

**Accord du 16 janvier 2025
Sur les mesures d'accompagnement
de la prévention des risques professionnels
dans la Transformation Laitière**

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

- ➔ La Coopération Agricole Laitière - 42, rue de Châteaudun - 75314 PARIS Cedex 09
- ➔ La Fédération Nationale de l'Industrie Laitière - FNIL - 42, rue de Châteaudun - 75314 PARIS Cedex 09

d'une part,

et

- ➔ La CFTC-CSFV - 34, quai de la Loire - 75019 PARIS
- ➔ La FGA-CFDT - 47/49, avenue Simon Bolivar - 75950 PARIS Cedex 19
- ➔ La FGTA-FO - 15, avenue Victor Hugo - 92170 VANVES

d'autre part,

PREAMBULE

Les partenaires sociaux des deux branches de la Transformation Laitière ont impulsé une dynamique de prévention des risques professionnels par le biais de l'accord cadre de méthode sur la prévention de la pénibilité physique et le bien-être au travail dans la Transformation laitière du 29 juin 2017. Cet accord a été renouvelé depuis 2017 par plusieurs avenants successifs dont le dernier est arrivé à échéance le 31 décembre 2024.

Véritable démarche d'accompagnement des entreprises et des salariés des deux branches dans la gestion et l'intégration d'une culture de prévention de la pénibilité au travail, cet accord se plaçait dans le cadre de la loi portant réforme des retraites de 2010 qui a instauré la mise en place du Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P).

Toutefois, l'équilibre ayant permis la conclusion de cet accord en 2017 a été affecté par les nouvelles dispositions légales en matière de prévention des risques professionnels.

En effet, depuis la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, la prise en compte de la pénibilité est bien inscrite dans le Code du travail et le Code de la sécurité sociale. Le terme « pénibilité » a en revanche disparu avec l'ordonnance du 22 septembre 2017. Il lui est désormais préféré l'expression de « risques professionnels ».

Cette ordonnance, dans son article 1^{er}, est venue modifier le dispositif législatif mis en place, et les décrets du 27 décembre 2017 relatifs à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention sont venus préciser les modalités d'application de ces nouvelles dispositions.

Le Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P) est alors devenu le Compte Professionnel de Prévention (C2P).

Par ailleurs, depuis le 1^{er} janvier 2019, l'obligation de conclure un accord ou un plan d'action en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains risques professionnels s'impose aux employeurs d'au moins cinquante salariés ainsi qu'aux entreprises appartenant à un groupe d'au moins cinquante salariés lorsque ces derniers :

- soit, emploient une proportion minimale de 25 % de l'effectif de salariés déclarés exposés aux six facteurs de risques retenus pour le C2P, les facteurs de risques liés aux contraintes physiques n'imposant plus la conclusion d'un accord collectif en la matière,
- soit, ont un risque de sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles supérieur à 0,25, indice égal au rapport, pour les trois dernières années connues, entre le nombre d'accidents et de maladies professionnelles imputés à l'employeur, à l'exclusion des accidents de trajet défini à l'article L. 411-2 du code de la sécurité sociale, et l'effectif de l'entreprise défini à l'article R. 130-1 du Code de la sécurité sociale.

C'est dans ce contexte d'évolutions législatives que les partenaires sociaux des deux branches de la Transformation Laitière ont décidé de ne plus reconduire l'accord cadre de méthode sur la prévention de la pénibilité physique et le bien-être au travail dans la Transformation laitière du 29 juin 2017 dont la majorité des dispositions étaient devenues obsolètes.

Néanmoins, certaines mesures d'accompagnement figurant au titre III de l'accord susvisé méritent d'être prorogées dans le présent accord car elles permettent aux entreprises la mise en place d'actions contribuant à la réduction des facteurs de risques professionnels.

Les entreprises pourront, dans leurs accords ou plans d'action de prévention des risques professionnels, se référer directement aux mesures prévues dans le présent accord. Les signataires soulignent cependant la nécessité de compléter les accords ou les plans d'actions de prévention par des mesures d'accompagnement des salariés, notamment dans leur seconde partie de carrière.

Enfin, afin de continuer à s'inscrire dans une démarche d'accompagnement des entreprises et des salariés dans la gestion et l'intégration d'une culture de prévention des facteurs de risques professionnels au travail, est annexé au présent accord un modèle de plan d'action de prévention type. Ce modèle, proposé à titre purement indicatif, a pour but d'accompagner les entreprises de 50 salariés et plus afin de proposer une solution facilitante en cas d'échec des négociations sur le sujet.

