

PREVENTION DE LA PENIBILITE

Entre :

COFIROUTE, représentée par Monsieur Jean Pascal DUSART, Directeur des Ressources Humaines,

D'une part,

et

Les organisations syndicales signataires,

Le syndicat CFTC représenté par *André Simon Dominique*

Le syndicat CGT représenté par *Roger Delis*

Le syndicat SAOR – CFDT représenté par *François Guérin*

Le syndicat SGPA – UNSA représenté par

Le syndicat SNAPOP – CFE/CGC représenté par *Elisabeth Boyer*

D'autre part.

Sommaire

Préambule

Article 1. Champ d'application

Article 2. Démarche

Article 3. Définition des facteurs de pénibilité

3.1. Définition des facteurs physiques

3.2. Définition des facteurs environnementaux

3.3. Définition des facteurs organisationnels

Article 4. Identification des facteurs de pénibilité chez Cofiroute, et des métiers / postes susceptibles d'y être exposés

Article 5. Mise en œuvre

5.1. Adaptation et aménagements des postes de travail

5.2. Amélioration des conditions de travail

5.3. Développement des compétences et accès à la formation

5.4. Aménagement des fins de carrière

Article 6. Indicateurs généraux de suivi

Article 7. Fiches d'exposition aux facteurs de pénibilité.

Article 8. Durée de l'accord

Article 9. Entrée en vigueur, révision, dénonciation, règlement des différends liés à l'application de l'accord et adhésion ultérieure

Article 10. Dépôt et publicité

sa
eD Es FG MS

Préambule

La loi du 9 novembre 2010 sur la réforme des retraites, précisée par un décret du 30 mars 2011, deux décrets du 7 juillet 2011 et une circulaire du 28 octobre 2011, prévoit que les entreprises d'au moins 50 salariés, dont au moins 50% des effectifs sont exposés à des facteurs de risques, doivent être couvertes par un accord ou un plan d'action de prévention de la pénibilité.

Les parties signataires sont animées par la volonté que cette démarche de prévention de la pénibilité au travail soit une démarche globale, dynamique et continue. Elle doit donc se poursuivre au-delà de la conclusion de cette négociation, en prenant notamment en compte les évolutions de l'organisation du travail, des conditions de travail et des technologies mises en œuvre.

Les parties affirment leur volonté de voir se développer prioritairement, dans chaque activité, des actions à court, moyen et long terme afin de prévenir la pénibilité des tâches ou des situations de travail, et la supprimer, ou à défaut, la réduire, là où elle existe.

Cet accord s'inscrit dans une démarche plus large de prévention des risques professionnels quelle que soit leur nature (physique ou psychosocial) et les publics concernés. Les parties ont souhaité dans leur démarche de prévention pouvoir dépasser la notion même de pénibilité.

Le présent accord sera mis en œuvre d'autant plus efficacement qu'il bénéficiera de l'implication de l'ensemble des acteurs concernés : employeur, médecins du travail, membres des CHSCT, délégués du personnel et autres instances représentatives du personnel, intervenants en prévention des risques professionnels.

Les parties signataires soulignent par ailleurs que la prévention de la pénibilité est d'autant plus efficace que la diffusion de l'information est large tant sur les risques et sources de pénibilité que sur les moyens d'y remédier.

Article 1. Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble de la société COFIROUTE.

Article 2. Démarche

Un groupe de travail spécifique a été constitué pour œuvrer sur le thème de la prévention de la pénibilité au travail.

Il était composé d'un représentant de chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise, de représentants de la DRH (Direction des Ressources Humaines) et de la DQSE (Direction de la Qualité de la Sécurité et de l'Environnement), ainsi que des représentants des Directions Régionales.

Le groupe de travail constitué s'est réuni à l'occasion de 5 réunions les 12 et 27 octobre 2011, les 1^{er} et 14 décembre 2011 et le 16 janvier 2012.

