

ACCORD-CADRE DU 17 MARS 1975 MODIFIÉ PAR L'AVENANT DU 16 OCTOBRE 1984 SUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

PRÉAMBULE

L'amélioration des conditions de travail est l'un des principaux problèmes sociaux de notre époque.

Elle revêt un caractère complexe et se présente sous des aspects nombreux et divers suivant les secteurs d'activité et les entreprises.

Elle exige la définition et la mise en œuvre de solutions qui tendent à des améliorations effectives des conditions dans lesquelles les salariés accomplissent leurs tâches professionnelles.

Certaines de ces solutions doivent avoir un effet immédiat.

D'autres demandent une action à plus long terme et la mise en œuvre de moyens techniques et financiers importants.

Afin de répondre à ces exigences, les parties conviennent qu'une part des investissements réalisés par les entreprises doit contribuer à l'amélioration des conditions de travail.

Le C.N.P.F. et les Organisations syndicales de salariés marquent, par le présent accord-cadre, 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 techniques et économiques et tenant compte de l'évolution incessante des unes et des autres.

En concluant ledit accord, les parties entendent :

- d'une part, fixer un certain nombre de dispositions directement applicables ;
- d'autre part, établir un cadre et poser des principes d'orientation propres à faciliter l'adoption de dispositions concrètes au niveau des conventions collectives particulières à chaque secteur professionnel, ainsi qu'au niveau des entreprises en liaison avec la représentation du personnel suivant les procédures prévues à cet effet, notamment par le Titre III du Livre 1er du Code du travail.

Les Fédérations professionnelles relevant des Organisations signataires devront ouvrir avant le 31 juillet 1975 des négociations en vue d'adapter, de préciser et de compléter, en tant que de besoin, les dispositions du présent accord.

Avant le 31 juillet 1976, les organisations signataires dudit accord se réuniront à nouveau pour procéder à l'examen des résultats de son application dans les différents secteurs professionnels.

Les parties signataires ont été guidées par le souci :

- de rechercher des améliorations réelles plutôt que des compensations pécuniaires ;
- d'affirmer que l'amélioration des conditions de travail des salariés doit être réalisée, non seulement pour eux, mais avec eux et avec leurs représentants et de faire en sorte qu'ils soient en conséquence informés et consultés sur les dispositions prises en vue d'améliorer les conditions de travail et mis en mesure d'en constater la réalité et d'en suivre l'application, qui demeurera sous l'entière responsabilité de l'employeur ;
- d'encourager les travaux d'étude et d'expérimentation et de recommander la diffusion de leurs résultats, une liaison étroite devant être assurée avec les organismes techniques compétents tels que l'Agence pour l'amélioration des conditions de travail et l'I.N.R.S.

En raison du rôle important que doivent jouer les représentants du personnel dans la mise en œuvre de l'amélioration des conditions de travail :

- les entreprises ou établissements visés à l'article L. 431-1 du Code du travail et qui n'auraient pas de comité d'entreprise,
- les établissements visés à l'article L. 420-1 du Code du travail et qui n'auraient pas de délégués du personnel

devront, sauf le cas de carence constatée par un procès-verbal postérieur au 1^{er} juillet 1972, organiser des élections dans les six mois suivant la signature du présent accord.

De même, les établissements visés à l'article R. 231-1 du Code du Travail, et qui n'auraient pas de comité d'hygiène et de sécurité, devront, sauf s'ils entrent dans le cas particulier prévu à l'article R. 231-11 dudit Code, procéder à la constitution d'un tel comité dans les six mois suivant la signature du présent accord.

Il est rappelé, d'autre part, que les délégués syndicaux peuvent conclure tous accords avec le chef d'entreprise, notamment en ce qui concerne le temps passé aux visites de l'entreprise qui ont pour objet l'amélioration des conditions de travail et qui précèdent ou suivent les séances du comité d'entreprise ou d'établissement ou de la commission prévue par la loi du 27 décembre 1973.

