

Brochure n° 3336

Convention collective nationale  
IDCC : 2583. – **SOCIÉTÉS CONCESSIONNAIRES  
OU EXPLOITANTES D'AUTOROUTES  
OU D'OUVRAGES ROUTIERS**

---

ACCORD DU 6 NOVEMBRE 2012  
RELATIF À LA SÉCURITÉ DU PERSONNEL

NOR : ASET1251394M  
IDCC : 2583

---

PRÉAMBULE

Les parties signataires, à travers la conduite d'une négociation de branche sur le thème de la sécurité du personnel et la recherche du présent accord, ont voulu affirmer par cette convention leur ambition commune de tendre vers le zéro accident et leur volonté ferme de faire de la sécurité du personnel une priorité de tout premier ordre dans l'organisation des entreprises de la branche professionnelle.

Cette ambition du zéro accident ne saurait s'entendre comme une incitation à minimiser la part des accidents du travail déclarés ; il est expressément rappelé qu'il est du devoir du management d'accepter toute déclaration d'accident du travail qui pourrait être déposée par un salarié.

Considérant tant les dispositions législatives, réglementaires, que jurisprudentielles relatives à la sécurité du personnel, elles entendent faire de ce sujet un thème privilégié d'information, de concertation et de négociation, au cœur des préoccupations et du dialogue social de la branche.

Partant du principe que tous les moyens matériels et organisationnels ne sauraient suffire à garantir la sécurité du personnel en l'absence d'une participation active de chacun à travers une implication individuelle, les parties signataires seront attentives au développement des démarches participatives visant à favoriser l'implication des salariés et des institutions représentatives du personnel, le plus en amont possible, dans l'identification des situations à risque et des presque accidents ainsi que dans l'élaboration de normes de prévention au sein des entreprises de la branche.

La référence aux comportements individuels de chacun et au nécessaire appui de tous les intervenants de l'entreprise n'exonère en aucun cas l'employeur de sa responsabilité en matière de sécurité et de santé au travail.

A cet égard, il est convenu d'engager en 2013 une réflexion relative à la santé au travail qui excède le cadre de l'accidentologie.

Les parties signataires soulignent que :

- cet accord de branche constitue un socle sur lequel chaque entreprise doit mener sa politique de prévention de la sécurité du personnel, en prenant en compte ses contraintes d'exploitation, son contexte géographique, social et technique et en adoptant les moyens nécessaires à cette ambition commune ;

- la responsabilité légale et première en matière de sécurité et de santé au travail relève de la direction de l'entreprise ;
- l'amélioration des conditions permettant de garantir la sécurité du personnel reste cependant liée au plein exercice des rôles et des compétences respectives de tous les acteurs en la matière : direction, management, salariés, CHSCT et ensemble des institutions représentatives du personnel, entreprises extérieures et leurs salariés, etc. ;
- la mise en œuvre des dispositions du présent accord se doit d'être garantie et assurée par le déploiement de tous les moyens matériels et financiers nécessaires ;
- le salarié doit recevoir une information spécifique et régulièrement mise à jour sur les dangers présents et les risques encourus, ainsi qu'une formation appropriée en matière de sécurité, afin de devenir un acteur à part entière d'une politique de prévention ;
- les clients des entreprises d'autoroutes et d'ouvrages routiers constituent des acteurs à part entière de la sécurité du personnel de la branche professionnelle. A ce titre, ils feront l'objet d'une communication ciblée et régulière visant à les sensibiliser aux problématiques de sécurité et de santé du personnel autoroutier, aux abords des péages et sur le tracé.

Dans cette perspective les parties signataires conviennent de ce qui suit :

### **Champ d'application**

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de branche des entreprises concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers.

## **TITRE I<sup>ER</sup>**

### **ACTEURS DE LA SÉCURITÉ DU PERSONNEL**

La prévention des risques professionnels est la priorité de la branche au travers des entreprises concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers.

Au prix d'efforts constants, les entreprises ont contribué à faire baisser le nombre et la gravité des accidents du travail. Pour autant, les parties, animées par l'ambition de tendre vers le zéro accident, affirment que ces résultats peuvent et doivent être améliorés par la mobilisation de chacun.

En effet, le travail mené depuis plusieurs années par les entreprises d'autoroutes en matière de prévention des risques a permis de mettre en évidence, au-delà de tous les dispositifs, matériels et supports de sensibilisation, le caractère déterminant du comportement individuel.

Cette ambition est l'expression :

- à titre individuel, de la volonté de chacun de préserver son intégrité physique dans l'exercice de ses fonctions ;
- au niveau collectif, de la volonté conjointe de tous les acteurs de refuser les comportements et les situations à risque et de les prévenir ou de les corriger.

