**ACCORD D’ENTREPRISE**

**En faveur de la prévention des effets de l’exposition aux facteurs de risques professionnels**

ENTRE :

**La SAS EUROBETON**, sise parc d’activités Le Rival, 38870 Saint Siméon de Bressieux, représentée par Monsieur X, Directeur Général

D’une part,

Et,

**Monsieur XX** Délégué Syndical CFDT

D’autre part,

Il a été conclu le présent accord.

**Article 1 - Préambule**

Le présent accord est conclu en faveur de la prévention des effets de l’exposition à certains facteurs de risques professionnels dans l’entreprise, conformément aux articles D.4162-1 à D.4162-3 du code du travail.

Les entreprises employant au moins 50 salariés sont soumises à l’obligation de négocier un accord relatif à la prévention de l’exposition aux risques professionnels soit :

* Lorsque 25 % de l'effectif est exposé à l’un des six facteurs de pénibilité relevant du compte professionnel de prévention (C2P), au-delà des seuils réglementaires,
* Lorsque l’indice de sinistralité au titre des accidents de travail et maladies professionnelles est supérieur à 0,25.

L’indice de sinistralité de la SAS EUROBETON est supérieur à 0,25.

Conformément aux dispositions de l’article D.4162-3 du code du travail, l’accord doit traiter au moins deux des thèmes suivants :

* La réduction des poly-expositions aux facteurs mentionnés à l'article D.4161-1 ;
* L’adaptation et l’aménagement du poste de travail ;
* La réduction des expositions aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article D.4161-1 du code du travail.

L’accord doit également traiter au moins deux des thèmes suivants :

* L’amélioration des conditions de travail, notamment sur le plan organisationnel ;
* Le développement des compétences et des qualifications ;
* L’aménagement des fins de carrière ;
* Le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs mentionnés à l’article D. 4161-1.

Les parties ont engagé une négociation en vue de prévenir les situations d’exposition aux facteurs de risques professionnels dans l’entreprise.

Pour cela, les parties peuvent s’appuyer sur :

* Un diagnostic préalable des situations à risque(s) dans l’entreprise, ce diagnostic a été réalisé grâce à l’inventaire des facteurs de risques professionnels mentionnés à l’article D. 4161-1 du code du travail.
* Le document unique du site
* La fiche d’entreprise réalisée par le médecin du travail

**Article 2 – Identification des facteurs de risque dans l’entreprise**

A compter du 1er octobre 2017, le compte professionnel de prévention porte sur 6 facteurs de risques (travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif, activités exercées en milieu hyperbare, températures extrêmes et bruit) et à chaque facteur de risque est associé un seuil d’exposition (Article D.4163-2 du code du travail). Or, aucun de nos salariés n’est exposé à l’un de ces 6 facteurs.

L’activité en milieu hyperbare

Notre activité est la production d’éléments en béton, donc aucun salarié ne travaille en milieu hyperbare.

L’exposition au bruit

Aucun salarié n’est exposé au bruit supérieur à 81 décibels (dBA) plus de 600h par an ou un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C) après prise en compte des protections individuelles (c. trav. [art. D.4163-5](https://revuefiduciaire.grouperf.com/lien_spad/?base=LEGI&orig=REVUE_RF_FH&code=LEGITEXT000006072050&numero=D4163-5&idspad=LEGIARTI000036407575)).

Travail de nuit

Aucun salarié ne travaille de nuit entre 24 heures et 5 heures

Travail en équipe successives alternantes

Aucun salarié ne travaille en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures.

Travail répétitif

Aucun poste de travail n’est soumis à une cadence contrainte avec :

- Temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes : 15 actions techniques ou plus

- Temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable ou absence de temps de cycle : 30 actions techniques ou plus par minute

Températures extrêmes

Aucun salarié n’est exposé à des températures extrêmes provenant du process (hors conditions climatiques).

Concernant les quatre facteurs de risques supplémentaires (Article L4161-1) :

* Manutentions manuelles de charges,
* Postures pénibles,
* Vibrations mécaniques,
* Agents chimiques dangereux.

Certains postes de travail sont concernés et identifiés dans le diagnostic pénibilité réalisé.

**Article 3 – Champ d’application et objet de l’accord**

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions des articles D4162-1 à D4162-3 du code du travail et a pour objet de définir des mesures de prévention applicables aux emplois exposés à des facteurs de pénibilité.