En dehors du salaire au rendement, le présent accord ne traite pas de la rémunération, cette question relevant de la compétence des secteurs professionnels. Cependant, le C.N.P.F. et les Organisations syndicales de salariés soulignent :

- d'une part, que les taux de barèmes de salaires minimaux doivent être en relation avec les niveaux de salaires pratiqués dans la branche ;
- d'autre part, qu'une politique cohérente des salaires suppose l'existence d'un système de classification répondant notamment aux exigences nouvelles, tant sur le plan technique que sur le plan humain. Il appartient donc aux secteurs professionnels d'apporter les adaptations nécessaires à leur système de classification pour qu'il tienne compte de ces exigences.

Les parties signataires considèrent, en outre, que si, aux termes de l'accord du 10 février 1969, la limitation progressive de la durée du travail constitue un des éléments d'une politique active de l'emploi, cette réduction est également un facteur important de l'amélioration des conditions de travail. Elles rappellent à ce sujet les engagements pris en 1968, lors des négociations dites « de Grenelle », en vue d'aboutir à la semaine de 40 heures.

TITRE I. — ORGANISATION DU TRAVAIL

Article premier

Les normes de travail ne doivent pas conduire à un rythme de travail, à une intensité d'effort musculaire ou intellectuel, à une tension nerveuse imposant une fatigue excessive.

Aussi la charge de travail supportée par les salariés doit-elle être compatible avec les exigences de leur santé physique et morale.

Le respect de ces exigences est une condition nécessaire au développement de la personnalité des salariés.

Toute mesure appropriée devra être prise, après consultation du médecin du travail et du comité d'entreprise ou d'établissement, — ou, à défaut, des délégués du personnel — ainsi que des délégués syndicaux, dans le cas où les normes ne répondraient pas aux principes définis ci-dessus.

Article 2

L'établissement des normes de travail doit tenir compte des considérations suivantes :

- le volume de travail, le nombre de pièces à produire, le nombre d'opérations à effectuer, le nombre de machines ou d'appareils à conduire ou surveiller, la vitesse de la chaîne, le rythme de fonctionnement de la machine, doivent correspondre à un effort normal ;
- les effectifs doivent être suffisants pour éviter toute charge excessive de travail, eu égard notamment au remplacement des absents ;
- dans tous les cas où le travail est effectué à des cadences ou à un rythme imposés collectivement ou individuellement, les gammes d'opérations doivent prévoir des temps de repos non récupérables ;
- dans les cas où la nature du travail nécessite pour permettre l'utilisation réelle des temps de repos (travaux en ligne ou assimilés), les effectifs doivent comprendre le nombre approprié de remplaçants.

Les mesures prises dans le cadre de ces principes ne doivent pas entraîner une diminution de salaires.

Article 3

Le problème de la charge de travail doit être abordé dans un esprit d'objectivité s'appuyant sur des techniques de mesure du travail tenant compte du principe de comptabilité avec la santé des travailleurs.

Une norme de production est considérée comme objective lorsque, celle-ci ayant été établie par une méthode de mesure adéquate, deux mesures échelonnées dans le temps conduisent au même résultat, toutes choses égales par ailleurs.

Les délégués du personnel et les délégués syndicaux sont habilités à présenter toutes observations relatives à la charge de travail.

Au cas où une divergence d'appréciation de la charge de travail dans une entreprise ou un établissement subsisterait, tout particulièrement en cas d'introduction de nouvelles méthodes de travail, les parties intéressées, à la demande de l'une d'entre elles, pourront avoir recours à une expertise technique ou à procédure qui serait prévue à cet effet par la convention collective applicable dans la branche professionnelle considérée.

Article 4

Eu égard, en particulier, à l'évolution du niveau général des connaissances et à l'évolution des techniques, il doit être plus complètement répondu aux besoins intellectuels et psychologiques des salariés dans l'accomplissement de leur travail.

Les méthodes d'organisation du travail ne sauraient être immuables ; les modifications qui leur sont apportées doivent tendre à diminuer, voire à supprimer, la pénibilité des tâches ou les inconvénients tenant à leur parcellisation ou à leur répétitivité, à élever le degré de qualification du travail et par conséquent l'intérêt de celui-ci, à accroître la part d'initiative et de responsabilité de chacun.

