

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES TRANSPORTS ROUTIERS
ET DES ACTIVITES AUXILIAIRES DU TRANSPORT**

**ACCORD DU 3 NOVEMBRE 2010
POUR LA PREVENTION ET LA REDUCTION DE LA PENIBILITE
DANS LES ENTREPRISES DU TRANSPORT DE DEMENAGEMENT**

Conclu entre :

L'Union des Fédérations de Transport UFT mandatée par la Chambre Syndicale des entreprises de Déménagements et garde-meubles de France CSD, représentée par M.

L'Union Nationale des Organisations Syndicales des Transporteurs Routiers Automobiles UNOSTRA, représentée par M.

L'Organisation des Transporteurs Routiers Européens OTRE, représentée par M.

d'une part,

La Fédération générale des transports et de l'équipement FGTE-CFDT, représentée par M.

La Fédération générale CFTC des transports, représentée par M.

La Fédération nationale des chauffeurs routiers FNCR, représentée par M.

La Fédération nationale des syndicats de transports CGT, représentée par M.

La Fédération nationale des transports et de la logistique FO-UNCP, représentée par M.

Le Syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC, représenté par M.

d'autre part.

Préambule :

Le présent accord s'inscrit dans une politique de revalorisation des métiers du transport de déménagement initiée en 1997. Il vise à apporter aux entreprises et à leurs salariés des outils juridiques et sociaux innovants, ainsi que la profession a déjà su le faire en concertation avec les partenaires sociaux et tel qu'elle souhaite continuer à le faire pour attirer et fidéliser ses personnels.

Le présent accord a pour objectif de prendre en compte la forme de pénibilité que peut revêtir l'activité de déménagement, plus particulièrement pour les personnels concernés par la manutention et le port de charges lourdes.

Les parties signataires s'entendent sur les principes suivants :

- prendre en compte les spécificités des activités de déménagement par des mesures de prévention et de formation dès l'embauche ;
- prévenir les risques par l'accompagnement dans l'emploi et des mesures de prévention tout au long de la carrière professionnelle ;
- trouver des solutions par l'aménagement de dispositifs de reclassement et de reconversion professionnels ;
- tenir compte des personnels cadres et employés dans les dispositifs de prévention des différentes formes de pénibilité dont le stress, mais, pour cela, s'en remettre aux dispositifs interprofessionnels concernant ces personnels. Toutefois, il est demandé à la commission de suivi instaurée à l'article 10 du présent accord de proposer des indicateurs permettant le suivi et la prévention des risques psychosociaux et du stress. Il convient, dans une approche globale de la gestion du stress, de ne pas oublier les chefs d'entreprises de TPE ;
- agir par l'anticipation, l'amélioration des conditions de travail, la formation et le tutorat.

Elles entendent souligner l'expérience, le savoir-faire et la connaissance de l'entreprise dont disposent les seniors, et souhaitent promouvoir non seulement leur maintien en activité mais également leur emploi en général.

Les mesures contenues dans le présent accord ont vocation à contribuer à l'amélioration des conditions de travail des salariés des entreprises du déménagement tout au long de leur vie professionnelle, afin que ces derniers puissent rester dans l'emploi et continuer à exercer leur métier aussi longtemps qu'ils le souhaitent.

Pour ce faire, des mesures adaptées et concrètes de prévention, d'accompagnement et de prise en compte des spécificités du transport de déménagement ont été élaborées, tout particulièrement en direction des petites entreprises qui constituent très majoritairement le tissu des entreprises du transport de déménagement.

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Entreprises concernées :

Le présent accord s'applique aux entreprises de transport de déménagement (code NAF 49.42Z) ainsi qu'à celles visées par l'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises de transport de déménagement du 3 juin 1997.

Personnels concernés :

Le présent accord s'applique à l'ensemble des personnels des entreprises visées ci-dessus, et tout spécifiquement aux personnels ouvriers dont l'emploi comporte une fonction de manutention, de port de charges lourdes et/ou de gestes répétitifs, inhérents aux activités de déménagement, de garde-meubles et activités connexes, associés ou non à de la conduite.