Les travaux du groupe de travail ont été restitués en réunion plénière le 14 février 2012.

Handwritten initials: W, DR, CD, FG, ER.

L'objectif de cet accord est double :

- Eviter dans la mesure du possible l'exposition à des situations de travail exposant à des facteurs de pénibilité ;
- Réduire les conséquences de cette exposition.

Article 3. Définition des facteurs de pénibilité

Aux termes du nouvel article L. 4121-3-1 du Code du Travail, la pénibilité se caractérise par deux conditions cumulatives :

- d'une part l'exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé ;
- d'autre part le lien de ces facteurs avec des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif ou certains rythmes de travail.

Selon le nouvel article D. 4121-5 inséré dans le Code du travail par le décret du 30 mars 2011, ces facteurs sont :

3.1. Au titre des contraintes physiques marquées :

- Les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 du Code du travail¹ ;
- Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- Les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 du Code du travail² ;

3.2. Au titre de l'environnement physique agressif :

- Les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3³ et R. 4412-60 du Code du travail⁴, y compris les poussières et les fumées ;

¹ Article R. 4541-2 du Code du travail : « On entend par manutention manuelle, toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou de plusieurs travailleurs ».

² Article R. 4441-1 du Code du travail : « Au sens du présent titre, on entend par :

1° Vibration transmise aux mains et aux bras, une vibration mécanique qui, lorsqu'elle est transmise aux mains et aux bras chez l'homme, entraîne des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, notamment des troubles vasculaires, des lésions ostéo-articulaires ou des troubles neurologiques ou musculaires ;

° Vibration transmise à l'ensemble du corps, une vibration mécanique qui, lorsqu'elle est transmise à l'ensemble du corps, entraîne des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, notamment des lombalgies et des microtraumatismes de la colonne vertébrale.

³ Article R. 4412-3 du Code du travail : « Pour l'application du présent chapitre, un agent chimique dangereux est :
1° Tout agent chimique qui satisfait aux critères de classement des substances ou préparations dangereuses tels que définis à l'article R. 4411-6 ;

2° Tout agent chimique qui, bien que ne satisfaisant pas aux critères de classement, en l'état ou au sein d'une préparation, peut présenter un risque pour la santé et la sécurité des travailleurs en raison de ses propriétés physico-chimiques, chimiques ou toxicologiques et des modalités de sa présence sur le lieu de travail ou de son utilisation, y compris tout agent chimique pour lequel des décrets prévoient une valeur limite d'exposition professionnelle ».

⁴ Article R. 4412-60 du Code du travail : On entend par agent cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction, toute substance ou préparation classée cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction de catégorie 1 ou 2 ainsi que toute substance, toute préparation ou tout procédé défini comme tel par arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture.

M
Dre
Fb
G

- Les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1⁵ ;
- Les températures extrêmes ;
- Le bruit mentionné à l'article R. 4431-1⁶ du Code du travail ;

3.3. Au titre de certains rythmes de travail :

- Le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 du Code du travail ;
- Le travail en équipes successives alternantes ;
- Le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

Article 4. Identification des facteurs de pénibilité au sein de COFIROUTE, et des métiers / postes susceptibles d'y être exposés.

Dans le cadre de cette démarche, l'objectif premier a été d'effectuer un diagnostic des emplois exposés à des facteurs de pénibilité. Cette identification a pu être réalisée au travers d'une étude des postes tenus au sein de l'entreprise à l'aide notamment du Document unique d'évaluation des risques.

Après étude de chaque métier, de ses contraintes et de ses fréquences d'exposition aux risques définis à l'article 3, les facteurs de risques retenus au titre du présent accord et identifiés au sein du document unique, sont de 2 ordres :

A. Facteurs physiques

- Manutentions manuelles de charges : Agents Routiers, Agents Viabilité Sécurité, Agents de Maintenance Infrastructure et Parc.

