

ACCORD D'ENTREPRISE SUR LA PREVENTION DE LA PENIBILITE

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La société AUCHAN France SA représentée par Jean André LAFFITTE en qualité de Directeur des Ressources Humaines dûment habilité à cet effet ;

Ci-après dénommée "L'entreprise",

D'UNE PART,

ET

Les Organisations syndicales signataires,

D'AUTRE PART

Est conclu le présent accord, suite aux réunions paritaires des 24 janvier, 15 février et 10 avril 2012.

Préambule :

La loi du 10 novembre 2010 portant réforme des retraites crée, sous certaines conditions, pour les salariés ayant occupé des emplois pénibles, un droit à retraite anticipée dès 60 ans. En l'état, ce dispositif établit une forme de compensation à la pénibilité constatée et avérée.

Sans attendre les dispositions sur la prévention des situations de pénibilité, la société Auchan France s'est engagée dans une démarche continue en matière d'amélioration des conditions de travail et de prévention des risques professionnels, quels qu'ils soient.

L'objectif de cet accord n'est pas de se substituer aux obligations relatives à l'évaluation et à la prévention des risques professionnels mais de les compléter. Sans pour autant nier les autres risques tels que les risques psycho-sociaux pouvant faire l'objet de mesures et d'accords spécifiques, le présent accord s'inscrit exclusivement dans le cadre préventif aux situations de pénibilité tel que défini par le législateur.

La loi caractérise la pénibilité au travail par le fait d'être ou d'avoir été exposé au cours de son parcours professionnel 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 travailleur. Un décret du 30 mars 2011 énumère les facteurs de risques susceptibles de rentrer dans cette définition (article D. 4121-5 du code du travail).

Article 1 - Objet

Le présent accord est conclu en faveur de la prévention de la pénibilité dans l'entreprise.

Au regard des résultats du diagnostic réalisé et présenté lors de la réunion du 10 avril 2012, l'entreprise n'est pas soumise aux obligations de négociation de l'article 77 de la loi du 10 novembre 2010 portant réforme des retraites.

Cependant et de façon volontariste, l'entreprise et les organisations syndicales signataires ont souhaité s'engager sur des actions concrètes favorables à la prévention de la pénibilité dans l'entreprise et le suivi de ces actions dans le cadre d'un accord d'entreprise répondant au contenu prévu par la loi du 10 novembre 2010.

Article 2 - Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de la date de conclusion du présent accord.

Article 3 - Diagnostic : la proportion des salariés exposés

Au 31 décembre 2011, l'effectif de l'entreprise était de 51 656 Salariés (représentant 44 138 Salariés en équivalent temps plein).

La proportion de ceux d'entre eux exposés à des facteurs de pénibilité à cette date était, selon les modalités de calcul présentées lors des réunions paritaires des 24 janvier, 15 février et 10 avril 2012, de 38%. Une nouvelle projection basée sur l'effectif de l'ensemble des établissements indique un taux de 31,51%.

Ce pourcentage est susceptible d'évoluer après ajustement par les établissements de leur taux par la prise en compte de spécificités locales.

A partir de janvier 2013, le diagnostic sera actualisé notamment grâce :

- à l'inventaire des risques par unités de travail contenu dans le nouvel outil permettant de réaliser le document unique d'évaluation des risques,
- à la fiche d'entreprise réalisée par le médecin du travail qui identifie les risques et les effectifs de salariés exposés,
- et enfin, aux fiches individuelles des salariés exposés.

Toutes ces informations seront contenues dans un nouvel outil mis à disposition des établissements à partir du 1^{er} semestre 2013. Ces informations, à l'exception des fiches individuelles de suivi, seront consultables par les membres des CHSCT.

Lors de la mise en œuvre de ce nouvel outil, le diagnostic de chaque établissement sera complété, modifié au besoin et actualisé si nécessaire par la direction de l'établissement.

Ce diagnostic sera présenté pour information et consultation au CHSCT de l'établissement.

