

**ACCORD RELATIF A LA PREVENTION DE LA PENIBILITE AU TRAVAIL  
HOTEL VILLA MASSALIA CONCORDE MARSEILLE**

**ENTRE :**

La Société STAR GT HOLDCO IV- HOTEL VILLA MASSALIA CONCORDE MARSEILLE  
Sise 17, place Louis Bonnefon – 13008 MARSEILLE  
Représentée par Jérôme BILLY, Directeur Général

**D'UNE PART**

**ET :**

Les organisations syndicales de salariés qui ont fait la preuve de leur représentativité dans le champ de l'application de l'accord, à savoir :

La CGT représentée par sa Déléguée syndicale, Madame Isabelle MURCIA,

**D'AUTRE PART**

**Préambule**

Les problématiques d'usure professionnelle sont de plus en plus présentes dans la gestion des Ressources Humaines.

La Direction de l'Hôtel VILLA MASSALIA CONCORDE MARSEILLE et les Organisations Syndicales Représentatives ont engagé des négociations sur le thème de la prévention de la pénibilité au travail le 25 juillet 2012.

Elles ont poursuivi leurs discussions les 4 septembre 2012, 24 septembre 2012 et 29 octobre 2012 et sont convenues d'arrêter les termes du présent accord.



Les parties réaffirment leur volonté de voir se développer prioritairement, dans chaque activité, des actions à court, moyen et long terme pour prévenir la pénibilité des tâches ou des situations de travail – tant physique que psychique – et la supprimer, ou à défaut la réduire, là où elle existe.

Elles constatent également que du fait de leur ancienneté, des salariés ont été ou peuvent être exposés de façon prolongée à des facteurs de pénibilité spécifiques.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des nouvelles dispositions légales prévues par *la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites* et *du décret n°2011-824 du 07 juillet 2011 (Article D138-37 et D138-28 de la Sécurité Sociale)* relatif au contenu et à la validation des accords et des plans d'action en faveur des mesures de prévention mises en place selon les facteurs de risques existant.

Ainsi, par le présent accord, la Direction de l'Hôtel VILLA MASSALIA CONCORDE MARSEILLE affirme sa volonté de promouvoir et de mettre en œuvre des améliorations afin de lutter contre la pénibilité des employés au sein de leur établissement, en tenant compte de ses spécificités et de son activité.

#### ARTICLE I : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'Hôtel VILLA MASSALIA CONCORDE MARSEILLE dans la mesure où ils sont exposés à au moins un facteur de risque lié à la pénibilité.

#### ARTICLE II : DEFINITION DE LA PENIBILITE/ OBJET DE L'ACCORD

Les parties signataires définissent la pénibilité comme la conséquence de l'exposition à des sollicitations physiques, de certaines formes d'activité professionnelle ou de type d'organisation du travail, qui laissent ou sont susceptibles de laisser des traces durables et identifiables, réversibles ou irréversibles, sur la santé.

Les facteurs de pénibilité sont retenus conformément à l'*article L.4121-3-1 du Code du Travail*.

**Le présent accord a pour objet :**

- la réalisation d'un diagnostic à travers des mesures d'identification et de recensement des facteurs de pénibilité existant au sein de l'hôtel VILLA MASSALIA CONCORDE MARSEILLE en se basant notamment sur l'évaluation des risques professionnels faite, le document unique, les fiches d'entreprise, les PV du CHSCT,
- la mise en place de mesures de prévention de la pénibilité selon les facteurs de risques existant, (*article L.4121-3-1 du Code du Travail*) permettant aux salariés exposés à des facteurs de risque de bénéficier d'actions de suppression ou de réduction de la pénibilité dont le but est de permettre à chacun de travailler plus longtemps tout en préservant leur santé.
- les actions issues d'une réflexion et la mise en place d'objectifs et d'indicateurs de suivi qui sont menées avec le CHSCT et les Délégués Syndicaux pour améliorer les mesures existantes et /ou mettre en place de nouvelles mesures réduisant la pénibilité.

