

Accord n° 2012-01 relatif à la prévention de la pénibilité au travail au niveau Groupe

Entre

La Société **Sanef**, société anonyme au capital de EUR (53 090 461,67) ayant pour numéro unique d'identification [632.050.019 RCS Nanterre] ayant son siège social au 30, boulevard Gallieni – 92442 ISSY LES MOULINEAUX

La Société **des Autoroutes Paris Normandie** (S.A.P.N.), société anonyme au capital de EUR (14 000 000) ayant pour numéro unique d'identification [632.050.029 RCS Nanterre] ayant son siège social au 30, boulevard Gallieni – 92442 ISSY LES MOULINEAUX

La Société **Eurotoll**, société par actions simplifiées au capital de EUR (3 000 000) ayant pour numéro unique d'identification [484 835 103 RCS Nanterre] ayant son siège social au 30, boulevard Gallieni – 92442 ISSY LES MOULINEAUX

La Société **Sanef Aquitaine**, société par actions simplifiées au capital de EUR (500 000) ayant pour numéro unique d'identification [512 345 539 RCS Nanterre] ayant son siège social au 30, boulevard Gallieni – 92442 ISSY LES MOULINEAUX

La Société **Sanef Saba Parkings France**, société par actions simplifiées au capital de EUR (187 000) ayant pour numéro unique d'identification [509 576 294 RCS Nanterre] ayant son siège social au 30, boulevard Gallieni – 92442 ISSY LES MOULINEAUX

La Société **d'Exploitation de l'Autoroute A14**, société par actions simplifiées au capital de EUR (37 000) ayant pour numéro unique d'identification [491 459 749 RCS Versailles] ayant son siège social au 30, boulevard Gallieni – 92442 ISSY LES MOULINEAUX

La Société **BIP & GO**, société par actions simplifiées au capital de EUR (1 000) ayant pour numéro unique d'identification [750 535 288 RCS Nanterre] ayant son siège social au 30, boulevard Gallieni – 92442 ISSY LES MOULINEAUX

Mandatant Bertrand GERARD, Directeur des ressources humaines

ET

Les organisations syndicales soussignées :

- CFDT représentée par M dûment mandaté
- CFTC représentée par M dûment mandaté
- CFE-CGC représentée par M dûment mandaté
- CGT représentée par M dûment mandaté
- CGT-FO représentée par M dûment mandaté
- FAT-UNSA représentée par M dûment mandaté

Il a été convenu ce qui suit.

Préambule

Le présent accord est conclu en faveur de la prévention de la pénibilité dans les entreprises du groupe **sanef**, conformément à l'article 77 de la loi du novembre 2010 portant réforme des retraites.

L'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité sont des facteurs importants de la qualité de vie professionnelle pour les salariés et de progrès pour les entreprises du groupe.

Outre les mesures et dispositifs déjà mis en œuvre qui concourent à la réduction de la pénibilité, les partenaires sociaux souhaitent renforcer sa politique de prévention en la matière.

C'est dans ce cadre que la direction et les organisations syndicales représentatives se sont rencontrées au cours de 4 réunions afin de concevoir ensemble la mise en place d'actions coordonnées sur le thème de la prévention de la pénibilité.

Les parties réaffirment leur volonté de voir se développer des actions à court, moyen et long terme pour prévenir de la pénibilité des tâches ou des situations de travail, et dans la mesure du possible, la supprimer ou à défaut la réduire là où elle sera identifiée.

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord vise à définir des actions concrètes favorables à la prévention de la pénibilité dans les entreprises du groupe et le suivi des actions.

Il s'appuie sur un diagnostic préalable des situations de pénibilité dans les entreprises du groupe (annexe 1).

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés du groupe **sanef** (sanef, S.A.P.N, Eurotoll, Sanef Aquitaine, SE A14, Sanef Saba Parkings France, BIP & GO.)

Si le périmètre du Groupe s'étendait à de nouvelles entreprises, les partenaires sociaux conviennent de se revoir.

Les salariés en contrat de travail temporaire et les salariés des entreprises extérieures intervenant au sein des entreprises du groupe bénéficieront des actions de prévention de la pénibilité mises en œuvre au sein du groupe, dans la limite de leur responsabilité légale en tant qu'entreprises utilisatrices.

Le groupe **sanef** tiendra compte, dans le choix de ses prestataires intervenant au sein de ses entreprises, de leur politique de prévention de la pénibilité.

Pour l'acquisition de matériels et d'équipements, les facteurs de pénibilité identifiés au sein du groupe seront pris en compte lors de l'élaboration du cahier des charges.

