



ACCORD DE METHODE RELATIF A LA MISE EN OEUVRE D'UN DIAGNOSTIC PENIBILITE AU SEIN DE L'ENTREPRISE ADREXO

ENTRE

La société ADREXO, représentée par Monsieur Marcel ANDREU, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté à cet effet,

D'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives de la société ADREXO:

C.A.T représentée par Monsieur Michel DHOTE

C.G.T. représentée par Monsieur Fathallah BOUAMAMA

C.F.D.T. représentée par Madame Fabienne JUDE

C.F.T.C. représentée par Monsieur Stéphane BUGADA

F.O. représentée par Monsieur Régis SOUAILLE-JACQUES

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

PREAMBULE

Le présent accord de méthode s'inscrit dans le cadre des dispositions légales et réglementaires issues, en particulier, de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites qui contient des mesures visant à favoriser la prévention de la pénibilité dans l'entreprise.

ADREXO considère que l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité sont des facteurs importants de la qualité de vie au travail pour les salariés et de progrès pour l'entreprise.

Conscientes que la prévention de la pénibilité ne peut être efficace que si les situations d'exposition aux facteurs de pénibilité ont préalablement été identifiées,

les parties ont décidé d'entreprendre un diagnostic pénibilité et d'en définir les modalités dans le cadre du présent accord de méthode.

En effet, les parties conviennent de la nécessité de mettre en œuvre une démarche basée dans un premier temps sur :

- l'identification et la mesure des facteurs de pénibilité,
- l'identification des situations de travail spécifiques nécessitant une attention particulière en matière d'amélioration des conditions de travail.

La méthodologie mise en place dans le cadre du présent accord constitue ainsi l'étape préalable indispensable à l'élaboration future de mesures ayant pour objet la prévention et la réduction de la pénibilité au travail.

ARTICLE 1. DEFINITIONS

1.1 DEFINITION DE LA PENIBILITE

La pénibilité est le fait d'être exposé à des risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé du salarié.

1.2 FACTEURS DE PENIBILITE

Le Décret n° 2011-354 du 30 mars 2011 fixe les facteurs de pénibilité regroupés en 3 catégories.

Au titre des contraintes physiques marquées

- Les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 :
« 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. » (R. 4541-2).
- Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations.
- Les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 :
« 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 ; 2° 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. » (R. 4441-1).

Au titre de l'environnement physique agressif

110
RSJ
FJ
SB

- Les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées :

« 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. » (R4412-3) ;

- « 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. » (R.4412-60).

- Les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 :

« 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. » (R.4461-1).

- Le bruit mentionné à l'article R. 4431-1 :

« 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 ; 3° 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. » (R. 4431-1).

- Les températures extrêmes.

Au titre de certains rythmes de travail

- Le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 :

« Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit. Une autre période de neuf heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures incluant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la période mentionnée au premier alinéa par une convention ou un accord collectif de travail étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'il en existe. » (L. 3122-29) ;

« Par dérogation aux dispositions de l'article L. 3122-29, pour les activités de production rédactionnelle et industrielle de presse, de radio, de télévision, de production et d'exploitation cinématographiques, de spectacles vivants et de discothèque, la période de travail de nuit est fixée entre 24 heures et 7 heures. Une autre période de travail de nuit peut être fixée par une convention ou un accord collectif de branche étendu, un accord d'entreprise ou d'établissement. Cette période de substitution devra comprendre en tout état de cause l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures. » (L. 3122-30) ;

« Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur qui : 1° Soit accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la période définie à l'article L. 3122-29 ou à l'article L. 3122-30 ; 2° Soit accomplit, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit au sens de ces mêmes articles. Le nombre minimal d'heures de travail de nuit et la période de référence mentionnés au 2° sont fixés par convention ou accord collectif de travail étendu ou, à défaut, par décret en Conseil d'Etat pris après consultation des organisations représentatives au niveau national des employeurs et des salariés (L. 3122-31).

- 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.

1.3 FACTEURS DE PENIBILITE AU SEIN D'ADREXO

Il paraît évident que les situations de pénibilité diffèrent selon les métiers exercés.

