

ACCORD RELATIF A LA SANTE AU TRAVAIL ET A LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ! DANS LES TELECOMMUNICATIONS

Préambule

Considérant que le secteur des télécommunications est un acteur majeur dans la diffusion des nouvelles technologies et dans leur utilisation, les partenaires sociaux des Télécommunications manifestent leur volonté par le présent accord de structurer le dispositif de prévention des risques professionnels dans la branche en intégrant les nouvelles formes de travail et leurs conséquences éventuelles sur la santé.

Ils considèrent que la préservation et l'amélioration de la santé au travail sont une priorité pour les employeurs, les salariés et leurs représentants et qu'une action conjointe doit permettre d'améliorer la prévention des risques professionnels.

La protection de la santé et la sécurité au travail relèvent de la responsabilité de l'employeur et doivent être prises en compte dans l'organisation même de l'entreprise. Cela suppose une mobilisation dans les entreprises de toutes tailles en rapport avec leur capacité d'organisation.

Par la conclusion du présent accord, les signataires entendent établir un cadre et poser des principes d'orientation pour faciliter l'adoption d'actions durables dans chaque entreprise en liaison avec les représentants du personnel, les services de santé au travail et les services de prévention des risques professionnels.

Article 1 : champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des télécommunications.

Article 2 : les différents acteurs concourant à la prévention

La prévention des risques professionnels dans l'entreprise, dans le cadre d'une politique concertée, doit être assurée par des interventions diversifiées: l'employeur, les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), les médecins du travail, les représentants du personnel, les responsables prévention, les salariés, les managers, ainsi que des spécialistes (de l'entreprise ou à l'extérieur).

Sous peine d'engager sa responsabilité, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés: actions de prévention, de formation et d'information et mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

La mission générale du CHSCT est de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés, à l'amélioration des conditions de travail, et de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en la matière.

Dans ce cadre, il procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés et à l'analyse des conditions de travail et peut effectuer des enquêtes en matière d'accident du travail et de maladies professionnelles.

Il est donc pleinement associé à la démarche de prévention menée dans les entreprises et doit être consulté avant toute décision d'aménagement important affectant les conditions d'hygiène, de sécurité et de travail.

Les représentants du personnel sont consultés sur la démarche d'évaluation à priori des risques dans l'entreprise.

En l'absence de CHSCT, les délégués du personnel se voient confier les missions et moyens du CHSCT, tels qu'ils découlent du code du travail.

Afin d'assurer la mise en œuvre des compétences médicales, techniques et organisationnelles nécessaires à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail, les services de santé au travail font appel, en liaison avec les entreprises concernées, aux compétences d'un intervenant en prévention des risques professionnels, dans les conditions fixées par la réglementation.

Pour concourir à l'effort de prévention mené par les différents acteurs, il incombe aux salariés de prendre soin, en fonction de leur formation et de leurs possibilités, de leur sécurité et de leur santé ainsi que celle des autres personnes concernées du fait de leurs actes ou omissions de travail. Il leur appartient de respecter les mesures générales de sécurité, légales, réglementaires et internes portées à leur connaissance sur les lieux de travail et d'utiliser tous les moyens de protection individuelle ou collective mis à leur disposition par l'entreprise.

Article 3 : Formation des élus

La mise en œuvre d'une véritable politique de préservation de la santé au travail et de prévention des risques professionnels dans les entreprises nécessite des représentants du personnel formés et informés

En conséquence, les signataires du présent accord conviennent que les membres des CHSCT ou les délégués du personnel lorsqu'il n'existe pas de CHSCT, doivent pouvoir bénéficier d'un droit spécifique à une formation adaptée.

Ce droit spécifique à la formation ne peut être inférieur à deux jours par mandature. Il est non imputable sur le droit à la formation des membres des CHSCT tel que prévu par l'article L.236-10 du Code du travail, et doit être assuré par des organismes préalablement agréés paritairement par la CPNE (Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi) de la branche des télécommunications.