Il apparaît indispensable d'engager à cette fin un travail permanent de recherche, d'étude et d'expérimentation que les professions favoriseront.

Outre leur personnel technique concerné, les entreprises devront faire participer les médecins du travail aux études qu'elles entreprennent, notamment au sujet de l'organisation des postes de travail, ainsi que leurs spécialistes compétents. Le comité d'entreprise ou d'établissement et sa commission spéciale prévue par la loi du 27 décembre 1973, le comité d'hygiène et de sécurité, les délégués syndicaux seront informés et consultés sur les recherches, études et réalisations. Ils seront notamment consultés sur les prévisions d'utilisation de la part des investissements affectée à l'amélioration des conditions de travail et recevront par la suite toutes informations leur permettant de suivre les résultats de cette utilisation.

Article 5

Dans toute la mesure où cela est techniquement possible et considéré comme opportun par les intéressés, il est souhaitable de parvenir à un élargissement des tâches entraînant un allongement des cycles opératoires.

Il est également souhaitable qu'un effort particulier soit engagé en matière d'enrichissement des tâches, notamment par l'addition aux tâches d'exécution, de responsabilités de préparation et de contrôle.

Sous la réserve des contraintes techniques, il apparaît que la constitution d'équipes dotées d'une certaine autonomie est de nature à faire participer les salariés à l'organisation de leur travail et à accroître leur capacité d'initiative. Le comité d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, les délégués du personnel, ainsi que les délégués syndicaux doivent être consultés sur le principe de la constitution de telles équipes.

Article 6

Les différentes actions de restructuration des tâches prévues à l'article 5 devront être mises en œuvre dans le respect des principes énoncés aux articles premier, 2 et 3 sur les normes et les charges de travail. Elles ne pourront conduire à une diminution des salaires des catégories intéressées, ni à leur déclassement. Il devra être tenu compte dans les salaires et, le cas échéant, dans la classification, des accroissements de qualification pouvant résulter de l'enrichissement et de l'élargissement des tâches.

L'introduction de ces nouvelles méthodes d'organisation du travail doit faciliter le déroulement de la carrière et l'avenir professionnel des personnels concernés.

Article 7

La modification des méthodes de travail nécessite dans de nombreux cas un effort de formation postulant souvent une mise à jour ou un accroissement des connaissances de base.

Une attention particulière doit être apportée à la formation du personnel sans qualification, notamment lorsqu'il s'agit de femmes, de jeunes ou d'immigrés. Il doit en être de même à l'égard des handicapés physiques.

L'application de l'Accord du 9 juillet 1970 devra résoudre les problèmes posés à ce sujet.

Les cours d'alphabétisation destinés au personnel immigré seront considérés comme des stages de formation entraînant l'application de l'Accord du 9 juillet 1970. Lorsqu'ils pourront être organisés au sein de l'entreprise, le comité d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, les délégués du personnel, ainsi que les délégués syndicaux seront consultés sur leur organisation et leurs programmes.

Le délai de franchise prévu par l'accord du 9 juillet 1970 ne sera pas opposable aux salariés ayant suivi un stage ayant pour objet l'acquisition des connaissances de base nécessaires à l'accomplissement d'un stage de formation professionnelle.

TITRE II. — AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 8

Il est souhaitable d'expérimenter et d'instaurer des horaires dits flexibles dans tous les cas où cela se révèle possible et où cela correspond à un désir du personnel, sous réserve que, conformément à la loi du 27 décembre 1973, le comité d'entreprise ou d'établissement, — ou, à défaut, les délégués du personnel — n'y soient pas opposés, que les délégués syndicaux aient été consultés et que les modalités d'application aient été préalablement définies d'une façon claire.

Cet aménagement des horaires de travail ne doit, ni avoir pour conséquence un alourdissement de la charge de travail, individuelle ou collective, ni faire obstacle à l'application de la législation, notamment en ce qui concerne l'exercice du droit syndical.

