

Accord pour la prévention et la réparation de l'exposition au risque amiante

PREAMBULE

La création de la filiale ERDF a entraîné l'obligation de renégocier l'ensemble des accords collectifs applicables avant la filialisation, selon les modalités prévues par l'accord de méthode du 7 janvier 2008 et ses avenants des 20 mars, 25 septembre 2009 et 10 novembre 2010.

Par l'accord du 15 juillet 1998, et son avenant du 7 juin 2002 relatifs à la prévention et à la réparation de l'exposition au risque amiante, EDF, Gaz de France et les organisations syndicales signataires avaient affirmé leur détermination à maîtriser le risque amiante et avaient prévu des mesures complémentaires à l'indemnisation des maladies professionnelles du régime spécial.

Les signataires sont convaincus de la nécessité de poursuivre en l'améliorant la démarche initiée en 1998 en tenant compte du retour d'expérience. La conclusion du présent accord à durée déterminée traduit la volonté d'ERDF de maintenir sa politique volontariste et concrète en matière de santé au travail et de prévention des risques tout en se donnant le temps nécessaire pour renégocier un nouvel accord d'ici l'échéance du présent document.

Les signataires marquent leur attachement à ce que soient garanties, au travers de mesures concrètes, la pleine application du cadre de cohérence national en vigueur, la transparence et l'accessibilité des dossiers ainsi que la pérennité des actions engagées, notamment au travers de dispositifs de contrôle locaux et nationaux.

ERDF accorde également une importance majeure à la réparation et à l'accompagnement social des victimes de l'amiante, en prorogeant le dispositif mis en place et adapté depuis 1998, articulé autour de :

- la mise en oeuvre, pour les salariés atteints d'une maladie liée à l'amiante, d'une préretraite amiante tenant compte des spécificités de nos entreprises,
- l'institution, au profit des salariés atteints par des maladies liées à l'amiante, d'une aide bénévole directement financée par ERDF,
- la mise en place d'un accompagnement social des salariés malades et de leur famille, au travers de modalités relatives à l'information et au soutien à leur apporter dans les démarches d'indemnisation.

Les unités réalisent un état des lieux permanent de la présence d'amiante dans leurs installations. Elles ont la pleine responsabilité de la mise en oeuvre de l'accord notamment pour ce qui concerne les dispositions relatives aux actions de prévention et d'accompagnement social, pour lesquelles l'entreprise se doit d'être exemplaire. Elles effectuent un reporting adapté sur ces actions.

La direction d'ERDF s'assurera de la mise en oeuvre par les unités des dispositions de l'accord en association étroite avec les signataires et les organismes compétents sur ces questions.

Chapitre I . Champ d'application et bénéficiaires

Article 1 – Champ d'application

L'accord s'applique à l'ensemble des unités d'ERDF, y compris celles du Service Commun aux deux filiales ERDF SA et GrDF SA. Il se substitue à l'accord du 15 juillet 1998 et à son avenant du 7 juin 2002.

Article 2 - Bénéficiaires

L'ensemble des dispositions de l'accord s'appliquent aux salariés statutaires en activité.

Pour les salariés mis à disposition d'organismes extérieurs et les salariés détachés, seuls les dispositifs de réparation s'appliquent dès leur retour dans l'entreprise.

Les salariés non statutaires bénéficient de l'ensemble des dispositions, à l'exception de l'article 18 (dispositif spécifique de préretraite).

Les agents en inactivité dont ERDF était le dernier employeur sont bénéficiaires des mesures de réparation prévues dans le chapitre V.

Chapitre II. Dispositions relatives aux actions de prévention

Article 3 - Prévention

L'objectif de l'accord en matière de prévention est de continuer à progresser dans la mise en œuvre et la pérennisation des actions déjà engagées dans le cadre de l'accord de juillet 1998, car les actions de prévention sont incontournables pour préserver les salariés du risque amiante. Le présent accord intègre par ailleurs les évolutions de la réglementation depuis 1998. L'ensemble des actions visées ci-dessous seront présentées pour information et/ou consultation aux Comités Hygiène, Sécurité, Conditions de Travail (CHSCT) compétents conformément à leurs attributions.

Article 4 - Dossier technique amiante

Conformément à la réglementation, chaque unité dispose d'un dossier technique amiante (DTA) à jour pour les sites ou installations dont elle a la jouissance, soit au titre d'employeur pour les immeubles bâtis concernés qu'elle occupe, soit au titre de propriétaire d'immeuble dans lequel se trouve une ou des installations industrielles comme des postes de transformation/postes de détente gaz.