⁵ Article R. 4461-1 du Code du travail : « Les dispositions du présent chapitre s'appliquent dès lors que des travailleurs sont exposés à une pression relative supérieure à 100 hectopascals dans l'exercice des activités suivantes réalisées avec ou sans immersion :

1° Travaux hyperbares exécutés par des entreprises soumises à certification et dont la liste est fixée par l'arrêté prévu à l'article R. 4461-48, en tenant compte de la nature et de l'importance du risque, comprenant notamment les travaux industriels, de génie civil ou maritimes ;

2° Interventions en milieu hyperbare réalisées à d'autres fins que celles des travaux mentionnés au 1°, notamment dans le cadre d'activités physiques ou sportives, culturelles, scientifiques, techniques, maritimes, aquacoles, médicales, de sécurité, de secours et de défense ».

⁶ Article R. 4431-1 du Code du travail : « Pour l'application du présent titre, les paramètres physiques utilisés comme indicateurs du risque sont définis comme suit :

1° Le niveau de pression acoustique de crête est le niveau de la valeur maximale de la pression acoustique instantanée mesurée avec la pondération fréquentielle C ;

2° Le niveau d'exposition quotidienne au bruit est la moyenne pondérée dans le temps des niveaux d'exposition au bruit pour une journée de travail nominale de huit heures ;

° Le niveau d'exposition hebdomadaire au bruit est la moyenne pondérée dans le temps des niveaux d'exposition quotidienne au bruit pour une semaine nominale de cinq journées de travail de huit heures.

Un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture précise le mode de calcul de ces paramètres physiques ».

MS
 CP
 FB
 EG

B. Facteurs organisationnels

- Travail de nuit : Agents Routiers, Receveurs 3X8, Receveurs-Téléopérateurs, Superviseurs Poste Central Exploitation Secteur, Superviseurs Poste Central Information, Superviseurs Sécurité Trafic Péage, Agents Viabilité Sécurité, Agents Maintenance Infrastructure et Parc.

- Travail en équipes successives alternantes : Agents Routiers, Receveurs, Receveurs-Téléopérateurs, Superviseurs Poste Central Exploitation et Poste Central d'Information, Superviseurs Sécurité Trafic Péage, Agents Viabilité Sécurité, Agents Maintenance Infrastructure et Parc, Techniciens de maintenance.

Article 5. Mise en œuvre

L'article D. 138-27 du Code de la Sécurité Sociale prévoit six thèmes possibles pour prévenir la pénibilité. Il doit comprendre au moins l'un des deux thèmes suivants :

- Réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité : actions permettant de faire disparaître l'exposition ou de la réduire.

- Adaptation et aménagement des postes de travail : programmes d'actions correctives sur des postes ciblés, en vue de favoriser le maintien dans l'emploi ou le reclassement de personnes éprouvant des difficultés.

Et traiter au moins deux des quatre thèmes suivants :

- Amélioration des conditions de travail notamment au plan organisationnel.

- Développement des compétences et de l'accès à la formation.

- Aménagement des fins de carrière.

- Maintien en activité et prévention de la désinsertion professionnelle.

A partir des six thèmes précités, les parties signataires ont décidé d'orienter les actions autour des quatre domaines suivants :

- L'adaptation et l'aménagement des postes de travail ;
- L'amélioration des conditions de travail ;
- Le développement des compétences et l'accès à la formation ;
- L'aménagement des fins de carrière.

Chaque thème est assorti d'objectifs chiffrés dont la réalisation est mesurée à l'aide d'indicateurs.

Ces derniers sont communiqués au moins une fois par an à la commission de suivi créée à cet effet et aux membres des CHSCT.

Handwritten signatures and initials:
MMJ
JH
CP
EB
ES

Les parties signataires conviennent qu'une première réunion de la commission sera organisée dans les quatre mois suivant la date d'entrée en vigueur de l'accord, afin de définir les indicateurs de suivi pour la durée de l'accord.

