

ACCORD HYGIENE, SECURITE ET ENVIRONNEMENT DANS LE GROUPE SANOFI-AVENTIS EN FRANCE

PREAMBULE :

Au delà du strict respect des dispositions légales et réglementaires, les parties signataires reconnaissent qu'un haut degré de performance et de responsabilité de l'entreprise dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité, de l'environnement et des conditions de travail fait et doit faire partie intégrante de la politique du Groupe sanofi-aventis et participe à sa performance économique. Les conditions de travail sont une des composantes de la santé au travail qui fait l'objet d'un accord séparé.

Cette performance s'exprime par une démarche de prévention et par le maintien, la préservation et l'amélioration des conditions d'hygiène, de sécurité et d'environnement de l'ensemble des salariés du Groupe mais aussi de ceux des entreprises sous-traitantes ou travaillant dans l'enceinte des établissements.

La santé et la sécurité pour tous sont essentielles pour le Groupe et ses salariés et tous les moyens nécessaires sont et seront mis en œuvre pour réaliser cet objectif. Il est essentiel de protéger la santé et la sécurité des salariés sur leur lieu de travail en contrôlant l'ensemble des risques inhérents aux activités du Groupe.

La politique hygiène, sécurité et environnement (HSE) s'appuie sur huit principes directeurs qui définissent le cadre d'action tant à l'égard des salariés du Groupe que de ses partenaires externes et s'applique à l'ensemble de ses activités.

1. La politique HSE fait partie intégrante de la politique générale du Groupe.
2. La Direction et le personnel du Groupe connaissent et appliquent cette politique à tous les niveaux. Chacun est conscient de son rôle et de son degré de responsabilité personnelle et notamment en matière de prévention de l'ensemble des risques (d'accident, d'atteinte à la santé physique et mentale ou de dommage à l'environnement...).
3. Partout où il exerce ses activités, le Groupe s'engage au respect des lois et des réglementations qui lui sont applicables, à la mise en œuvre des recommandations professionnelles et des meilleures pratiques industrielles.
4. Sanofi-aventis met en place des systèmes de gestion relatifs à la sécurité, à la santé au travail et à la protection de l'environnement, adaptés à chacun de ses métiers. Ces systèmes sont évalués périodiquement, en mesurant les résultats obtenus, en définissant des objectifs de progrès, en mettant en œuvre des plans d'actions hygiène, sécurité, environnement appelés PASS et en organisant les contrôles associés. La démarche s'appuie notamment sur la formation, l'information, le retour d'expérience et la concertation.
5. Les projets d'investissement ou de réorganisation significatifs en termes quantitatifs et/ou qualitatifs et les lancements de produit font l'objet d'une évaluation des risques pour la sécurité, la santé et l'environnement en intégrant toutes les connaissances scientifiques et techniques du Groupe et en développant les meilleures technologies disponibles. Conformément à la réglementation, le CHSCT est informé et consulté avant toute décision concernant un projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail.
6. Sanofi-aventis s'engage à économiser les ressources naturelles, à réduire l'impact résiduel que ce soit en termes d'émissions, d'effluents ou de déchets de l'ensemble de ses activités afin de préserver le milieu naturel.
7. Sanofi-aventis exige de ses fournisseurs, co-contractants ou sous-traitants, l'application des règles de sécurité et de protection de l'environnement, et considère leur mise en œuvre comme un critère d'appréciation de ceux-ci.
8. Sanofi-aventis adopte une attitude de transparence et de dialogue constructif vis-à-vis des tiers sur sa politique en matière de sécurité, de santé et de protection de l'environnement, ses réalisations et ses engagements.

L'hygiène, la sécurité, l'environnement et la santé au travail constituent des thèmes essentiels de la vie de l'établissement. Le chef d'établissement en tant que président du CHSCT doit travailler en étroite collaboration avec les membres du CHSCT et communiquer régulièrement avec l'ensemble des instances représentatives du personnel et les salariés sur la politique HSE.

En conséquence, il a été arrêté et convenu ce qui suit :

CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel des sociétés françaises, dans lesquelles sanofi-aventis détient directement ou indirectement plus de 50 % du capital.