ARTICLE 2 – MESURES GENERALES EN FAVEUR DE LA PREVENTION ET DE L'ELIMINATION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET DE LA PENIBILITE

Objectifs généraux :

Les parties signataires, ayant constaté pour le secteur du transport de déménagement :

- que, selon de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des qualifications dans le Transport, le nombre d'établissements de 50 salariés et plus n'est que de 21, soit 1,56 % des entreprises et que 98 % des entreprises de déménagement ont moins de 50 salariés,
- que la gestion prévisionnelle des emplois et compétences, la prévention de la pénibilité, l'adaptation au poste, la recherche de reclassement ne doivent pas être réservées aux entreprises de plus de 50 salariés, et qu'un tiers des entreprises de déménagement ont entre 10 salariés et 50 salariés,
- que, selon les statistiques de la CNAMTS, le taux d'accident du travail apparaît plus élevé dans les entreprises ayant entre 10 et 50 salariés,

chargent la commission de suivi de porter une attention toute particulière à cette catégorie d'entreprises.

Les parties signataires entendent mettre en œuvre en priorité et sans délais les actions de prévention détaillées ci-dessous, sans que cette liste ne soit exhaustive.

La commission de suivi définie à l'article 10 du présent accord a vocation à établir le bilan de ces actions et à en déterminer de nouvelles le cas échéant.

Consignes concernant les moyens de manutentions mécaniques et manuelles

En appui du document unique d'évaluation des risques, les entreprises donnent des consignes de prévention adaptées à partir des mesures de prévention identifiées dans la Convention Nationale d'Objectifs signée avec la CNAMTS dont le texte est annexé au présent accord.

Il s'agit notamment d'optimiser l'utilisation des moyens de manutention mécaniques afin de réduire le recours aux manutentions manuelles. Les personnes amenées à utiliser des moyens de manutention mécaniques doivent avoir suivi une formation adaptée.

Les matériels de levage (rolls, diables, pal bac, etc.) doivent être utilisés chaque fois que cela est possible. Les entreprises veillent à ce que ces matériels soient disponibles en nombre suffisant.

Consignes concernant la manutention manuelle

Lorsque le recours à la manutention manuelle est inévitable, et conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, il est rappelé que les limitations maximales suivantes sont à respecter impérativement :

- a) le port de charges supérieures à 55 kg, dans la limite maximale de 105 kg, n'est possible qu'après un avis d'aptitude spécifique du médecin du travail. Cette aptitude médicale doit être vérifiée lors de la visite médicale d'embauche et des visites de contrôle ou de reprise ;
- b) le port de charges est limité à 50 kg pour un aide déménageur ;
- c) le port de charge est limité à 25 kg pour les femmes ;
- d) le port de charge est limité pour les mineurs selon des valeurs variables en fonction de l'âge et l'activité. Il est au maximum de 20 kg pour un jeune de 16 à 18 ans.

Dans les cas de port de charges lourdes, les entreprises s'engagent à disposer d'un nombre de personnels suffisant et formé, afin de manutentionner les objets lourds sous forme de binômes.

Remise du guide du déménageur

Il est remis gracieusement à tout nouvel embauché dans la profession le guide du déménageur professionnel, établi par la CSD, qui constitue la première étape indispensable de la formation visée à l'article 4 du présent accord.

Impact de l'âge et/ou ancienneté dans l'appréciation de la pénibilité

Il s'agit de prendre en compte l'éventuel impact de l'âge (à partir de 45 ans notamment) et/ou de l'ancienneté (tout particulièrement à partir de 25 ans d'ancienneté dans la profession) sur les capacités physiques, par une évolution adaptée des référentiels d'activité et des normes de production de services de déménagement.

Il convient de veiller à ce que :

- le nombre d'étages cumulés,
- la distance de portage entre le véhicule et le lieu de déménagement/emménagement,
- la répartition des tâches (préparation : démontage/emballage, chargement/rangement dans le véhicule, emménagement : remontage/installation, etc.),

soient adaptés en fonction de l'âge et/ou ancienneté.

