

**ACCORD PORTANT SUR LA PREVENTION DES EFFETS DE
L'EXPOSITION A CERTAINS FACTEURS
DE RISQUES PROFESSIONNELS**

Entre les soussignés,

SAS GRAND CASINO DE CABOURG, au capital de 300 000 €, code NAF 9200Z, dont le siège est situé Promenade Marcel-Proust - 14390 CABOURG, représentée par **Monsieur Stéphane GILQUIN**, en sa qualité de Directeur Général Délégué.

D'une part,

ET Les élus titulaires du CSE non mandatés représentant la majorité des suffrages valablement exprimés lors des dernières élections professionnelles

Madame LEDOUX Annie
Madame GRIFFON Sandrine
Monsieur JOB Ghislain
Monsieur MINGOIA Thomas

Liste syndicale ayant obtenu 86,36 % lors des élections professionnelles.

D'autre part,

Ci-dessus dénommées les parties,

Article 1 - Préambule

Le présent accord est conclu en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques dans l'entreprise, conformément à la loi n° 2010-1330 « portant réforme des retraites » du 9 novembre 2010, de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 « garantissant l'avenir et la justice du système de retraite », de l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 et ses décrets d'application du 27 décembre 2017.

Cette dernière rend obligatoire la rédaction d'un accord de prévention de la pénibilité lorsque :

- plus de 25% de l'effectif du personnel est exposé à au moins un facteur de risque.
- Ou l'entreprise a un indice de sinistralité supérieur à 0,25

La SAS GRAND CASINO DE CABOURG ayant 42% de son effectif exposé à au moins un facteur de risque au 31/12/2019 est donc dans l'obligation de conclure un accord portant sur la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques dans l'entreprise.

Un accord sur la pénibilité a été conclu le 13 août 2013, un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité a été signé le 29 décembre 2017, les parties entendent donc

poursuivre les engagements pris en matière de prévention de la pénibilité en les adaptant aux nouvelles réglementations en vigueur.

Un groupe de travail composé de la Direction, des représentants du personnel et du chargé de sécurité et de prévention des risques professionnels, se sont réunis afin d'échanger sur les facteurs de pénibilité et d'envisager les moyens de les limiter et de les prévenir.

Article 2 - Objet de l'accord

Par cet accord, les parties affirment leur volonté de voir se développer, dans chaque activité, des actions concrètes pour prévenir la pénibilité des tâches ou des situations de travail identifiées comme telle dans l'entreprise et la supprimer ou, à défaut, la réduire.

Pour définir et suivre ces actions préventives, les parties s'appuient sur un diagnostic préalable des situations de pénibilité dans l'entreprise. Celui-ci est réalisé, notamment, grâce à l'inventaire des risques par unité de travail contenu dans le document unique d'évaluation des risques et à la fiche d'entreprise réalisée par la médecine du travail qui identifie les risques et les salariés qui y sont exposés.

Article 3 – Diagnostic des facteurs de risques professionnels de l'entreprise

La pénibilité au travail, définie dans le Code du travail, est caractérisée par une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé (article L. 4121-3-1).

Ces facteurs peuvent être liés à des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail.

Les facteurs de pénibilité liés à des contraintes physiques marquées :

Facteurs de pénibilité	Intensité minimale	Durée minimale
Manutention manuelle de charges	Lever ou porter des charges de 15 kg ou plus	600 heures/an
	Pousser ou tirer des charges de 250 kg ou plus	
	Déplacement du travailleur ou prise au sol ou à une hauteur située au-dessus des épaules des charges de 10 kg ou plus.	
	Tonnage cumulé de 7,5 tonnes	120 jours/an
Postures pénibles	<ul style="list-style-type: none">• Maintien des bras en l'air à une hauteur située au-dessus des épaules• Positions accroupies• Positions à genoux• Positions du torse en torsion à 30 degrés et plus• Positions du torse fléchi à 45 degrés et plus	900 heures/an
Vibrations mécaniques	Vibrations de 2,5 m/s ² transmises aux mains ou aux bras	450 heures/an
	Vibrations de 0,5 m/s ² transmises à l'ensemble du corps	