La mesure des facteurs de pénibilité s'appuie à minima sur les dispositions légales et réglementaires ou les normes susceptibles d'exister en la matière.

A l'occasion de la parution de l'Article D 138-28 du code de la sécurité sociale, l'hôtel VILLA MASSALIA CONCORDE MARSEILLE s'engage à *assurer la traçabilité des expositions (article L.4121-3-1 du Code du Travail)* grâce à la mise en place d'un document individuel de suivi pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels de pénibilité.

### ARTICLE III : LES ACTIONS DE PREVENTION DE LA PENIBILITE

#### **La fiche individuelle d'Exposition à la Pénibilité**

Selon des modalités fixées par *le Décret 138-27 du Code de la sécurité sociale*, l'Hôtel VILLA MASSALIA CONCORDE MARSEILLE consignera (dès la parution du décret) dans une fiche de suivi individuelle les expositions de chaque travailleur à un ou plusieurs facteurs de « pénibilité » :

- Facteurs de risques « liés à des *contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif* ou *certaines rythmes de travail* susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur la santé des salariés ».

Cette fiche individuelle indiquera :

- les conditions de pénibilité auxquelles les salariés sont exposés ;
- la période au cours de laquelle cette exposition est survenue ;
- les mesures de prévention mises en œuvre pour faire disparaître ou réduire ces facteurs.

L'Hôtel VILLA MASSALIA CONCORDE MARSEILLE rappelle que cette fiche individuelle sera transmise au médecin du travail et qu'une copie sera remise au salarié lors de son départ de l'entreprise, ou en cas d'arrêt de travail, ou de maladie professionnelle, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en la matière.

### ARTICLE IV : LES ACTIONS EN FAVEUR DE LA PREVENTION

Conformément aux dispositions de l'Article D 138-27 du Code de la sécurité sociale, le présent accord prévoit la mise en œuvre de mesures dans trois thèmes parmi les six proposés.

Certains collaborateurs de l'entreprise étant exposés à plusieurs facteurs de pénibilité, les parties au présent accord se sont entendues sur l'opportunité de travailler en premier lieu sur des **actions favorisant la réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité**.

Puis, elles ont retenues les deux thèmes suivants :

- **L'amélioration des conditions de travail**
- **Le développement des compétences et des qualifications**

#### **Article 4.1 : La réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité**

##### **Article 4 .1.1 : Objectif**

Compte tenu du diagnostic établi, l'objectif est de développer durablement une culture de prévention des risques qui permette de réduire le nombre de collaborateurs soumis aux poly-expositions.

Pour se faire, la Direction entend notamment :

- Développer et encourager les actions de prévention collective
- Initier la mise en place de mesures communes à tous les services par le développement d'une culture de partage et d'échange des bonnes pratiques entre les chefs de service
- Développer et encourager les échanges entre les services pour une meilleure connaissance et prise en compte des contraintes des collègues
- Poursuivre l'intégration d'outils mécaniques,
- Réfléchir à l'aménagement de postes de travail afin de supprimer ou a minima réduire les contraintes physiques marquées (ports de charges, postures contraignantes, gestes répétés)
- Mettre en place des processus et procédures adaptés

L'**objectif** poursuivi consiste ainsi principalement à :

- **soustraire autant que possible les salariés concernés aux poly-expositions, et réduire au maximum le nombre de salariés exposés à plusieurs facteurs de pénibilité**
- **réduire la poly-exposition par la suppression d'un ou plusieurs facteurs de pénibilité**
- **réduire les risques auxquels sont exposés les salariés concernés au plus bas niveau.**

Les parties au présent accord s'entendent sur l'opportunité de redoubler les efforts en vue de la réduction des poly-expositions, tout particulièrement dans les situations d'expositions à différents facteurs au titre des contraintes physiques marquées telles que les manutentions manuelles de charges et les postures pénibles.

Elles entendent diminuer le volume des poly-expositions de 30% en trois ans.

