

**ACCORD D'ENTREPRISE 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 20 décembre 2011

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, en concertation avec le CHSCT, 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 d'engager une négociation relative à la prévention de la pénibilité.

Article 1 : Objet

Le présent accord a pour objet de définir des mesures de prévention applicables aux emplois exposés à des facteurs de pénibilité dans les conditions prévues aux articles L.138-29 et suivants du Code de la sécurité sociale, L.4121-3-1 et D.4121-5 du Code du travail.

Article 2 : Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés présents au moment de sa signature ainsi qu'à ceux qui intégreront les entités du Groupe Valophis à compter de sa signature.

Article 3 : Résultat du diagnostic préalable sur l'exposition aux facteurs de pénibilité

Conformément à l'accord de méthodologie en date du 15 décembre 2011, il a été mené par la direction un diagnostic préalable sur l'exposition aux facteurs de pénibilité.

Les emplois pouvant être soumis aux facteurs de pénibilité, tels que définis par la réglementation, 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.

Ce diagnostic a fait l'objet d'un avis favorable du CHSCT, en date du 22 novembre 2011. Il est annexé au présent accord.

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 4 – Démarche volontaire concertée

Les parties reconnaissent expressément que Valophis n'est pas légalement tenue de se conformer au dispositif légal de lutte contre la pénibilité au travail., Néanmoins la Direction a volontairement décidé de négocier avec les organisations syndicales et en coopération avec le CHSCT, le présent accord, en vue de la mise en place d'un plan d'actions pour les métiers concernés, visés ci-dessus.

Par ailleurs, à ces facteurs de pénibilité, les signataires ont décidé 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 seront 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

Enfin, les parties affichent également la volonté que les entreprises prestataires qui sont amenées à intervenir sur le patrimoine, en complément ou en remplacement des salariés du Groupe Valophis, puissent bénéficier, dans la mesure du possible, de conditions matérielles et organisationnelles permettant d'accompagner les mesures prises par leurs décideurs pour réduire l'exposition aux facteurs de pénibilité de leurs salariés.

Article 5 : Mesures de prévention

1. Nécessité de diagnostics complémentaires :

Afin de pouvoir fixer et chiffrer des objectifs à la fois ambitieux et réalistes, des diagnostics complémentaires sont nécessaires. Ils seront menés conjointement par la Direction des ressources humaines et le CHSCT au cours du 1^{er} semestre 2012.

- A. Etablir un diagnostic précis sur l'entrée et la sortie des ordures ménagères
 - nombre de gardiens concernés,
 - caractéristiques des sites,
 - Identification des sites à forte pénibilité,
 - pistes d'action.

- B. Etablir un diagnostic sur le nettoyage des parties communes extérieures :
 - nombre de sites concernés,
 - tâches effectuées,
 - matériel utilisé,
 - identification des sites à forte pénibilité.

- C. Etablir un diagnostic sur l'activité des employés d'immeubles en matière de gestion des encombrants :
 - Organisation du travail,
 - équipements mis à disposition.

- D. Faire l'inventaire des produits potentiellement dangereux utilisés par les
 - employés d'immeubles,
 - gardiens d'immeubles,
 - ouvriers de l'entretien au quotidien,
 - plombiers,
 - serruriers.

- E. Etudier, avec le service concerné de la DTP, les diagnostics concernant la présence d'amiante dans les résidences.
 - déterminer les salariés qui pourraient être exposés au regard des normes en vigueur,
 - déterminer les mesures d'information à l'adresse des salariés concernés,
 - déterminer les mesures de prévention qui doivent être prises.

A l'issue de ces diagnostics, soit au cours du second semestre 2012, des objectifs seront déterminés sur chacun des thèmes étudiés lors des diagnostics.

2. Mise en place de plans d'actions au niveau local

Un plan d'action unique et uniforme ne peut être conçu pour l'ensemble des sites du Groupes Valophis. La réduction de la pénibilité passe par la mise en place, au niveau local, d'un plan d'actions ciblées qui tiennent compte des particularités techniques des sites gérés et du contexte local.