Ce dossier comprend notamment une cartographie qui localise les matériaux et un inventaire des produits contenant de l'amiante, l'enregistrement de leur état de conservation, l'enregistrement des travaux de retrait ou de confinement de ces matériaux et produits, les consignes générales de sécurité ainsi que les procédures d'intervention adaptées aux installations de travail et au niveau de risque rencontré.

Il est accessible et consultable au niveau de l'unité ou de l'agence et présenté annuellement dans le CHSCT concerné.

Il est rappelé l'obligation pour le propriétaire de vérifier périodiquement l'état de conservation des matériaux et produits contenant de l'amiante dans les immeubles bâtis et de mettre en œuvre les mesures d'ordre général préconisées par la réglementation.

Article 5 - Actions locales

Un bilan local des actions conduites est effectué par les unités afin d'évaluer ces actions et mesurer les écarts par rapport à la réglementation. Les actions s'inscrivent dans une démarche de progrès. Le plan d'actions de l'unité intègre l'évolution de la réglementation et décline le plan d'actions de la direction opérationnelle concernée.

Il fait l'objet d'une présentation annuelle en CHSCT.

Article 6 - Travaux chez les tiers

Le chef d'établissement doit prendre toute mesure pour disposer d'informations sur la présence ou non d'amiante dans les sites d'intervention.

Dans l'hypothèse où le propriétaire n'a pas encore réalisé le diagnostic, le chef d'établissement doit procéder à l'évaluation du risque. Dans le doute sur la présence d'amiante, le travail sera préparé en supposant la présence de matériaux amiantés.

Seuls les salariés dûment formés sont autorisés à réaliser des travaux dans les immeubles bâtis contenant de l'amiante. Toutes les mesures de protections collectives, les protections individuelles et le matériel adapté permettant d'intervenir en toute sécurité doivent être mises à disposition du personnel concerné.

ERDF a déterminé les mesures de protection adaptées à chaque type d'intervention (modes opératoires). Des chantiers types sont réalisés avec l'accompagnement du niveau national et leurs résultats sont communiqués aux unités.

Lorsque des entreprises prestataires interviennent dans ce cadre, la responsabilité de l'entreprise utilisatrice est réaffirmée, conformément au Code du travail.

Article 7 - Information des salariés et des prestataires

En fonction de l'activité à réaliser par le salarié, l'information de la présence d'amiante est mentionnée dans l'ordre de travail.

Pour les prestataires externes, cette information est communiquée dans les cahiers des charges et les plans de prévention.

En ce qui concerne les salariés en mission longue durée ou détachés à l'étranger hors de l'Union Européenne (périmètre actuel), une information spécifique leur est faite sur les risques encourus, fonction des réglementations en vigueur des pays concernés.

Article 8 - Formation, information

L'analyse des besoins en matière d'information (au sens sensibilisation au risque), de formation et de recyclage sur le risque amiante est réalisée dans le cadre du plan de formation de l'unité au titre de la sécurité.

Ces formations font l'objet d'une orientation prioritaire dans les plans de formation annuels des unités.

Article 9 - Les retraits d'amiante

Les besoins reconnus d'élimination ou de neutralisation font l'objet d'un plan de financement.

Les unités gardent la trace dans leur système d'information des retraits d'amiante des installations et des stocks. Ces informations sont conservées au moins 50 ans.

Les travaux de désamiantage, d'élimination, de traitement des déchets et les dépenses y afférentes font l'objet d'un suivi spécifique annuel dans les CHSCT et Comités d'Etablissement.

Article 10 - Elimination des produits amiantés stockés

Une vérification des stocks des différents magasins ou dépôts est réalisée par chaque unité afin de s'assurer que tous les matériaux de rechange amiantés, remplacés dans le cadre d'une démarche de substitution, ont bien été éliminés.

S'il subsiste des matériaux non substituables, les unités procèdent à leur inventaire et s'assurent de la régularité de leur usage au regard du décret et de l'arrêté du 24 décembre 1996 relatifs à l'interdiction de l'amiante et qui fixent les règles en la matière.

Chapitre III. Dispositions relatives au suivi du personnel

Article 11 - La fiche d'exposition

La fiche d'exposition est établie par le responsable hiérarchique direct de tout salarié qui effectue des activités susceptibles de l'exposer à l'amiante conformément à l'article R. 4412-120 du Code du travail. Elle est signée pour validation par le chef d'établissement ou son représentant ayant reçu délégation à cet effet. Il est établi une fiche d'exposition par activité, et a minima par jour de travail concerné. Une copie de ces fiches est remise au salarié à son départ de l'entreprise ou en cas d'arrêt de travail d'au moins trente jours consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle et d'au moins trois mois dans les autres cas. Elle est par ailleurs tenue à sa disposition à tout moment. Une copie est systématiquement envoyée au médecin du travail, qui la conserve conformément aux règles posées par l'article R.4412-55 du Code du travail.