Son champ d'application est : SAS EUROBETON.

Le présent accord concerne : l’ensemble des salariés.

Les mesures sur lesquelles les signataires du présent accord se sont entendues sont les suivantes :

* L’adaptation et l’aménagement du poste de travail ;
* La réduction des expositions aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article D. 4161-1 ;
* L’amélioration des conditions de travail, notamment sur le plan organisationnel ;
* Le développement des compétences et des qualifications ;

La finalité du présent accord est de réduire, voire de supprimer, l’exposition aux facteurs de pénibilité via la mise en place de mesures de prévention.

Outre les actions en faveur des populations exposées au seuil de pénibilité tels qu’elles ont été précisées par le décret 2014-1159 du 10 octobre 2014 modifié par l’ordonnance [n°2017-1389 du 22 septembre 2017](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000035607482&fastPos=1&fastReqId=537767653&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte), le présent accord affirme la volonté des parties de contribuer plus largement à la mise en œuvre d’une véritable politique de prévention et d’amélioration des conditions de travail en mobilisant l’ensemble des acteurs de l’entreprise dans un but de préservation de la santé des salariés.

**Article 4 – Actions en faveur de la prévention de la pénibilité**

**4.1 L’adaptation et l’aménagement du poste de travail**

L'entreprise souhaite adapter et aménager les postes de travail des salariés qui sont exposés aux risques professionnels en vue de favoriser leur maintien dans l'emploi.

Des mesures vont être mises en place pour les unités de travail définies prioritaires :

* Ferraillage : montage des armatures de poteaux
* Piste poutres
* Chargement/parc
* **Unités de travail ferraillage**

La SAS EUROBETON souhaite poursuivre l’aménagement et l’amélioration des conditions de travail des postes de ferraillage.

Cette démarche a été initiée en 2019 avec les actions suivantes :

* Réaménagement de l’ensemble des postes (2019)
* Délimitation des postes de travail (2019)
* Mise en place des écrans de soudure (2019)
* Ajout de potence sur les postes de montage des chapeaux de poutre et des raidisseurs (2020)
* Une nouvelle cadreuse (2023)
* Un chariot électrique autonome permettant le transport des armatures en remplacement du chariot à tirer par les opérateurs (2023).

*Mesures et actions de prévention retenues :*

Aménagement du poste de travail « montage armatures poteaux » :

* Etude de solutions techniques permettant de diminuer la pénibilité au poste (manutention physique et postures pénibles)
* Choix et validation technique (implantation, technologie, investissement, …)
* Aménagement du poste

*Indicateur*:

Avancement des actions définies et réalisation de l’aménagement du poste

* **Unité de travail : piste des poutres**

L’unité de travail « piste poutre » est celle qui comporte le plus de postures pénibles, de situations à risques (chauffage vapeur, tirage des câbles, bâchage des pistes, travail en hauteur, situations de travail imposant les bras au-dessus des épaules). L’aménagement des postes de travail associés est donc une priorité.

*Mesures et actions de prévention retenues*

Deux nouvelles pistes de production des poutres vont être aménagées dans le hall 10, ce qui permettra de basculer 1/3 de la production du hall 1 et la totalité du hall 2 dans ce nouvel atelier.

Les deux nouvelles pistes de production vont être aménagées pour réduire la pénibilité, les aménagements permettront :

* La diminution de la manutention mécanique des joues de moule
* La suppression du risque de brûlure par la vapeur avec le remplacement de l’étuvage des pièces à la vapeur par un système électrique
* La suppression de la mise en place manuelle des bâches pour l’étuvage remplacé par un bâchage automatique et un tunnel d’étuvage. Cela permettra de supprimer les risques suivants lors de cette opération : port de charge, chute de hauteur, chute de plain-pied (bâche au sol en présence d’eau au sol)
* La réduction des risques liés à la coactivité entre les salariés et le Speedy lors du coulage avec :
	+ Création d’une voie de circulation piéton
	+ Elargissement de la voie de circulation du Speedy
* La suppression du tirage des câbles manuellement avec la mise en place d’un lanceur de câble pour chaque piste
* La sécurisation de la mise en tension des câbles de précontrainte, les câbles seront sanglés par « paquet »

La mise en place de cette nouvelle piste et le retour d’expérience sur son utilisation permettra de définir les améliorations à mettre en place dans le hall 1 par la suite.