Les facteurs de pénibilité liés à un environnement physique agressif :

Facteurs de pénibilité	Intensité minimale	Durée minimale
Agents chimiques dangereux	Les seuils sont fixés pour chaque agent chimique par une grille d'évaluation prenant en compte les caractéristiques du produit, les mesures de protection individuelles ou collectives mises en place et la durée d'exposition.	
Activités en milieu hyperbare	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux/an
Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5° ou supérieure ou égale à 30°	900 heures/an
Bruit	Exposition quotidienne à un bruit d'au moins 81 décibels pour une période de référence de 8 heures	600 heures/an
	Exposition à des bruits impulsifs (brefs et répétés) d'au moins 135 décibels	120 fois/an

Les facteurs de pénibilité liés aux rythmes de travail :

Facteurs de pénibilité	Intensité minimale	Durée minimale
Travail de nuit	1 heure de travail entre minuit et 5 heures	120 nuits/an
Travail en équipes successives alternantes	Travail en équipe impliquant au minimum 1 heure de travail entre minuit et 5 heures	50 nuits/an
Travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte	<ul style="list-style-type: none"> • 15 actions techniques ou plus pour un temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes • ou 30 actions techniques ou plus par minute pour un temps de cycle supérieur à 30 secondes, variable ou absent 	900 heures/an

Tenant compte de notre activité, les parties ont mis en évidence les unités de travail exposées aux facteurs de risques :

SG Tm 30 AL SG

Unité de travail	Nb de salariés	RISQUES								
		Rythme de travail			Environnement physique agressif			Contraintes physiques marquées		
		Travail de nuit	Travail en équipes successives alternantes	Travail répétitif	Travail en milieu hyperbare	Bruit	Températeurs extrêmes	Manutention manuelle de charges	Postures pénibles	Vibrations mécaniques
Administration	4									
Commercial	2									
Direction	2									
Bar	5	2								
Restaurant	6									
Economat	1									
Cuisine	6									
Plongeur	1									
Entretien	4									
Maintenance	1									
Contrôleur - chargé sécurité	3	1	1							
Caissier JT	1	1								
Caissier MAS	2		1							
Caissier Polyvalent	3		3							
Technicien MAS	5	2	3							
MCD JT	2	2								
MCD MAS	3	1								
Croupier	6	6								
Chef de table	1	1								
Veilleur de nuit	1	1								
NB TOTAL	59	17	8	0	0	0	0	0	0	0
% salariés exposés	42%									

Ce diagnostic a mis en évidence 2 facteurs de risques auxquels peuvent être exposés les salariés :

Les facteurs de risques existants dans l'Entreprise et concernés par le C2P

- Le travail de nuit
- Le travail en équipes successives alternantes

Article 4 - Mesures de prévention

Conformément aux articles L.4162-3 et D.4162-3 du Code du travail, les actions retenues doivent relever des thèmes suivants :

⇒ au moins 2 thèmes parmi les suivants :

- La réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité au-delà des seuils prévus ;
- L'adaptation et l'aménagement du poste de travail ;
- La réduction des expositions aux facteurs de pénibilité.

⇒ au moins 2 thèmes parmi les 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 de pénibilité.

Afin de se fixer des objectifs atteignables dans le cadre du présent accord triennal, les parties conviennent de retenir comme prioritaires les thèmes suivants :

- L'adaptation et l'aménagement du poste de travail ;
- La réduction des expositions aux facteurs de pénibilité ;
- Le développement des compétences et des qualifications ;
- L'aménagement des fins de carrière.

