ACCORD RELATIF A LA SANTE AU TRAVAIL DANS LE GROUPE SANOFI-AVENTIS EN FRANCE

PREAMBULE :

La mise en œuvre de changements d'organisation au sein du groupe sanofi-aventis, par nécessité d'anticipation ou d'adaptation, doit être réalisée dans le respect de la protection de la santé des salariés qui relève de la responsabilité de l'employeur et qui doit être prise en compte de façon permanente dans l'organisation de l'entreprise.

Le groupe sanofi-aventis est totalement convaincu de sa responsabilité en ce qui concerne la santé physique et mentale de ses salariés pendant leur travail. Cette responsabilité se conçoit par la volonté de maintenir le salarié dans un état d'intégrité physique et mentale que l'environnement au travail et les conditions de travail ne devraient pas affecter.

La santé au travail dépend des conditions physiques, techniques, organisationnelles et psychiques dans lesquelles s'exerce l'activité professionnelle.

Les parties rappellent qu'un facteur déterminant de la préservation de la santé au travail est le comportement exemplaire et responsable de l'entreprise envers ses salariés ainsi que du salarié envers lui-même et envers les autres.

La volonté du groupe sanofi-aventis est d'éviter, prévenir et si possible supprimer les causes de la dégradation de la santé au travail par la mise en œuvre d'actions de prévention (information/formation) et de moyens adaptés qui ont pour objectif l'amélioration en permanence de la santé et de la sécurité des salariés.

L'évaluation des risques constitue une des démarches indispensables à la définition des actions de prévention.

Dans le cadre de la politique sociale du Groupe, l'évaluation et la prévention pour la préservation de la santé et l'amélioration de la sécurité au travail doivent être menées en coordination avec l'ensemble des acteurs de l'entreprise définis au chapitre IV du présent accord.

Le Groupe a d'ores et déjà pris des mesures telles que des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Une partie de ces actions de prévention figure dans l'accord Groupe « Hygiène-Sécurité et Environnement » du 21 décembre 2009.

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 – LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

L'objectif de la prévention est de réduire, voire supprimer le danger et/ou le risque.

Le risque pour la santé et la sécurité est lié à l'exposition à un danger.

Le risque peut être défini et quantifié en fonction de son origine, de sa gravité ou de son occurrence, de la fréquence et de la durée d'exposition à ce risque.

La méthodologie de la prévention des risques pouvant avoir un impact sur la santé physique et mentale

La méthodologie comporte les trois étapes suivantes :

1. L'identification des risques

Dans le cadre des activités du groupe sanofi-aventis, ont été notamment identifiés à ce jour les risques suivants :

- le risque physique qui peut entraîner par exemple des troubles musculo-squelettiques
- le risque chimique qui peut entraîner par exemple des effets toxiques
- le risque biologique qui peut entraîner par exemple une allergie
- le risque de radiation qui peut entraîner par exemple des brûlures
- le risque routier qui peut entraîner par exemple des blessures ou des traumatismes
- le risque psychosocial, tel que le stress au travail, qui peut entraîner par exemple des dépressions.

Cependant, d'autres risques non listés à ce jour, feront l'objet des mêmes procédures de prévention.

1-1. Le risque psychosocial – le stress au travail

Conformément à l'Accord National Interprofessionnel sur le stress au travail du 2 juillet 2008 : « *Un état de stress survient lorsqu'il y a un déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. (.../...)*

Le stress n'est pas une maladie mais l'exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé. »

C'est précisément ce que la mise en œuvre du présent accord doit permettre d'éviter.

Une attention particulière sera portée aux facteurs potentiellement générateurs de stress excessif, notamment l'organisation du travail, les conditions de travail, les exigences au travail (quantité, complexité...), les rapports sociaux ou relations de travail.

L'identification des facteurs générateurs de stress permet de faciliter la mise en œuvre des actions de prévention définies à l'article 2.1 du chapitre II.