Il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 : Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN des Coopératives laitières agricoles ou de la CCN de l'Industrie laitière.

Ces mesures d'accompagnement doivent être complétées par accord d'entreprise ou plan d'action, conformément aux dispositions des articles L. 4162-1 à L. 4162-4 du Code du travail.

Les dispositions du présent accord ne se cumulent pas avec les dispositions, ayant le même objet, prévues au niveau de l'entreprise par accord ou plan d'action.

ARTICLE 2 – Priorité de reclassement

Quel que soit leur âge, les salariés affectés depuis plus de 15 ans à un poste exposé à au moins un facteur de risque professionnel, au-delà des seuils réglementaires, notamment ceux concernés par une poly-exposition, bénéficieront, à leur demande, d'une priorité d'affectation aux postes de qualification et de rémunération équivalentes, ne relevant pas des postes identifiés par le diagnostic partagé, dans le même établissement ou la même entreprise.

En cas de reclassement dans l'entreprise du salarié concerné, dans un poste impliquant la diminution de sa rémunération, il bénéficiera, suivant son choix :

- soit d'une indemnité temporaire dégressive, exprimée en pourcentage entre l'ancienne et la nouvelle rémunération, par référence à la rémunération moyenne brute des 3 ou des 12 derniers mois, au plus favorable pour le salarié, de :
 - o 100 % pendant les 6 premiers mois ;
 - o 80 % du 7^{ème} au 12^{ème} mois ;
 - o 50 % du 13^{ème} au 15^{ème} mois ;
 - o et 30 % du 16^{ème} au 18^{ème} mois ;
- soit de la transformation de cette indemnité en jours affectables au Compte épargne temps (s'il dispose d'un CET) ou au Congé de fin de carrière.

En cas de reclassement s'accompagnant d'un aménagement du temps de travail du salarié concerné, ce dernier bénéficiera uniquement des dispositions de l'article 3 du présent accord.

ARTICLE 3 – Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité professionnelle et retraite

Les salariés, en particulier :

- ceux affectés à des postes exposés à au moins un facteur de risque professionnel au-delà des seuils réglementaires, identifiés par le diagnostic partagé ;
- ainsi que ceux dont l'état de santé physique et/ou mentale le justifierait,

peuvent bénéficier, dans les trois années précédant leur départ à la retraite et au plus tôt à 57 ans, à leur demande et en accord avec l'employeur, qui communiquera sa réponse dans un délai de six mois (le refus éventuel devant être motivé), d'un aménagement de leur temps de travail, susceptible de contribuer à un accès à la retraite choisi et progressif, dans les conditions suivantes :

- Le temps partiel choisi par le salarié, notamment annualisé, s'entend d'un emploi comportant un horaire inférieur à la durée collective de travail appliquée dans l'entreprise ou l'établissement et, pour le personnel forfaitisé, d'un nombre d'heures ou de jours inférieur au forfait de référence appliqué dans l'entreprise ou l'établissement ;
- Cet aménagement du temps de travail en fin de carrière pourra prendre la forme :
 - o soit d'un travail journalier à horaire réduit ;
 - o soit de la réduction à quatre jours ou moins du nombre de journées travaillées dans la semaine ;
 - o soit de la réduction à trois semaines ou moins, du nombre de semaines travaillées dans le mois ;
 - o soit de l'attribution d'un congé annuel additionnel, portant la durée annuelle de travail exprimée en jours ou en heures, à un niveau inférieur à la durée de référence applicable dans l'entreprise pour un travail à temps complet.

- En cas d'aménagement du temps de travail prenant l'une des formes définies ci-dessus, la rémunération des salariés concernés sera progressivement adaptée sur dix-huit mois par le versement d'un complément de rémunération égal à :
 - o 70 % de l'abattement susceptible d'être effectué les six premiers mois ;
 - o 50 % de l'abattement susceptible d'être effectué les six mois suivants ;
 - o 25 % de l'abattement susceptible d'être effectué les six derniers mois.

Les présentes dispositions d'aménagement du temps de travail peuvent être complétées par des droits acquis au CET.

Les entreprises veilleront à l'adaptation proportionnée de la charge de travail des salariés bénéficiant des dispositions du présent article.