Afin de compenser la pénibilité de certains postes, plus particulièrement pour les salariés âgés, en lien avec l'article 8 de l'accord du 3 juin 1997 relatif à l'emploi des jeunes, et dans un objectif de cohésion entre générations et de transmission de savoir intergénérationnel, la composition de binômes « seniors-juniors » doit être recherchée et encouragée.

Les parties signataires conviennent que la prise en compte de l'ancienneté dans l'activité de déménagement, particulièrement pour des personnels ayant commencé à travailler jeunes, ne peut suffire à elle seule à exclure des salariés des dispositifs du présent accord.

Elles conviennent également qu'une attention tout particulière doit être portée aux personnels de déménagement ayant connu au cours de leur activité professionnelle une alternance de périodes de conduite et de non conduite de véhicules poids lourd.

ARTICLE 3 - DEVELOPPEMENT DE LA PREVENTION DANS LE TRANSPORT DE DEMENAGEMENT

En cas d'accident ou d'identification d'une situation de risque potentiel, la procédure suivante doit être respectée :

- analyse des facteurs de risques ainsi que des possibilités de prévention avec les salariés impliqués, et s'il y a lieu analyse avec les IRP ou avec le CHSCT s'ils existent ;
- information générale de l'accident ou de la situation de risque potentiel et rappel des consignes de sécurité aux salariés ;
- au regard de cette analyse, évolution si nécessaire du document unique d'évaluation des risques.

L'employeur doit mettre à profit l'établissement ou la mise à jour de la fiche d'entreprise pour fixer, une fois par an, un rendez-vous en entreprise auprès du médecin du travail, afin de faire le point sur la situation en terme d'aptitude au poste de travail de son personnel de déménagement, et d'envisager les mesures préventives, notamment d'adaptation de poste de travail, dans l'objectif de prévenir les risques d'atteinte à l'intégrité physique. Sans préjudice des missions confiées au CHSCT, ce contact se fait en lien avec les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent, et/ou en y associant un salarié particulièrement sensibilisé aux questions de risques professionnels et de prévention, « salarié référent » en termes de prévention des risques professionnels dans l'entreprise.

Les parties signataires conviennent que la prévention est l'affaire de tous et qu'elle s'exerce plus efficacement dans le cadre d'un dialogue paritaire et d'un échange avec les salariés. Dans ce cadre, une

attention particulière doit être apportée aux mesures d'accueil et de sensibilisation tant des journaliers que des intérimaires.

La mise à jour régulière du document unique d'évaluation des risques doit être l'occasion d'un échange tant avec le médecin du travail qu'avec les représentants du personnel sur les risques encourus dans l'entreprise et leur évolution.

Ce document et ses mises à jour doivent être consultables au même titre et selon les mêmes modalités que la convention collective (les modalités précises de consultation doivent obligatoirement faire l'objet d'un affichage dans les entreprises).

ARTICLE 4 - DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION A LA SECURITE

Tout salarié embauché en tant que déménageur :

- en CDI,
- ou CDD de plus de 190 jours,

et non titulaire d'un titre professionnel, d'un diplôme ou d'une formation qualifiante et/ou diplômante adaptée (CAP déménageur notamment) reçoit une formation incluant la prévention des risques liés à l'effort physique et des données relatives à l'hygiène de vie (alcool, tabac, drogues, habitudes alimentaires...), à moins qu'il ne l'ait suivie dans le cadre d'une autre formation.

La commission de suivi définie à l'article 10 du présent accord est chargée de demander à la CPNE l'établissement d'un référentiel d'une formation de 7 heures et de faciliter sa prise en charge financière (OPCA Transport, etc.), notamment afin d'aider les entreprises de moins de 10 salariés dans leur engagement en faveur de la prévention des risques.

Cette formation est réalisée dès l'embauche en entreprise par le chef d'entreprise ou à défaut par le tuteur ou chef d'équipe, ou en centre extérieur. Lorsque, pour contraintes liées à l'organisation de la formation, cette dernière n'a pu avoir lieu dès l'embauche, elle doit être réalisée au plus tard dans le mois qui suit la fin de la période d'essai.