*Indicateur*:

Pourcentage de réalisation des actions définies.

**4.2 La réduction des expositions aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article D. 4161-1**

L'entreprise a pour objectif de réduire les risques professionnels suivants :

* Agents chimiques dangereux
* Exposition aux vibrations
* Bruit
* **Agents chimiques dangereux – poussières de silice cristalline**

Le diagnostic « pénibilité » fait ressortir l’exposition aux poussières de silice cristalline de l’unité de travail post-production – réparation comme prioritaire, en effet, l’exposition est inférieure à la VLEP mais celle-ci est > à 30 % de la VLEP.

*Mesures et actions de prévention retenues*

L’exposition aux poussières de silice cristalline doit être réduite pour l’unité de travail « post production-réparation » avec la mise en place d’un nouveau procédé de coupe des pièces sur le parc.

*Indicateur :*

Vérification par campagne de mesure de l’exposition

* **Agent chimique dangereux - fumées de soudage**

L’exposition aux fumées de soudage ressort comme un point prioritaire dans le diagnostic « pénibilité » car nous nous basons sur des mesures réalisées de 2016 à 2022, sans prise en compte des cagoules ventilées mises en place depuis. De plus, nous ne disposons pas de mesures sur les postes avec soudage ponctuel.

*Mesures et actions de prévention retenues*

Continuer à équiper les soudeurs en cagoules ventilées pour atteindre 100% des soudeurs équipés.

Pour analyser précisément l’exposition des salariés aux fumées de soudage, une nouvelle campagne de mesure doit être réalisée pour les postes d’armaturiers et ceux nécessitant du soudage ponctuel.

*Indicateurs :*

Ratio de soudeurs équipés en cagoule ventilée.

Réalisation de la campagne de mesure de l’exposition aux fumées de soudage.

* **Exposition aux vibrations**

À la suite du diagnostic « pénibilité », les unités de travail les plus exposés aux vibrations mains-bras sont :

* Les centraliers (centrale à béton)
* Les monteurs du service travaux

*Mesures et actions de prévention retenues*

Pour le service travaux :

* Remplacement des perforateurs TE30 actuels du service travaux par des perforateurs avec amortisseurs de vibration (vibrations main-bras)
* Essais des nacelles hybrides qui génèrent moins de vibration durant leur utilisation en mode électrique.

Pour le poste de la centrale à béton :

* Recherche d’un système de nettoyage automatique du malaxeur qui limiterait l’utilisation du marteau-piqueur pour le nettoyage du malaxeur.

*Indicateur*:

Pourcentage de réalisation des actions définies.

* **Bruit**

*Mesures et actions de prévention retenues*

Intégrer des critères acoustiques dans l’achat de tout nouvel équipement de travail.

*Indicateur*:

Pourcentage de cahier des charges d’achat d’un nouvel équipement avec des exigences concernant l’acoustique.

**4.3 L’amélioration des conditions de travail, notamment sur le plan organisationnel**

* **Démarche RPS**

En septembre 2020, afin d’initier méthodologiquement une démarche efficace de prévention des RPS au sein de l’entreprise, la Direction a décidé de se faire accompagner par un cabinet de conseil.

Un COmité de PILotage (COPIL) a été créé en interne, composé de collaborateurs volontaires et représentatifs de l’entreprise.

Deux premières réunions se sont tenues en septembre 2020 avec les membres du COPIL, puis un diagnostic a été mené en interne par le cabinet de conseil, combinant entretiens de groupe, entretiens individuels, visite d’usine...

En décembre 2020, un rapport diagnostic RPS a été rédigé par le cabinet conseil et restitué au COPIL ainsi qu’à l’ensemble des salariés de la SAS EUROBETON.

S’en est suivi la rédaction d’un plan d’actions, ainsi que la mise en œuvre de commissions et groupes de travail, validés par le COPIL, dans l’objectif de poursuivre notre démarche de prévention en interne et déployer des actions concrètes.

Depuis Mars 2021, 6 commissions RPS ont été créées et mènent des actions :

* Commission Intérimaires
* Commission Bureau d’Etudes
* Commission Organisation du travail
* Commission Parc
* Commission Communication
* Commission flux physiques en usine

Le COPIL RPS continue sa mission et se réunit régulièrement chaque année afin de déterminer les pistes de travail et de proposer des solutions d’amélioration.