Les dispositions du présent article ne se cumulent pas avec les droits acquis au titre du Compte Professionnel de Prévention (C2P) permettant au salarié bénéficiaire de réduire son temps de travail.

ARTICLE 4 – Amélioration du congé de fin de carrière

Les salariés affectés, dans les trois années précédant leur départ à la retraite, à un poste exposé à au moins un facteur de pénibilité, au-delà des seuils réglementaires, et dont les points acquis au titre de leur Compte Professionnel de Prévention ne leur permettent pas d'anticiper leur départ en retraite d'au moins deux trimestres, bénéficieront suivant leur choix :

- soit de l'attribution d'un congé de fin de carrière additionnel d'un jour par année passée au sein de l'entreprise, dans un poste relevant de cette catégorie ;
- soit d'un abondement de 30 % de la part de leur indemnité de fin de carrière qu'ils décideraient d'affecter à leur congé de fin de carrière, pour bénéficier d'un départ en retraite anticipé, ou d'une retraite progressive, avec maintien de leur rémunération.

Les dispositions du présent article ne se cumulent pas avec les droits acquis au titre du Compte Professionnel de Prévention (C2P).

Néanmoins, les salariés se trouvant dans l'impossibilité de faire valoir leurs droits au titre du Compte Professionnel de Prévention (C2P) du fait d'un départ en retraite dans le cadre du dispositif « carrières longues » pourront bénéficier des dispositions du présent article, tant que le cumul entre ces deux dispositifs (« C2P » et « carrières longues ») est incompatible.

ARTICLE 5 – Entrée en vigueur et durée

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025.

Il est conclu pour une durée déterminée d'un an, soit jusqu'au 31 décembre 2025.

ARTICLE 6 – Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires soulignent que les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises du champ de la Transformation laitière, à titre optionnel pour les entreprises de moins de 50 salariés, celles-ci n'étant pas tenues de négocier sur la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du Code du travail.

ARTICLE 7 – Dépôt et demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord. Celui-ci sera déposé au Service conventions et accords collectifs de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France, ainsi qu'à la Direction générale du Travail.

Fait à Paris, le 16 janvier 2025
en 12 exemplaires

La Coopération Agricole Laitière

FNIL

CFTC-CSFV

FGA-CFDT

FGTA-FO

ANNEXE à l'accord du 16 janvier 2025 sur les mesures d'accompagnement de la prévention des risques professionnels dans la Transformation Laitière

MODELE DE PLAN D'ACTION EN FAVEUR DE LA PREVENTION DES EFFETS DE L'EXPOSITION A CERTAINS FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS

➤ **Article L. 4162-1 du Code du travail :**

Les employeurs d'au moins cinquante salariés, y compris les entreprises et les établissements publics mentionnés aux articles L. 2211-1 et L. 2233-1 employant au moins cinquante salariés, ainsi que les entreprises appartenant à un groupe au sens de l'article L. 2331-1 dont l'effectif comprend au moins cinquante salariés, engagent une négociation d'un accord en faveur de la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 :

1° Soit lorsqu'ils emploient une proportion minimale¹, fixée par décret, de salariés déclarés exposés au titre du dispositif mentionné à l'article L. 4163-1 ;

2° Soit lorsque leur sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles est supérieure à un seuil² dans des conditions définies par décret.

➤ **Article L. 4162-2 du Code du travail :**

Si, au terme de la négociation, aucun accord n'est conclu, un procès-verbal de désaccord est établi dans les conditions définies à L. 2242-5. L'employeur mentionné à l'article L. 4162-1 est alors tenu d'arrêter, au niveau de l'entreprise ou du groupe, un plan d'action relatif à la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1, après avis du comité social et économique.

➤ **Article L. 4162-3 du Code du travail :**

L'accord d'entreprise ou de groupe ou, à défaut d'accord, le plan d'action mentionné à l'article L. 4162-2 :

1° Comprend une liste de thèmes obligatoires fixée par décret ;

2° Est conclu pour une durée maximale de trois ans ;

3° Fait l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative compétente définie par décret, qui en informe l'organisme compétent de la branche accidents du travail et maladies professionnelles.

➤ **Article L. 4162-4 du Code du travail :**

I.-La méconnaissance des obligations mentionnées aux articles L. 4162-1 à L. 4162-3 entraîne une pénalité à la charge de l'employeur.