Toutefois, au regard des différentes activités exercées au sein d'ADREXO, les parties conviennent que sur les 10 facteurs de pénibilité définis l'article D. 4121-5 du Code du Travail, 8 facteurs seront applicables et repris dans les diagnostics:

- les manutentions manuelles de charges,
- les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations,
- les vibrations mécaniques,
- les agents chimiques dangereux,
- le travail répétitif

170
RST
SB FI

- le bruit
- les températures extrêmes
- le travail de nuit

Ainsi, les facteurs "milieu hyperbare" et "travail en équipes successives alternantes" sont volontairement exclus du diagnostic pénibilité du fait de leur inexistence au sein de l'entreprise ADREXO.

1.4 SEUILS DE PENIBILITE

A partir des dispositions légales et de l'enquête SUMER (Surveillance Médicale des Expositions aux Risques professionnels), il a été retenu, pour les 8 facteurs précisés de pénibilité, des seuils et des durées d'exposition au-delà desquels des actions devront être mises en œuvre, sous réserve de seuils plus favorables définis par accord de Branche ou par la loi.

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

Facteurs de pénibilité	Seuils retenus (ou postures)	Durées d'exposition retenues
Manutentions manuelles de charges	<ul style="list-style-type: none"> ►25 kg pour les charges à porter, soulever ►700 kg pour les charges à pousser, tirer à l'aide d'un accessoire (chariot...) 	<ul style="list-style-type: none"> ►20 heures par semaine ►20 heures par semaine
Postures pénibles	<ul style="list-style-type: none"> ►Pour la position debout prolongée, le piétinement ou les déplacements à pied dans le travail ; pour la répétition d'un même geste ou d'une série de gestes à cadence élevée ; pour la position fixe de la tête et du cou ►Pour la position à genoux ; pour le maintien des bras en l'air ; pour la posture accroupie ou en torsion. 	<ul style="list-style-type: none"> ►20 heures par semaine ►2 heures par semaine <p>Enquête SUMER 2003 DMT TF 162</p>
Vibrations mécaniques	<ul style="list-style-type: none"> ►Pour les vibrations transmises aux mains et aux bras : 2,5 m/s² ►Pour les vibrations transmises à l'ensemble Corps: 0,5m/s² 	<ul style="list-style-type: none"> ►10 heures par semaine ►2 heures par semaine <p>Art R4443-1 C.trav</p>
Agents chimiques dangereux	<ul style="list-style-type: none"> ►Tous les ACD cités par le Code du travail émis au cours d'un procédé (poussières, fumées, vapeurs) ou indissociables de l'activité de l'entreprise sans être générés par cette activité 	<ul style="list-style-type: none"> ►2 heures par semaine <p>Enquête SUMER 2003</p>
Bruit	<ul style="list-style-type: none"> ►80 décibels 	<ul style="list-style-type: none"> ►8 heures par jour <p>Art R4431-2 C. Trav</p>

Handwritten signatures and initials:
 A signature with a large flourish, followed by "RSJ" and "FT" with a checkmark, and "70" in the top right corner.

Températures extrêmes	< 15° C et > 30°C si activité sédentaire <5°C et > 28°C si activité physique	►Exposition régulière INRS www.travaillermieux.gouv.fr
Travail de nuit	►Entre 21 h et 6 h	►Au moins 2 fois par semaine 3 heures de son temps de travail quotidien habituel la nuit ou 270 heures de travail de nuit pendant une année civile Art L3122-29 à 31 et R3122-8 C trav
Travail répétitif	►Répétition d'un même geste toutes les 15 secondes	►10 heures par semaine

ARTICLE 2. MODALITES DE REALISATION DES DIAGNOSTICS

Il est décidé dans le cadre du présent Accord de Méthode de décomposer la démarche de diagnostic en 3 axes principaux.

2.1 REALISATION D'UN PRE-DIAGNOSTIC PENIBILITE

Afin d'identifier de manière précise les facteurs de pénibilité et les situations de travail à risque existants au sein d'ADREXO, les parties souhaitent effectuer un pré-diagnostic de la situation.