La mobilisation passe par l'information, la formation et la compréhension mutuelle de tous les acteurs, de leur positionnement et de leur rôle dans la chaîne de prévention. Le présent titre I<sup>er</sup> décrit, de manière générique, ce positionnement et ce rôle.

Pour ceci, il est prévu d'informer et d'impliquer les différents acteurs, en veillant à ce qu'ils disposent des informations et de la formation nécessaires pour être des acteurs à part entière du processus de prévention des risques professionnels.

La démarche d'analyse des incidents et presque accidents sera poursuivie et approfondie. L'incident peut être défini comme un événement aux conséquences peu importantes mais pouvant néanmoins révéler des dysfonctionnements potentiellement dangereux.

Les incidents de travail, qu'ils se produisent sous circulation ou non, seront assimilés à des presque-accidents. Les parties signataires incitent les entreprises à les répertorier en vue de leur analyse et, éventuellement, à formaliser ces analyses sous forme de fiches.

## **Sous-thème 1** **Acteurs internes**

### I.1.1. Direction

L'employeur est tenu d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale de ses salariés tant par la mise en œuvre d'actions de prévention des risques, d'information et de formation que par la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

La démarche de prévention des risques professionnels est donc placée sous l'autorité et la responsabilité du chef d'établissement.

La direction de l'entreprise, au niveau le plus élevé, doit considérer la promotion de la sécurité du personnel et l'amélioration des conditions de travail comme des parties essentielles de ses fonctions. Elle doit communiquer sa volonté à l'ensemble du personnel, en utilisant les moyens de communication les plus appropriés, tout particulièrement les échanges et le dialogue.

La sécurité du personnel et la prévention des risques professionnels doivent constituer des thèmes prééminents de la vie de l'établissement ; ainsi, le chef d'établissement s'engage notamment, et en fonction de la diversité géographique des sites, à :

- entretenir une concertation régulière avec les organisations syndicales, le (ou les) CHSCT concerné(s) et l'ensemble des instances représentatives du personnel, dans le plein respect de leurs prérogatives ;
- informer et impliquer les salariés, en veillant à ce qu'ils disposent des informations et de la formation nécessaires pour être des acteurs à part entière du processus de prévention des risques professionnels ;
- informer et impliquer les différents acteurs des entreprises extérieures sur l'ensemble de cette démarche et leur communiquer les éléments leur permettant d'établir leur propre évaluation des risques en vue de leur inscription dans les plans de prévention, cahiers des charges et plans généraux de coordination ;
- mettre en place tous les supports nécessaires à la déclaration de situations de presque-accidents, définis comme des séquences accidentelles n'ayant pas abouti à un accident en raison de circonstances particulières susceptibles de ne pas se représenter.

Son action est guidée par le souci constant d'améliorer la prévention en matière de sécurité et de santé du personnel. Pour que la démarche entreprise soit pleinement efficace, l'employeur y associera de manière étroite et constante l'ensemble des acteurs de la prévention à savoir :

- le management ;
- les salariés ;
- le responsable sécurité ;
- les institutions représentatives du personnel ;
- le service de santé au travail et le médecin du travail ;
- les intervenants en prévention des risques professionnels ;
- les chefs des entreprises extérieures intervenant dans l'établissement.

### I.1.2. Salariés

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, il incombe à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées, du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.

Dans les entreprises assujetties à l'obligation d'établir un règlement intérieur, les instructions de l'employeur sont données dans les conditions prévues au règlement intérieur.

Ainsi, chaque salarié est le premier acteur de sa propre sécurité et il est rappelé qu'il doit alerter immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ou celle d'autrui, ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Dans une telle situation, le salarié peut faire usage de son droit de retrait et l'employeur ne peut pas lui demander de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent.

Les salariés doivent systématiquement déclarer tout dysfonctionnement ou situations de « presque accidents » identifiées comme des situations à risques. Ces dysfonctionnements ou situations de presque accidents feront l'objet de fiches de dysfonctionnements et d'améliorations qui seront remontées aux fins d'être étudiées en vue d'en tirer des pistes d'améliorations. Les entreprises prévoiront les procédures nécessaires à la remontée de ces alertes, à leur analyse ainsi qu'au suivi des mesures correctrices éventuellement décidées pour remédier à ces situations de presque accidents.