#### **Article 4.1.2 : Actions mises en œuvre**

##### **Article 4.1.2.1: Sensibilisation des collaborateurs aux risques de pénibilité liés à leur métier**

- ✓ Par l'élaboration et la diffusion de « **livrets de prévention** », prenant en compte les risques communs à tous les services et ceux propres à chacun des services. Ces livrets élaborés par la Direction en collaboration avec le CHSCT le sont à l'aide des supports de l'INRS et avec le soutien du médecin du travail, du CHSCT et du contrôleur prévention de la CARSAT. Lesdits livrets de prévention seront transmis à chaque collaborateur dès leur mise en place et seront mentionnés lors de l'accueil collectif des nouveaux collaborateurs.
- ✓ **Par l'uniformisation et la diffusion de consignes relatives aux précautions relatives au port de charges** (ex : rappel de la limitation du port de charges, nécessité de disposer d'un nombre de collaborateurs suffisants et formés, port des objets lourds en binôme, formation Prévention des Risques liés à la Manutention dite « PRM » et/ou formation Gestes et Postures ...)
- ✓ Par le **développement de campagnes de communication**, et notamment :
  - Organisation tous les deux ans d'un forum « santé et prévention », en collaboration avec le CHSCT
  - Sensibilisation au moyen du journal interne, des réunions de service, de campagnes d'affichage tournantes
  - Elaboration et diffusion de pictogrammes de prévention de la pénibilité (ex : postures, EPI, port de charges ...)

**Article 4.1.2.2 : Développement de l'accompagnement en vue de la prévention des risques**

Les sources de réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité seront identifiées avec le support de différents acteurs externes ou internes à l'entreprise et notamment :

- ✓ **Par la mise en place d'animateurs de prévention dont le rôle sera d'entamer des travaux** tant sur les situations identifiées comme étant pénibles que sur de nouvelles situations de travail constatées.
- ✓ Par une **augmentation du nombre de visites effectuées** par le CHSCT, le médecin du travail et/ou le contrôleur CARSAT.
- ✓ Par la **réalisation d'études ergonomiques** dans certains services le cas échéant.
- ✓ Par **des actions de formation** telle que les formations PRM/ Gestes et Postures dans les services concernés par les ports de charges.

**Article 4.1.2.3 : Suppression ou réduction de l'exposition aux agents chimiques dangereux par une gestion renforcée des produits chimiques**

Pour ce faire, les responsables de chacun des services concernés seront sensibilisés à la nécessité de :

- ✓ Trier les produits en éliminant les produits inutiles ou périmés
- ✓ Etablir la liste des produits conservés
- ✓ Disposer des Fiches de Données de Sécurité pour chacun des produits
- ✓ Identifier les produits selon leurs impacts (Cancérogène Mutagène Reprotoxique – Allergisant ...) pour la santé et la sécurité
- ✓ Substituer les produits les plus dangereux par des produits non dangereux ou moins dangereux
- ✓ Déterminer une ou des zones de stockage, pour chacune des unités de travail, adaptés aux risques à maîtriser ou aux caractéristiques des produits (armoire de sécurité pour les produits inflammable, bac de rétention ...)
- ✓ Identifier les zones de stockage (par un code couleur par exemple) selon la classe de compatibilité de chacun des produits (inflammable, acide ...)
- ✓ Stocker les produits dans un endroit adapté (coffre ou armoire de sécurité pourvu d'une ventilation mécanique. Les produits seront déposés sur des bacs de rétention ...)
- ✓ Informer et sensibiliser les salariés des risques encourus et des conditions d'utilisation
- ✓ Mettre à disposition les équipements de protection adaptés
- ✓ Former à l'utilisation des moyens de protection
- ✓ Afficher les consignes aux postes de travail

**Article 4.1.2.4 : Intégration d'outils mécaniques et aménagement des postes de travail afin de supprimer ou de réduire les contraintes physiques marquées (port de charges, postures contraignantes, gestes répétés)**