L'ensemble des mesures qui sont présentées ci-après constituent un éventail d'actions parmi lesquelles les services concernés (directions territoriales et régie principalement) doivent s'inspirer pour bâtir le plan d'action le mieux adapté à leur contexte, tout en tenant compte de nos engagements avec notre collectivité de rattachement de maîtriser les charges des locataires.

Il ne s'agit donc pas, au sein de chaque antenne, agence ou service, de mettre en place toutes ces mesures. Par contre, il est impératif de décliner les actions nécessaires en vue de réduire, sur 3 ans, la pénibilité à laquelle les salariés sont exposés (cf. diagnostic préalable).

Ces plans d'actions, qui tiendront compte du résultat des diagnostics complémentaires évoqués ci-avant, devront être communiqués au CHSCT avant le 31 décembre 2012.

Certaines mesures sont cependant à mettre en place quels que soient les sites concernés. Elles sont mentionnées avec un *.

L'ensemble des mesures figurant au plan d'action sont regroupées parmi les 6 thèmes suivants, conformément aux textes applicables (CSS, art. D. 138-28) :

1. Réduction des poly-expositions
2. Adaptation et aménagement des postes de travail
3. Amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel
4. Développement des compétences
5. Aménagement des fins de carrière
6. Maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de pénibilité

Thème 1 : Réduire les poly-expositions

A. Entrée et sortie des ordures ménagères

Emplois concernés :

- gardiens d'immeubles
- employés d'immeubles

Facteurs d'exposition :

- manutentions manuelles
- postures pénibles

Mesures de prévention :

- Privilégier la rentrée à la sortie des containers
- Tester, sur les sites le permettant, des moyens mécaniques pour l'entrée et la sortie des containers
- Rechercher la meilleure adaptation possible entre la taille des containers (contenance), le contexte local (conditions de la collecte) et la configuration du site (local, distance à parcourir, conditions de déplacements)
- Etre attentif aux projets d'installation de tribornes par les communes
- Favoriser la suppression des locaux VO en sous-sol lorsque la manipulation des containers entraîne une trop forte pénibilité (l'implantation de logettes peut être une solution, en l'absence d'autres mesures)

Moyens d'actions :

- Les sites concernés seront identifiés par les directions territoriales, qui mettront en place les mesures adaptées en dégagant, si besoin, les budgets nécessaires

Indicateurs de suivi et objectifs (selon les mesures de prévention choisies) :

- Réduire le nombre de gardiens effectuant la sortie des OM : comparatif 2011-2014
- Equiper un nouveau site par an des moyens mécaniques appropriés
- Augmentation du nombre de sites équipés de tribornes : comparatif 2011-2014
- Augmentation du nombre de logettes sur le patrimoine : comparatif 2011-2014

B. Lavage des containers

Emplois concernés :

- gardiens d'immeubles
- employés d'immeubles

Facteurs d'exposition :

- manutentions manuelles
- postures pénibles

Mesures de prévention :

- Tester le positionneur de lavage
- Equiper les locaux vide-ordures de stations de lavage là où la configuration des lieux le permet et où des travaux, notamment dans le cadre des réhabilitations, peuvent être entrepris

Moyens d'actions :

- Les sites concernés seront identifiés par les directions territoriales, qui mettront en place les mesures adaptées, en lien avec les équipes de maîtrise d'ouvrage (Direction technique du patrimoine pour les réhabilitations, Expansiel pour les programmes neufs).