I – LES ACTEURS DE LA POLITIQUE HYGIENE - SECURITE - ENVIRONNEMENT

1.1 – La direction centrale HSE

La direction centrale HSE prépare et recommande, pour approbation par la Direction Générale, la politique HSE, son plan stratégique, ses objectifs et l'ensemble des documents pour sa mise en œuvre (règles, standards et guides) et contrôle cette mise en œuvre.

Elle :

- développe l'expertise et les compétences nécessaires en liaison avec les réglementations applicables, les progrès scientifiques et technologiques en toxicologie, santé au travail, sécurité et hygiène industrielle, sécurité des procédés, environnement,
- s'assure de l'intégration de la composante HSE dans les processus clés des secteurs d'activité comprenant la revue et l'approbation des projets d'investissement, l'évaluation des nouveaux procédés, les extensions et transferts de produits, les réorganisations significatives, les acquisitions et les désinvestissements,
- aide les établissements dans chacun des métiers à l'accomplissement des plans et programmes HSE de progrès continu avec des méthodologies et des outils facilitant l'application des règles et standards et en favorisant l'identification et le partage des bonnes pratiques et le retour d'expérience avec l'ensemble des acteurs concernés.
- est responsable de l'identification et de l'évaluation des risques environnementaux probables, de leur revue et de la gestion des risques directement ou indirectement retenus en fonction des garanties données.

1.2 – Le chef d'établissement

Le chef d'établissement définit et documente clairement les rôles, les moyens, dont la formation, et les responsabilités de l'ensemble de l'encadrement du personnel HSE et des salariés quant au soutien à apporter aux activités, programmes et performances HSE de l'établissement.

Les responsables de chaque établissement allouent les ressources humaines, financières et matérielles adéquates pour assurer une mise en œuvre efficace et pertinente des programmes HSE ainsi que la prise en compte de toutes les questions relatives à la santé, la sécurité et l'environnement.

1.3 – L'encadrement

Sous la responsabilité du chef d'établissement, l'encadrement est responsable de la mise en œuvre de la politique HSE du Groupe et du site. Les membres de l'encadrement, par leur engagement pour la protection de la santé, pour la sécurité et pour la protection de l'environnement jouent un rôle majeur en matière d'exemplarité.

L'encadrement a la responsabilité directe d'organiser et maintenir le système de management HSE et notamment le niveau de formation des salariés dans ce domaine.

1.4 – Les salariés

Chaque salarié, par son comportement, est un acteur actif de la mise en œuvre de cette politique dans le cadre de ses fonctions, de sa participation à la marche de l'entreprise et du respect des normes et procédures.

Chaque salarié doit alerter des situations et comportements dangereux, et contribuer à prendre si possible les mesures adaptées pour y remédier ; il est de son devoir de signaler le plus rapidement possible les conditions potentiellement dangereuses et de s'y soustraire si nécessaire.

Les salariés ont l'obligation d'assister aux sessions de formation mises en place par la Direction dans le domaine HSE.

1.5 – Les instances représentatives du personnel

Les instances représentatives du personnel sont acteurs et forces de propositions dans la mise en place et l'amélioration des conditions d'hygiène, sécurité, environnement et conditions de travail.

Les CHSCT ont pour mission de veiller à l'observation et à l'application des prescriptions législatives et réglementaires prises en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et contribuent à la prévention des risques professionnels dans l'établissement.

1.6 – Les services de santé au travail

L'ensemble des acteurs de services de santé au travail sont force de proposition.

1.6.1 – Les médecins du travail

Les médecins du travail, hors ceux des services de santé au travail interentreprises, sont rattachés à la Direction de l'établissement. Ils sont des acteurs indépendants.

La Direction doit veiller, en leur donnant les moyens nécessaires, à ce que les médecins respectent le tiers-temps qu'ils consacrent à la surveillance de l'hygiène au travail au sein des établissements et à l'adaptation des conditions de travail. En qualité de spécialistes, ils conseillent les acteurs visés au présent chapitre I, dans la prévention et la maîtrise des risques sur la protection de la santé au travail et travaillent de façon coordonnée avec l'ensemble des acteurs.