Une autre copie est conservée dans le dossier du salarié par le service chargé de la gestion du contrat de travail pendant au moins 50 ans après la date d'établissement du document.

Article 12 - L'attestation d'exposition

La délivrance de l'attestation d'exposition est de la responsabilité du Directeur d'unité, en sa qualité d'employeur. Pour ce qui concerne les salariés en mission de longue durée ou détachés à l'étranger hors de l'Union Européenne (périmètre actuel), elle est de la responsabilité du Directeur de l'unité de réintégration.

Elle concerne uniquement les périodes d'exposition antérieures au 1^{er} février 2012. Elle est remise au salarié lorsqu'il quitte l'entreprise (quel que soit le motif de son départ) s'il a été exposé à l'inhalation de poussières d'amiante durant son parcours professionnel avant le 1^{er} février 2012, que l'exposition se soit produite dans cette unité ou dans une autre. Elle est établie à partir des fiches d'exposition et des historiques professionnels d'exposition à l'amiante pour les périodes antérieures à la délivrance de fiches d'exposition.

Les historiques existants sont conservés dans les dossiers des salariés par le service chargé de la gestion du contrat de travail et les salariés peuvent en obtenir une copie sur demande.

L'attestation d'exposition n'a plus à être délivrée pour les périodes d'exposition postérieures au 31 janvier 2012.

Par souci de cohérence avec les règles de conservation des fiches d'exposition au risque amiante, ces attestations sont conservées au moins 50 ans après la date d'établissement du document.

La liste des sites ayant contenu de l'amiante et des métiers ou activités susceptibles d'avoir entraîné un risque d'inhalation des poussières d'amiante, a été établie pour faciliter la délivrance des attestations d'exposition pour des périodes passées, mais ne dispense pas d'un examen au cas par cas. L'actualisation de cette liste est examinée en CHSCT sur la base des situations de travail réellement constatées.

En ce qui concerne les agents partis en inactivité depuis le 1^{er} janvier 1995, chaque unité vérifie qu'ils bénéficient d'une attestation d'exposition lorsque leurs activités professionnelles antérieures le justifient.

En ce qui concerne les agents partis en inactivité avant le 1^{er} janvier 1995 et qui ont occupé un emploi relevant d'un lieu et d'une fonction ou spécialité susceptible de les avoir exposés à l'inhalation de poussières d'amiante par référence à la liste figurant à l'annexe de la circulaire DP 94-11 du 27 juin 2000, les unités délivrent en tant que de besoin une attestation ouvrant droit à un suivi médical post professionnel.

Chapitre IV. Conditions et dispositifs pour la mise en œuvre

Article 13 - Clarification des rôles et des responsabilités

La responsabilité relative à la santé et à la sécurité des salariés incombe à l'employeur conformément à la législation.

Il est rappelé dans ce cadre

- que l'employeur a pour obligation :
 - d'évaluer tous les risques,
 - de prendre toutes les mesures nécessaires de prévention avec le conseil du médecin du travail et d'informer celui-ci des solutions retenues ;
- que le médecin du travail dispose d'un devoir d'alerte à l'égard de l'employeur et qu'il a l'obligation :
 - d'assurer l'information sur les risques pour la santé,
 - d'assurer la surveillance médicale des salariés soumis à un risque, conformément à l'ensemble du dispositif réglementaire concernant ce risque particulier,
 - de s'assurer de la transmission des données de santé nécessaires au suivi professionnel du salarié muté.

Dans chaque unité, le Directeur représentant local de l'employeur, dans le respect des prérogatives des services médicaux, organise les rôles des différents acteurs que sont les managers, l'expert sécurité, le responsable Ressources Humaines. Il garantit la synergie entre ces différents acteurs internes, le médecin du travail et les représentants du personnel.

Il s'assure du bon fonctionnement du dispositif de contrôle interne de la mise en œuvre des dispositions légales et réglementaires.

Les signataires réaffirment le principe de la suppression des services insalubres pour le risque amiante après le 1^{er} janvier 1999. Ces dispositions sont sans incidence sur les reconstitutions de services insalubres pour les périodes antérieures, conformément aux textes en vigueur. Elles sont considérées comme une réponse adaptée aux spécificités du risque amiante. Elles ne préjugent en rien d'une évolution éventuelle du dispositif des services civils actifs et insalubres dans les Industries Electriques et Gazières.