Chaque thème retenu sera assorti d'objectifs chiffrés et d'indicateurs de réalisation. Ces indicateurs seront communiqués au minimum une fois par an au CSE

1/ L'adaptation et l'aménagement du poste de travail

Les parties conviennent que l'adaptation et l'aménagement des postes de travail ont fait l'objet d'une attention particulière ces dernières années. Plusieurs équipements ergonomiques ont effectivement été mis en place afin d'alléger les postures pénibles, dont notamment :

- L'acquisition de double-écran pour les services administratifs ainsi que pour les MCD
- L'acquisition de tapis ergonomiques pour les claviers et la souris (repose-poignets) pour tous les postes de travail informatiques
- L'acquisition de nouveaux sièges de bureaux adaptés
- L'acquisition de poubelles à pédales pour la cuisine
- L'acquisition d'un chariot et des aspirateurs plus légers pour l'entretien

Les parties entendent poursuivre leurs actions en faveur de l'aménagement des postes de travail. À cet effet, elles envisagent notamment de mettre en place une formation gestes et postures permettant de sensibiliser les salariés sur les bonnes postures à adopter.

➤ **Objectifs :**

Poursuivre les investissements matériels permettant d'alléger les postures pénibles
Mettre en place une formation gestes et postures dans le plan de développement des compétences

➤ **Indicateurs de suivi :**

Nombre d'investissements matériels réalisés
Nombre de salariés participants à la formation Gestes et Postures

2/ La réduction des expositions aux facteurs de pénibilité

Considérant l'activité principale de notre entreprise, les facteurs de pénibilités (notamment le travail de nuit) ne peuvent être purement supprimés. C'est pourquoi la Direction et les représentants du personnel souhaitent travailler sur la réduction des expositions à ces facteurs, et trouver des solutions pour en limiter les effets sur la santé.

Comme le met en avant le diagnostic interne, certaines unités de travail sont concernées par le travail de nuit et le travail posté. A savoir que des actions sont déjà mises en place au sein de l'entreprise. En effet, la Direction s'engage à limiter les changements de rythme de travail lorsque cela est possible, des repos compensateur supplémentaires sont attribués chaque année en fonction du nombre d'heures de nuit effectuées, le planning du mois est communiqué chaque début de mois afin que les salariés concernés par le travail de nuit ou le travail posté puisse s'organiser et s'adapter et une formation My Sommeil a été dispensée en octobre 2016 pour aider les salariés à s'adapter au niveau du sommeil et de l'alimentation pour le travail à horaires décalés.

➤ **Objectifs :**

Favoriser les deux jours de repos consécutifs
Favoriser les départs avancés

➤ **Indicateurs de suivi :**

Pourcentage des travailleurs de nuit ayant bénéficié de deux jours de repos consécutifs
Pourcentage des travailleurs de nuit ayant bénéficié des départs avancés

3/ Le développement des compétences et des qualifications

Afin d'améliorer la prévention des risques, notamment les risques dit pénibles, les formations internes et externes sur les différents sujets sont planifiés chaque année en fonction des besoins et des priorités. Tous les niveaux hiérarchiques sont concernés. Des actions de formation sont allouées chaque année afin de mieux maîtriser les risques : formations en cas d'évolution technique, acquisition de compétences pour des modifications de poste. Toutes ces formations seront mises en place sur les trois années suivantes.

Les formations suivantes continueront à être développées :

- Formation initiale et/ou recyclage pour les Sauveteurs Secouristes du Travail
- Formation initiale et/ou recyclage des habilitations électriques du personnel électricien et non électricien
- Formation initiale et/ou recyclage du SSIAP

A ces formations, s'ajoute les entretiens annuels dont bénéficie chaque salarié. Cet entretien annuel est un moment d'échange où le salarié peut exprimer son ressenti, ses besoins à son manager. Le manager quant à lui l'évalue sur sa performance et peut l'aider à développer ses compétences.

Des entretiens professionnels ont lieu aussi tous les deux ans ayant pour objectif d'échanger sur les perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualification et d'emploi.

➤ **Objectifs :**

Mettre en place des actions de formations dans le but de développer les compétences en prévenant des risques professionnels

➤ **Indicateurs de suivi :**

Pourcentage de salariés formés soumis à un des facteurs de risques professionnels

4/ L'aménagement des fins de carrière

Les salariés âgés de plus de 55 ans et ayant une ancienneté de plus de 15 ans (ou 20 ans dans la branche) peuvent demander une réduction de leurs horaires de travail d'au moins 40 % et d'au plus 60 %. Ces demandes seront étudiées et accordées dans la mesure des possibilités de l'Etablissement et de réorganisation du service.