Article 2 – Définition de la pénibilité

La pénibilité est caractérisée par deux conditions cumulatives :

- Une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des **traces durables, identifiables et irréversibles** sur la santé
- Ces facteurs, déterminés par décret, sont liés à des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail.

Article 3 – Politique de prévention de la pénibilité

Les parties conviennent de la nécessité de mettre en œuvre une politique de prévention de la pénibilité basée sur :

- L'identification, la mesure et l'analyse des facteurs de pénibilité
- L'identification des situations de travail spécifiques nécessitant une attention particulière en matière d'amélioration des conditions de travail
- La définition de plans d'actions afin d'agir sur l'environnement de travail pour réduire, dans la mesure du possible, la pénibilité de certaines situations existantes ou à venir.

3.1 Les facteurs de pénibilité définis par décret

Fixés par décret, les facteurs de pénibilités ont été regroupés ainsi :

3 facteurs au titre des contraintes physiques marquées :

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

4 facteurs au titre de l'environnement physique agressif :

- Les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60 du code du travail, y compris les poussières et les fumées
- Les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 du code du travail
- Le bruit mentionné à l'article R. 4431-1 du code du travail
- Les températures extrêmes

3 facteurs 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.

3.2 Définition des seuils limites pour chaque facteur de pénibilité

3.2.1 Les manutentions manuelles de charges définis par la réglementation

Des changements de législation devant intervenir, les nouveaux seuils réglementaires seront retenus.

3.2.2 Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations :

Métiers dans la liste du tableau général des maladies professionnelles n°57 :
« affections péri-articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail »

3.2.3 Les vibrations mécaniques :

Seront retenus les seuils ci-dessous définis :

Vibrations transmises aux mains et aux bras $> 2,5 \text{ m/ S}^2$

Vibrations transmises à l'ensemble du corps $> 0,5 \text{ m/ S}^2$

A partir de ces seuils, il y a exposition au facteur de pénibilité et mise en place d'actions

3.2.4 Les agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées

Si l'analyse des risques chimiques démontre la nécessité d'élaborer la fiche de prévention des expositions à certains facteurs de risques professionnels, alors le critère de pénibilité sera retenu et cela dès le premier produit inscrit sur cette fiche.

3.2.5 Le bruit

Niveau d'exposition supérieur à 85dBA sur 8 heures.

A partir de ce seuil, il y a exposition au facteur de pénibilité et mise en place d'actions

3.2.6 Le travail de nuit

La période de nuit est définie entre 21 heures et 6 heures du matin.

- Soit réaliser plus de 270 heures par an sur cette période
- Soit réaliser, au moins 2 fois par semaine, selon l'horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps quotidien sur cette période

3.2.7 Le travail en équipes successives alternantes

Tous les salariés ayant un contrat de travail posté 2x8 ou 3x8

3.2.8 Le travail répétitif

Pour le péage :

Le critère retenu est la formule appliquée par la CPAM :
(Nombre de véhicules traités par an)/ (Nombre d'heures travaillées en cabine x 60) > 1 , soit plus de un véhicule par minute sur l'année

Pour les autres emplois :

Le critère retenu est la norme NF EN 1005-5 de mai 2007: une répétitivité gestuelle importante se caractérise par l'exercice d'une activité répétitive pendant 50% du temps du travail.

L'appréciation de l'exposition d'un salarié à un facteur de pénibilité au-delà des seuils fixés se fera après prise en compte des moyens de protection collective.

Article 4 – Diagnostic et proportion des salariés exposés

Au 30 septembre 2012, l'effectif des entreprises du groupe était de plus de 3200 salariés.

La proportion de ceux d'entre eux exposés à au moins un facteur de pénibilité à cette date est de plus de 50 %.

Les emplois occupés par des salariés éventuellement exposés aux facteurs de pénibilité ont été recensés (Annexe 1)

Ce relevé des emplois pour lesquels les salariés sont éventuellement exposés à des facteurs de pénibilité a fait l'objet d'une consultation des CHSCT, là où cette instance existe, courant 1^{er} semestre 2012.

Article 5 – Les actions en faveur de la prévention

La finalité de l'accord est de réduire, voire de supprimer l'exposition aux facteurs de pénibilité.

Conformément à la législation, l'entreprise doit retenir au moins trois mesures, une première devant être retenue parmi les 2 actions suivantes :

- La réduction des poly-expositions ;
- L'adaptation ou l'aménagement des postes de travail soumis à des facteurs de pénibilité ;

Deux autres devant être retenues parmi les 4 actions suivantes :

- Améliorer les conditions de travail, notamment organisationnelles
- Développer les compétences et les qualifications
- Aménager les fins de carrières
- Favoriser les mesures de maintien en activité

5.1 Réductions des poly-expositions

Compte tenu du diagnostic établi, l'objectif est de réduire le nombre de travailleurs soumis aux poly-expositions.