A défaut d'avoir suivi cette formation minimale, tout nouveau salarié ne peut manutentionner de charges lourdes ni utiliser de monte-meubles.

En cas de formation en entreprise, la formation doit comporter un module théorique (support vidéo notamment) et un module pratique.

Cette formation ne peut être dispensée que par un formateur reconnu par un organisme habilité (organisme de formation, médecine du travail, CARSAT...). Les déménageurs ayant suivi une formation spécifique de tuteurs sont considérés aptes à délivrer la formation.

Les formateurs doivent suivre un stage de recyclage de leurs connaissances tous les 3 ans. Les salariés formés doivent suivre un stage de recyclage tous les 5 ans.

Lors de l'établissement du plan de formation, il doit être apporté une attention toute particulière aux demandes visant à réduire la pénibilité ou à mieux prendre en compte et appréhender les spécificités de l'exercice des métiers de transport de déménagement des salariés dont l'emploi comporte une fonction de manutention et/ou de conduite.

ARTICLE 5 - SURVEILLANCE MEDICALE RENFORCEE

Les parties signataires conviennent de fixer pour le personnel de déménagement dont l'emploi comporte une fonction de manutention, de port de charges lourdes et/ou de gestes répétitifs, inhérents aux activités de déménagement, de garde-meubles et activités connexes visés à l'article 1 du présent accord un rythme annuel pour la visite médicale auprès de la médecine du travail.

L'employeur veille, par l'affichage effectif des coordonnées précises de la médecine du travail dont relève l'entreprise, à ce que le salarié puisse avoir un réel accès à la médecine du travail en dehors de sa visite périodique s'il en exprime le besoin.

Le chef d'entreprise veille en concertation avec le médecin du travail à une prise en compte adaptée des victimes d'accident et de maladies professionnelles afin de prévenir les risques de rechute et de faciliter leur réadaptation dans leur emploi.

Les parties signataires informent les services de la médecine du travail des engagements pris dans le cadre de cet accord afin d'en faciliter la mise en œuvre et de rechercher les moyens d'améliorer l'information des médecins du travail sur les spécificités de l'activité du transport de déménagement.

Le bilan de cette mission d'information et de sensibilisation incombe à la commission de suivi instaurée dans le cadre de l'article 10 du présent accord.

ARTICLE 6 - AMELIORATION DES DISPOSITIFS DE RECLASSEMENT DE LA CCNP

Les parties signataires rappellent les dispositions légales et réglementaires existantes et s'imposant aux entreprises en cas d'accident et d'inaptitude.

Elles rappellent également les dispositions conventionnelles existantes, notamment les dispositions de l'article 14 de la CCNP, qui dispose que « Les organisations patronales faciliteront le placement des accidentés du travail des transports dans les entreprises de la profession ».

Elles soulignent l'engagement supplémentaire pris pour les entreprises du transport de déménagement.

Reclassement interne

Pour les entreprises du transport de déménagement, il est convenu qu'un reclassement doit prioritairement être recherché au sein de l'entreprise en envisageant toutes les opportunités (poste sédentaire, activité de garde-meubles ou activités connexes au déménagement, évolution vers d'autres postes sans exclure les postes d'agents de maîtrise, etc.), y compris en mobilisant les moyens offerts par la formation professionnelle (cf. articles 7 et 8 du présent accord).

Les dispositions de l'article 14 de la CCNP sont étendues aux salariés inaptes professionnellement à la suite de maladies, qu'elles soient professionnelles ou non.

Reclassement externe

Dans le cas où, compte tenu de la taille moyenne des entreprises, un reclassement interne n'est pas possible, la recherche d'un reclassement externe est facilitée par la mise à disposition des moyens des parties signataires.

Dans ce sens, les offres et demandes d'emploi sont centralisées sur un site Internet mis à disposition par la Chambre Syndicale du Déménagement : www.ledemenagementrecrute.com ou tout autre organisme ayant vocation à s'y substituer.