A cet effet, une fiche commune reprenant les facteurs de pénibilité et les seuils définis à l'Article 1 du présent accord sera mise à la disposition de 6 centres pilotes et devra être renseignée par poste afin d'être analysée.

Description de la démarche:

- Outil utilisé: Fiche Pénibilité (en annexe)
- Périmètre d'expérimentation: 6 centres pilotes ADREXO à déterminer et à répartir sur l'ensemble du territoire national (idem art 2.3)
- Délai de mise en œuvre: 1er trimestre 2013
- Objectif: Ce pré-diagnostic permettra de réaliser une « Cartographie Pénibilité » et de déterminer les postes de travail ou fonctions pour lesquels une analyse approfondie et des pistes d'actions devront être envisagées.

2.2 MISE EN PLACE D'UN OUTIL DE SUIVI DES ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Conscientes de la nécessité d'engager une politique de prévention des risques en matière d'Hygiène et de Sécurité responsable et efficace, les parties décident de la mise en place d'un logiciel permettant le suivi en temps réel des Accidents du Travail et des Maladies Professionnelles.

Cet outil constituera une base de données unique issue des déclarations AT/MP qui permettra l'analyse des accidents du travail et facilitera l'identification des principaux

risques par poste de travail. Il permettra également d'analyser spécifiquement les risques liés à la pénibilité.

Description de la démarche:

- Outil utilisé: Progiciel de suivi des AT/MP (cabinet Master®)
- Périmètre d'expérimentation: Ensemble des Centres ADREXO
- Délai de mise en œuvre: 1er semestre 2013
- Objectif: A l'issue de la période d'expérimentation:
 - procéder à un diagnostic des Accidents du travail et Maladies Professionnelles dans l'Entreprise notamment ceux liés à la Pénibilité;
 - mettre à jour le document unique.

2.3 DEMARCHE DE PREVENTION PAR L'ECOUTE

Afin de compléter le volet analytique précédemment exposé par un volet participatif, les parties décident de la mise en place du programme MASTER® ("MANagement de la Sante au Travail par l'Ecoute et la Réponse") qui a pour objet l'écoute des salariés via les managers de proximité sur l'organisation et les conditions de travail.

Ce programme permettra à l'entreprise de disposer du retour des salariés sur les familles de risques professionnels définies par le décret "Pénibilité".

Au delà d'une démarche de diagnostic et de prévention de la pénibilité, ce dispositif s'inscrit plus largement dans une politique d'intégration de la santé et de la sécurité au travail à tous les niveaux hiérarchiques de l'Entreprise

Description de la démarche:

- Outil utilisé: Programme d'écoute des salariés - accompagnement par le cabinet MASTER® (voir présentation détaillée en annexe)
- Périmètre d'expérimentation: 6 centres pilotes ADREXO à déterminer et à répartir sur l'ensemble du territoire national (idem art 2.1)
- Délai de mise en œuvre de la phase préparatoire: 1er trimestre 2013
- Objectif: la finalité de cette démarche est :
 - de compléter le pré-diagnostic (art 2.1) par l'écoute des salariés des 6 centres pilotes;
 - d'établir à partir de l'écoute réalisée par le manager de proximité, un plan d'actions immédiat afin de permettre le traitement des anomalies au quotidien;
 - d'établir à partir des différentes analyses réalisées sur les centres, un programme annuel de prévention des principaux risques.

ARTICLE 3. DUREE ET SUIVI DE L'ACCORD

3.1 DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} février 2013.
Il est conclu pour une durée de 1 an, soit jusqu'au 1^{er} février 2014.



3.2 SUIVI DE L'ACCORD

3.2.1 Phase de Diagnostic

Dans le cadre du présent accord, les parties conviennent de mettre en place un Comité de pilotage qui sera composé:

- d'un représentant par organisation syndicale représentative
- d'un membre par CHSCT (soit 5 personnes)
- de membres de la Direction
- d'un membre du service Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
- de membres du Cabinet MASTER®, accompagnateur de la démarche.