L'objectif est de les soustraire autant que faire se peut à ces expositions ou de réduire, le plus possible, le facteur de pénibilité auquel est exposé le salarié.

Pour ce faire, la direction s'engage à cibler des actions (complémentaires) qui, dans leur réalisation, devront avoir un impact sur les facteurs de pénibilité. Ces actions s'appuient, selon les cas, sur de la mesure, de la recherche et développement, de la formation et de l'aménagement de poste.

5.1.1 Agir sur les facteurs de pénibilité source de TMS

- Démarche de prévention des TMS :
Sous l'impulsion de la CARSAT, un groupe de travail a été constitué sur le réseau Nord (Prévention, RH, membre du CHSCT, médecin du travail, salarié).
La réflexion porte sur 2 axes d'analyses : biomécanique et organisationnel.
Les axes d'amélioration résultant de cette analyse pourront être étendus à chaque salarié du Groupe effectuant le même poste ou la même activité.
A ce jour, le poste de receveur et l'activité de débroussaillage sont étudiés, les conclusions sont attendues pour fin octobre 2012.
- Démarche de prévention des risques liée à l'activité physique (PRAP) :
Cette démarche repose sur l'adaptation de l'outil ou de la tâche au salarié qui doit l'effectuer afin de prévenir les risques physiques.
Par exemple, pour le péage, les salariés pourront être guidés dans l'adaptation de leur poste afin d'être dans les meilleures conditions de travail pour réaliser la perception du péage (réglage du siège, emplacement des équipements sur le plan de travail)
Pour la viabilité, il s'agira de mettre en œuvre la meilleure façon de procéder pour réaliser une tâche.
- Evaluation du risque vibratoire.
Des mesures seront faites sur tous les types de matériels transmettant des vibrations aux bras (élagueuse, tronçonneuse ...) et au dos (tondeuse autotractée, chargeuse à sel, saleuse....) jusqu'au 1^{er} trimestre 2013.
L'analyse de ces mesures permettra de définir les actions correctives à mettre en place pour les outils dépassant les seuils réglementaires.

- Généralisation d'un programme de formation PLAYSAFE sur l'ensemble de la direction d'exploitation (personnel filière péage et viabilité)
Cette formation a pour objectif d'une part, de sensibiliser chacun sur l'aspect comportemental dans la prise d'un risque, d'autre part de donner des pistes de réflexion permettant de modifier les comportements et ainsi d'éviter la prise de risque.

5.1.2 Adapter nos moyens et équipements

- Poursuivre la mise en place de nouvelles cabines de péage.
- A chacune des catégories d'achats, concernées par au moins un facteur de pénibilité, est associé un préventeur qui intervient sur le cahier des charges.
Pour l'élaboration des cahiers des charges concernés par ces catégories d'achats, des grilles types seront établies par les préventeurs pour faciliter la prise en compte des facteurs de pénibilité.
- Organiser des mesures de bruit : PCE, PCI, CAS, en viabilité pour les réseaux Nord et Est et au péage pour le réseau Ouest.
Les mesures seront entreprises au plus tard le 1^{er} semestre 2013.
Si l'analyse des mesures met en évidence le dépassement des seuils réglementaires des actions correctives seront entreprises. Par ailleurs, les salariés concernés auront alors une surveillance médicale renforcée.
- Mise à disposition d'équipements de protection collective et entretien de ces matériels.
Un organisme agréé fera la vérification des ventilations au sein des ateliers. Des mesures d'exposition aux éventuels polluants ambiants seront réalisées courant du dernier trimestre 2012.
Si nécessaire les mesures correctives seront inscrites dans un plan d'action pour mise en œuvre sur les installations.
- Adapter les postes suite à une aptitude avec réserves quand l'organisation le permet.

5.1.3 Agir sur les comportements de chacun pour une meilleure prise de conscience des risques pour sa propre santé

- Inclure un volet « Pénibilité » au plan de formation notamment par l'intégration d'actions telles que :
 - Démarche de prévention des risques liée à l'activité physique (PRAP) : viabilité et maintenance
 - Préserver son capital santé
 - Démarche comportementale à la sécurité (Playsafe)
 - Ergonomie au poste de travail (péage - administratifs)
- Sensibilisation aux facteurs de pénibilité notamment au cours des rendez-vous « sécurité » en les associant aux facteurs de risques identifiés dans les évaluations des risques professionnels

5.2 Amélioration des conditions de travail

Les actions choisies visent les situations dans lesquelles les facteurs de pénibilité sont inhérents à l'activité considérée et ne peuvent être supprimés.