II.-Le montant de cette pénalité, fixé par décret en Conseil d'Etat, ne peut excéder 1 % des rémunérations ou gains, au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et du premier alinéa de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, versés aux travailleurs salariés ou assimilés concernés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action mentionnés à l'article L. 4162-2.

III.-Cette pénalité est prononcée par l'autorité administrative compétente définie par décret en Conseil d'Etat qui en précise le montant.

IV.-Le produit de cette pénalité est affecté aux organismes nationaux de la branche accidents du travail et maladies professionnelles.

V.-Les articles L. 137-3 et L. 137-4 du code de la sécurité sociale sont applicables à cette pénalité.

¹ 25 % de l'effectif (article D. 4162-1 du Code du travail)

² 0,25 (article D. 4162-1 du Code du travail)

Avertissement : Cette annexe propose un modèle de plan d'action. Les propositions ci-dessous le sont à titre purement indicatif et ne visent qu'à fournir des pistes aux entreprises.

PREAMBULE

Exposer les circonstances, les raisons, les motivations, concourant à l'élaboration de ce plan d'action.

ARTICLE 1 – Les salariés exposés aux risques professionnels

Au 31 décembre (de l'année n-1), l'effectif de l'entreprise était de (nombre) salariés.

Note : les effectifs de l'entreprise sont appréciés au 31 décembre de l'année précédente, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne des effectifs déterminés chaque mois au cours de l'année civile. Ne doivent être pris en compte que les salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois.

Le nombre de salariés exposés à des facteurs de risques professionnels à cette date était de (nombre) salariés, représentant (pourcentage) des salariés de l'entreprise.

ARTICLE 2 - Identification des facteurs de risques professionnels

Note : Le plan d'action repose sur un diagnostic préalable des situations rencontrées dans l'entreprise. Il convient en conséquence de déterminer, en fonction de la spécificité de l'entreprise, les facteurs de risque professionnels existants.

Sont ainsi visés les facteurs de risques suivants, susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé des salariés :

- *Au titre des contraintes physiques marquées :*
 - *Manutentions manuelles de charges ;*
 - *Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;*
 - *Vibrations mécaniques ;*
- *Au titre de l'environnement physique agressif :*
 - *Agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées ;*
 - *Activités exercées en milieu hyperbare ;*
 - *Températures extrêmes ;*
 - *Bruit ;*
- *Au titre de certains rythmes de travail :*
 - *Travail de nuit ;*
 - *Travail en équipes successives alternantes ;*
 - *Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.*

Il s'agit de caractériser, en fonction de la spécificité de l'entreprise, les principaux facteurs de risques qui lui sont propres. Il peut être ajouté des facteurs complémentaires.

Les facteurs de risques professionnels ont en principe été identifiés à l'occasion de l'évaluation des risques. Le document unique et le programme de prévention qui en résultent constituent donc une base de départ pour l'élaboration du plan d'action.

L'entreprise "**Nom de l'entreprise ou de l'établissement**" a recensé, avec l'aide du Comité social et économique, du service de santé au travail et de l'organisme : "**Nom de l'organisme expert, spécialisé en ergonomie**" l'existence dans l'entreprise des facteurs de risques professionnels suivants :

➤ *En cas de manutention manuelle, ajouter :*

- (R 1) manutention manuelle de charges définie à l'article R. 4541-2 du code du travail (transport, soutien de charges, avec levage, pose, poussée, traction, port ou déplacement) : (*nombre*) salariés ;

➤ *En cas d'exécution de postures pénibles, ajouter :*

- (R 2) postures pénibles (définies comme position forcée des articulations) : (*nombre*) salariés ;

➤ *En cas d'exposition à des vibrations mécaniques, ajouter :*

- (R 3) vibrations mécaniques définies à l'article R. 4441-1 du code du travail (vibrations susceptibles d'entraîner des troubles vasculaires, des lésions ostéo-articulaires, des troubles neurologiques ou musculaires, des lombalgies ou des microtraumatismes de la colonne vertébrale) : (*nombre*) salariés ;

➤ *En cas d'exposition à des agents chimiques dangereux, ajouter :*

- (R 4) agents chimiques dangereux définis aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60 du code du travail (produits contenant un agent chimique dangereux, cancérogène, mutagène ou toxique pour la reproduction, y compris poussières et fumées) : (*nombre*) salariés ;