Indicateurs de suivi et objectifs (selon les mesures de prévention choisies) :

- Equiper 5 sites de positionneurs de lavage en 2012
- Augmenter le nombre de locaux VO équipés d'une station de lavage : comparatif 2011-2014

C. Nettoyage des parties communes**Emplois concernés :**

- gardiens d'immeubles
- employés d'immeubles

Facteurs d'exposition :

- manutentions manuelles
- postures pénibles

Mesures de prévention :

- Action de sensibilisation des locataires concernant le respect des activités de nettoyage, que celles-ci soient assurées par des salariés de Valophis ou par des entreprises prestataires*
- Action sur les entreprises prestataires de manière à ce que les prestations réalisées, en complément ou en remplacement de celles effectuées par les salariés Valophis, correspondent au cahier des charges
- Installation de robinets de puisage là où c'est possible et opportun, en tenant compte des particularités techniques des sites, mais également des risques de vandalisme et des actes de malveillance
- En cas de souillures inhabituelles (notamment suite à des squats), solliciter les prestataires pour intervention

Moyens d'actions :

- Application des dispositions prises dans le cadre du projet fournisseur (pénalités, demandes d'avoirs...) et évolution de l'outil de saisie pour optimiser le dispositif.
- Les sites concernés seront identifiés par les directions territoriales, qui mettront en place les mesures adaptées

Indicateurs de suivi et objectifs (selon les mesures de prévention choisies) :

- Mener des campagnes d'information spécifiques sur ce thème auprès des locataires ou sites identifiés
- Augmentation du nombre et du montant des pénalités appliquées aux entreprises prestataires : comparatif 2012-2014
- Augmentation du nombre et du montant des avoirs demandés et obtenus : comparatif 2011-2014

D. Nettoyage des espaces extérieurs

Emplois concernés :

- gardiens d'immeubles
- employés d'immeubles

Facteurs d'exposition :

- manutentions manuelles
- postures pénibles

Mesures de prévention :

- Pour le balayage des allées : achat de balayeuses
- Pour le ramassage des feuilles en automne : achat ou location de souffleuses

Moyens d'actions :

- S'assurer de l'entretien et de la maintenance des équipements, ainsi que de leur stockage

Indicateurs de suivi et objectifs (selon les mesures de prévention choisies) :

- En 2012 : recenser le nombre de souffleuses et de balayeuses achetées ou louées
- En 2013 et 2014 : achat ou location du matériel adapté

E. Gestion des encombrants

Emplois concernés :

- gardiens d'immeubles
- employés d'immeubles

Facteurs d'exposition :

- manutentions manuelles
- postures pénibles

Mesures de prévention :

- Inciter les villes à modifier leur système de collecte des encombrants (incitation des locataires à se rendre à la déchetterie)
- Action de sensibilisation sur les sites concernés auprès des locataires concernant la dépose des encombrants (jours, heures, lieux, conditions)*
- Généraliser la sortie des encombrants par des entreprises prestataires*

Moyens d'actions :

- Les antennes entameront ou poursuivront des discussions avec les villes sur les systèmes de collecte des encombrants
- Les Directions territoriales envisageront les mesures de communication adaptées

Indicateurs de suivi et objectifs (selon les mesures de prévention choisies) :

- Nombre de campagnes d'information spécifiques menées sur ce thème auprès des locataires
- Réduire le nombre de sites où la sortie des encombrants n'est pas effectuée par des entreprises prestataires : comparatif 2011-2014

Thème 2 : Adaptation et aménagement des postes de travail

F. Aménagement des postes lors des périodes de forte chaleur ou de grands froids

Emplois concernés :

- gardiens d'immeubles
- employés d'immeubles
- ouvriers de maintenance
- serruriers

Facteurs d'exposition :

- Températures extrêmes

Mesures de prévention :

3 pistes d'action doivent être recherchées :

- Réorganisation des tâches ménagères des gardiens le matin*
- Adaptation des priorités et des horaires en fonction des tâches à effectuer*
- Rechercher prioritairement la sécurité du personnel et des résidents (notamment en cas de gel et de chutes de neige)*

Moyens d'actions :

- Consignes données par la Direction des ressources humaines
- Implication du management
- Matériel adapté mis à disposition des équipes

Indicateurs de suivi et objectifs (selon les mesures de prévention choisies) :

- Existence de consignes DRH, relayées par les directions territoriales

G. Produits et agents chimiques dangereux

Emplois concernés :

- gardiens d'immeubles
- employés d'immeubles
- Ouvriers de maintenance
- Plombiers
- Serruriers

Facteurs d'exposition :