Pour ce faire, la direction s'engage à mener les actions suivantes :

- Démarche de prévention des TMS :
Les axes d'amélioration résultant de cette démarche pourront être étendus à chaque salarié du Groupe effectuant le même poste ou la même activité.
- Encourager les salariés à bénéficier d'un entretien de 2^{ème} partie de carrière ainsi qu'encourager l'accès au bilan de compétence, à la validation des acquis de l'expérience ...
- Possibilité pour les salariés qui le demandent de faire évoluer leur organisation de travail de 3x8 en 2x8 en fonction des possibilités offertes par l'entreprise.
- Adapter les postes suite à une aptitude avec réserves quand l'organisation le permet

5.3 Mesures de maintien en activité

L'exposition prolongée à des facteurs de pénibilité peut être à l'origine d'une inaptitude, d'une invalidité ou encore d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Afin de mieux anticiper et maîtriser la survenance de ces situations, la direction s'engage à mettre en place les actions suivantes :

- Inclure un volet « Pénibilité » au plan de formation comme indiqué ci-dessus (5.1.3)
- Mettre en place une procédure d'achats produits chimiques, matériels et fournisseurs et y inclure des critères pour diminuer les facteurs de pénibilité
- Encourager les salariés à bénéficier d'un entretien de 2^{ème} partie de carrière ainsi qu'encourager l'accès au bilan de compétence, à la validation des acquis de l'expérience ...
- Possibilité, pour les salariés qui le demandent, de faire évoluer leur organisation de travail de 3x8 en 2x8 en fonction des possibilités offertes par l'entreprise.
- Adapter les postes suite à une aptitude avec réserves, quand l'organisation le permet : encourager les visites de pré-reprises, analyser les avis d'aptitude et d'inaptitude au poste de travail, collaborer avec les organismes spécialisés (service de santé au travail, AGEFIPH, SAMETH, etc...)

Article 6 – Suivi des mesures

Le suivi des mesures sera assuré conjointement par la direction des ressources humaines et les services Prévention.

Action	Facteurs de pénibilité impactés	Thèmes impactés	Délai	Objectifs	Indicateurs de suivi
Démarche Prévention des TMS (réseau Nord)	Manutention, posture pénible, travail répétitif	1, 2	fin 2012	Diminution des reconnaissances de maladies professionnelles liées aux TMS	nb de postes aménagés/an % de nb de salariés concernés
Mise en place des nouvelles cabines (PMP)	Posture pénible, bruit, agent chimique, travail répétitif	1		Diminution des reconnaissances de maladies professionnelles liées aux TMS	nb de cabines/an % de nb de salariés concernés
Démarche Prévention des risques liée à l'activité physique (PRAP)	Manutention, posture pénible, travail répétitif	1	Pérenne	Réaliser 100% de cette action du plan de formation	nb de salariés formés/nombre de salariés prévus au plan de formation, nb de poste aménagés
Evaluation du risque vibratoire	vibrations mécaniques	1	mars-13	Mise en œuvre des actions correctives à 100%	analyses présentées CHSCT
Plan de formation : volet "Pénibilité"	tous les facteurs	1, 3	Pérenne	Réaliser 100% de cette action du plan de formation	nb de salariés formés/nombre de salariés prévus au plan de formation
Mise en place d'une procédure d'achats pour la prise en compte des facteurs de pénibilité dans l'élaboration du cahier des charges	manutention, posture pénible, vibrations mécaniques, agent chimique, bruit, travail répétitif	1, 3	3 ans	Réaliser 100% des grilles types des cahiers charges concernés	nb de cahiers des charges concernés/nb total de cahiers des charge élaborés
Sensibilisation aux facteurs de pénibilité (RDV sécurité)	tous les facteurs	1	Pérenne	100% des salariés concernés ayant été sensibilisés au moins une fois dans l'année	Nb moyen de réunion par salarié/an
Mesures de bruit PCE PCI CAS habitacle fourgon patrouilleur RNord-Est, viab et péage ROuest	bruit	1	mars-13	Diminuer le niveau sonore jusqu'au seuil acceptable	analyses présentées CHSCT
Mise à disposition et entretien d'équipements de protection collective dans les ateliers	agent chimique, bruit	1	3 ans	Réaliser 100% des travaux préconisés par l'organisme agréé	nb d'équipements préconisés mis en place ou entretenus
Entretien E2C (VAE, DF, CF)	tous les facteurs	2, 3	3 ans	100% sur 3 ans d'entretiens réalisés pour le personnel concerné	nb d'entretiens réalisés/nombre de salariés concernés
Evolution des 3x8 en 2x8 salariés volontaires dans la limite des possibilités offertes par l'organisation	travail de nuit	2, 3	3 ans	100% sur 3 ans des salariés volontaires	nb de transformations/nombre de demandes formulées
Aménagement de poste suite à une aptitude avec réserves	tous les facteurs	1, 2, 3	3 ans	100% des postes aménagés consécutifs à une aptitude avec réserve de la médecine du travail	nb de postes aménagés/nb d'aptitude avec réserves