2. L'évaluation/quantification des risques

L'évaluation des risques a pour objet d'appréhender, sous la forme d'un diagnostic préalable systématique et exhaustif, l'ensemble des risques identifiables pour la sécurité et la santé des salariés.

L'analyse partagée des risques permet d'une part, d'évaluer, de hiérarchiser et de quantifier ceux-ci et d'autre part, de définir et de mettre en place les indicateurs spécifiques aux risques identifiés et aux facteurs de risques associés.

Chaque type de risque a ses indicateurs spécifiques qualitatifs et/ou quantitatifs ; ces indicateurs peuvent être des indicateurs d'exposition, de fréquence, d'accident, d'anomalie ou des indicateurs individuels pouvant être consolidés pour permettre l'obtention d'un indicateur collectif.

Ces indicateurs doivent prendre en compte la fréquence et la gravité de l'exposition aux risques de façon individuelle et collective. (cf liste en annexe)

Les indicateurs doivent être exploités selon leur nature, soit de façon absolue, soit de façon relative (évolution).

Les questionnaires et enquêtes font partie de l'évaluation des risques.

3. La maîtrise, la réduction, voire la suppression des risques

L'exploitation des indicateurs d'évaluation et de quantification des risques permet de définir et de mettre en place les actions de maîtrise, de réduction, voire de suppression des risques (moyens, plannings).

II – LES OUTILS DE LA PREVENTION DES RISQUES

2.1 - Les actions de sensibilisation/formation

L'entreprise s'engage à informer / sensibiliser et former son personnel à la prévention de tous les risques énoncés au chapitre I du présent accord dès l'arrivée dans l'entreprise et tout au long de la carrière professionnelle.

Une information spécifique est dispensée lors de l'accueil à tous les nouveaux arrivants dans l'établissement (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).

Outre le risque qu'il représente en tant que tel, une attention particulière est apportée au risque psychosocial, soit par ses causes (harcèlements, pression excessive, surcharge de travail...) soit par ses conséquences (dépression, démotivation, absentéisme...) en raison de son interaction possible avec les autres facteurs de risques dont les indicateurs figurent en annexe.

Dans le cadre de la prévention du risque psychosocial, des actions d'information / sensibilisation et de formation spécifique doivent être réalisées auprès des managers et des salariés.

Les salariés peuvent bénéficier d'un accompagnement psychologique, dont les modalités sont définies au cas par cas au sein de chaque service de santé au travail de chaque entité en collaboration avec la Direction Santé au Travail Groupe.

2.2 - Le document unique d'évaluation des risques

Les résultats de l'évaluation des risques sont transcrits par le chef d'établissement dans le document unique, sous la forme d'un inventaire des risques identifiés, classifiés et hiérarchisés, ainsi que des mesures de prévention appropriées dans chaque unité de travail de l'établissement.

Ce document unique est mis à jour au moins une fois par an, ainsi que lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ou encore lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie. Cette dernière possibilité permet de tenir compte de l'apparition des risques dont l'existence peut, notamment, être établie par de nouvelles connaissances techniques et scientifiques (risques musculo-squelettiques, risques biologiques, risques chimiques, risques psychosociaux ...), par la survenue d'un accident du travail, d'une maladie à caractère professionnel ou par l'évolution des règles relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

La Direction de l'établissement tient le document unique d'évaluation des risques à la disposition des membres du CHSCT, du médecin du travail et des salariés, qui peuvent formuler des propositions d'amélioration.

2.3 - Le PASS

Le plan d'action hygiène, sécurité, environnement (l'équivalent du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail) est le plan d'action annuel de réduction, voire de suppression des risques dans l'établissement élaboré en adéquation avec le document unique. 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.

Il est présenté au CHSCT qui peut rendre un avis.