Au 31/12/2011, les facteurs de pénibilité existant dans l'entreprise sont les suivants :

- La manutention manuelle de charges telle que définie à l'article R4541-2 du code du travail et dans l'Avenant N°43 à la Convention Collective Nationale du 25 janvier 2012. Pour rappel, il s'agit de la manutention effectuée de manière habituelle, seule et sans assistance mécanique, de charges d'une masse unitaire supérieure à 15 kilogrammes pendant au moins 15 heures par semaine.

L'entreprise a souhaité compléter le seuil de ce critère de pénibilité par un autre indicateur qui consiste en la manutention manuelle de charges sur une journée de 7 heures de 6,8 tonnes et plus cumulées.

0,63 % des salariés de l'entreprise sont soumis à la pénibilité par manutention manuelle de charges.

- Les postures pénibles telles que définies dans l'Avenant N°43 à la Convention Collective Nationale du 25 janvier 2012 comme étant, pour rappel, les postures suivantes :

- Position à genoux avec appui prolongé et accroupie, ou en torsion latérale du tronc (au-delà de 90°) pendant 2 heures par semaine.
- Bras en l'air : pendant plus de 10 heures par semaine.
- Penché en avant (au-delà de 45°).
- Position de station debout statique, sans déplacement : pendant plus de 20 heures par semaine.

23,4 % des salariés de l'entreprise sont exposés à de la pénibilité par les postures pénibles.

- Les vibrations mécaniques définies à l'article R4441-1 du code du travail : 0% des salariés de l'entreprise sont exposés à de la pénibilité par les vibrations mécaniques.
- Les agents chimiques dangereux définis aux articles R4412-3 à R4412-60 du code du travail : 0% de salariés de l'entreprise sont exposés à de la pénibilité par agents chimiques dangereux.
- Les activités exercées en milieu hyperbare tel que définis aux articles R4461-1 et R4461-2 du code du travail : 0% des salariés de l'entreprise sont exposés à la pénibilité dans un milieu hyperbare.
- Les températures extrêmes telles que définies dans l'Avenant N°43 à la Convention Collective Nationale du 25 janvier 2012, qui correspond, pour rappel, au travail habituel à une température inférieure à 5° ou à une température supérieure à 30° pendant au moins 20 heures par semaine : 0,14% de salariés de l'entreprise sont exposés à la pénibilité sous températures extrêmes.
- Le bruit tel que défini dans l'Avenant N°43 à la Convention Collective Nationale du 25 janvier 2012 qui correspond, pour rappel, à une exposition sonore quotidienne supérieure ou égale à 85 dB (A) ou à un niveau de pression

acoustique de crête à 137 dB (C)) : 0% des salariés de l'entreprise sont exposés à la pénibilité dans un milieu bruyant.

- Le travail de nuit défini aux articles L3122-29 à R3122-31 du code du travail : 18,04 % des salariés de l'entreprise sont exposés à la pénibilité pour travail de nuit.
- Le travail en équipes successives alternantes tel que défini dans l'Avenant N°43 à la Convention Collective Nationale du 25 janvier 2012. Pour rappel, il s'agit des horaires exercés de manière habituelle dits de « 2x8 » et de « 3x8 » : 0% des salariés de l'entreprise sont exposés à la pénibilité dans le cadre d'un travail en équipes successives alternantes
- Le travail répétitif défini comme la répétition d'un même geste à une cadence élevée, imposé ou non par le déplacement automatique d'une pièce, avec un temps de cycle défini par l'Avenant N°43 à la Convention Collective Nationale du 25 janvier 2012 à 20 cycles/minute pendant au moins 4 heures par jour : 0% des salariés de l'entreprise sont exposés à la pénibilité pour travail répétitif.

10,62 % des salariés de l'entreprise sont exposés à plusieurs de ces facteurs.

Article 4 – les actions en faveur de la prévention

La finalité de cet accord est de réduire, voire de supprimer autant qu'il est possible, l'exposition aux facteurs de pénibilité.

L'entreprise a souhaité s'inscrire dans un contenu cohérent avec les dispositions du décret du 7 juillet 2011 portant application de l'article 77 de la loi du 9 novembre 2010 sur la réforme des retraites, et ce alors même qu'elle n'y était pas contrainte du fait des résultats du diagnostic.

