

**ACCORD DE METHODOLOGIE PORTANT  
SUR LES MODALITES DE NEGOCIATION D'UN ACCORD PORTANT SUR LA  
PREVENTION DE LA PENIBILITE AU SEIN DU GROUPE VALOPHIS**

Le présent accord est conclu entre :

d'une part,

**L'UES du Groupe Valophis :**

Représentée par Stéphane Dambrine, Directeur Général de Valophis Habitat, Président du G.I.E. EXPANSIEL, Groupe Valophis et Président du Directoire de Valophis SAREPA.

et,

d'autre part,

**Les organisations syndicales représentatives suivantes :**

- Le syndicat CFDT du Groupe Valophis, représenté par Pascal Meuro, délégué syndical,
- Le syndicat CGT du Groupe Valophis, représenté par Yannik Gueydon, délégué syndical,
- Le syndicat UNSA du Groupe Valophis, représenté par Gérald Couchaux, délégué syndical,

**Après avis du Comité d'entreprise en date du 6 décembre 2011 et du CHSCT en date du 22 novembre 2011**



*let* *ce*  
*P.M.*

## Préambule

Le Groupe Valophis, du fait de la nature de ses activités et des emplois pratiqués, a toujours été attentif à ce que la santé et la sécurité de son personnel soit assurée, en particulier pour les salariés dont l'activité peut potentiellement les exposer à des facteurs de pénibilité.

Cette exposition potentielle aux facteurs de pénibilité touche principalement les emplois de proximité, c'est-à-dire ceux qui s'occupent de l'entretien du patrimoine, tant dans sa composante « nettoyage » (gardiens, employés d'immeubles) que dans sa composante « travaux d'entretien » (régie), ainsi que certains agents des moyens généraux. L'aspect « physique » des activités est ici directement visé.

Mais l'exposition peut également concerner, dans sa composante plus « psychologique », les salariés qui sont au contact direct de nos locataires (gestion de proximité), tant les relations peuvent revêtir, parfois, un aspect conflictuel et générateur de troubles.

Conscient de cette exposition et des conséquences que cela peut potentiellement entraîner sur la santé physique et mentale de ses salariés, le Groupe Valophis a, depuis de nombreuses années, mis en place des mesures de protection et de prévention : limitation des heures de tâches matérielles par accord collectif, mise à disposition des équipements de protection individuelle, aménagement des conditions de travail sur certains postes, document unique d'évaluation des risques, livret « atteinte au personnel », campagnes de prévention sur les risques professionnels, formations « gestes et postures », soutien psychologique et juridique apportés aux victimes, aide à la mobilité et au reclassement...

La Loi 2010-1330 du 9 novembre 2010, portant réforme des retraites, complétée par les décrets 2011-354 du 30 mars 2011 et n° 2011-824 et 2011-823 du 7 juillet 2011, oblige les entreprises de plus de 50 salariés ayant au moins 50% des salariés exposés aux facteurs de pénibilité tels qu'ils sont définis par les textes de référence, à négocier un accord d'entreprise ou à mettre en place un plan d'actions en vue de prévenir et de réduire la pénibilité.

Le diagnostic effectué conformément à la loi par la Direction conduit à considérer que le Groupe Valophis n'est pas concerné par cette obligation, dans la mesure où moins de 50% de ses salariés sont exposés aux facteurs de pénibilités tels que définis dans les textes cités en référence.

Néanmoins, la Direction de l'entreprise, dans la tradition du dialogue social qu'elle entretient avec les organisations syndicales, a décidé de s'engager sur la voie de la négociation d'un accord relatif à la prévention de la pénibilité, dans les conditions prévues par la loi.

Afin de parvenir à la conclusion de cet accord, compte tenu de l'organisation de diverses démarches préalables, il a été convenu de conclure un accord de méthode.

## Article 1 : Objet

Le présent accord a pour objet de définir le cadre méthodologique de la démarche de prévention de la pénibilité avec les partenaires sociaux et les acteurs de la prévention de l'entreprise.

let ce

.P.m.