Il ne peut en aucun cas dispenser les employeurs de la mise en œuvre de mesures tendant à la réduction progressive de la durée du travail en vue d'aboutir à la semaine de 40 heures, conformément aux engagements pris, en 1968, lors des négociations dites « de Grenelle ».

Des démarches communes seront effectuées auprès des Pouvoirs Publics pour leur demander de préciser les conditions dans lesquelles, en cas d'horaire flexible, les droits à l'indemnisation, au titre des accidents de trajet, sont reconnus et pour que toutes garanties soient données à ce sujet.

Article 9

Le travail à temps partiel peut être de nature à faciliter l'insertion, la réinsertion ou le maintien au travail de certaines catégories de personnes.

Il est donc souhaitable que les entreprises qui le peuvent, aménagent des horaires de travail réduits, dans le cadre des textes qui les réglementent et notamment de la loi du 27 décembre 1973.

En tout état de cause, l'intervention du travail à temps partiel ne doit pas faire obstacle à l'application de la législation, notamment en ce qui concerne l'exercice du droit syndical. Il ne peut d'aucune manière provoquer des discriminations, en particulier dans le domaine des rémunérations. Il ne doit pas non plus négliger la qualification, la promotion et la formation professionnelle.

Article 10

Les femmes enceintes bénéficieront d'aménagements d'horaires de travail qui seront définis par branche professionnelle.

Article 11

Les parties signataires conviennent de considérer, en ce qui concerne l'application des dispositions du présent titre :

- comme travailleurs postés en continu ceux qui appartiennent à des équipes successives fonctionnant par rotation 24 heures sur 24 heures, sans interruption la nuit, le dimanche et les jours fériés, qu'il y ait ou non arrêt pendant les congés payés ;
- comme travailleurs postés en semi-continu, ceux qui appartiennent à des équipes fonctionnant dans les mêmes conditions mais avec un arrêt hebdomadaire.

Elles constatent que, dans de nombreux cas, des impératifs techniques ont pour conséquence le maintien du travail posté en continu et semi-continu. Le C.N.P.F. souligne que des impératifs économiques rendent également nécessaire le recours à cette formule de travail, mais s'associe aux Organisations syndicales de salariés pour recommander - compte tenu des contraintes qu'il impose que l'on s'efforce de ne pas en développer l'usage, mais de le restreindre.

Article 12

L'instauration ou l'extension du travail posté en continu ou semi-continu ne peut intervenir qu'après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, dans les conditions fixées par la loi du 27 décembre 1973, — ou, à défaut, des délégués du personnel — ainsi que des délégués syndicaux. La situation des

chantiers temporaires au regard de ces dispositions sera examinée paritairement au niveau de chacune des branches professionnelles concernées.

Les conventions collectives doivent comporter, dans les branches qui ont recours au travail posté, des clauses définissant les normes minimales des avantages pécuniaires et des compensations d'autre nature accordées aux salariés travaillant en continu, telles que attribution de repos compensateurs, de congés supplémentaires, d'une retraite anticipée ou toute autre mesure de redistribution ou de réduction du temps de travail.

Les branches professionnelles inciteront les employeurs à rechercher, avec les représentants du personnel, les systèmes les mieux adaptés de rotation des équipes dans le travail continu.

Les salariés occupant dans une entreprise un poste en continu depuis 5 ans et ayant, durant leur vie professionnelle travaillé en continu pendant 20 ans consécutifs ou non, bénéficieront, dans cette entreprise, compte-tenu de leur aptitude, d'une priorité d'emploi à un poste vacant non-continu.

Pour le travail en semi-continu, les branches professionnelles intéressées étudieront les adaptations éventuelles des mesures ci-dessus indiquées pour le travail en continu et recommanderont, notamment, que l'arrêt hebdomadaire soit, si possible, fixé le dimanche.

Les salariés travaillant en continu ou en semi-continu bénéficieront de deux visites médicales par an, assorties des examens complémentaires que le médecin du travail jugerait nécessaires.