Article 4 : recours à la sous traitance et à l'intérim

Les signataires du présent accord, soucieux que le recours structurel ou conjoncturel à la sous traitance, n'ait pas pour motif de transférer la responsabilité sociale en matière de conditions de travail, notamment pour les activités à risque, recommandent aux entreprises qui recourent à la sous-traitance, de privilégier dans leurs appels d'offres les prestataires offrant des garanties de respect des textes en vigueur, notamment en termes de sécurité.

Ils rappellent en outre que l'intervention d'entreprises extérieures fait l'objet d'une réglementation particulière (R.237-1 et suivants du Code du travail).

En particulier et lorsque des risques peuvent résulter de l'interférence entre les activités, les installations et les matériels, un plan de prévention doit être établi d'un commun accord par les employeurs pour arrêter les mesures que chaque entreprise doit prendre pour prévenir ces risques. Le CHSCT ou les DP de l'entreprise utilisatrice peuvent émettre un avis sur ce plan de prévention.

Enfin, une collaboration doit avoir lieu entre les médecins du travail de l'entreprise utilisatrice et de l'entreprise extérieure, notamment par la communication, sur demande, des éléments utiles des dossiers médicaux des salariés des entreprises extérieures et des indications sur les risques particuliers présentés par les travaux confiés aux salariés extérieurs.

Les conditions d'accès du médecin du travail de l'entreprise extérieure aux postes occupés par les salariés de cette entreprise sont fixées entre les entreprises utilisatrices et extérieures après avis des médecins du travail concernés.

Pour les salariés intérimaires, conformément aux dispositions des articles L.124-4-6 et L.230- 2 du Code du travail, il appartient à l'entreprise utilisatrice de prendre les mesures nécessaires pour protéger leur santé et s'assurer de leur sécurité dans les mêmes conditions que ses propres salariés. Le recours à des salariés intérimaires doit faire l'objet d'un échange d'information avec l'entreprise de travail temporaire sur les éventuels risques inhérents au poste de travail, sans préjudice d'un accueil adapté et d'une formation pratique intégrant la transmission des consignes de sécurité ainsi qu'une formation renforcée et appropriée dès lors que le poste occupé figure sur la liste des postes à risques définis dans l'entreprise.

Article 5 : Identification des risques

En application des dispositions législatives et réglementaires, (articles L. 230:2 et R. 230-1 du Code du travail), l'employeur doit identifier et analyser les risques pour la sécurité et la santé des salariés existant dans l'entreprise et en faire l'inventaire dans un document unique

L'évaluation des risques ne constitue pas une fin en soi et trouve sa raison d'être dans les actions de prévention qu'elle va susciter

C'est pourquoi, dans le cadre de l'élaboration du plan d'action établi par les entreprises à la suite de ce document unique, les signataires du présent accord demandent aux entreprises d'agir plus spécifiquement, et à titre préventif, sur les risques ci-après identifiés par la branche, lorsqu'ils existent dans leurs établissements:

A) Risques les plus fréquemment rencontrés dans la branche des télécommunications

Le travail en hauteur, notamment lors de l'installation et la maintenance des antennes de téléphones mobiles, peut exposer les salariés concernés à des risques de chutes avec dénivellation *et/ou* à des blessures liées aux chutes d'objets.

Les entreprises sont invitées à anticiper la transposition de la directive européenne du 27 juin 2001 «relative à l'utilisation des équipements de travail mis à disposition pour des travaux en hauteur » et à mener les actions de prévention suivantes:

- former les salariés concernés à l'accès au travail en hauteur avec aptitude médicale préalable,
- 2) s'assurer de l'adaptation et du contrôle des équipements de protection individuelle et collective.

Le travail sur écran et/ou le couplage téléphonie/informatique peuvent entraîner une fatigue visuelle ou des troubles musculo squelettiques.