*Mesures et actions de prévention*

L’appréhension des facteurs psychosociaux est une priorité de l’entreprise qui s’engage à poursuivre les plans d’action initiés dans les commissions RPS.

*Indicateur*:

Pourcentage de réalisation des actions définies dans les commissions RPS.

* **Flux physiques en usine**

En 2022, la commission « organisation des flux » à vue le jour sous la tutelle de 2 référents et de 3 membres volontaires. Les flux en usine présentaient plusieurs dysfonctionnements qui avaient la tendance d'animer quelques tensions au sein notamment des unités de production ainsi que des services support. Les axes d'amélioration suivant ont donc pu être identifiés : la gestion des achats, le flux de livraison, le stockage, le flux des armatures poteaux, le nettoyage, le traitement des déchets et la communication. Au fil des réunions, la commission a fait apparaître le besoin de créer un nouveau poste pour s'occuper de l'ensemble de ces nouvelles tâches. La direction a soutenu le projet et a permis d'aboutir au reclassement d'un opérateur de production sur ce nouveau poste intitulé « cariste usine ». Aujourd'hui, après environ 6 mois de fonctionnement, les missions du cariste usine sont définies et son utilité comme service transverse n'est plus à démontrer.

**4.4 Le développement des compétences et des qualifications**

L'entreprise souhaite développer les compétences des salariés en poste et des nouveaux arrivants.

Pour cela, des formations de chefs d’équipe et de l’encadrement supérieur ont été dispensées en 2023 :

* Formation des responsables et chefs d’équipe : « s’approprier les fondamentaux du management relationnel et situationnel : les clés du management opérationnel »
* Formation de l’encadrement supérieur à la conduite des entretiens individuels : « réussir l’entretien professionnel »

*Mesures et actions de prévention*

Les formations mises en place en 2023 seront maintenues.

Tout nouveau responsable d’équipe ou chef d’équipe bénéficiera de la formation suivante :

* « S’approprier les fondamentaux du management relationnel et situationnel : les clés du management opérationnel »

Tout nouveau membre de l’encadrement supérieur bénéficiera de la formation suivante :

* « Réussir l’entretien professionnel »

Afin de prévenir les accidents, il est impératif que les salariés et plus particulièrement les nouveaux arrivants connaissent et appliquent les mesures de prévention définies par l’entreprise. A cet effet, chaque nouvel arrivent bénéficie d’un accueil et d’une formation à la sécurité.

Pour que ces mesures de prévention soient mieux comprises et appliquées, des nouvelles fiches de poste sécurité avec des photos pour chaque opération du process, vont être créées pour chaque hall de fabrication.

*Indicateurs*:

Ratio de nouveau chef d’équipe ou manager ayant bénéficié d’une formation.

Nombre de halls de production bénéficiant d’une fiche de poste sécurité au nouveau format

**Article 5 : SUIVI DE L’ACCORD**

Chaque année, le suivi des actions sera présenté au CSE lors de la réunion du premier trimestre de l’année civile : la première réunion de suivi est donc prévue dans le courant du 1er trimestre 2025.

**Article 6 – Durée et révision**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il entrera en vigueur le et 1er février 2024 et cessera, par conséquent, de s’appliquer le 31 janvier 2027.

Le présent accord pourra être révisé annuellement pendant la période d’application par accord entre les parties. Toute demande de révision, totale ou partielle, devra être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux autres parties signataires. Elle doit être accompagnée d’une proposition nouvelle sur les points à réviser. Toute modification fera l’objet d’un avenant conclu dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

**Article 7 - Dépôt**

Conformément à l’article L. 2231-5 du Code du travail, le présent accord sera notifié à chacune des organisations syndicales représentatives.

Conformément aux articles L. 2231-5-1, L. 2231-6, D. 2231-2 D. 2231-4, et R. 4162-4 du Code du travail, le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail et du greffe du Conseil de Prud’hommes.

Le présent accord a été signé en un nombre suffisant d’exemplaires pour remise à chacune des parties, les syndicats, et au secrétaire du comité social et économique.

Mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel.

Fait à Saint Siméon de Bressieux, le 15 Janvier 2024,

En trois exemplaires originaux.

**Pour l’organisation syndicale CFDT, Pour la SAS EUROBETON,**

**XX X**

**Délégué Syndical CFDT Directeur Général**