Des mesures seront prises de nature à faciliter l'exercice des fonctions des délégués du personnel, et notamment leurs relations avec les salariés travaillant en continu ou semi-continu, par l'assouplissement des conditions dans lesquelles titulaires ou suppléants exercent leurs fonctions. Il en sera de même pour les délégués syndicaux.

Article 13

Les Organisations soussignées s'engagent à faire une démarche commune auprès des Pouvoirs Publics afin d'obtenir que les salariés, ayant travaillé en continu pendant 20 ans, consécutifs ou non, puissent, alors même qu'ils ne travaillent plus en continu ou ont quitté l'entreprise, bénéficier sur leur demande, en raison des conditions particulières dans lesquelles ils se trouvent placés, des dispositions législatives prévues en cas de départ en retraite entre 60 et 65 ans par suite d'inaptitude. L'application d'un régime intermédiaire pour les salariés ayant travaillé en continu pendant au moins 16 ans, mais moins de 20 ans, sera également sollicitée, ainsi que des dispositions particulières aux salariés ayant travaillé en semi-continu.

Article 14

Dans les zones géographiques où sont implantées des entreprises travaillant en continu ou en semi-continu, les commissions paritaires de l'emploi effectueront, en liaison avec les organismes compétents (offices H.L.M., C.I.L., communes et autres collectivités publiques, etc.), des études sur les conditions de transports et de loisirs des travailleurs postés, ainsi que sur leurs conditions d'habitation afin de promouvoir des solutions facilitant leur repos de jour.

Article 15

Le travail posté en deux équipes successives doit faire l'objet de dispositions dans les conventions collectives.

Les professions examineront également les modalités selon lesquelles les horaires d'équivalence prévus par les décrets pris en application à l'article L. 212-2 du Code du travail devraient être revus.

TITRE III. — RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL AU RENDEMENT

Article 16

On entend par salaire au rendement une rémunération fonction d'une mesure du travail effectué par un travailleur ou une équipe, mesure définie selon des normes préalablement établies par l'entreprise.

Article 17

Les changements de la technologie, de nouvelles méthodes d'organisation du travail, les modifications intervenues dans les capacités et les aspirations des hommes ont conduit à réduire sensiblement depuis

un certain nombre d'années le champ d'application du salaire au rendement. C'est ainsi, en particulier, que des primes et compléments de rémunération collectifs sont venus se substituer au salaire individuel au rendement ou que cette forme de rémunération a disparu dans un certain nombre de cas.

Les parties contractantes estiment souhaitable de favoriser cette évolution pour tendre à limiter l'importance des éléments de la rémunération liés au rendement ou à les supprimer, par exemple en les intégrant.

A cette fin, des études devront être entreprises dans les branches professionnelles et, le cas échéant, dans les entreprises sur les méthodes de rémunération (rendement et autres) de manière à en dégager des formules répondant aux changements dans les conditions de travail et dans les aspirations des travailleurs et tenant compte de la nécessité du contrôle de la production.

Un effort de diffusion devra permettre une meilleure connaissance des expériences faites en cette matière et de l'appréciation qu'on peut porter à leur égard.

En outre, dans l'immédiat, les conventions collectives professionnelles devront prévoir les dispositions visant, en particulier, à éviter toute variation excessive de la rémunération au rendement — dont la part garantie devra constituer l'essentiel — et à assurer, en tout état de cause, des gains supérieurs aux salaires minimaux résultant des barèmes négociés dans le cadre des conventions collectives. Ces salaires minimaux doivent être en relation avec les niveaux de salaires pratiqués dans la branche.

Les dispositions sus-visées devront également permettre le contrôle, par les intéressés, du fonctionnement du système et aboutir à une clarification de la feuille de paye.

Article 18

Avant l'introduction d'un nouveau système de rémunération au rendement, se substituant à un système précédemment en vigueur, le comité d'entreprise ou d'établissement ou la commission spéciale, prévue par la loi du 27 décembre 1973 — ou, à défaut de comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel — ainsi que les délégués syndicaux sont obligatoirement consultés. Ils examinent avec la direction les données relatives à ladite rémunération.