Afin de prévenir les troubles des salariés appelés à travailler principalement et régulièrement sur écran, les entreprises doivent mettre en place à leur attention les actions de prévention suivantes:

- choisir un matériel informatique et ergonomique adapté et suivre l'évolution de ce matériel,
- 2) informer le salarié sur le réglage ergonomique du matériel, sur les gestes et postures recommandés,
- 3) procéder à une surveillance médicale adaptée.

Les ambiances de travail exposant à des bruits lésionnels, particulièrement pour les salariés intervenant sur les sites techniques, peuvent favoriser un déficit auditif. Plusieurs domaines d'action sont possibles afin de prévenir ces risques:

- mettre à disposition des équipements de protection individuelle adaptés,
- 2) informer les salariés concernés sur le risque auditif et l'importance du port des équipements de protection pendant toute la durée de l'exposition,
- 3) procéder à une surveillance médicale adaptée.

La conduite de véhicules, pour les salariés amenés à se déplacer fréquemment, notamment commerciaux et techniciens, peut être cause de fatigue musculaire, visuelle ou auditive ainsi que d'accidents sur la voie publique. Pour diminuer ces risques, et accompagner l'action des Pouvoirs Publics pour réduire les accidents routiers au travail, les entreprises ont plusieurs domaines d'action possibles:

- limiter les déplacements en voiture en favorisant les transports en commun,
- limiter les contraintes de temps afin de favoriser les pauses régulières lors des longs trajets,
- sensibiliser les salariés sur le danger de fumer et d'utiliser un téléphone portable lors de la conduite,
- responsabiliser les salariés au respect du code de la route et à la signalisation à son employeur de toute anomalie du véhicule utilisé,
- intégrer un module de formation professionnelle adéquate et vérifier régulièrement l'aptitude médicale à la conduite des salariés amenés à se déplacer fréquemment pour les besoins de l'entreprise.

S'agissant de **l'exposition aux champs électromagnétiques** à proximité des antennes relais, le rapport de l'Office Parlementaire d'Evaluation des Choix Scientifiques et Technologiques publié par le Sénat en novembre 2002, et le rapport de l'Agence Française de Sécurité Sanitaire Environnementale rendu public le 17

avril 2003, rendent compte des dernières données scientifiques disponibles et concluent à une absence de risque sanitaire en la matière

Les signataires du présent accord s'engagent néanmoins, et sans préjudice des dispositions de la note technique n° 19 publiée par la CRAM d'Ile de France, à suivre l'évolution des différents travaux scientifiques sur ce point précis et en particulier les travaux qui seront menés par la fondation « Téléphonie mobile et santé » dont la création est préconisée par les parlementaires.

Ils proposent en outre que, dans les entreprises concernées, soit établi en lien avec le CHSCT, un document permettant d'identifier les situations de travail exposant les salariés aux radiofréquences des antennes.

Les agressions physiques et/ou verbales, notamment pour les techniciens se déplaçant sur des sites sensibles et les salariés en contact régulier avec la clientèle, peuvent être limitées avec:

- la mise en place de systèmes de sécurité appropriés (alarme...),
- une formation des salariés concernés sur la prévention et la gestion des situations conflictuelles.

Les risques d'origine électrique et en particulier les risques d'électrocution, d'électrisation, de brûlures ou d'aveuglement (flash) sont réglementés et doivent notamment faire l'objet des mesures de prévention suivantes

- mettre en sécurité les sites et les vérifier périodiquement,
- assurer une signalétique appropriée,
- délivrer une information sur les consignes d'accès,
- mettre en place des équipements de protection collective,
- former et assurer l'habilitation électrique des salariés concernés.

B) Prévention de phénomènes non spécifiques à la branche des télécommunications

En outre, les partenaires sociaux de la branche attirent l'attention des entreprises, des managers et des salariés sur des problèmes non spécifiques à la branche mais qui peuvent être présents dans les entreprises de télécommunications à l'instar des autres branches professionnelles.