1.6.2 – Les infirmiers (ières)

Dans les établissements, les infirmiers (ières) assistent les médecins du travail dans l'exercice de leur mission HSE et sont partie intégrante de la mission de santé au travail.

1.7 – Les services HSE ou animateurs HSE

Au sein des sociétés et des établissements, et sous la responsabilité du chef d'établissement, les services HSE ou animateurs HSE, qui coordonnent les actions de prévention HSE au sein des sites, étudient et proposent les mesures de prévention, mettent en place les outils d'analyse et les formations puis capitalisent les retours d'expérience.

II – LES OUTILS DE LA POLITIQUE HYGIENE SECURITE ET ENVIRONNEMENT

2.1 – Le Plan d'Action hygiène-sécurité-environnement (PASS)

Le Plan d'Action hygiène-sécurité-environnement (PASS) est le plan annuel de réduction, voire de suppression des risques dans l'établissement, en lien avec le document unique d'évaluation des risques.

Il formalise la volonté de la Direction de prévenir et maîtriser les risques propres à l'activité de l'établissement par l'engagement des acteurs locaux, notamment dans le domaine des conditions de travail.

2.1.1 – Champ d'application

Chaque établissement du Groupe doit élaborer chaque année un PASS destiné au management opérationnel HSE des établissements.

2.1.2 – L'objectif du PASS

L'objectif du PASS est de mettre en place, dans chaque établissement, un outil de progrès en hygiène, sécurité et environnement et conditions de travail.

Le PASS formalise l'engagement du management et des salariés à travers ses actions dans le domaine de l'hygiène, la sécurité et l'environnement.

Le PASS est donc un plan d'actions de progrès HSE :

- appuyé sur l'analyse des risques,
- basé sur la réalité du terrain et en particulier des postes de travail,
- en accord avec les caractéristiques du milieu naturel et répondant aux obligations réglementaires,
- dans une volonté d'amélioration permanente.

2.1.3 – La méthodologie du PASS

La conception et l'élaboration du PASS doivent prendre en compte :

- De façon préalable les risques au cours de développement des projets (produits, procédés, installations, activités nouvelles) et ultérieurement dans les diverses situations de travail.
- La pratique systématique du retour d'expérience : tout événement accidentel doit faire l'objet d'un enregistrement, d'une enquête et d'une analyse à des fins de prévention.
- La prévention pratiquée simultanément dans chacun des quatre domaines :
 - Matériel : technique et équipement adaptés
 - Organisationnel : méthodes et procédures
 - Humain : communication et formation.
 - Conditions de travail (cf. accord sur la santé au travail)

2.1.4 – Le contenu du PASS

Le PASS formalise la décision et la planification des actions de progrès. Il suit leur mise en œuvre de façon périodique dans les 4 domaines essentiels de la politique HSE du Groupe :

- a) la prévention des événements accidentels,
- b) la pratique de l'hygiène industrielle,
- c) l'amélioration des conditions de travail,
- d) la protection de l'environnement.

a) La prévention des événements accidentels

Le PASS formalise, en premier lieu, la prévention des risques majeurs : accidents susceptibles de porter atteinte à l'intégrité physique des personnes, de détériorer les équipements et installations et/ou de nuire directement ou indirectement aux riverains.

b) La pratique de l'hygiène industrielle

La politique hygiène industrielle du Groupe vise à limiter les expositions aux risques pour assurer la préservation de la santé des personnes, quels que soient les postes de travail.

c) L'amélioration des conditions de travail

L'amélioration des conditions de travail, y compris au travers de l'ergonomie, est un facteur essentiel pour développer la sécurité et protéger la santé des personnes à leur poste de travail.

d) La protection de l'environnement

La démarche pour la protection de l'environnement nécessite la prise en compte globale de tous les effets liés à l'activité afin d'apprécier leur impact sur le milieu extérieur ; elle doit viser à les minimiser, voire à les supprimer lorsque cela est possible. Cette démarche s'inscrit dans le cadre de la politique de développement durable du Groupe.

Les programmes COVALIS, TRIBIO, ECOVAL définis à l'article 2.2 participent à cette prévention.