Les salariés intéressés devront, d'autre part, être tenus au courant des intentions de l'entreprise et les caractéristiques du système devront être préalablement expliquées. Une période d'essai est notamment recommandée permettant toutes les adaptations nécessaires avant l'adoption définitive du système.

La documentation concernant les données de la rémunération au rendement (étude du temps...) devra être tenue à la disposition des intéressés.

La révision des données techniques de la rémunération au rendement ne doit intervenir que lors d'un changement dans la tâche, dans la méthode de travail, dans l'équipement ou pour la correction d'erreurs manifestes d'évaluation.

Article 19

Les modalités d'application du présent titre doivent faire l'objet des précisions nécessaires dans les conventions collectives, sans pour autant institutionnaliser la rémunération au rendement.

TITRE IV. — HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET PRÉVENTION

Article 20

Le développement de la sécurité des travailleurs, élément essentiel de l'amélioration des conditions de travail, doit être au centre de tous les problèmes de production et d'organisation du travail.

Dès le stade de la conception et des études, qu'il s'agisse des machines, des produits et procédés de fabrication ou des installations, la sécurité doit être intégrée dans lesdits problèmes et bénéficier de tous les apports du progrès technique et scientifique. Priorité doit être donnée aux impératifs de protection.

C'est en mettant en œuvre des moyens positifs, tels que ceux énumérés aux articles ci-après, et notamment en associant — conformément aux principes posés dans le Préambule du présent accord — les travailleurs et leurs représentants aux actions de prévention, que le développement de la sécurité sera assuré.

Article 21

La promotion de la sécurité relève de la direction de l'entreprise au niveau le plus élevé.

Chaque représentant de la hiérarchie, quel que soit son rang assume une responsabilité de sécurité pour le secteur qui lui est confié, ce qui ne fait pas disparaître pour autant les responsabilités majeures de la direction, qui demeurent fondamentales.

Article 22

Il est souhaitable que, chaque fois que les effectifs et la nature des travaux le justifient, soit créé un service de sécurité, dont la participation aux actions de prévention ne peut :

- ni décharger la hiérarchie de ses responsabilités en la matière ;
- ni empiéter sur les prérogatives des comités d'hygiène et de sécurité.

Organe de caractère technique, placé sous la responsabilité exclusive de l'employeur, le service de sécurité doit avoir un rôle fonctionnel et le partage des tâches entre lui et les autres services doit être clairement défini.

Article 23

La coopération des travailleurs et de leurs représentants aux actions de prévention doit concerner à la fois la préparation des interventions et leur mise en œuvre.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.) ont, à cet égard, un rôle primordial à jouer, même si les comités d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel et les délégués syndicaux doivent également être, selon les cas, informés ou consultés.

Les entreprises visées doivent assurer le meilleur fonctionnement d'ensemble des C.H.S.C.T.

En outre, afin de permettre aux organisations syndicales de participer plus étroitement aux actions de prévention, chaque organisation aura la faculté, dans les établissements occupant plus de 300 salariés, de désigner, parmi le personnel de l'établissement concerné, un représentant qui, s'ajoutant aux personnes désignées à l'article R.232-6 du Code du travail, assistera avec voix consultative aux réunions du C.H.S.C.T.

Il en sera de même — lorsque, en application de l'article L. 236-6 du Code du travail, plusieurs C.H.S.C.T. auront été institués au sein d'un même établissement — pour chaque partie d'établissement correspondant à un C.H.S.C.T. et occupant plus de 300 salariés.»

Article 24

Les médecins du travail ont une tâche essentielle à remplir en matière d'hygiène et de sécurité — en particulier sur tous les points concernant l'adaptation du travail à l'homme — et doivent être associés à toutes les instances chargées de la sécurité et des conditions de travail. Les chefs d'entreprise, comme les responsables des services médicaux interentreprises, leur faciliteront au maximum l'accomplissement des missions qui leur sont confiées dans ce domaine par l'article D. 241-21 du Code du travail et leurs permettront d'y consacrer le temps qu'elles requièrent, notamment en ce qui concerne la visite des installations.