Ces risques ne sont pas nécessairement liés à l'organisation du travail dans les entreprises mais s'analysent comme des phénomènes individuels qui doivent également faire l'objet de prévention et le cas échéant de mise en place de procédures spécifiques dans chaque entreprise

La consommation de tabac ou de drogues et la prise de substances nocives (consommation abusive d'alcool, ou de médicaments psychotropes) peuvent présenter des risques pour les salariés concernés ainsi que pour les autres salariés notamment en termes d'accidents du travail.

Les signataires du présent accord rappellent qu'il est interdit de laisser introduire ou laisser distribuer des boissons alcoolisées à l'intérieur de l'entreprise autres que les boissons visées à l'article L.232-2 du Code du travail, et qu'il est interdit de fumer dans les locaux clos et couverts affectés à l'ensemble des salariés. Lorsque des emplacements sont mis à la disposition des fumeurs, ces derniers doivent respecter les normes minimales de ventilation.

En outre, les signataires du présent accord préconisent des campagnes d'information et de prévention dans l'entreprise, notamment sur le tabagisme passif, en particulier par l'intermédiaire du médecin du travail.

En l'absence de définition légale ou réglementaire du < stress >, les signataires s'accordent pour suivre les travaux en cours menés par les Institutions nationales et européennes sur le sujet

En l'absence d'une telle définition, si une telle problématique est identifiée localement en fonction d'un faisceau d'indices, les signataires du présent accord encouragent les employeurs concernés, en concertation avec les institutions représentatives du personnel compétent, à prendre toutes mesures utiles à l'amélioration de la situation.

Ils s'accordent également à ne s'attacher dans le stress, qu'à la part du phénomène qui serait directement lié aux conditions de travail dans l'entreprise, à l'exclusion de ce qui relève de la situation personnelle de chaque salarié.

Les employeurs doivent prendre les dispositions nécessaires en vue de prévenir le harcèlement moral, tel que défini par le Code du travail à l'article L.122-49.

Nonobstant les dispositions de l'article L. 122-54 du Code du travail relatif à une éventuelle procédure de médiation, les entreprises devront mettre en place, après avis du CHSCT, une démarche spécifique qui permet, après constat de l'existence d'un litige, de saisir la hiérarchie, avec possibilité de recours auprès de la direction des ressources humaines ou à défaut de l'employeur

Les signataires du présent accord conviennent du caractère évolutif des risques ci-dessus décrits et proposent d'effectuer un bilan de cette évolution trois ans après l'entrée en application du présent accord.

Article 6 : Suivi de l'accord

Les signataires du présent accord décident de la mise en place d'une instance de suivi de la santé au travail et prévention des risques professionnels dans la branche des télécommunications dont le secrétariat est assurée par UNETEL-RST.

Cette instance est paritaire et composée d'un représentant titulaire par organisation syndicale de salariés signataire du présent accord, pouvant en tant que de besoin être assisté par un expert et d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle des employeurs. Elle se réunit deux fois par an et est présidée alternativement, chaque année, par un représentant du collège patronal et par un représentant du collège des organisations de salariés.

Les conditions d'autorisation d'absence, de maintien de rémunération et de remboursements des frais liés à la participation des délégués aux réunions de cette instance de suivi sont celles définies par l'accord du 2 décembre 1998 relatif aux modalités et conditions de participation aux réunions paritaires

Cette commission a pour objet:

- -de suivre l'évolution des risques ci-dessus définis, b.
- -d'effectuer le bilan de leur évolution tel que prévu à l'article 5
- -de suivre l'évolution des différents travaux sanitaires et scientifiques sur l'exposition aux champs électromagnétiques,
- -de mutualiser les travaux menés en matière de prévention dont elle a connaissance afin de les faire partager aux entreprises concernées.

Article 7 : Date d'effet, extension et publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L.132.10 du Code du travail.

Les parties conviennent d'en demander l'extension.

Il prendra effet au jour de la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 14 novembre 2003