➤ *En cas d'exercice d'activités en milieu hyperbare, ajouter :*

- (R 5) activités exercées en milieu hyperbare, définies aux articles R. 4461-1 et R. 4461-2 du code du travail (c'est-à-dire exposées à une pression relative supérieure à 100 hectopascals) : (*nombre*) salariés ;

➤ *En cas d'exposition à des températures extrêmes, ajouter :*

- (R 6) températures extrêmes : (*nombre*) salariés ;

➤ *En cas d'exposition aux bruits, ajouter :*

- (R 7) bruit prévu aux articles R. 4431-1 et R. 4431-2 du code du travail, (c'est-à-dire comportant un niveau d'exposition quotidienne au bruit de 87 dB ou un niveau de pression acoustique de crête de 140 dB) : (*nombre*) salariés ;

➤ *En cas de travail de nuit, ajouter :*

- (R 8) travail de nuit défini aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5 du code du travail : (*nombre*) salariés ;

➤ *En cas de travail en équipes successives alternantes, ajouter :*

- (R 9) travail en équipes successives alternantes : (*nombre*) salariés ;

➤ *En cas d'exécution de travaux répétitifs, ajouter :*

- (R 10) travail répétitif (réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte) : (*nombre*) salariés.

Certains salariés sont exposés à plusieurs facteurs de risques. Une analyse des situations de poly-exposition dans l'entreprise est présentée dans le tableau d'informations croisées ci-dessous :

Salariés	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10
..... (à compléter) (à compléter) (à compléter) (à compléter) (à compléter) (à compléter) (à compléter) (à compléter) (à compléter) (à compléter) (à compléter)
..... (à compléter) (à compléter) (à compléter) (à compléter) (à compléter) (à compléter) (à compléter) (à compléter) (à compléter) (à compléter) (à compléter)

ARTICLE 3 - Mesures et actions de prévention

Le Code du travail impose au plan d'action de traiter :

- D'une part, au moins 2 des thèmes suivants :
 - Réduction des polyexpositions aux facteurs de risques professionnels mentionnés ;
 - Adaptation et aménagement du poste de travail ;
 - Réduction des expositions aux facteurs de risques professionnels.
- D'autre part, au moins 2 des thèmes suivants :
 - Amélioration des conditions de travail, notamment sur le plan organisationnel ;
 - Développement des compétences et des qualifications ;
 - Aménagement des fins de carrière ;
 - Maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de risques professionnels.

Le plan d'action doit préciser les mesures de nature à permettre aux titulaires d'un compte professionnel de prévention (C2P) d'affecter les points qui y sont inscrits au financement d'une formation ou à la réduction du temps de travail pour les thèmes suivants :

- Amélioration des conditions de travail,
- Développement des compétences et des qualifications,
- Aménagement des fins de carrière,
- Maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de risques professionnels.

A chacun de ces domaines d'action doit être associé un objectif chiffré, mesuré au moyen d'indicateurs.

Certains thèmes sont traités dans l'accord du 16 janvier 2025 sur les mesures d'accompagnement de la prévention des risques professionnels dans la Transformation Laitière. Les entreprises peuvent se référer directement aux mesures prévues dans cet accord et peuvent également compléter les actions prévues.

Les dispositions proposées ci-dessous pour chacune de ces rubriques le sont à titre purement indicatif. Les domaines d'action possibles sont listés, il revient à l'entreprise de choisir les thèmes abordés dans son plan d'action.

Domaine d'action : Réduction des poly-expositions aux facteurs de risques

L'entreprise s'engage à mettre en œuvre un plan de réduction des postes exposant les salariés à plusieurs facteurs de risques dans le délai de *"Délai dans lequel l'entreprise s'engage à réduire le nombre de postes exposant les salariés à plusieurs facteurs de risques"* ; *"Définir des objectifs chiffrés de nombre de postes concernés"* ; *"Définir des objectifs chiffrés de délai"* ; *"Définir des indicateurs associés"*.

Domaine d'action : Adaptation et aménagement des postes de travail

L'entreprise s'engage à :

- Supprimer ou au moins diminuer les contraintes physiques pesant sur les postes exposés aux facteurs de risques

Liste des postes exposés aux facteurs de risques

"Définir pour chaque poste exposé des objectifs chiffrés de nombre de postes à aménager" ; *"Définir pour chaque poste exposé l'indicateur associé"*.

