 23 septembre 1988 et sur l'aménagement du temps de travail du 21 mars 1989 ont retenue pour présider à la modernisation des entreprises afin que celle-ci soit un facteur de progrès tant économique que social.

La détermination rappelée ci-dessus des signataires de l'accord du 17 mars 1975 garde donc toute sa valeur.

Aussi le présent avenant a pour objet de réactiver l'accord du 17 mars 1975 en le complétant sur la base des orientations retenues dans les articles ci-après.

#### **TITRE Ier- DISPOSITIONS GENERALES**

##### **ARTICLE 1er**

L'amélioration des conditions de travail est un élément déterminant de la modernisation des entreprises, celle-ci étant d'autant mieux perçue qu'elle ne constitue pas seulement un facteur de progrès pour l'entreprise mais qu'elle est également un facteur de qualité de vie professionnelle pour les salariés.

L'amélioration des conditions de travail, qui est un des enjeux humains de la modernisation, doit donc, en évitant les répercussions néfastes sur l'environnement, contribuer à l'amélioration tout à la fois de la situation des salariés et du fonctionnement de l'entreprise.

## **ARTICLE 2**

Dans cette double perspective, les partenaires sociaux des branches professionnelles se rencontreront, à l'initiative de la partie la plus diligente, pour dresser en commun un constat de la situation de la branche à partir duquel, s'il en fait apparaître la nécessité, ils détermineront, d'une part, les mesures prioritaires et définiront, d'autre part, des objectifs dont la réalisation pourra s'étaler sur plusieurs années en donnant lieu à des bilans réguliers. A cette occasion, ils examineront les conditions de développement d'une politique de prévention adaptée aux spécificités des PME.

Pour fixer la rencontre ainsi prévue, il devra être tenu compte du programme et du calendrier des négociations déjà engagées dans chaque branche concernée, en veillant à ce que l'objectif de l'amélioration des conditions de travail soit pris en compte lors des négociations sur les mutations technologiques et l'aménagement du temps de travail.

## **ARTICLE 3**

Les objectifs définis au niveau des branches devront s'inscrire dans une perspective notamment :

- d'évolution négociée ;
- d'action concertée avec le personnel et les institutions représentatives du personnel compétentes ;
- de développement et d'utilisation des travaux d'étude et d'expérimentation, notamment ceux réalisés par l'INRS, les CRAM, l'ANACT et les CTN ;
- de valorisation de l'approche française de la prévention des risques professionnels dans le but d'une contribution active à l'harmonisation, au plan européen, des conditions de santé et de sécurité des salariés ;
- de recherche de méthodes d'organisation du travail adaptées aux évolutions technologiques, permettant de réduire les pénibilités du travail et visant notamment à assurer la protection collective des salariés ;
- de développement de la sécurité et de la prévention contre les risques professionnels intégrés dès le stade de la conception des modes de production et d'organisation du travail;
- de renforcement de la formation à la sécurité et à la prévention des risques professionnels, particulièrement pour les nouveaux embauchés ;
- d'insertion et de réinsertion des travailleurs handicapés.

Les négociateurs de branche auront à tenir tout particulièrement compte des orientations énoncées au titre II ci-après.

## TITRE II - DISPOSITIONS SPECIFIQUES

### ARTICLE 4

L'amélioration des conditions de travail, de l'hygiène, de la sécurité et la préservation de la santé au travail peuvent être largement facilitées par une meilleure connaissance des risques et des conditions de travail. Au sein des branches professionnelles, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés sont invitées à réunir les études pertinentes en la matière, et, en tant que de besoin, à proposer aux organismes de recherche spécialisés, tels que l'I.N.R.S. et l'A.N.A.C.T., d'inscrire parmi leurs axes de recherche et d'études prioritaires les questions qui leur paraîtraient les plus urgentes à cet égard.