Article 14 - Suivi local ou régional

L'efficacité des actions de prévention relève de l'implication des acteurs locaux, au plus près du terrain.

Les CHSCT sont amenés à suivre localement l'efficacité de ces actions, notamment à l'occasion de la présentation annuelle évoquée plus haut.

En complément, il est mis en place des groupes de suivi de la mise en œuvre des dispositions du présent accord relevant des actions locales ou régionales, regroupant le management de l'unité ou des régions et un représentant pour chaque organisation syndicale signataire. Une réunion par semestre est organisée. Des réunions supplémentaires pourront être organisées sur demande de deux au moins des représentants locaux ou régionaux des signataires.

Article 15 - Groupe national de suivi

Un groupe national de suivi du présent accord est constitué. Il est composé de deux représentants par organisation syndicale signataire et de la Direction, qui fera appel en tant que de besoin aux experts des directions fonctionnelles et à des médecins.

Il a pour mission de s'assurer de la mise en œuvre des obligations du cadre de cohérence national complété par les engagements de l'accord. Il s'assure également que les dispositifs locaux chargés de la mise en œuvre des dispositions relatives aux actions de prévention contenues dans le présent accord sont mis en place et fonctionnent correctement, sur la base d'un bilan annuel et d'un tableau de bord de suivi rempli par les unités, centralisé et consolidé au niveau national.

Ce groupe se réunit sur demande de la Direction ou d'au moins deux des organisations syndicales signataires.

Chapitre V. Dispositions relatives à la réparation

Article 16 - Principe de réparation

ERDF s'engage à renforcer la réparation des victimes de la maladie professionnelle liée à l'amiante sans se substituer aux dispositifs légaux. L'indemnisation des maladies professionnelles liées au risque amiante s'applique dans les conditions fixées au livre IV du code de la sécurité sociale.

Article 17 - La réparation intégrale

La loi du 23 décembre 2000 a institué un fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante (FIVA).

ERDF facilite le recours au Fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante institué par la loi du 23 décembre 2000.

L'unité renseigne les salariés concernés (cf infra article 20).

Lorsqu'une procédure d'indemnisation de maladie professionnelle amiante est engagée auprès de l'organisme du régime spécial, la Caisse Nationale des Industries Electriques et Gazières (CNIEG), informe le salarié ou ses ayants droit qu'une réparation intégrale est prévue par la loi dans le cadre du FIVA et lui adresse le formulaire de demande d'indemnisation prévue au chapitre II art 15 du décret n°2001-963 du 23 octobre 2001.

En application de l'article 16 du même décret, la CNIEG est saisie par le FIVA dans le cas où la maladie est d'origine professionnelle. Elle avise le fonds de la notification et du niveau de l'indemnisation, voire de sa révision.

Par ailleurs, la CNIEG informe les organisations syndicales des demandes auprès du FIVA et de leur état d'avancement. Les informations données par la CNIEG seront transmises aux signataires.

Article 18 - Dispositif spécifique de préretraite pour les victimes

ERDF confirme son adhésion au dispositif de préretraite institué sous la forme d'un congé de fin de carrière, qui adapte le dispositif général instauré par l'article 41 de la loi du 23 décembre 1998 aux spécificités des salariés statutaires.

Les bénéficiaires

Peuvent bénéficier du dispositif de cessation anticipée d'activité les salariés statutaires effectivement reconnus atteints d'une maladie professionnelle liée à l'amiante et figurant sur la liste des maladies professionnelles fixées par l'arrêté du 29 mars 1999 modifié par l'arrêté du 3 décembre 2001. Sont concernés les salariés présentant une affection figurant aux tableaux n° 30 et 30 bis des maladies professionnelles.

Ce dispositif concerne les salariés volontaires âgés au moins de 50 ans et ne remplissant pas les conditions pour pouvoir bénéficier d'une pension d'ancienneté.

Situation des salariés

Durant la période de cessation anticipée d'activité, leur contrat de travail est suspendu. Les salariés conservent leur qualité d'agent statutaire et bénéficient de tous les avantages liés au statut (tarif particulier, régime complémentaire maladie...). Au moment de leur cessation anticipée d'activité ils percevront, par anticipation, l'indemnité de mise en inactivité qu'ils auraient dû percevoir lors de leur mise à la retraite.

Rémunération et cotisations

Ils perçoivent un salaire annuel égal à 70 % de la rémunération principale correspondant au niveau atteint à la date de cessation de fonctions, 13ème mois et prime d'intéressement compris. Cette dernière sera versée selon les mêmes modalités que pour les salariés actifs. En matière d'assurance vieillesse les salariés acquièrent des droits à raison d'une annuité par année de cotisation. L'entreprise prend en charge la cotisation vieillesse (part ouvrière) pendant la durée du congé de fin de carrière.