- Redéfinir des organisations de travail plus conformes aux rythmes physiologiques et biologiques des salariés

Liste des organisations de travail exposées aux facteurs de risques

"Définir pour chaque organisation de travail des objectifs chiffrés de nombre de postes à aménager" ; *"Définir pour chaque organisation de travail l'indicateur associé"*.

- Discuter au sein du Comité social et économique de l'aménagement des postes fortement exposés à des facteurs de risques

Liste des postes fortement exposés à des facteurs de risques

"Définir pour chaque poste fortement exposé à des facteurs de risques des objectifs chiffrés de nombre de postes à aménager" ; *"Définir pour chaque poste fortement exposé à des facteurs de risques l'indicateur associé"*.

- Consacrer le budget de *"Montant du budget consacré à l'étude des postes de travail et de leur amélioration"* euros à l'étude des postes et des mesures visant à améliorer les conditions de travail et à diminuer les facteurs de risques

"Définir le montant du budget consacré à l'étude des postes de travail et de leur amélioration" ; *"Délai dans lequel le budget défini sera atteint"* ; *"Définir des indicateurs associés"*.

Domaine d'action : Amélioration des conditions de travail

L'entreprise s'engage à :

- Définir et mettre en œuvre une politique de prévention

Liste des postes concernés par la politique de prévention

"Définir pour chaque poste concerné par la politique de prévention des objectifs chiffrés de nombre de postes à aménager" ; *"Définir pour chaque poste concerné par la politique de prévention des objectifs chiffrés de diminution de la durée d'exposition à des facteurs de risques"* ; *"Définir pour chaque poste concerné par la politique de prévention des indicateurs associés"*.

- Etablir un partenariat avec des structures qui interviennent sur le champ de la prévention des risques professionnels et des conditions de travail

"Définir le délai de mise en place du partenariat" ; *"Définir des objectifs chiffrés de facteurs de risques traités"* ; *"Définir des indicateurs associés"* ;

- Mettre en place un dispositif d'information et de communication sur les facteurs de risques rencontrés dans l'entreprise

"Définir le délai de mise en place du dispositif d'information et de communication sur les facteurs de risques rencontrés dans l'entreprise" ; *"Définir des objectifs chiffrés de nombre de salariés tenus informés"* ; *"Définir des indicateurs associés"* ;

- Proposer aux salariés une organisation du travail différente avec *"Pourcentage du temps de travail consacré à des tâches différentes de leurs tâches habituelles"* % de leur temps de travail sur des tâches professionnelles différentes

"Définir des objectifs chiffrés de nombre de salariés concernés" ; "Définir des objectifs chiffrés de proportion du temps de travail sur des tâches différentes" ; "Définir des indicateurs associés" ;

- Permettre aux responsables d'équipes d'aménager temporairement les conditions de travail des salariés afin de prendre en compte les situations individuelles, par exemple en accordant des congés non planifiés ou des départs anticipés

Liste des postes dont les conditions de travail sont aménagées temporairement

"Définir pour chaque poste concerné par l'aménagement temporaire des objectifs chiffrés de nombre de postes et de services concernés" ; "Définir pour chaque poste concerné par l'aménagement temporaire des indicateurs associés" ;

Domaine d'action : Développement des compétences et des qualifications

L'entreprise s'engage à :

- Proposer aux salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de risques des formations adaptées leur permettant de s'orienter vers d'autres métiers

Liste des formations adaptées permettant de s'orienter vers d'autres métiers

"Définir pour chaque formation un objectif chiffré de nombre de ces formations à proposer" ; "Définir pour chaque formation un objectif chiffré des résultats de ces formations en termes de mobilité professionnelle des intéressés" ; "Définir pour chaque formation un indicateur associé" ;

- Organiser un accès prioritaire à des stages de reconversion ou promotion par alternance

"Définir des objectifs chiffrés de nombre de salariés concernés par les stages de reconversion ou promotion par alternance" ; "Définir des objectifs chiffrés de résultat de ces stages de reconversion ou promotion par alternance en matière de réorientation professionnelle" ; "Définir des indicateurs associés" ;

- Affecter une part du plan de développement des compétences aux salariés exposés à des facteurs de risques en vue de leur dispenser une formation en matière de prévention ou de leur reconversion sur d'autres emplois non exposés à de tels facteurs