De même, les parties signataires employeurs s'engagent à assurer la diffusion des différentes demandes de reclassement qui leur seront communiquées auprès des organisations professionnelles du secteur des transports. S'il y a lieu, la diffusion pourra éventuellement s'étendre à des secteurs connexes au transport de déménagement, en fonction des compétences identifiées des salariés concernés et de leurs vœux éventuels.

Les parties signataires rappellent que le reclassement peut être facilité par la formation, par une adaptation de poste, etc. Elles veillent à ce que les entreprises soient informées des différentes mesures existantes.

Au regard des éventuels besoins de reclassement, les parties signataires rappellent que la formation continue doit permettre aux salariés d'acquérir une bonne employabilité et ainsi répondre plus efficacement à une éventuelle évolution de carrière et/ou à une réorientation professionnelle.

La commission de suivi définie à l'article 10 du présent accord est tenue informée des données et du suivi relatif au reclassement professionnel dans la branche.

Les mesures spécifiques adoptées dans le secteur du transport de déménagement sont détaillées ci-dessous.

ARTICLE 7 - DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS DANS LE SECTEUR DU DEMENAGEMENT

Les parties signataires rappellent que la formation tout au long de la vie est essentielle et qu'il est important tant pour l'entreprise que pour le salarié de poursuivre le développement de ses compétences à tout âge et quelque soit l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Elles mettent en avant leur volonté d'accompagner les salariés qui le souhaitent dans une évolution ascendante, dans l'objectif de les aider à progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Elles soulignent qu'un salarié s'engage plus facilement dans les processus d'adaptation et de développement de ses connaissances s'il a déjà suivi des formations une fois entré dans la vie active.

Elles soulignent également que la formation permet une adaptation aux évolutions du métier et une plus grande professionnalisation, éléments indispensables aujourd'hui pour répondre aux besoins de qualité et de compétitivité.

Le maintien dans une activité professionnelle, en priorité au sein de l'entreprise, et l'éventuelle progression des salariés vers d'autres collègues (techniciens agents de maîtrise notamment) et/ou d'autres métiers du déménagement et de la mobilité (garde-meubles, self-stockage, relocation, etc.), est en effet conditionné :

- par l'adaptation du salarié aux évolutions techniques, technologiques, organisationnelles ;
- par l'évolution professionnelle, changement de poste que l'entreprise, si elle en a la possibilité, peut essayer de mettre en œuvre pour le salarié s'il en a ou acquiert les capacités et connaissances nécessaires ;
- à la réflexion du salarié sur ses attentes en matière d'emploi pour la fin de sa carrière professionnelle et/ou par rapport aux changements physiques qu'il perçoit ou imagine ;
- par l'évolution aux postes et le transfert des acquis par le tutorat.

La poursuite d'une activité professionnelle pour les seniors notamment peut aussi, dans certains cas, être envisagée par la reconversion dans d'autres natures de travaux.

Afin de permettre aux salariés des entreprises de transport de déménagement d'évoluer plus facilement, les parties signataires soulignent la nécessité d'anticiper les évolutions de carrière.

Elles insistent notamment sur les dispositions détaillées ci-dessous :

Majoration du droit individuel à la formation (DIF)

Afin de faciliter l'évolution professionnelle des salariés dans leur deuxième partie de carrière, il est instauré une majoration des droits à DIF de 10 % après 50 ans pour les porter à 22 heures par an, ainsi qu'une majoration de 12 heures du plafond de 120 heures, portant ce dernier à 132 heures, afin de faciliter l'employabilité et/ou un reclassement professionnel par le biais d'une formation plus longue, leur permettant de rester autant que possible dans l'emploi dans leur entreprise

Les demandes de DIF après 45 ans ne peuvent faire l'objet de refus de la part de l'employeur, mais peuvent être reportées une fois, dans la limite d'un délai de 6 mois, notamment pendant la saison de déménagement. Ce droit est d'autant plus facile à mobiliser s'il est exercé en dehors des périodes de forte activité.

Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

L'accès à la VAE est encouragé, dans le cadre des dispositifs existants dans l'accord formation de la branche.