Il est rappelé que le chef d'entreprise doit tenir le médecin du travail au courant des produits employés dans son établissement et de leur composition et que le médecin est obligatoirement consulté pour l'élaboration de toute nouvelle technique de production (fabrication, manutention, transport...) et tenu informé des modifications apportées à l'appareillage et à l'équipement.

L'indépendance du médecin du travail, dans l'exercice de son art, doit être respectée en toutes circonstances.

Les responsables des services médicaux autonomes et des services médicaux interentreprises s'efforceront de donner toutes facilités à leurs médecins pour qu'ils tiennent à jour et perfectionnent leurs connaissances, notamment dans le cadre de la formation permanente.

Les parties signataires effectueront des démarches auprès des Pouvoirs Publics en vue d'un élargissement et d'une adaptation de la formation initiale des médecins du travail.

Article 25

En raison de l'importance déterminante que peut revêtir, dans certains cas, l'intervention rapide des premiers soins aux blessés, les entreprises prendront toutes mesures utiles en vue d'une organisation efficace des premiers secours.

Article 26

La formation en matière de sécurité doit, à tous les niveaux, être réalisée comme une partie intégrante de la formation professionnelle et de la formation permanente.

En outre, les membres des comités d'hygiène et de sécurité bénéficieront d'une formation appropriée.

Article 27

Les parties signataires engagent les entreprises à étudier tous les risques inhérents à leur secteur d'activité et à prendre des dispositions efficaces tendant à améliorer:

- l'environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit, poussière, vibration...), tant pour ceux qui vivent à l'intérieur de l'usine que, le cas échéant, pour ceux qui vivent aux alentours ;
- l'aménagement des postes de travail (pour lequel doivent notamment être appliqués les principes définis au titre 1^{er} sur l'organisation du travail) ;
- l'aménagement des lieux de travail et de leurs annexes (accès, sanitaires, vestiaires, restaurants de personnel, éventuellement salles de repos...).

Elles incitent les entreprises à rechercher dans ces aménagements ce qui peut faciliter l'emploi des accidentés du travail et permettre que les dispositions légales relatives à l'emploi des handicapés physiques trouvent leur pleine application.

Elles soulignent l'aide que l'ergonomie peut apporter dans de tels domaines et l'intérêt qu'il y a à confier l'étude des projets d'une certaine importance à des équipes pluridisciplinaires animées par la hiérarchie de l'entreprise, qui assurera toutes liaisons utiles avec les représentants du personnel.

En cas de création ou d'extension d'une unité permanente de production, le comité d'entreprise ou d'établissement ou la commission spéciale prévue par la loi du 27 décembre 1973 doit être consulté sur l'aménagement des locaux au stade de l'élaboration du projet et au cours de sa réalisation.

Article 28

Là où existent des nuisances particulières, tout doit être mis en œuvre pour parvenir à la disparition des effets nocifs qu'elles présentent.

Les conditions d'utilisation de certains produits, qu'il s'agisse de produits déjà en usage ou de produits nouveaux, posent des problèmes difficiles qui nécessitent un examen approfondi, afin de parvenir, malgré ces obstacles, à une protection plus efficace des travailleurs et des consommateurs. Des études en ce sens pourront être demandées par chaque branche professionnelle intéressée à des organismes techniques compétents, comme par exemple, l'I.N.R.S., et les chefs d'entreprise s'efforceront de recueillir toutes informations de nature à permettre la diminution et la suppression des risques encourus.

Article 29

Conformément à l'article L. 124-7 du Code du travail, les salariés appartenant à une entreprise de travail temporaire sont régis, pendant la durée de chacune de leur mission, par les règles applicables, en matière d'hygiène et de sécurité, dans l'entreprise où ils sont envoyés. L'observation de ces règles est à la charge de l'entreprise utilisatrice. Il en est de même, en ce qui concerne la médecine du travail, dans la mesure où l'activité exercée au service de l'utilisateur nécessite une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail.