### ARTICLE 5

L'amélioration des conditions de travail, de la sécurité et la préservation de la santé au travail nécessitent la mise en commun de l'expérience et des connaissances de tous. Aussi, les négociateurs de branche sont invités à rechercher les moyens d'améliorer, en tant que de besoin, la diffusion, à tous les niveaux, de l'information réciproque en la matière.

### ARTICLE 6

La tendance à la baisse du nombre des accidents du travail observée depuis 1975 doit être soutenue par un effort accru de formation à la sécurité, et, parallèlement, par l'intégration de la sécurité dans la formation professionnelle.

Certaines catégories de salariés peuvent avoir besoin d'une formation à la sécurité spécifique, adaptée non seulement au métier qu'ils exercent, mais aussi aux conditions d'exercice de ce métier.

En particulier, les accords de branche pourront prévoir l'évaluation des besoins spécifiques de formation à la sécurité des salariés intérimaires et des salariés sous contrat à durée déterminée ainsi que la mise en place, si nécessaire, de modalités adaptées d'application des dispositions légales et réglementaires en la matière.

S'agissant des salariés des entreprises qui interviennent sur le site d'un établissement d'une autre entreprise, les négociateurs de branche, compte tenu de la responsabilité et du pouvoir d'organisation de chaque employeur quant à la sécurité de ses salariés, rechercheront toutes dispositions utiles pour aider les entreprises qui en sont chargées à améliorer la coordination nécessaire entre les mesures de prévention prises par chacun des employeurs concernés. Ils inviteront, par ailleurs, les entreprises à rechercher, en tant que de besoin, des méthodes de nature à faciliter l'information et la formation à la sécurité des salariés occupés sur un même site.

## **ARTICLE 7**

Les signataires insistent à nouveau sur la nécessité d'intégrer et de développer une formation à la sécurité dans la formation professionnelle initiale et continue de toutes les catégories de personnel.

Dans cette optique, les négociateurs de branche pourront, après évaluation des besoins en la matière, faire connaître leurs souhaits aux pouvoirs publics et aux organismes de formation, de manière à ce que leurs préoccupations soient davantage prises en compte.

## **ARTICLE 8**

Les parties signataires invitent les fédérations professionnelles qui ne l'auraient pas déjà fait à négocier les modalités de la formation des représentants du personnel au CHSCT dans les établissements de moins de 300 salariés soumis à la législation sur les CHSCT (1), selon les orientations suivantes :

- . les dispositions relatives à cette formation doivent concerner tous les établissements occupant moins de 300 salariés disposant d'un CHSCT ;

- . la formation dont bénéficient les représentants du personnel au CHSCT doit avoir pour objet de développer en eux l'aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et à analyser les conditions de travail. Cette formation doit comporter un caractère théorique et pratique. Elle doit tendre à initier ceux à qui elle est destinée aux méthodes et aux procédés à mettre en oeuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

## **ARTICLE 9**

L'amélioration des conditions de travail suppose une approche pluridisciplinaire des situations de travail. En particulier, les négociateurs de branche s'attacheront, dans le respect de la déontologie médicale, à favoriser la synergie entre les médecins du travail et les autres personnes concernées par l'hygiène, la sécurité, l'ergonomie et les conditions de travail de l'entreprise. Ils pourront également favoriser le recours à des organismes spécialisés.

./.

(1) sous réserve des dispositions spécifiques aux B.T.P.

**ARTICLE 10**

Les parties signataires du présent avenant conviennent de se réunir au plus tard deux ans après sa signature.

Elles procéderont au bilan de son application et, en fonction des négociations qui auront été engagées dans les branches professionnelles, examineront les mesures qu'il leur appartiendrait éventuellement de prendre.

---

Fait à Paris, le 20 Octobre 1989

Pour le C.N.P.F.

Pour la C.G.P.M.E.

Pour l'U.P.A.

Pour la C.F.D.T.

Pour la C.F.T.C.

Pour la C.F.E.-C.G.C.

Pour la C.G.T.-F.O.