L'entreprise et les partenaires sociaux ont souhaité retenir 3 mesures conformément à l'article D138-27 du code la sécurité sociale dans les domaines définis par ces mêmes dispositions légales.

4-1 Première mesure : adaptation et aménagement de postes de travail soumis à un ou des facteurs de pénibilité.

Objectif :

L'objectif de cette mesure est d'intervenir sur des postes de travail en vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés concernés. Les actions qui ont été choisies contribuent à l'amélioration de leurs conditions de travail en fonction du ou des facteurs de pénibilité qui ont été identifiés.

Descriptif de la mesure :

Dans le cadre de cette mesure, l'entreprise s'engage à mettre en place une procédure de validation en faveur de l'amélioration des conditions de travail lors de la recherche de nouveaux équipements et matériels de travail.

Cette procédure comprendra :

- un travail concerté de tous les acteurs du référencement des nouveaux équipements et matériels de travail intégrant la prévention des risques,
- une mise en test de matériel ou équipement important nécessitant la réalisation de prototype dans un cadre opérationnel faisant appel notamment à l'avis des utilisateurs,
- avant de réaliser le test, une information du CHSCT du ou des établissements concernés,
- à la fin du test, une information et une consultation du CHSCT du ou des établissements testeurs,
- une évaluation des risques sur le matériel ou à l'équipement validé,
- une publicité et une identification de l'avis prévention sur les sites d'achat de matériels et d'équipements ainsi que sur le document unique d'évaluation des risques.

Mise en œuvre :

Ces dispositions seront mises en œuvre tout au long de la durée de cet accord et selon le calendrier suivant, d'entrée en vigueur de la procédure :

- Mars 2013 : création du label « prévention », de sa définition, de la mise en œuvre de fiche technique, de process de validation.
- Avril 2013 : note adressée à tous les présidents de CHSCT pour les informer de la procédure.
- Mai 2013 : Intégration dans l'environnement applicatif du nouveau document unique – publication de chaque nouvelle fiche technique.
- Bilan annuel de cette mesure présentée lors de la commission de suivi prévue à l'article 5 de cet accord.

Indicateur quantitatif :

Au terme de l'accord, au minimum 95 % du matériel et équipement de travail, renouvelé sur cette période, et disposant d'une alternative de matériel ou équipement estampillé « prévention » doit avoir été remplacé conformément aux suggestions de prévention des risques.

A travers le bilan annuel du CHSCT, seront précisées les mesures prises en faveur du renouvellement ou de l'investissement sur un matériel disposant du label « prévention ».

4-2 Deuxième mesure : Amélioration des conditions de travail.

Objectif :

L'entreprise souhaite s'engager sur des actions permettant de réduire la pénibilité liée aux postures et la manutention manuelle.

Descriptif de la mesure :

Les engagements de l'entreprise ont pour objectif de concerner le plus grand nombre de collaborateurs exposés à des facteurs de pénibilité de part des postures pénibles ou de la manutention et se déclinent sur les activités les plus concernées.

Pour l'activité Hyper, l'entreprise s'engage à trouver, et le cas échéant à créer, à réaliser ou faire réaliser un chariot à fond constant permettant de faciliter le remplissage en surface de vente sur tous les périmètres de l'hypermarché.

Ce chariot devra être testé de façon opérationnelle, référencé et mis en vente sur le site d'achat de matériel en respectant les dispositions de la mesure précédente de test et de publicité.

Concernant les activités de laboratoires et de stands, chaque plan de travail, devant être renouvelé au terme prévu, le sera, par un plan de travail à hauteur réglable.

Pour l'activité Appro-Logistique, l'entreprise s'engage à équiper chaque entrepôt d'un nombre suffisant de filmeuses afin que les collaborateurs ne filment plus les palettes manuellement. Un espace dédié à la filmeuse y sera consacré.

Les collaborateurs devront être formés et sensibilisés à l'usage de la filmeuse ainsi qu'à l'intérêt pour la préservation de leur santé.

Pour l'activité Drive, toutes les implantations de produits devront être retravaillées afin de prendre en compte les zones de confort ergonomique. Les zones de confort ergonomique sont déterminées en tenant compte du poids des produits, du caractère encombrant des produits, de leur taille ainsi que de la fréquence de rotation afin d'obtenir une meilleure implantation.