- Agents chimiques dangereux

Mesures de prévention :

- Prendre les mesures de protection adaptées (en termes d'équipements ou de sous-traitance) pour les salariés qui pourraient être amenés à être exposés à l'amiante et au plomb*
- Mettre à disposition des salariés des équipements de protection individuelle (EPI) adaptés*
- Prévoir le captage des poussières dans les futurs locaux de la régie*
- Rechercher systématiquement le remplacement de produits à forte dangerosité par d'autres produits moins nocifs*

Moyens d'actions :

- Etat des lieux du patrimoine, à partir des diagnostics amiante (DTA) et plomb (CREP)
- Inventaire des produits utilisés par les gardiens et employés d'immeubles pour leurs activités de nettoyage
- Inventaire des produits utilisés par les ouvriers de la régie (en particulier ouvriers de maintenance, plombiers et serruriers) pour leurs activités de peinture, nettoyage (tags), soudure, collage
- Solliciter l'avis de spécialistes externes sur les produits utilisés, leur dangerosité au regard de leur efficacité

Indicateurs de suivi et objectifs (selon les mesures de prévention choisies) :

- Consultation du CHSCT sur le système de captage des poussières dans les futurs locaux de la régie
- Réduire le nombre de produits à forte dangerosité utilisés par les salariés concernés : comparatif 2011-2014

Thème 3 : Amélioration des conditions de travail au regard de l'organisation

H. Locaux et postes de travail

Emplois concernés :

- gardiens et employés d'immeubles
- ouvriers de la régie

Facteurs d'exposition :

- manutentions manuelles
- postures pénibles
- agents chimiques dangereux

Mesures de prévention :

- Intégrer les conditions de travail et l'ergonomie des postes de travail dans l'aménagement des futurs locaux de la régie*
- Intégrer les conditions de travail et l'ergonomie des postes de travail dans la réflexion sur les Espaces accueil clientèle*

Moyens d'actions :

- Impliquer et sensibiliser les équipes de maîtrise d'ouvrage (Expansiel et Direction technique du patrimoine) aux conditions de travail des salariés utilisateurs des locaux et équipements
- Recours ciblé à un ergonome pour étudier, selon les cas, les postes de travail
- Participation du CHSCT aux groupes de travail sur le sujet

Indicateurs de suivi et objectifs (selon les mesures de prévention choisies) :

- Prise en compte des conditions de travail dans l'aménagement des postes de travail pour les futurs locaux de la régie : consultation du CHSCT
- Nombre de réunions de travail sur ce thème impliquant des membres du CHSCT

I. Matériel de travail et équipements de protection individuelle

Emplois concernés :

- gardiens et employés d'immeubles
- ouvriers de la régie

Facteurs d'exposition :

- manutentions manuelles
- postures pénibles

Mesures de prévention :

- S'assurer de la mise à disposition des équipements de protection individuelle (EPI) *
- Mettre à disposition le matériel adapté au port de charge (ventouses pour le verre, cales pour les portes, charriot à 3 roues...)*
- Favoriser les outillages légers (à condition sensiblement égale d'efficacité)*

Moyens d'actions :

- Contrôle du CHSCT sur la mise à disposition des EPI
- Recours ciblé à un ergonome pour étudier, selon les cas, l'outillage nécessaire à des situations de travail spécifiques

- Avis et préconisations de la médecine du travail

Indicateurs de suivi et objectifs (selon les mesures de prévention choisies) :

- Relevé des EPI fournis aux salariés
- Liste des outils et équipements mis à disposition

J. Atteintes personnel

Emplois concernés :

- Gardiens et employés d'immeubles
- Responsables de site
- Chargés de clientèle
- Chefs d'antenne
- Responsables de bureau
- Agents d'accueil
- Ouvriers de la régie
- Vendeurs de chez Expansiel

Facteurs d'exposition :

- Agressions physiques et verbales

Mesures de prévention :