Mise en retraite des salariés en préretraite

La mise à la retraite est prononcée, soit sur demande des salariés, dès qu'ils remplissent les conditions nécessaires pour bénéficier d'une retraite des IEG, soit sur décision de l'entreprise conformément aux dispositions particulières prévues pour les travailleurs de l'amiante à l'article 4 du statut national du personnel des IEG.

Dispositions relatives au non cumul

Le salarié bénéficie à la fois de la préretraite et de sa rente au titre de la maladie professionnelle. La préretraite en revanche n'est pas cumulable avec les prestations de l'article 22 du statut national et avec tout revenu d'activité.

Dispositions particulières

Pour les agents en inactivité victimes d'une maladie professionnelle liée à l'amiante, l'entreprise verse à titre bénévole un différentiel tenant compte du maximum des annuités dont ils auraient bénéficié si le régime de préretraite leur avait été appliqué.

Article 19 - Aide bénévole d'entreprise

Afin d'améliorer la réparation du préjudice subi par les salariés reconnus atteints d'une maladie professionnelle liée à l'amiante, une aide bénévole à caractère indemnitaire leur est accordée par l'entreprise selon les dispositions précisées aux paragraphes suivants. Elle est financée directement par ERDF.

Les bénéficiaires

Peuvent bénéficier de l'aide bénévole les salariés reconnus atteints d'une maladie professionnelle liée à l'amiante ou leurs ayants droit lorsque le salarié est décédé des suites de sa maladie.

Cette disposition est appliquée depuis le 1er avril 2002, pour les salariés ou leurs ayants droit bénéficiant déjà d'une indemnisation au titre des maladies professionnelles figurant aux tableaux n° 30 et 30 bis ou, dès la notification de la rente ou du capital servis par le régime spécial, pour les futurs bénéficiaires.

Forme de l'aide

Cette aide représente un montant équivalent à 20 % du montant de la rente pour les ouvriers et ayants droit bénéficiant d'une rente.

Pour ceux qui bénéficient d'une indemnisation par le régime spécial sous forme d'un capital, l'aide représente 20 % de ce capital et est versée en une seule fois.

Article 20 - Accompagnement social

L'entreprise s'engage à ce que soient traités les dossiers de réparation dans un délai de six mois à partir de la réception de la notification de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie par la CNIEG.

L'entreprise prend en charge les frais médicaux non remboursés par la branche Accidents du travail/Maladies Professionnelles.

L'entreprise s'engage à mettre en œuvre un accompagnement social des salariés qui sont atteints d'une maladie professionnelle liée à l'amiante, qu'il s'agisse des salariés en activité ou en préretraite. Elle s'engage également à répondre, le cas échéant, aux questions des salariés retraités ou de leurs ayants droit en leur apportant les conseils nécessaires.

Cet engagement d'accompagnement est porté par les acteurs qui peuvent intervenir au plus près des agents, actifs ou en inactivité, dès la procédure de reconnaissance d'une maladie professionnelle. Il s'agit du service des ressources humaines des unités, de l'assistante sociale, du médecin du travail et du médecin conseil qui travaillent en synergie. Les unités désignent au sein des services RH une personne dédiée à cette mission particulière.

Les modalités de l'accompagnement social sont explicitées dans un guide pratique. Ces modalités traitent de l'information, du soutien à leur apporter, des dispositifs et des démarches d'indemnisation.

Chapitre VI. Dispositions finales

Article 21 - Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 12 mois, étant précisé qu'à l'échéance de ce terme il cessera automatiquement de produire tout effet.

Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2013.

Article 22 - Révision

A la demande d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires représentatives, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord dans les conditions prévues par les dispositions des articles L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail.

Article 23 - Dépôt et publicité

Le présent accord est déposé, à l'initiative de la Direction d'ERDF SA, conformément aux dispositions des articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail. Les formalités de publicité prévues aux articles L.2262-5, R.2262-1 et R.2262-2 du Code du travail sont réalisées à l'initiative d'ERDF SA.

Fait à Puteaux, le 24 janvier 2013

Pour ERDF

Christine GOUBET-MILHAUD
Directeur des Ressources Humaines

Pour les organisations syndicales

CFDT

ALFONSO DE SOUSA

D. Laura

CFE-CGC

E. DUGAY

CGT

B. BOSQUILLON

FO

R. MALJEAN