- ✓ Développement et **renforcement des campagnes visant à l'identification, la fourniture et le port des EPI** dans les services
- ✓ Etude visant à **l'aménagement, la diminution, voire la suppression des points hauts de stockage** (étagères à plus d'1,80 mètres)
- ✓ **Réflexion sur l'aménagement de la salle de pause** en vue de favoriser et améliorer la qualité du repos durant les temps de pause notamment pour les collaborateurs travaillant en coupure
- ✓ **Réflexion sur la mise en place d'une identification et acquisition de matériels et outils** tels que par exemple :
  - Nettoyeurs vapeur pour le personnel des étages
  - Chariots à fond relevable
  - Aspirateurs plus ergonomiques
  - Kärcher pour le nettoyage des poubelles
  - Tapis anti-fatigue pour les collaborateurs de la conciergerie/bagagerie
  - « Repose fesse » ergonomiques adaptés pour les collaborateurs travaillant principalement en station debout prolongée derrière un comptoir dont le renouvellement serait nécessaire
  - Etude de faisabilité d'une motorisation de certains chariots tels que les chariots à bagages, chariots des femmes de chambre ...

➤ **Article 4.2 : L'amélioration des conditions de travail**

**Article 4.2.1 : Objectif**

Consciente des facteurs de pénibilité liés aux métiers de l'hôtellerie-restauration, l'entreprise a choisi d'engager une réflexion suite au diagnostic de pénibilité et d'engager des mesures visant à améliorer les conditions de travail de ses collaborateurs. La formation étant un moyen d'y parvenir, l'entreprise s'engage sur les points ci-après. De plus, afin de permettre aux collaborateurs de travailler dans des conditions optimales, il est nécessaire de mettre à disposition de manière pérenne un matériel adapté. En conséquence, l'entreprise s'engage à acheter et/ ou renouveler le matériel visant à réduire les facteurs de pénibilité.

**Article 4.2.2 : Actions mises en oeuvre**

**Article 4.2.2.1 :** L'entreprise s'engage à accompagner le collaborateur à son retour dans l'établissement suite à une longue absence due à une maladie professionnelle ou pas, ainsi que dans le cas d'un accident de travail. Il est entendu entre les parties signataires du présent accord que sera considérée comme étant une longue « absence », toute absence dont la durée est égale ou supérieure à 6 mois.

A cet effet, il est prévu que durant les trois premiers jours ouvrés correspondant au retour du collaborateur, celui-ci travaillera en binôme avec un collègue et ne sera pas seul sur son poste, ceci afin de lui permettre de reprendre le rythme ainsi que les automatismes liés à son activité professionnelle. De plus, un référent sera identifié afin de le prendre en charge au cours de ces trois journées et d'identifier toute difficulté pouvant être rencontrée par le collaborateur réintégré à son poste de travail.

**Article 4.2.2.2 :** Les collaborateurs identifiés comme pouvant être amenés à adopter des postures pénibles (port de charges lourdes, répétitivité des gestes,...) bénéficieront d'une formation PRM et/ ou Gestes et Postures au cours de leur vie dans l'entreprise. Ainsi, parmi ceux de nos collaborateurs concernés, et afin d'en faire bénéficier chaque année le plus grand nombre possible, l'entreprise s'engage à organiser au minimum une session de formation par an.

**Article 4.2.2.3 :** Afin de disposer en permanence dans l'établissement de relais pouvant régulièrement assurer de la sensibilisation auprès des équipes, il sera en outre prévu une action de formation « Animateur de prévention ». Ainsi, bénéficieront de cette action de formation d'une durée maximale de 3 jours, un collaborateur appartenant respectivement au pôle restauration et un autre appartenant au pôle hébergement, ces deux pôles étant en effet les plus représentatifs des facteurs de pénibilité rencontrés au sein de l'établissement.

**Article 4.2.2.4 :** La société s'engage à utiliser et à remplacer dans la mesure du possible, tout produit chimique pouvant être considéré comme dangereux, et à utiliser en remplacement, des produits pouvant être qualifiés de produits eco-labels sans désinfectant.