Mise en œuvre du passeport professionnel déménagement

En déclinaison du passeport formation interprofessionnel, il est élaboré un passeport professionnel déménagement. Les entreprises en dotent l'ensemble de leurs salariés en place ainsi que tous les nouveaux salariés dès leur embauche.

Les salariés peuvent y mentionner les formations de leur choix, qu'ils suivent ou ont suivi, en joignant le cas échéant les attestations des organismes formateurs. Ils peuvent demander à leur employeur d'y porter les emplois occupés ainsi que les formations prises en charge par l'entreprise.

Ce passeport professionnel est de nature à valoriser les emplois occupés et les formations réalisées par le salarié.

Il a vocation à suivre le salarié qui le désire tout au long de son parcours professionnel dans le déménagement, lui permettant de valoriser son expérience (le salarié peut notamment y mentionner les formations professionnelles obligatoires en déménagement (FCO, utilisation de monte-meubles, nouvelle formation à la prévention des risques liés à l'effort physique définie à l'article 4 du présent accord, ...) qu'il a suivies.)

Les parties signataires souhaitent mettre à profit la mise à disposition et la tenue d'un tel passeport pour contribuer à la lutte contre le travail illégal.

Les parties signataires s'engagent à élaborer le passeport professionnel dans les six mois qui suivent l'entrée en vigueur de l'accord formation de la branche.

ARTICLE 8 -VALORISATION DU TUTORAT

Les parties signataires souhaitent inciter les employeurs et les salariés à s'inscrire dans une démarche de transmission des connaissances de l'entreprise et du métier du transport du déménagement.

Pour faciliter ce partage des savoir-faire, elles encouragent le recours au tutorat tel que définit dans l'accord formation de branche, qui facilite l'intégration des nouveaux embauchés, enrichit les connaissances et joue un rôle particulier dans le cadre des actions de formation des contrats de professionnalisation.

L'exercice de ces missions doit être valorisé. En complément des mesures prévues par l'accord formation de branche et notamment l'allègement de charges de travail, il est prévu, dans les

entreprises de transport de déménagement, de fixer l'indemnité de tutorat pour le personnel non cadre à 5 % du taux horaire réel correspondant au coefficient de l'emploi occupé par le tuteur multiplié par son horaire de travail pendant lequel il exerce son action tutorale.

Pour le personnel cadre, il est rappelé que le dispositif général de l'accord formation de la branche s'applique et les parties signataires conviennent de se réunir au plus tard dans le mois qui suit l'entrée en vigueur du dispositif général de l'accord formation de branche afin d'en tirer les conséquences sur le présent article si le dispositif de branche venait à être plus favorable que ce dernier.

ARTICLE 9 - VALORISATION DE L'ANCIENNETE PAR LA MEDAILLE D'HONNEUR DU TRAVAIL

Les parties signataires conviennent, pour les salariés qui le désirent et qui en font la demande par formulaire (Cerfa 11796*01 auprès du préfet de département ou auprès de la DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) du lieu de leur domicile avant le 1^{er} mai pour la promotion du 14 juillet ou avant le 15 octobre pour la promotion du 1^{er} janvier, d'encourager l'attribution des médailles d'honneur du travail dans l'entreprise, dès lors que les conditions d'ancienneté prévues sont remplies.

Il est proposé d'assortir la remise effective de ces médailles d'honneur du travail dans les entreprises d'une gratification conventionnelle minimale, exonérée de charges dans les conditions réglementaires en vigueur.

Il est par ailleurs entrepris des démarches afin de pouvoir bénéficier pour le personnel roulant du transport de déménagement de la dérogation accordée aux activités présentant un caractère de pénibilité et permettant d'attribuer les médailles d'argent, vermeil, or et grand or, après 18, 25, 30 et 35 ans d'activité au lieu de 20, 30, 35 et 40 ans.

La gratification minimale est :

- d'un quart de mois de salaire pour la médaille de vermeil,
- d'un demi-mois de salaire pour la médaille d'or,
- d'un mois pour la grande médaille d'or.