2.4 – Les Comités

Les évaluations des dangers liées aux substances manipulées sur les sites ou aux agents biologiques sont réalisées par deux comités au niveau du Groupe, qui se réunissent au moins trois fois par an :

- Le comité COVALIS qui classe les principes actifs pharmaceutiques et leurs intermédiaires de synthèse et définit les valeurs limites et les plages d'exposition professionnelles à respecter dans les situations de travail. Il est composé d'experts HSE, toxicologues, chimistes et médecins du travail.
- Le Comité TRIBIO qui évalue et répertorie tous les agents biologiques auxquels les salariés du Groupe peuvent être exposés. Il est composé d'experts HSE, biologistes et médecins du travail.

III – LES INDICATEURS DE LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

L'entreprise mettra en place des indicateurs de suivi relatifs à la santé permettant d'analyser les évolutions et les progrès dans les différents domaines.

Les principaux indicateurs de suivi dont la liste non exhaustive figure en annexe ainsi que chaque modification de ces indicateurs seront présentés au CHSCT de chaque établissement et à chaque renouvellement du CHSCT.

IV – LES ACTEURS DE LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

L'ensemble des acteurs de la prévention des risques doit être force de propositions.

4.1 - Le chef d'établissement

Le chef d'établissement a la responsabilité globale de la préservation de la santé au travail et des politiques de prévention des risques au sein de son établissement.

4.2 – L'encadrement

L'encadrement, par la connaissance de son activité, évalue et prévient les risques encourus par les collaborateurs. Il est responsable de la mise en place des actions de prévention et en assure le suivi.

4.3 - Les salariés

Les salariés ont l'obligation d'appliquer les actions de prévention décidées par le chef d'établissement, d'alerter de toute situation et comportement qu'ils estiment dangereux pour la sécurité et/ou la santé des salariés et de contribuer à prendre si possible les mesures adaptées pour y remédier. Il est de leur devoir de signaler le plus rapidement possible les conditions qu'ils estiment potentiellement dangereuses et de s'y soustraire si nécessaire.

Les salariés sont force de propositions dans des actions de prévention de la santé au travail.

4.4 – Le CHSCT

Le CHSCT est un des interlocuteurs privilégiés en matière de santé au travail.

Conformément aux dispositions légales, le CHSCT a pour mission, notamment par l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'établissement ainsi que ceux mis à la disposition de l'établissement par une entreprise extérieure :

- De contribuer à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité de ces salariés,
- De contribuer à l'amélioration des conditions de travail,
- De veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières.

Conformément à la réglementation, il est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Il est également consulté sur le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans son établissement et des actions menées au cours de l'année.

Il contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective.

La Direction de l'établissement informe le CHSCT, par l'intermédiaire de son secrétaire et dans les meilleurs délais, de tout accident du travail ou maladie professionnelle.

4.5 - Les services de santé au travail

4.5.1 - Le médecin du travail

Le rôle du médecin du travail est essentiellement préventif. Il consiste à éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail et leur état de santé.

Il est rappelé que les services de santé au travail sont habilités à faire appel à des compétences internes ou externes médicales, techniques et d'organisation nécessaires à la prévention des risques professionnels, dans les conditions fixées aux articles L. 4622-4 et R. 4623-26 et suivants du Code du travail. Afin d'exercer sa mission, le médecin du travail conduit des actions sur le milieu de travail et des examens médicaux. Il est amené à travailler en collaboration avec les instances représentatives du personnel et plus particulièrement le CHSCT.

Il doit établir la fiche d'entreprise sur laquelle figurent notamment les risques professionnels et les effectifs de salariés concernés. Cette fiche est transmise à l'établissement et présentée au CHSCT en même temps que le rapport annuel.

Dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux, les médecins proposent aux salariés qui le souhaitent, à l'occasion de leur visite médicale périodique, de remplir les questionnaires HAD et COHEN.

4.5.2 – Les infirmiers (ières)

Dans les établissements, les infirmiers (ières) assistent les médecins du travail et sont partie intégrante de la mission de santé au travail.