"Définir un objectif chiffré de montant financier affecté aux formations suivies par cette catégorie de salariés" ; "Définir un indicateur associé" ;

- Communiquer annuellement sur l'accès à la formation :

"Définir un objectif chiffré de nombre des salariés exposés à un facteur de risques devant suivre une formation". "Définir un indicateur associé" ;

- Accorder une priorité aux salariés soumis à des facteurs de risques pour l'accès à des actions de formation, de bilans de compétences, ou de validation des acquis de l'expérience

Liste des actions concourant au développement des compétences à accorder en priorité aux salariés soumis à des facteurs de risques

"Définir pour chacune des actions concourant au développement des compétences des objectifs chiffrés de nombre de salariés pouvant en bénéficier" ; "Définir pour chacune des actions concourant au développement des compétences des objectifs chiffrés de nombre de mobilités entraînées par ces actions" ; "Définir pour chacune des actions concourant au développement des compétences des indicateurs associés".

Domaine d'action : Aménagement des fins de carrière

L'entreprise s'engage à :

- Organiser un accès prioritaire à des formules incitatives de travail à temps partiel pour des salariés ayant occupé longtemps des emplois exposés à des facteurs de risques

Liste des formules incitatives de travail à temps partiel pour des salariés ayant occupé longtemps des emplois exposés à des facteurs de risques

"Définir pour chacune des formules incitatives des objectifs chiffrés de nombre de salariés concernés par un accès prioritaire à un poste de travail à temps partiel" ; "Définir pour chacune des formules incitatives des objectifs chiffrés des conséquences sur l'absentéisme et de nombre de passages en retraite progressive de salariés" ; "Définir pour chacune des formules incitatives des indicateurs associés".

- Organiser un accès prioritaire à des postes de travail de jour pour des salariés ayant occupé longtemps un poste de nuit

Liste des accès prioritaires à des postes de travail de jour

"Définir pour chaque accès prioritaire à des postes de travail de jour des objectifs chiffrés de nombre de salariés concernés" ; "Définir pour chaque accès prioritaire à des postes de travail de jour des objectifs chiffrés de conséquences sur l'absentéisme" ; "Définir pour chaque accès prioritaire à des postes de travail de jour des indicateurs associés".

- Informer les intéressés sur les dispositions en matière de retraite

"Définir des objectifs chiffrés de nombre de supports d'information mis à disposition, de suivi de leur diffusion - réunions d'information, séminaires, formations" ; "Définir des indicateurs associés".

- Proposer aux salariés s'approchant de leur départ à la retraite d'exercer la fonction de tuteur

"Définir des objectifs chiffrés de nombre de salariés exerçant des fonctions de tuteur" ; "Définir des indicateurs associés : salariés exerçant fonctions de tuteur".

Domaine d'action : Maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de risques

L'entreprise s'engage à :

- Prendre en compte, lors des entretiens professionnels, l'anticipation de l'évolution des carrières, le développement des compétences, l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations d'exposition aux risques professionnels.

Au cours de ces entretiens, pourront être proposés au salarié : une évolution vers une fonction de tuteur, un travail en binôme avec un nouveau salarié, une évolution professionnelle par une formation à un autre métier moins exposé à des facteurs de risques, un aménagement ou une réduction du temps de travail.

- Confier en priorité des missions d'accueil, d'accompagnement et de parrainage des salariés nouvellement embauchés à des salariés exposés à des facteurs de risques

"Définir un objectif chiffré de nombre de salariés concernés par des missions d'accueil" ; "Définir des indicateurs associés".

ARTICLE 4 – Entrée en vigueur et durée d'application

Le présent plan d'action a été présenté le... (*date de du CSE*) au Comité social et économique qui a été consulté conformément à l'article L. 4162-2 du Code du travail.

Le présent plan d'action s'applique à compter du "*Date d'entrée en vigueur du plan d'action*" et pour une durée déterminée de "*Durée pour laquelle est conclu le plan d'action. Attention : au maximum 3 ans*" années.

Au terme de cette période de "*Durée d'application du plan d'action*" ...ans, l'entreprise établira un bilan général des actions et des progrès réalisés.

ARTICLE 5 – Dépôt et publicité

Le présent plan d'action sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail et un exemplaire sera remis au greffe du conseil de prud'hommes dans le ressort duquel il a été conclu.

Fait à (*lieu*), le (*date*)

Signature