**Article 4.2.2.5 :** La société s'engage à mener une réflexion afin de réaménager les espaces de travail à la Réception. A ce titre, une étude ergonomique sera faite par un architecte d'intérieur au mois d'octobre 2012. De plus, du nouveau matériel sera installé au cours du premier semestre 2013 : écrans tactiles, imprimantes supplémentaires. Le poste jusque là dédié au standard deviendra un poste de secours lors des arrivées de groupes et les appels seront basculés sur l'ensemble des postes téléphoniques afin de permettre aux réceptionnistes de prendre plus facilement les communications. Des appuie-fesses ont déjà été installés et seront renouvelés si nécessaire. Enfin, au cours du premier trimestre 2013, un tapis sera installé sur le parvis de l'hôtel, afin de faciliter le port des bagages par le voiturier-bagagiste.

**Article 4.2.2.6 :** En ce qui concerne l'achat d'autres matériels, chaque année, une vérification sera opérée afin de détecter tout besoin de matériel supplémentaire/complémentaire, ceci afin de répondre au mieux à l'amélioration des conditions de travail des collaborateurs de l'hôtel Villa Massalia Concorde. A ce titre par exemple, il sera fait un tour de l'ensemble des bureaux afin de demander à chaque collaborateur s'il souhaite acquérir un repose-pieds. Il sera également acheté un diable pour le pôle restauration ou encore, un flexible pour la plonge.

➤ **Article 4.3 : Le développement des compétences et des qualifications, et accès à la formation**

**Article 4 .3.1 : Objectif**

L'entreprise a choisi d'engager des mesures de développement des compétences et des qualifications afin notamment :

➤ **De s'assurer que l'acquisition des gestes professionnels intègre effectivement la sécurité et prenne en compte l'apprentissage des gestes et actions permettant une prévention de la pénibilité.**

Les animateurs de prévention et le personnel d'encadrement doivent être mobilisés pour favoriser l'évolution des pratiques professionnelles et l'appropriation, par tous, d'une culture préventive durable.

- **De promouvoir la formation et la qualification des salariés ainsi que la polyvalence des emplois en vue de faciliter le reclassement ou le transfert sur un autre poste ou un autre métier.**

Les collaborateurs doivent ainsi être formés afin notamment de :

- leur permettre d'acquérir des compétences élargies favorisant l'exercice d'un métier de spécialité différente ou connexe
- leur permettre une reconversion vers d'autres emplois
- leur permettre d'intégrer des postes ou des secteurs d'activité moins astreignant physiquement

La Direction entend ainsi accroître le nombre d'heures de formation (interne comme externe) utilisées par les salariés exposés d'au moins 20%.

#### **Article 4.3.2 : Actions mises en œuvre**

##### **Article 4.3.2.1 : Pour les nouveaux embauchés**

Afin de sensibiliser les collaborateurs à la prévention de la pénibilité dès leur intégration dans l'entreprise, la Direction s'engage à :

- ✓ **Réserver un temps d'accueil et de formation en santé, sécurité et pénibilité au travail.**  
Un volet prévention des risques et de la pénibilité sera ainsi introduit dans la journée d'accueil collectif.
- ✓ **Valoriser auprès des collaborateurs l'échange de bonnes pratiques, lors de la journée d'accueil.**

##### **Article 4.3.2.2 : Pour l'ensemble des collaborateurs**

Afin de permettre un accès à tous les collaborateurs des formations appropriées pour prévenir la pénibilité, la Direction souhaite :

- ✓ **Développer la communication sur les dispositifs de formation existants** et promotion de ceux-ci,
- ✓ Développer les actions de **cross-training inter-hotels**,
- ✓ **Mettre en place un « People review ».** Chaque année, le Directeur Général et la DRH rencontreront chaque Chef de département après que l'ensemble des entretiens annuels d'évaluation aient été réalisés dans son équipe. Il sera alors fait une synthèse tant collective qu'individuelle. Au cours de cette synthèse, outre la détection des potentiels et des souhaits de mobilité seront passés en revue, les facteurs de pénibilité rencontrés par les équipes pour tenter d'y apporter des pistes de réflexion.
- ✓ **Poursuivre les cours d'Anglais** au sein de l'hôtel pour tout collaborateur dont le niveau insatisfaisant le nécessiterait. Ces cours seront dispensés aux collaborateurs volontaires pour les suivre et sur leur temps de travail.

