

ACCORD RELATIF À LA SANTÉ, À L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL, À LA SÉCURITÉ ET À LA SÛRETÉ DANS LES INDUSTRIES CHIMIQUES

L'incident dramatique survenu chez Elkem Silicones, ayant coûté la vie à deux salariés et blessé gravement deux autres, rappelle avec force que la sécurité dans les industries chimiques n'est jamais acquise. Il impose de renforcer nos exigences et de tirer toutes les conséquences en matière d'organisation du travail, d'effectifs, de formation et de contrôle des risques.

Depuis les Ordonnances Macron, les dispositions contenues dans l'accord de branche relatif à la santé de 2016 ne trouvent plus à s'appliquer puisqu'elles font référence aux instances DP, CE et CHSCT. Les négociations introduites en 2020 s'étaient conclues en 2022 par une opposition face à la faiblesse des propositions patronales et même des remises en causes de certains droits.

Aussi, face à l'absence de texte opposable en matière de santé, sécurité et conditions de travail, les Organisations syndicales unanimes ont demandé et obtenu la réouverture de négociations d'un accord Santé Sécurité au niveau la branche. Pour Force Ouvrière, il devra garantir des moyens renforcés pour la prévention, assurer une réelle transparence, préserver les compétences internes et replacer en y mettant les moyens la santé et la sécurité au cœur des priorités industrielles.

Force Ouvrière a déposé dans cet objectif un cahier revendicatif complet sous forme d'amendements sur chaque thématique dont voici le détail.

I – CONDITIONS DE TRAVAIL

Charge de travail et effectifs

Les normes de travail ne doivent pas conduire à une fatigue excessive.

Les effectifs doivent être adaptés en permanence aux exigences de sécurité industrielle. Toute politique de sous-effectif chronique est incompatible avec les objectifs du présent accord. Une évaluation paritaire annuelle des charges de travail et des effectifs est organisée. Elle intègre une analyse spécifique des risques psychosociaux (RPS) liés aux organisations du travail.

Restauration

Pour les salariés travaillant en service continu ou semi-continu, les temps de repas ou de pause sont considérés comme du temps de travail effectif et rémunérés comme tels.

Évaluation des risques

Maintien des dispositions relatives au document unique et à l'évaluation des risques.

Les représentants du personnel participent pleinement à l'évaluation initiale et à sa révision annuelle.

Ils peuvent déclencher une expertise indépendante en cas de désaccord sur l'évaluation des risques.

Rôle des instances représentatives du personnel

Les IRP sont impliquées dans la politique de prévention.



Les parties signataires demandent le rétablissement des CHSCT avec l'ensemble de leurs prérogatives antérieures à 2017 : droit d'enquête, droit d'expertise, droit d'alerte, inspections régulières, consultation obligatoire sur tout projet impactant la santé-sécurité.

Chaque organisation syndicale représentative peut désigner un Représentant Syndical (RS) au sein des instances santé-sécurité.

Les moyens conventionnels supra-légaux (heures de délégation, expertises, formation, moyens matériels) sont maintenus dans leur intégralité.

Management de la sécurité

Le management de la sécurité s'articule autour de l'organisation, de l'évaluation des risques, de la maîtrise des procédés et du retour d'expérience.

Sur les plateformes multi-employeurs comportant des sites SEVESO seuil haut ou seuil bas, des moyens mutualisés obligatoires de lutte contre les risques majeurs sont formalisés : Equipes spécialisées inter-entreprises, matériels mutualisés, plans coordonnés d'intervention. Les représentants du personnel participent à l'évaluation de ces moyens et au contrôle de leur efficacité.

Formation à la sécurité

Un renforcement significatif des formations sécurité est mis en œuvre prioritairement pour : Les jeunes salariés principales victimes des accidents mortels du travail, les nouveaux embauchés, les alternants, les intérimaires.

Ces formations sont pratiques, régulières, certifiantes et réalisées sur le temps de travail.

Développement de la formation

Maintien des dispositions existantes.

Sûreté des établissements SEVESO

Les dispositions relatives au contrôle des accès et à la cartographie des zones sensibles sont maintenues.

Des exercices coordonnés obligatoires sont organisés régulièrement : Incendie, fuite toxique, explosion, accident de transport interne, cyberattaque impactant la sûreté.

Les entreprises sous-traitantes participent obligatoirement à ces exercices.

Les élus du personnel sont associés à la préparation, à l'observation et au retour d'expérience.

III – RISQUES PROFESSIONNELS

Bruit et substances chimiques

Maintien des dispositions existantes.

Transparence administrative

Toute mise en demeure émise par la DREAL concernant un établissement de la branche est communiquée sans délai aux organisations syndicales représentatives, aux collectivités territoriales concernées et aux populations riveraines via des moyens adaptés.

IV – SURVEILLANCE MÉDICALE

Maintien des dispositions relatives aux services de santé au travail existantes.

Les rapports annuels du médecin du travail intègrent un volet spécifique relatif aux risques psychosociaux, à la charge mentale et aux effets du sous-effectif.

V – ENTREPRISES EXTÉRIEURES

Cadre d'intervention

Le recours aux entreprises extérieures ne doit pas conduire à une externalisation du risque.

La sous-traitance structurelle des activités cœur de métier et des activités à risques majeurs doit être arrêtée progressivement.

Un plan d'internalisation des compétences critiques et notamment des activités logistiques est élaboré au niveau des entreprises concernées.

Le recours aux entreprises extérieures sur sites à risques majeurs est strictement limité aux besoins ponctuels et spécialisés.



Habilitation et MASE

Maintien des critères d'habilitation.

Le référentiel MASE devient obligatoire pour l'ensemble des sites classés SEVESO seuil bas et soumis à autorisation. Un contrôle renforcé et harmonisé de son application est organisé au niveau de la branche.

Composition et organisation

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche bénéficie en outre d'un forfait

annuel de 15 hommes jours à prendre en une ou deux fois.

DISPOSITIONS FINALES

Considérant l'évolution négative de l'âge moyen et de l'espérance de vie en bonne santé des salariés de la branche, une négociation spécifique sera ouverte sur l'aménagement des fins de carrière.

Il est convenu qu'un bilan annuel de l'application du présent accord sera présenté en CPPNI.

La prochaine réunion de négociation paritaire prévue en septembre sera l'occasion de mettre France Chimie face à ses responsabilités et de mesurer l'intérêt de la Chambre Patronale à faire avancer la sécurité dans les Industries Chimiques.

Force Ouvrière y prendra toute sa place, il en va du maintien de nos sites industriels et de nos emplois.