1. Réduction des poly-expositions
2. Amélioration des conditions de travail
3. Mesures de maintien en activité

Un bilan des actions sera présenté tous les ans au CHSCT, ou à défaut, aux délégués du personnel.

Article 7 – Durée et date d'entrée en vigueur – Dénonciation, révision et adhésion

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, à compter du 1^{er} novembre 2012

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt, conformément aux dispositions légales.

Toute organisation syndicale représentative au niveau groupe de l'entreprise et non-signataire du présent accord pourra y adhérer conformément aux dispositions légales.

Article 8 – Dépôt

Conformément aux articles L 2231-5 et R 2231-1 et suivants du code du travail, le présent accord sera déposé par la Direction auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et auprès du Greffe du Conseil des prud'hommes, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signé des parties et une version sur support électronique

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 25 octobre 2012

Directeur des Ressources Humaines

Bertrand GERARD

CFDT

CFTC

CFE-CGC

CGT

CGT-FO

FAT-UNSA

Effectif pénibilité au 30/11/11

Emplois	nombre de salariés					facteurs de pénibilité											
	BIP & GC	Eurotoil	SSPF	SE A14	ASB	sapn	saenef	TOTAL	manutentions manuelles de charges	postures pénibles	vibrations mécaniques	agents chimiques dangereux	bruit	travail de nuit	travail en équipes successives alternantes	travail répétitif	
chef d'équipe							43	43	X	X	X	X	43			X	43
CAGrou bâtiment entretien, péage						13	420	433	XX	433	X	X	420			X	420
Agent visibilité						8		8	X	X	X	X	8			X	8
Ouvrier autorouler 2X8						53	16	69	XX	69	X	X	63			X	63
Patrouilleur/agent sécurité/ouvrier polyvalent/OA (3X8)						7	20	83	XXXX	198	XXXX	XXXX	198	XXXX	XXXX	XXXX	198
Patrouilleur 2X8							3	3	X	X	X	X	3			X	3
receveur chef - receveur - receveur fin de semaine (3X8)							551	551	X	X	X	X	551			X	551
receveur /VSDL (3X8)							164	164	X	X	X	X	164			X	164
receveur (3X8)							24	24	X	X	X	X	24			X	24
receveur 2X8 + receveur fin de semaine							4	77	X	X	X	X	77			X	77
receveur 2X8							40	40	X	X	X	X	40			X	40
SP/ROP Surv. péage Resp opérationnel péage (3X8)							12	73					73				73
chef de poste (et FF) (3X8)							33	33					33				33
superviseur péage (3X8)							20	20					20				20
superviseur péage/assistant superviseur (3X8)							5	5					5				5
technicien PCT (3X8)							7	7					7				7
opérateur de supervision (PSI) (3X8)							7	7					7				7
opérateur de transmission (PCEY/ROE/PCEANPCI) (3X8)							10	36					61	XXXX	XXXX	XXXX	61
Agent d'exploitation qualifié/Agent d'exploitation (nuit) (3X8)	4							4						X			4
Agent d'exploitation qualifié/Agent d'exploitation	3							3							X		3
ouvrier /technicien maintenance							13	13	X			X					13
technicien/gestionnaire de stocks / assistant logistique							5	5	XX								5
chef d'atelier							73	73	X		X	X	73				73
mécanicien							4	5	XX				5				5
agent d'entretien/femme de ménage							14	15	XX				15				15
Tech. maintenance cit fort et faible							3	16	19								19
Tech. cit fort et faible							76	76	X				76				76
Electrotechnicien							3	3	X				3				3
Tech. maintenance énergie-péage-télécom							4	4	X				4				4
Surveillant intervenant P. péage (3X8)							22	22	X				22				22
Intervenant client (3X8)							41	41	X				41				41
Intervenant maintenance							15	15	X				15				15
Total	0	0	7	67	32	470	1566	2142					1392	1220			1601
													1942				1408
													813				1601

ANNEXE 1