- Concevoir une nouvelle campagne d'information et de communication sur la politique sécurité du Groupe, en particulier les procédures d'organisation en cas d'incidents, et les mesures d'accompagnement et de soutien*
- Organiser annuellement des formations à la gestion des situations difficiles*
- Systématiser le déclenchement IAPR dès lors que l'encadrement ou la DRH l'estiment nécessaire
- Prendre en compte le risque « agression » dans la conception et l'aménagement des Espaces accueil clientèle (EAC) *

Moyens d'actions :

- Formation et sensibilisation du management
- Convention d'intervention avec l'IAPR
- Appui du service communication et de la Direction du développement social
- Implication du CHSCT dans le groupe de travail sur les EAC

Indicateurs de suivi et objectifs (selon les mesures de prévention choisies) :

- Nombre de déclenchements IAPR par rapport aux nombres d'incidents
- Remettre systématiquement le livret « Atteinte au personnel » aux nouveaux salariés travaillant au quotidien sur les sites (proximité et régie)
- Organiser deux formations par an à la gestion des situations difficiles

Thème 4 : Développement des compétences et des qualifications

K. Formation et sensibilisation des salariés

Emplois concernés :

- Tous ceux identifiés dans le diagnostic préalable

Facteurs d'exposition :

- Manutentions manuelles
- Postures pénibles
- Atteintes au personnel

Mesures de prévention :

- Programme annuel de formation aux gestes et postures*
- Programme annuel de formation à la gestion des situations difficiles*
- Accompagnement du management aux bons usages en matière de prévention de la pénibilité*

Moyens d'actions :

- Mobilisation des services de la Direction des ressources humaines
- Implication du management

Indicateurs de suivi et objectifs (selon les mesures de prévention choisies) :

- Organiser deux formations « Gestes et postures » par an (régie et gardiens d'immeubles)
- Organiser deux formations par an à la gestion des situations difficiles

Thème 5 : Aménagement des fins de carrière

L. Politique en faveur des seniors

Emplois concernés :

- Tous ceux identifiés dans le diagnostic préalable

Facteurs d'exposition :

- Manutentions manuelles
- Postures pénibles

Mesures de prévention :

- Allègement des tâches ménagères pour les gardiens de plus de 55 ans, par la réduction ou l'adaptation des plannings de tâches*
- Possibilité de bénéficier d'un entretien professionnel sur simple demande*

Moyens d'actions :

- Mobilisation des services de la Direction des ressources humaines
- Implication du management de proximité

Indicateurs de suivi et objectifs (selon les mesures de prévention choisies) :

- 100% des entretiens professionnels demandés par des salariés présents dans l'entreprise sont réalisés

Thème 6 : Maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de pénibilité

M. Accompagnement et mobilité professionnelle

Emplois concernés :

- Tous ceux identifiés dans le diagnostic préalable

Facteurs d'exposition :

- Manutentions manuelles
- Postures pénibles
- Atteintes au personnel

Mesures de prévention :

- Entretien de carrière à organiser en cas de restrictions médicales régulières, de rechutes régulières d'accident de travail, ou d'alertes émises par le médecin du travail
- Campagne d'information auprès des salariés sur la possibilité de demander des pré-visites de reprise*
- Campagne d'information auprès des salariés sur la possibilité d'organiser des visites médicales occasionnelles, en cas de difficultés physiques ou psychologiques ressenties*
- Encourager les mutations internes après plusieurs années passées sur sites à forte pénibilité*
- Promouvoir le reclassement des salariés en situation d'inaptitude et envisager les mesures de formation et d'accompagnement nécessaires*

Moyens d'actions :

- Mobilisation des services de la Direction des ressources humaines
- Mobilisation des services de santé au travail et de maintien dans l'emploi des salariés handicapés (SAMETH, AGEFIPH)
- Implication du management
- Implication des services de back office dans la recherche des reclassements

Indicateurs de suivi et objectifs (selon les mesures de prévention choisies) :

- Mener une campagne d'information en 2012 ou 2013 sur les pré-visites et les visites occasionnelles : nombre de pré-visites de reprise et de visites occasionnelles organisées : comparatif 2011-2014
- Nombre d'entretiens réalisés suite à des arrêts ou des restrictions fréquentes
- Nombre de mutations internes réalisées en vue de réduire la pénibilité pour des salariés ayant exercé leur activité pendant 10 ans sur un site à forte pénibilité

Article 6 : Modification du Document unique d'évaluation des risques professionnels

Le plan d'actions qui sera mis en œuvre sera pris en compte dans les travaux menés par le CHSCT et la Direction pour actualiser le Document unique d'évaluation des risques (DUER).