##### **Article 4.3.2.3 : Pour les collaborateurs de retour d'un arrêt de travail d'une durée supérieure à 6 mois du fait d'un accident du travail ou d'une maladie (professionnelle ou non)**

Afin de tenir compte de la situation spécifique des collaborateurs ayant bénéficié d'un arrêt de travail d'une durée supérieure à 6 mois du fait d'un accident du travail ou d'une maladie et de leur assurer une reprise du travail dans les meilleures conditions, la Direction veillera à :

- ✓ **Renforcer la collaboration entre la Direction des Ressources Humaines et la Médecine du travail** lors de la visite de reprise
- ✓ **Encourager les visites de pré-reprise** de sorte à anticiper les éventuelles actions d'adaptation au poste à mettre en œuvre
- ✓ **Mettre en place un plan de communication** sur les dispositifs de formation existants

<b>Article V : Dispositions finales</b>
---

#### **V.1–Avis du Comité d'Entreprise sur l'accord/ DIRRECTE**

Cet accord a été soumis pour avis au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail et au Comité d'Etablissement, en date du **22 novembre 2012**.

#### **V.2–Suivi de l'accord**

Le suivi de l'application du présent accord fera l'objet d'une information annuelle au Comité d'entreprise sur la base des indicateurs chiffrés retenus dans cet accord.

#### **V.3 –Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée de **trois ans**, à compter du **05 décembre 2012** soit jusqu'au **04 décembre 2015 inclus**.

Il cessera de s'appliquer à l'échéance du terme, date à laquelle il ne pourra produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Six mois avant la survenance du terme, les parties signataires conviennent de se réunir afin de faire un bilan de l'atteinte des objectifs fixés au présent accord et de juger de l'opportunité de la négociation d'un nouvel accord ou de son maintien, sous la même forme ou sous une forme différente.

#### **V.4 –Révision de l'accord**

Chaque signataire ou ayant adhéré à l'accord, peut demander la révision de tout ou partie du présent accord.

Les demandes de révision pourront intervenir à tout moment durant l'application du présent accord.

La partie qui prend l'initiative de la révision en informe chacun des signataires par lettre recommandée AR. La demande de révision devra indiquer le ou les articles concernés et devra être accompagnée d'un projet de nouvelle rédaction du ou des articles visés.

Les parties devront engager des négociations dans les meilleurs délais. La Direction prendra l'initiative de convoquer l'ensemble des organisations représentatives dans les trois mois suivant la demande de révision.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion éventuelle de l'avenant de révision.

### **V.5 – Formalité de dépôt**

Conformément aux dispositions des articles L.2231-6, L.2261-1, L.2262-8 et D.2231-2 du Code du Travail, articles D.2231-2 et suivants du Code du Travail et articles L.3313-3, L.3315-5, D.3313-1, L.3345-2 et L.3345-3 du Code du Travail et à l'issue du délai d'opposition, le présent accord sera déposé, à la diligence de l'Hôtel VILLA MASSALIA CONCORDE MARSEILLE, en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, à la DIRRECTE.

A l'issue du délai d'opposition, il sera également déposé en un exemplaire au secrétariat – greffe des Prud'hommes.

Le présent accord a été établi en autant d'exemplaires originaux que nécessaires (5 exemplaires) et signé à Marseille le **05 décembre 2012** entre les parties suivantes :

La CGT  
Représentée par sa Déléguée syndicale  
Général

**Madame Isabelle MURCIA**

L'Hôtel Villa Massalia Concorde  
Représenté par son Directeur

**Monsieur Jérôme BILLY**