Indicateur quantitatif :

Au terme de l'accord, l'entreprise doit avoir réalisé 100% des actions suivantes :

Pour l'activité Hyper, l'ensemble des établissements devra avoir :

- investi dans un chariot et l'avoir testé afin de déterminer son besoin et permettre de lancer une production et /ou une commande groupée,
- avoir renouvelé au terme prévu pour les activités de laboratoires et de stands, chaque plan de travail par un plan de travail à hauteur réglable.

Pour l'activité Appro-Logistique, l'ensemble des établissements devra s'être équipé d'un nombre suffisant de filmeuses.

Toute la population susceptible d'utiliser la filmeuse devra avoir été formée.

Pour l'activité Drive, 100% des établissements devra avoir retravaillé ses implantations de produits afin de prendre en compte les zones de confort ergonomique.

4-3 troisième mesure : Aménagement des fins de carrière.

Objectif :

L'aménagement des fins de carrières sera envisagé dans le cadre des négociations liées au contrat de génération.

Aussi les dispositions présentées ci-dessous concernent uniquement des actions de formation et de sensibilisation des équipes à la prévention des risques.

Descriptif de la mesure :

L'entreprise s'engage à ce qu'un à deux collaborateurs par établissement, de plus de 50 ans, exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité et volontaires :

- Soient formateurs sur les modules de prévention et observateurs pour les tests de matériel,
- Permettent la démultiplication et le déploiement des modules sur la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail.

Pour faire de ces collaborateurs des référents sur l'établissement, l'entreprise s'engage à leur faire suivre, au préalable, un certain nombre de formations dont notamment :

- Une formation sur la prévention e-learning INRS d'environ 20 heures,
- Une formation « animateur de formation »,
- Une formation PRAP.

Indicateur quantitatif :

L'indicateur de suivi de cette mesure sera le nombre de référents par établissement : 1 à 2 ayant suivi les formations préalables et en situation d'animation des formations sur la prévention en cours de déploiement.

Article 5 : le suivi des mesures

Le suivi des mesures sera assuré annuellement par la commission conditions de travail.

Un bilan sera établi tous les ans lors de cette commission comprenant :

- L'évolution du diagnostic des postes en situation de pénibilité,
- L'état des mesures mises en œuvre,
- Le taux de réalisation des objectifs,
- Les difficultés rencontrées,
- Les solutions envisagées afin d'y faire face.

Le bilan national devra être présenté lors d'une réunion du CHSCT de chaque établissement avec une précision sur les mesures locales réalisées.

Article 6 : Clause de révision

Le présent accord pourra être révisé à tout moment, conformément aux articles L.2261-7 et suivants du Code du travail, par accord conclu entre l'entreprise et une ou plusieurs des organisations syndicales signataires du présent accord, ou qui y auront adhéré.

Article 7 : Clause de dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment, conformément aux articles L.2261-9 et suivants du Code du travail.

Article 8 : Publicité et dépôt

Conformément aux articles L2231-6, L2261-1 et 8, D2231-2 et D2231-2 à 8 du Code du Travail, le texte du présent accord sera déposé (une version papier et une version numérique) auprès de l'unité Territoriale de la DIRECCTE Nord Pas de Calais de Lille.

Cet accord est par ailleurs déposé au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Lannoy.

Fait à Villeneuve d'Ascq le 12 mars 2013
Signature précédée de la mention "lu et approuvé"

Pour la Direction de l'Entreprise

AUCHAN France SA

Monsieur Jean André LAFFITTE,
en qualité de
Directeur des Ressources Humaines



lu et approuvé

Pour le Personnel

**Les Organisations Syndicales
signataires**

Monsieur Guy LAPLATINE (CFDT)

Monsieur Bruno DELAYE (CFTC)

lu et approuvé



Monsieur Gérard VILLEROY (CGT)

Monsieur Pascal SAEYVOET (FGTA-FO)

Monsieur Robert LAUER
(SEGA-CFE-CGC)

lu et approuvé



lu et approuvé