Les salariés répondant toujours à ces critères et travaillant de nuit pourront demander un retour progressif au travail de jour sous certaines conditions. Ces demandes seront également étudiées et accordées dans la mesure des possibilités de l'Etablissement et de réorganisation du service.

Pour ceux qui le souhaitent, un entretien de fin de carrière sera mis en place pour les salariés de plus de 55 ans : cela permettra aux salariés concernés de faire un point sur leur activité, de communiquer une date de départ en retraite envisagée et de demander, si nécessaire, des aménagements de ses conditions de travail.

➤ **Objectifs :**

Accompagner les plus de 55 ans sur leur fin de carrière

➤ **Indicateurs de suivi :**

Nombre de salariés ayant fait une demande d'entretien de fin de carrière

Nombre de demande de passage à temps partiel

Nombre de demande au passage de jour

Article 5 – Utilisation du compte professionnel de prévention

Les salariés employés durant toute l'année et exposés à un seul facteur de risque professionnel acquièrent quatre points par année civile et ceux exposés à plusieurs facteurs huit points.

Les salariés dont le contrat commence ou s'achève au cours de l'année civile acquièrent, par période de trois mois d'exposition, un point s'ils sont exposés à un seul facteur et deux points en cas d'exposition à plusieurs facteurs.

Le nombre maximal de points pouvant être inscrits sur le compte au titre de l'ensemble de la carrière du salarié est fixé à 100 points. Le barème d'acquisition des points fait l'objet d'un aménagement pour les assurés nés avant le 1^{er} juillet 1956 (doublement des points article R. 4163-10).

Les CARSAT informent chaque année les salariés sur les points acquis au titre de l'année écoulée.

Le titulaire d'un compte professionnel de prévention (C2P) peut l'utiliser (article L. 4163-7) pour :

- Bénéficier de formations en vue d'accéder à des emplois moins exposés ou non exposés,
- Compléter sa rémunération dans le cadre d'une réduction de sa durée de travail,
- A partir de 55 ans, majorer sa durée d'assurance vieillesse et partir en retraite plus tôt.

L'entreprise s'engage à délivrer, à l'attention des titulaires d'un compte professionnel de prévention, une information annuelle concernant l'affectation en tout ou partie des points inscrits sur leur compte à ces différentes utilisations.

Article 6 – Champ d'application

Le présent accord est applicable à tous les collaborateurs (trices) détenant un contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée de l'entreprise.

Article 7 - Durée de l'accord et révision

L'accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, toute modification du présent accord et/ou changements jugés nécessaires par l'une des parties signataires devra faire l'objet d'un avenant au présent accord, et conformément aux dispositions de l'article L2261-7-1 du code du travail.

Article 8 - Entrée en vigueur

Faute de délégué syndical au sein de la société, le présent avenant est conclu avec les élus titulaires du CSE non mandatés représentant la majorité des suffrages exprimés lors de nos dernières élections professionnelles.

L'accord entre en vigueur, conformément aux dispositions légales, à compter du lendemain de son dépôt.

Article 9 - Notification

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le texte du présent accord est notifié à l'organisation syndicale représentative dans l'entreprise.

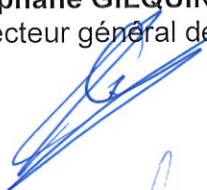
Article 10 – Publicité et formalités de dépôt.

Cet accord sera déposé sur la plateforme nationale « TéléAccords » du ministère du travail par le représentant légal de l'entreprise, ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes.

Les salariés seront informés par voie d'affichage sur les tableaux prévus à cet effet.

Fait à CABOURG, le 15/02/2021

Stéphane GILQUIN
Directeur général délégué



LEDOUX Annie
Membre du CSE



Sandrine GRIFFON
Membre du CSE



Ghislain JOB
Secrétaire du CSE



MINGOIA Thomas
Membre du CSE