Le salaire pris en compte est le salaire mensuel de base du bénéficiaire, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Cette gratification est versée au plus tard le mois suivant la remise effective de la médaille d'honneur du travail dans l'entreprise.

ARTICLE 10 - COMMISSION DE SUIVI

Il est institué, dans le cadre de la Commission nationale d'interprétation et de conciliation, une commission nationale de suivi du présent accord composée des parties signataires ou adhérentes à celui-ci.

Cette commission se réunit à la demande de la partie la plus diligente, autant que de besoin et au moins une fois par an, la première réunion devant se tenir dans les 6 mois de la signature du présent accord.

Les premières missions de la commission de suivi sont notamment de se doter d'un règlement intérieur et de veiller à l'élaboration du référentiel de la formation visée à l'article 4 du présent accord.

Missions principales :

- suivi des difficultés relatives à l'interprétation de ses dispositions ;
- mesure des impacts sur le présent accord des mesures légales, réglementaires ou conventionnelles qui pourraient être prises (suivi des normes concernant la manutention manuelle et le port de charges notamment) ;
- suivi des évolutions des taux de gravité des maladies professionnelles et des accidents du travail ainsi que de leurs fréquences ;
- en complément et en lien avec les travaux du CTN, rôle incitatif dans la recherche de solutions adaptées visant à réduire les risques de troubles musculo-squelettiques (tableau 57 des maladies professionnelles) ainsi que les affections du rachis lombaires, hernies discales, et autres maladies susceptibles de faire l'objet le cas échéant d'une reconnaissance en tant que maladie professionnelle au titre du tableau 98 de ces maladies ;
- définition d'indicateurs permettant le suivi et la prévention des risques psychosociaux et du stress ;
- étude des statistiques de la CNAMTS sur les risques professionnels et les conditions de travail dans le secteur du transport de déménagement ;
- détermination de besoins nouveaux pour la profession et être force de propositions d'actions concrètes pour améliorer les conditions de travail et de sécurité des salariés ;
- promotion de méthodes et procédés destinés à prévenir les risques et à améliorer les conditions de travail ;
- réflexion et incitation à toute initiative utile permettant d'améliorer la prévention des risques et l'amélioration des conditions de travail, dans le cadre de la négociation sur les questions d'hygiène, sécurité et conditions de travail ;
- promotion d'actions particulières de formation pour les salariés ;
- suivi des reclassements professionnels ;
- le cas échéant, information et sollicitation des partenaires sociaux de la branche en vue de la saisine de la CPNE ou de la CNIC si ces derniers le souhaitent.

La commission de suivi est habilitée à s'entourer d'experts (CNAMTS, INRS, ANACT, médecine du travail ou autre expert désigné et choisi par elle) afin de solliciter leurs avis techniques et leurs réflexions en tant que de besoin.

ARTICLE 11 – ENTREE EN VIGUEUR

Sans préjudice des dispositions de l'article 8, le présent accord entre en vigueur le 1^{er} jour du mois qui suit son extension.

ARTICLE 12 - DEPOT ET EXTENSION

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt à la Direction Générale du Travail du Ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction publique et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L 2231-6, L 2261-1, D 2231-1 et L 2261-15 du Code du travail.

Fait à Paris, le 3 novembre 2010

Union des Fédérations de Transport UFT
mandatée par la Chambre Syndicale des entreprises de Déménagements et garde-meubles de France CSD

Union Nationale des Organisations Syndicales des
Transporteurs Routiers Automobiles UNOSTRA

Organisation des Transporteurs Routiers Européens
OTRE

Fédération générale des transports et de l'équipement
FGTE-CFDT

Fédération générale CFTC des transports

La Fédération nationale des chauffeurs routiers FNCR

Fédération nationale des syndicats de transports CGT

Fédération des transports et de la logistique FO-UNCP

Le Syndicat national des activités du transport et du
transit CFE-CGC

Le Président de la Commission,

Hubert PERRIN

Dépôt à la Direction Générale du Travail du Ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction publique,
le _____, sous le n° _____