4.6 – Les assistantes sociales

Les assistantes sociales peuvent contribuer à la prévention en termes de santé au travail.

4.7 – Les services HSE ou animateurs HSE

Au sein des sociétés ou établissements, et sous la responsabilité du chef d'établissement, les services HSE ou les animateurs HSE, qui coordonnent les actions de prévention HSE au sein des sites, contribuent aux actions de prévention en matière de santé au travail.

V – DUREE – REVISION - DENONCIATION

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

La mise en place des différentes mesures sera effectuée dans les meilleurs délais et au plus tard au cours du premier semestre 2010.

Le présent accord 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.

Les parties sont convenues de se rencontrer après un an d'application de l'accord pour réaliser un bilan du fonctionnement de l'accord et proposer d'éventuelles améliorations.

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 première fois 6 mois après la mise en œuvre du présent accord, puis 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 qui ont fait la preuve de leur représentativité dans le champ d'application de l'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

I- Liste des principaux indicateurs de mesure de risques relatifs à la santé permettant d'analyser les évolutions et les progrès dans les différents domaines

- Les indicateurs dont la liste figure ci-après sont suivis dans tous les établissements et sont mis à jour semestriellement par la Direction:

1/ Accidents de travail

- Nombre d'accidents de travail avec et sans arrêt par secteur (Taux de fréquence total accident, Taux de fréquence accidents avec arrêts et taux de gravité)
- Durée moyenne/mini/maxi/médiane
- Nombre de postes aménagés (temporaire et définitif).

1bis/ Maladie

- Nombre d'arrêt de travail/nombre de jour total par an par secteur
- Durée moyenne mini, maxi, médiane
- Nombre de maladies professionnelles
- Nombre d'arrêts < à 3 jours (micro-arrêts)
- Nombre de postes aménagés (temporaire et définitif).

2/ Mouvement du personnel

- Pourcentage du turn-over
- Nombre de départs du site hors fin de carrière
- Nombre de personnes extérieures sur le site
- Taux de travailleurs temporaires

3/ Relations humaines dans l'entreprise

- Nombre de réunions d'information
- Nombre de procédures judiciaires en cours
- Nombre d'inscriptions au registre des dangers graves et imminents
- Bilan des entretiens annuels

4/ Formation

- Bilan des formations obligatoires et volontaires

5/ Durée du travail

- Nombre de jours travaillés
- Choix formule RTT (quand le choix existe dans les accords collectifs)
- Heures supplémentaires

6/ Situations graves ou dégradées

- Nombre de cas de harcèlements avérés
- Nombre de cas de violence verbale ou physique.

7/ Organisation du travail

- Nombre de projets de réorganisation présentés en CCE / CE

Ces indicateurs sont consolidés par entité de taille significative et homogène et présentés aux Comités Centraux d'Entreprise ou Comités d'Entreprise.

II- Méthodologie et Indicateurs spécifiques pour la prévention des risques psychosociaux

- Chaque salarié, lors de sa visite médicale périodique, se voit proposer, sur la base du volontariat, de remplir les questionnaires HAD et COHEN.
- Au niveau individuel, ces questionnaires sont interprétés par le service de santé au travail de l'établissement à la demande du salarié.
- Au niveau collectif, ces questionnaires seront consolidés anonymement. Les résultats statistiques de cette consolidation seront présentés au CHSCT de chaque établissement semestriellement ou annuellement en fonction de la taille des établissements, au cours de l'année 2010 et de façon périodique les années suivantes.

A ce jour les principaux indicateurs sont les suivants :

- Nombre de questionnaires HAD et COHEN remplis volontairement par les salariés
- Nombre de questionnaires analysés individuellement par le médecin du travail à la demande du salarié
- Résultats des statistiques des analyses par entité de taille significative et homogène.

Ces indicateurs sont consolidés par entité de taille significative et homogène et présentés aux Comités Centraux d'Entreprise ou Comités d'Entreprise