Article 30

L'abondance et la complexité de la réglementation sur l'hygiène et la sécurité ne facilitant pas l'application des dispositions qu'elle contient et qui doivent être rigoureusement observées, il apparaît nécessaire que, soit directement, soit avec l'aide de l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS), soit par tout autre moyen, les professions et les entreprises s'attachent à diffuser et à vulgariser cette réglementation.

TITRE V. — RÔLE DE L'ENCADREMENT

Article 31

Le rôle de l'encadrement — qu'il soit assumé par des cadres ou par des agents de maîtrise — est un élément essentiel de l'organisation des entreprises et de la mise en œuvre effective du présent accord.

Il doit s'adapter à l'évolution des techniques de production et de gestion, des conditions de travail, des niveaux culturels et des rapports humains dans l'entreprise.

En raison de cette évolution, il est nécessaire de développer les fonctions de coordination, d'animation et de conseil.

Article 32

Le personnel d'encadrement qui, de par ses fonctions, exerce un commandement sur d'autres salariés doit bénéficier en priorité de la formation polyvalente adéquate, notamment en ce qui concerne les aspects humains des conditions de travail.

Article 33

Le bon exercice de la fonction d'encadrement suppose :

- que les pouvoirs de ceux qui détiennent l'autorité soient déterminés de façon claire, notamment à l'égard des services fonctionnels, et leur permettent d'exercer réellement l'autorité qui leur est dévolue ;
- qu'il soit pratiqué une délégation de pouvoirs suffisante ;
- que soient en rapport les responsabilités et les délégations de pouvoirs ;
- que le personnel d'encadrement dispose d'une information spécifique, aussi bien sur la marche générale de l'entreprise, et notamment sur ses projets à moyen et à long terme, que sur les problèmes techniques, et soit appelé à exprimer son point de vue.

Il importe également, en vue d'assurer l'information complète du personnel, de créer les conditions propres à éviter les interférences entre les circuits hiérarchiques d'information, d'une part, et ceux des représentants du personnel, et notamment du comité d'entreprise, d'autre part.

Article 34

Les charges et les horaires de travail du personnel d'encadrement doivent être compatibles avec leurs aspirations et leurs responsabilités familiales, culturelles, sociales, syndicales et civiques.

Malgré les contraintes d'horaires auxquelles il est parfois astreint, le personnel d'encadrement doit, comme toutes les autres catégories de salariés, bénéficier — éventuellement selon des modalités appropriées — des mesures prises en application d'une politique de réduction progressive de la durée du travail à 40 heures par semaine.

En aucun cas la création d'horaires dits « flexibles » ne pourra aboutir à un allongement des horaires du personnel d'encadrement.

Article 35

Les directions d'entreprise doivent, dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, et notamment de l'Avenant du 30 avril 1971 à l'Accord du 9 juillet 1970, laisser au personnel d'encadrement la possibilité effective de participer à des sessions de formation professionnelle et de remplir des fonctions d'enseignement, sans qu'il en résulte une charge anormale de travail à son retour.

Il est rappelé que l'article 3 de l'Avenant du 30 avril 1971 précité, dispose que lorsque les salariés visés par l'Avenant bénéficient d'une autorisation d'absence pour formation, les directions des entreprises ou des établissements prennent, en accord avec les intéressés et compte tenu de la durée du stage et de ses modalités, les dispositions qui seraient nécessaires pour l'aménagement de leurs charges de travail. En cas de désaccord, les délégués du personnel du collège auquel appartient l'intéressé ont qualité pour présenter ses réclamations en ce domaine.

Article 36

Les conditions de déplacement du personnel d'encadrement, à l'intérieur comme à l'extérieur du pays, seront obligatoirement réglées par les conventions collectives au niveau des branches professionnelles.

Ces conventions régleront également les conditions de mutation du personnel d'encadrement en tenant compte des incidences de la mobilité géographique spécifique à ce personnel.

Toutes dispositions seront prises par les directions pour encourager la mobilité volontaire, notamment par une publicité concernant les postes à pourvoir.