Ce Comité aura pour rôle de suivre et de coordonner les différentes démarches définies à l'article 2.

A l'issue de la durée d'application de l'Accord de Méthode, le Comité de pilotage restituera le bilan du pré-diagnostic et des diagnostics effectués.

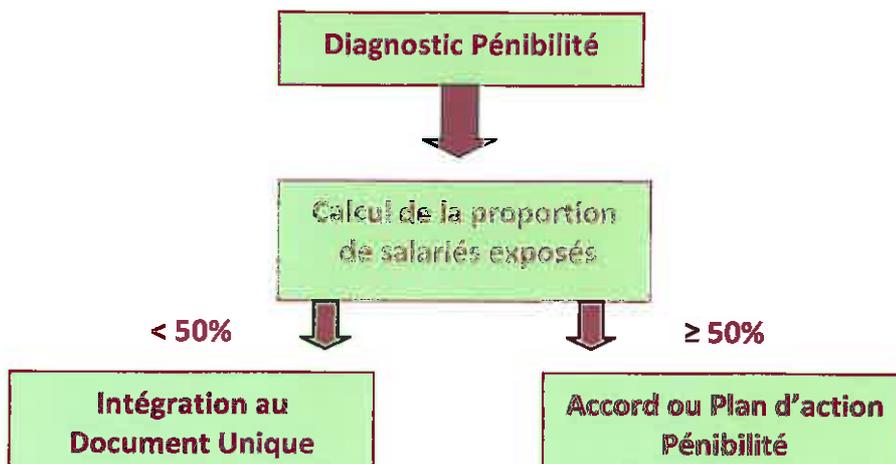
3.2.2 Clause de Revoyure

La démarche de prévention de la pénibilité entreprise par ADREXO se décompose en deux phases complémentaires et indissociables de diagnostics et d'actions

Ainsi, il est clairement convenu qu'à l'issue de la phase de diagnostics, les parties se réuniront à nouveau afin de déterminer, à partir du bilan effectué, la proportion de salariés de l'Entreprise exposée aux facteurs de pénibilité.

Au delà de 50% de salariés exposés aux facteurs de pénibilité, les parties conviendront dans le cadre d'un accord ou d'un plan d'action Pénibilité, des mesures à envisager afin de limiter et de prévenir les situations de pénibilités identifiées au sein de l'Entreprise.

En deçà de 50% de salariés exposés aux facteurs de pénibilité, les parties s'engagent à intégrer dans le document unique les situations de pénibilité détectées et à envisager des mesures de prévention les concernant.



870
RSJ
SB FS
[Signature]

ARTICLE 4. CALENDRIER PREVISIONNEL

1er trimestre 2013	Mise en place de l'outil de suivi AT/MP
Février à décembre 2013	Réalisation du pré-diagnostic (fiche)
Février à décembre 2013	Démarrage de la phase d'écoute
Janvier 2014	Réalisation du bilan suite aux diagnostics
1er trimestre 2014	Le cas échéant Accord pénibilité

ARTICLE 5. DISPOSITIONS FINALES

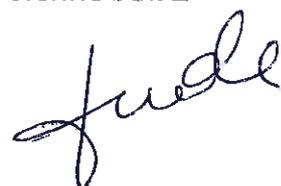
Le présent accord sera, à la diligence de la Direction, déposé en deux exemplaires dont une version sur support électronique à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ainsi qu'au greffe du Conseil des prud'hommes d'Aix-en-Provence.

Fait à Aix en Prov le 13/12/2012

La CAT
Michel DHOTE



La CFDT
Fabienne JUDE

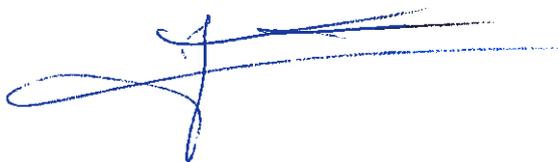


La CFIC
Stéphane BUGADA



La CGT
Fathallah BOUAMAMA

F.O.
Régis SOUAILLE-JACQUES



La direction ADREXO
Marcel ANDREU