Les campagnes de préventions qui seront menées incluront, autant que possible, les mesures prises dans le cadre du présent accord.

Article 7 : Rôle du CHSCT

Une fois par an, le CHSCT sera réuni pour évaluer les actions qui auront été mises en place, en vue de réduire l'exposition aux facteurs de pénibilité.

Ses conclusions figureront au rapport annuel, que le CHSCT présente devant le Comité d'entreprise. Elles seront communiquées aux services concernés.

Article 8 – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Au 31 décembre 2014, si aucun nouvel accord n'a été conclu entre les parties, il prendra fin automatiquement.

Une demande de révision de tout ou partie de l'accord peut être présentée à l'initiative de l'une des parties signataires avec transmission d'un nouveau texte portant sur les dispositions à réviser.

Un calendrier sera alors établi au cours de la première réunion de négociation qui devra se tenir le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la demande de révision.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut seront maintenues.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient soit à la date expressément prévue soit à défaut à partir du jour qui suivra son dépôt.

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment, avec un préavis de trois mois, par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes par lettre recommandée avec accusé de réception.

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 DIRECCTE, un pour le Conseil de Prud'hommes et trois pour chacune des entités du Groupe Valophis.

Fait à Saint Maur des Fossés, le **30 DEC. 2011**

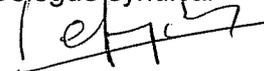
Pour Groupe Valophis,
Stéphane Dambrine,
Directeur Général de Valophis Habitat,
Président du G.I.E. EXPANSIEL, Groupe Valophis
Président du Directoire de Valophis SAREPA



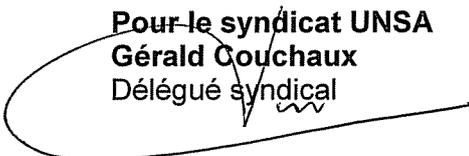
Pour le syndicat CFDT
Pascal Meuro,
Délégué syndical



Pour le syndicat CGT
Yannik Gueydon
Délégué syndical



Pour le syndicat UNSA
Gérald Couchaux
Délégué syndical



Diagnostic établi par la Direction - novembre 2011

Population	Effectifs par emplois				Environnement physique agressif							Rythmes de travail			
	Groupe	Valop his	Sarep a	Expan siel	Contraintes physiques marquées	Manutentions manuelles	Postures pénibles	Vibrations mécaniques	Agents chimiques	Activités en milieu hyperbare	Températures extrêmes	Bruits	Travail de nuit	Equipes successives alternantes	Travail répétitif d'un même geste, à cadence contrainte
ET Pau 31/12/2010	780	666	33	82											
Employés d'immeubles	8	8			XXX	XXX			XX		X				
Gardiens d'immeubles	266	250	16								X				
Gardiens d'immeubles avec TM et OM	246	231	15		XXX	XXX		X							
Gardiens d'immeubles sans TM ni OM	20	19	1					X							
Plombiers	11	11			XXX	XXX		X							
Menuisiers	4	4			XXX	XXX									
Electriciens	8	8			XX	XX									
Serrurier	8	8			XX	X		X			X				
Ouvriers de maintenance	22	18	4		XXX	XXX		XXX			X				
Signalitique	2	2													
Chef d'équipe régie	4	3	1		XX	XX									
Gestionnaire des achats	1	1			XX	X									
Coursier et agent MG	2	2			XX										

% de salariés exposés : 43% 47% 64% 0%

XXX Exposition importante
 XX Exposition moyenne
 X Exposition faible

197
a