Cette commission de dix membres est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise, signataire de l'accord, de représentants de la DRH (Direction des Ressources Humaines) et de la DQSE (Direction de la Qualité de la Sécurité et de l'Environnement), ainsi que de représentants des Directions Régionales.

Article 5-1. Adaptation et aménagement des postes de travail.

Objectifs assignés :

- Développement du pré-séquençage : au moins 100 séquences à installer sur la concession dans les deux années à venir.
- Promotion de l'étude des moyens techniques d'aide à la manutention et aux travaux de végétation avec présentation en commission de suivi.
- Développement des aménagements des postes de travail consécutivement à une inaptitude (que l'origine soit ou non professionnelle).
- Développement du recours aux ergonomes : 50% des postes aménagés suite à l'intervention d'un ergonome.
- Développement des visites de pré-reprise auprès du médecin du travail par le biais notamment de la mise en place d'une communication spécifique : 30% des salariés volontaires en arrêt maladie de plus de 120 jours pré-visités.

Indicateurs retenus :

- Développement du pré-séquençage : nombre de séquences par an.
- Nombre de projets d'aide à la manutention et aux travaux de végétation ayant abouti.
- Nombre d'aménagements des postes de travail consécutivement à une inaptitude (que l'origine soit ou non professionnelle).
- Sommes consacrées annuellement à l'aménagement des postes et à l'amélioration des conditions de travail.
- Pourcentage d'aménagements de postes intervenus suite à l'intervention d'un ergonome.
- Nombre total de visites de pré-reprises auprès du médecin du travail pour les salariés volontaires en arrêt maladie de plus de 120 jours.
- Mise en place ou non de la communication relative aux visites de pré-reprise.
- Nombre de fiches d'amélioration continues liées à la pénibilité suivi d'effet.

Article 5-2. Amélioration des conditions de travail

Objectifs assignés :

- Réduction des polyexpositions aux facteurs de risques professionnels (travail de nuit + manipulations manuelles répétées) : mise en œuvre de l'outil ISTAR et présentation de sa mise en œuvre à la commission de suivi.
- Identification parmi les fiches d'amélioration continues, celles liées à la pénibilité et présentation à la commission de suivi.

B FG DG
EB

- Limitation du nombre de postes de nuit consécutifs (y compris postes effectués pendant les semaines flexibles et décalables): diminution de 5% par période d'un an des séquences de 3 postes de nuit consécutifs (sur trois ans).
- Optimisation des organisations et des rythmes de travail au travers de la négociation à venir des accords d'entreprise.
- Lancement d'une campagne de sensibilisation aux bienfaits de l'échauffement: une campagne d'affichage est lancée dans un délai de 12 mois maximum suivant la signature de l'accord.

Indicateurs retenus :

- Nombre d'interventions sur une même portion du réseau sur une période de 3 mois ⇔ appréciation des « re » hors balisages urgents.
- Pourcentage du nombre de fiches d'amélioration continues liées à la pénibilité identifiées sur le nombre total de fiches d'amélioration continues.
- Nombre d'heures effectuées entre 21h et 6h00.
- Nombre de séquences de 3 postes de nuit consécutifs.
- Lancement ou non de la campagne de sensibilisation aux bienfaits de l'échauffement.

Article 5-3. Développement des compétences et l'accès à la formation

Objectifs assignés :

- Développement dans le plan de formation des formations liées à la réduction et la prévention de la pénibilité : gestes et postures, échauffements et étirements, conduite d'engins, etc. : +10% de formations dispensées chaque année.
- Adaptation des formations aux réalités du terrain : 1^{ère} année : analyse et reengineering de la formation, 2^{ème} et 3^{ème} année : déploiement.
- Sensibilisation des tuteurs à la pénibilité : intégration d'un module « prévention de la pénibilité » dans la formation des tuteurs d'ici fin 2012.