2.1.5 – L'élaboration du PASS

A) Les acteurs

Le PASS est la résultante du travail commun et de l'engagement des acteurs ci-dessous :

- le chef d'établissement : le PASS est placé sous sa responsabilité directe,
- la hiérarchie, à tout niveau, au titre de ses responsabilités d'encadrement, tant dans la phase d'élaboration du PASS que dans sa phase de réalisation.
- tous les salariés au titre de leur expérience dans leur poste de travail,
- les services HSE ou les animateurs HSE qui, dans leur rôle d'expertise et de conseil, aident l'organisation à élaborer le PASS et à suivre sa mise en œuvre,
- les services techniques et méthodes dans leur rôle d'expertise technique, d'organisation et de réalisation du travail,
- les responsables des ressources humaines et de la communication dans leur rôle de formation et d'information,
- les services de santé au travail dans leur rôle d'expertise médicale,
- le CHSCT qui participe à l'élaboration du PASS en soumettant au chef d'établissement ses propositions.

B) Les 3 étapes de l'élaboration du PASS

1^{ère} étape : le plan d'orientation du chef d'établissement

Le plan d'orientation du PASS est établi par écrit sous la responsabilité du chef d'établissement et tient compte :

- de la politique HSE du Groupe,
- de l'activité spécifique de l'établissement,
- du retour d'expérience propre à l'établissement,
- des propositions du CHSCT.

Il définit clairement les grandes orientations à prendre en compte.

2^{ème} étape : le plan d'action HSE de chaque secteur/service

Le plan d'action hygiène-sécurité

En fonction du plan d'orientation défini par le chef d'établissement, chaque responsable de secteur/service élabore son propre plan d'action hygiène et sécurité. Le contenu du PASS du secteur/service est défini en intégrant :

- l'évaluation des risques spécifiques au secteur/service,
- les projets spécifiques au secteur/service,
- les retours d'expérience.

Le plan d'action environnement

Le plan d'action environnement doit s'inscrire dans un souci constant d'amélioration et de cohérence. Il doit prendre en compte :

- le schéma directeur de l'établissement,
- les actions prioritaires et déterminées :
 - ❖ soit par l'analyse propre de l'établissement,
 - ❖ soit au travers d'audits spécifiques,
 - ❖ soit induites par une modification notable du milieu extérieur.
- les nouveaux procédés ou installations devant être implantés dans l'établissement.

Ces actions doivent être ciblées, hiérarchisées et financées selon leur niveau de priorité.

3^{ème} étape : la consolidation du PASS au niveau de l'établissement

Une fois les PASS de chaque secteur rédigés, la direction de l'établissement consolide et valide l'ensemble des PASS au niveau de l'établissement. Le document ainsi obtenu constitue le PASS de l'établissement.

La direction de l'établissement s'assure de la continuité des actions d'une année sur l'autre.

2.1.6 – La communication du PASS

Le PASS est présenté au CHSCT de l'établissement qui peut rendre un avis.

Le PASS est communiqué globalement à l'ensemble des salariés de l'établissement et secteur par secteur au personnel concerné.

2.1.7 – Le suivi du PASS

Le PASS doit être examiné périodiquement pour s'assurer de son bon déroulement dans les délais prévus tant au niveau du secteur d'activité / service qu'au niveau de l'établissement.

Le CHSCT de l'établissement est informé à chaque réunion ordinaire sur les différentes étapes d'avancement du PASS. Chaque secteur d'activité / service fera régulièrement le point de l'état d'avancement du PASS du secteur d'activité / service.

2.2 – Les comités spécialisés

La politique HSE s'appuie sur les travaux des comités spécialisés créés spécifiquement dans le Groupe dans le but de maîtriser les risques spécifiques aux activités du Groupe.

Ces comités d'experts pour la prévention des risques pour la santé sont mis en place ; ils peuvent faire appel à des experts externes.

2.2.1 – Le comité COVALIS (COMité des VAleurs Limites Internes Sanofi-aventis)

Le comité COVALIS détermine le classement de dangerosité des principes actifs pharmaceutiques et de leurs intermédiaires de synthèse manipulés dans le Groupe et fixe les valeurs limites d'exposition professionnelle. Il est composé d'experts HSE, toxicologues, chimistes et médecins du travail. Il se réunit au moins trois fois par an.