## Article 2 : Confirmation du pré-diagnostic effectué par la Direction

La Direction rappelle qu'elle a évalué la proportion de salariés assujettis aux critères légaux de pénibilité en retenant les seuils suivants :

- Les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 :
  - Pour un homme, le seuil pour le port de charge répété est fixé à 20Kg
  - Pour une femme, le seuil pour le port de charge répété est fixé à 15 kg
- Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
  - La position debout prolongée, le piétinement ou les déplacements à pied dans le travail : + de 20 heures par semaine
  - La position à genoux prolongée : + de 2 heures par semaine
  - Le maintien des bras en l'air : + de 2 heures par semaine
  - Autres contraintes posturales (les torsions du tronc, postures accroupies,...) : + de 2 heures par semaine
  - Les contraintes cervicales (positions fixes de la tête et du cou) : + de 2 heures par semaines
- Les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 :
  - aucun salarié n'est soumis à ce facteur
- Les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées :
  - Toute utilisation des substances ou préparations «dangereuses» au sens de l'article R. 4411-6 du Code du travail
- Les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 :
  - aucun salarié n'est soumis à ce facteur
- Les températures extrêmes :
  - le travail constant à des températures inférieures à 10°
  - le travail constant à des températures supérieures à 30° pour une activité sédentaire, et à 28° pour un travail nécessitant une activité physique
- Le bruit mentionné à l'article R. 4431-1 : une exposition de 8 heures par jour à plus de 80 décibels
- Le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 :
  - au moins 3 heures de travail de nuit, 2 fois par semaine,
  - 270h de travail de nuit dans une période de 12 mois consécutifs.
- Le travail en équipes successives alternantes :
  - aucun salarié n'est soumis à ce facteur
- Le travail répétitif :
  - 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
  - une répétitivité gestuelle importante se caractérise par un temps de cycle inférieur à 30s, ou l'exercice d'une activité répétitive pendant 50% du temps de travail

Les emplois pouvant être soumis aux facteurs de pénibilité tels que définis précédemment sont les suivants : Employés d'immeubles – Gardiens d'immeubles – Plombiers – Menuisiers – Electriciens – Ouvriers de maintenance – Serrurier – Chef d'équipe régie - Gestionnaires des achats – Coursiers – Agent des moyens généraux.

Il résulte du pré-diagnostic effectué que le seuil légal de 50% de salariés n'est pas atteint, de sorte que Valophis n'est pas soumise à l'obligation de mettre en place un accord sur la prévention de la pénibilité.

### **Article 3 – Démarche volontaire concertée**

Constatant que Valophis n'est pas soumise à l'obligation de mettre en place un accord sur la prévention de la pénibilité, les parties, en coopération avec le CHSCT, s'engagent néanmoins volontairement à rechercher la conclusion d'un accord afin de réduire davantage encore la pénibilité des métiers concernés, visés ci-dessus.

Les signataires de l'accord reconnaissent à ce titre la pertinence des critères identifiant les emplois types et des seuils de pénibilité précédemment retenus par la Direction.

En conséquence, les signataires prendront en considération ces emplois-type et seuils ainsi définis tout au long de la démarche de prévention de la pénibilité.

Par ailleurs, à ces facteurs de pénibilité, les signataires décident d'ajouter ceux inhérents aux relations directes, c'est-à-dire en face à face, avec les locataires ou toute autre personne résidant sur les sites. Sont ici visés les actes d'agressions physiques ou verbales, susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé des salariés, et contre lesquels des actions doivent être engagées.

Sont principalement concernés par ce facteur spécifique de pénibilité les emplois suivants : Gardien d'immeubles – Responsable de site – Responsable de bureau – Chargé de clientèle – Chef d'antenne – Agent d'accueil – Ouvriers de la régie

### **Article 4 : Calendrier et organisation des réunions**

Une première réunion s'est tenue le mercredi 5 octobre 2011 pour préparer la négociation.

Dans le cadre du présent accord, trois réunions sont organisées, aux dates suivantes :

- Lundi 7 novembre à 14h30
- Lundi 28 novembre à 14h30
- Mercredi 14 décembre à 14h30

En fonction des salles disponibles, les réunions se dérouleront au siège de Valophis Habitat ou au siège d'Expansiel, Groupe Valophis.

Un ordre du jour est adressé aux délégations syndicales dans un délai de 5 jours ouvrés avant chaque réunion, accompagné des informations nécessaires aux échanges.

Le secrétariat des séances est assuré par un représentant de l'employeur.

A l'issue de chaque réunion, il est établi, pour chaque point de l'ordre du jour étudié, un relevé des positions exprimées en séance par chacune des délégations. Adopté à la séance suivante, ce relevé permet de suivre l'état de la négociation en identifiant les points traités

par rapport à l'ordre du jour, les points d'accords exprimés, les points de désaccord et les points restants en suspens.