Indicateurs retenus :

- Nombre de jours moyens de formation par personne et par métier liés à la réduction et la prévention de la pénibilité.
- Analyse et reengineering ou non la 1^{ère} année de la formation « gestes et postures », 2^{ème} et 3^{ème} année : déploiement ou non.
- Pourcentage des salariés concernés par la formation « gestes et postures » formés.
- Pourcentage des salariés concernés par la formation à l'utilisation de faux thermiques formés.
- Pourcentage des salariés concernés par la formation au bûcheronnage formés.
- Nombre d'immersions sur une séquence de balisage des formateurs « gestes et postures ».

Article 5-4. Aménagement des fins de carrière

Objectifs assignés :

- Etudier les moyens de favoriser une éventuelle reconversion en fin de carrière (possibilités d'exercer à temps partiel une activité complémentaire, évolutions dans et hors du groupe) ;
- Favoriser les entretiens de seconde partie de carrière : augmenter chaque année de 10% la part des salariés de 45 ans et plus ayant bénéficié d'un entretien de seconde partie de carrière (sur trois ans).
- Favoriser le développement des bilans de compétence : augmenter chaque année de 10% la part des salariés ayant bénéficié d'un bilan de compétences (sur trois ans).
- Favoriser les formations en réponse aux dispositifs de reclassement et de reconversion professionnelle.

Indicateurs retenus :

- Nombre et progression des entretiens de seconde partie de carrière.
- Nombre et progression des bilans de compétence et actions entreprises.
- Nombre et progression des formations en réponse aux dispositifs de reclassement et de reconversion professionnelle.

Article 6. Indicateurs généraux de suivi

Il a été convenu par les partenaires sociaux qu'en plus des indicateurs chiffrés de suivi des objectifs assignés, les indicateurs suivants seront étudiés par la commission précitée :

- Nombre d'inaptitudes d'origine professionnelle.
- Nombre de reclassements temporaires / définitifs / licenciements suite à inaptitude d'origine professionnelle.
- Nombre de maladies professionnelles reconnues par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie.
- Nombre de salariés percevant une rente d'invalidité.
- Nombre de salariés absents depuis plus de 120 jours.

Article 7. Fiches d'exposition aux facteurs de pénibilité.

Conformément aux textes en vigueur, des fiches d'exposition aux facteurs de pénibilité, seront rédigées conformément aux précisions à venir.

Article 8. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans suivant la date de signature du présent accord, sans possibilité de tacite reconduction.

Article 9. Entrée en vigueur, révision, dénonciation, règlement des différends liés à l'application de l'accord et adhésion ultérieure

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa date de signature.

Il pourra être révisé, pendant sa durée d'application, par accord de tous les signataires, si sa mise en œuvre ne correspond plus aux principes de son élaboration. Dans cette hypothèse, un avenant sera conclu selon les formes de conclusion de cet accord.

Il pourra être dénoncé à tout moment par les signataires, avec un préavis de trois mois, sur notification écrite par lettre recommandée avec accusé de réception et notification de cette dénonciation dans un délai de 15 jours à la DIRECCTE territorialement compétente.

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion ultérieure ne pourra être partielle et intéressera l'accord dans son entier.

En cas de différend dans l'application de l'accord, la partie signataire qui considérera qu'une telle situation existe en avertira les autres parties signataires par écrit en y exposant la cause selon elle de ce différend.

Une réunion entre les parties signataires se tiendra dans les 20 jours suivant la notification de ce différend entre les parties signataires de l'accord afin de tenter d'y remédier.

Article 10. Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du Code du travail, le présent accord sera déposé au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes et à la DIRECCTE territorialement compétents.

Fait à *Sens*, le *29/5* 2012.

Pour la société COFIROUTE :

Jean-Pascal DUSART,
Directeur des Ressources Humaines

Pour le syndicat SGPA/UNSA

Pour le syndicat CGT

Pour le syndicat SAOR/CFDT

Pour le syndicat SNAPOP CFE/CGC

Pour le syndicat CFTC