2.2.2 – Le comité TRIBIO (Bio-Ethique, Bio-Sécurité, Bio-Vigilance)

Le comité TRIBIO définit les orientations de la politique à suivre en matière de biosécurité, de bioéthique et de biovigilance, coordonne l'organisation chargée de l'application de cette politique et assure une veille réglementaire.

Le comité TRIBIO informe de façon privilégiée les correspondants TRIBIO et les comités TRIBIO d'établissement, qui enrichissent le PASS de l'établissement par leurs recommandations. Il est composé d'experts HSE, biologistes et médecins du travail. Il se réunit au moins trois fois par an.

2.2.3 – Le comité ECOVAL (Comité d'Evaluation Environnementale des produits)

L'engagement du Groupe dans la prévention des risques environnementaux constitue une composante majeure des politiques Développement Durable et HSE.

Le comité ECOVAL représente la concrétisation de cet engagement face à la problématique particulière des médicaments dans l'environnement.

Le comité ECOVAL définit la méthodologie d'évaluation environnementale des activités au sein du Groupe et conduit les travaux et programmes nécessaires à la mesure et à la limitation des impacts environnementaux. Il est composé d'experts HSE et scientifiques de l'environnement. Il se réunit au moins trois fois par an.

III – LA FORMATION HYGIENE – SECURITE – ENVIRONNEMENT

L'anticipation et l'action pour maîtriser les risques professionnels nécessitent un effort soutenu et permanent de formation afin de développer les aptitudes des salariés en matière de sécurité, hygiène et environnement.

Des formations doivent être dispensées aux personnes listées ci-dessous dès leur arrivée :

- le personnel du Groupe,
- les nouveaux embauchés,
- les salariés qui changent de poste ou de technique,
- les intérimaires,
- les stagiaires,
- les entreprises extérieures, dans le cadre de la mission qui leur est confiée sur le site,
- les prestataires intervenant dans les établissements, dans le cadre de la mission qui leur est confiée sur le site.

Une analyse des besoins de formation, basée sur l'évaluation des risques et des niveaux de connaissance des salariés, détermine les actions de formation.

Les procédures concernant le poste et les tâches de travail contiennent les informations et les instructions appropriées relatives à l'hygiène, à la sécurité, à l'environnement rédigées en français. Elles sont utilisées notamment dans la formation et l'actualisation des connaissances du personnel.

Les tâches spécifiques, ainsi que celles qui ne sont pas procédurées, sont planifiées et font l'objet d'instruction et d'une formation adaptée.

IV – FORMATION SPECIFIQUE DES CHSCT SUR L'HYGIENE, LA SECURITE ET L'ENVIRONNEMENT

A chaque prise de mandat, en plus des formations légalement prévues, les membres du CHSCT bénéficient d'une formation spécifique sur la politique HSE du Groupe, sur le rôle et le fonctionnement des comités spécialisés.

A leur demande, les membres du CHSCT pourront bénéficier d'une formation spécifique aux risques propres à l'établissement.

Ces formations sont assurées par l'animateur HSE de l'établissement. Le temps consacré à ces formations n'est pas imputé sur les heures de délégation.

V – DUREE – REVISION – DENONCIATION

Le présent accord prend effet à sa date de signature pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé à la demande de l'une des parties signataires, sous réserve d'un préavis de trois mois. Cette demande de révision devra être notifiée à l'autre partie signataire par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il pourra être dénoncé à tout moment par chacune des parties signataires, sous réserve du respect d'un préavis de trois mois conformément aux dispositions du Code du travail. La demande de dénonciation devra être notifiée à l'autre partie signataire par lettre recommandée avec accusé de réception.

VI – COMMISSION DE SUIVI

Il est institué une commission de suivi composée de deux représentants par organisation syndicale signataire du présent accord et de représentants de la Direction.

Cette commission se réunit une fois par an. Elle a pour objet de suivre l'application de l'accord.

VII – FORMALITES LEGALES

Conformément aux dispositions des articles L 2231-5 et suivants et D 2231-2 du Code du travail, le présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales telles que définies à la page 1 du présent accord et déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris ainsi qu'auprès du Secrétariat – Greffe du conseil de Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris le 21 décembre 2009