Ce relevé des positions sera adressé par courriel à chaque représentant des délégations syndicales.

Les parties signataires retiennent comme échéance la date du 31 décembre 2011 pour la conclusion d'un accord. Si, à cette date, il n'a pas pu être conclu d'accord, les parties conviennent que la Direction mettra en œuvre, dans les meilleurs délais, des mesures unilatérales pour réduire la pénibilité.

#### **Article 5 – Composition des délégations syndicales et de la délégation employeur**

La délégation syndicale pour la négociation annuelle obligatoire pour chaque syndicat représentatif est composée du délégué syndical et d'au *maximum* 3 membres salariés du Groupe Valophis, sous réserve que deux ou trois entités composant le Groupe Valophis soient représentées.

La délégation employeur est composée de représentants désignés par le Directeur Général appartenant au Groupe Valophis. Cette délégation ne peut être supérieure en nombre à l'ensemble des délégations syndicales.

La liste nominative des personnes composant les délégations est annexée au présent accord.

#### **Article 6 : Temps de négociation et moyens supplémentaires accordés aux délégations syndicales**

Le temps passé à la négociation par les délégations syndicales et les membres de chaque délégation est rémunéré comme temps de travail.

Le temps passé dans les transports est rémunéré comme temps de travail. Les frais de trajet sont pris en charge par l'entreprise, sur justificatif.

Afin de permettre aux organisations syndicales de préparer les réunions, il est convenu d'accorder un crédit de 10 heures par organisation syndicale, pour toute la durée des négociations (3 réunions).

Si une ou des réunions supplémentaires sont nécessaires, un temps supplémentaire de 3 heures sera accordé, par réunion à tenir.

Des bons de délégations seront remis à chaque organisation syndicale, afin de déclarer mensuellement les heures utilisées.

Les délégations syndicales sont également invitées à recourir aux autorisations spéciales d'absence telles prévues par le décret n°93-852 du 17/06/1993.

Une salle sera mise à disposition de l'ensemble des délégations syndicales, en fonction des disponibilités.

## **Article 7 : Rôle du CHSCT**

Le CHSCT sera constamment associé à l'avancée des négociations par le biais de son président, de son secrétaire et de son secrétaire adjoint, parties intégrantes des délégations employeur et syndicales.

Les résultats du diagnostic, ainsi que cet accord de méthode, ont été communiqués pour avis au CHSCT, lors de la réunion extraordinaire du 22 novembre 2011.

## **Article 8 – Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Au 31 décembre 2011, si aucun accord n'a été conclu entre les parties, il prendra fin automatiquement.

## **Article 9 : Adhésion**

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au greffe du conseil de prud'hommes compétent et à la DIRECCTE.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

## **Article 10 : Communication de l'accord**

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Il fera l'objet de publicité au terme du délai d'opposition.

## **Article 11 : Publicité**

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès de Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Créteil.

Fait en cinq exemplaires originaux sur 5 pages, dont un pour la direct, un pour le Conseil de Prud'hommes et trois pour chacune des entités du Groupe Valophis.

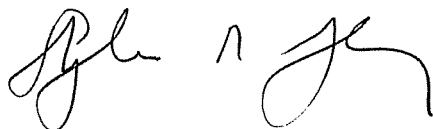
Fait à Saint Maur des Fossés, le 22 DEC. 2011

DRH - Accord de méthodologie négociation pénibilité

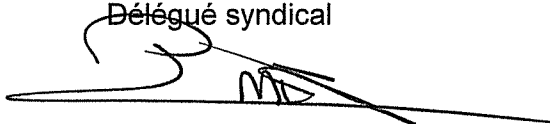


Let Alpm  
Page 6 sur 7

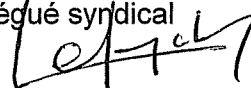
**Pour Groupe Valophis,**  
**Stéphane Dambrine,**  
Directeur Général de Valophis Habitat,  
Président du G.I.E. EXPANSIEL, Groupe Valophis  
Président du Directoire de Valophis SAREPA



**Pour le syndicat CFDT**  
**Pascal Meuro,**  
Délégué syndical



**Pour le syndicat CGT**  
**Yannik Gueydon**  
Délégué syndical



**Pour le syndicat UNSA**  
**Gérald Couchaux**  
Délégué syndical