### I.1.3. Management

En supplément de ses responsabilités individuelles, tel que décrites ci-dessous, en qualité de salarié dans l'entreprise, chaque représentant de la hiérarchie, dans le cadre de sa fonction, a la charge de veiller à la sécurité du personnel et aux conditions de travail pour le secteur dont il porte la responsabilité. L'animation, la sensibilisation, le contrôle du respect des règles et, le cas échéant, la prise de sanctions, la remontée d'informations et l'identification des besoins de formation font partie intégrante des fonctions du manager.

Dans les appréciations individuelles portées sur le personnel, à quelque niveau que ce soit, les qualités en matière de prévention interviennent au même titre que les autres qualités dans l'appréciation des performances et, partant, dans le déroulement de carrière étant précisé que les appréciations sont portées tant sur les aspects qualitatifs du comportement que sur les résultats chiffrés.

Il est expressément rappelé que toute déclaration d'accident du travail déposée par un salarié doit être acceptée par le manager. Cette obligation s'impose à l'ensemble du personnel des sociétés d'autoroutes et ne souffre aucune exception.

En outre, face à des situations constatées par le médecin du travail d'incapacité temporaire ou définitive au poste de travail, le manager est invité, en concertation avec la médecine du travail, à étudier toutes les possibilités d'aménagement du poste et des conditions de travail du salarié concerné permettant son reclassement dans les meilleurs délais.

### I.1.4. Responsables sécurité

Les responsables sécurité, en complément de leur responsabilité individuelle de salarié, sont, en partenariat avec le CHSCT, des spécialistes de la sécurité au travail et ont notamment pour missions :

- de contribuer à l'amélioration de la sécurité du personnel ;
- d'assurer son animation ;
- d'évaluer les risques ;
- de guider l'entreprise dans la sensibilisation et la formation de l'ensemble du personnel ;
- de veiller à l'optimisation des procédures et des équipements ;

Ils siègent au CHSCT en tant que membre consultatif.

### I.1.5. CHSCT

Les parties signataires conviennent que le CHSCT est un partenaire privilégié et reconnu de l'employeur en matière de sécurité, de santé, d'hygiène et des conditions de travail des salariés de

l'entreprise. Il est l'instance la plus qualifiée pour coordonner le travail de l'ensemble des acteurs de la sécurité et de la santé du personnel dans la mesure où il rassemble tous les acteurs concernés.

Aussi, la formation des membres du CHSCT doit faire l'objet d'une attention particulière.

Le CHSCT est une instance représentative du personnel dont les fonctions sont multiples et impliquent notamment qu'il :

- œuvre pour la protection de la santé physique et mentale des salariés (y compris les travailleurs temporaires et les intervenants extérieurs) et pour l'amélioration de la sécurité et des conditions de travail ;
- veille à l'observation de la réglementation sanitaire, analyse les conditions de travail et les situations de travail potentiellement dangereuses et procède à l'analyse des risques professionnels et de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité ;
- contribue à la promotion de la prévention des risques dans l'établissement et peut notamment proposer des actions destinées à prévenir le harcèlement moral et le harcèlement sexuel ;
- est habilité à entendre le chef d'un établissement voisin dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières ;
- est habilité à mener une enquête suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ainsi que chaque fois qu'il est nécessaire d'analyser une situation pouvant présenter un risque tel que révélé par un presque accident ou un dysfonctionnement ;
- mène des visites régulières des lieux de travail (au moins une fois par trimestre) ;
- formule des recommandations en matière de formation et d'information du personnel ;
- doit être consulté avant toute décision et tout projet d'aménagement important modifiant les conditions de travail, de santé et de sécurité des travailleurs.

Par ailleurs, le droit d'alerte incombe également au représentant du personnel au CHSCT qui a constaté, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, une cause de danger grave et imminent.

#### I.1.6. Autres institutions représentatives du personnel

Outre l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires, le comité d'entreprise formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à affecter les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise.

En l'absence de CE, la délégation unique du personnel et les délégués du personnel peuvent confier au CHSCT le soin de procéder à des études ou analyses relevant de son domaine de compétences.

Dans les établissements de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du CHSCT.

Les délégués du personnel présentent à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives, notamment relatives à l'application des dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité au travail. Ils sont habilités à saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relevées.

### **Sous-thème 2** **Partenaires externes**

#### I.2.1. Services de santé au travail et médecins du travail

Les parties signataires réaffirment que la médecine du travail agit, dans le cadre de l'entreprise, dans l'intérêt exclusif de la santé et de la sécurité des travailleurs dont elle assure la surveillance médicale.

Conformément à la législation, son indépendance doit être garantie dans l'ensemble de ses missions. Elle dispose de toute latitude pour prendre contact avec les salariés et leurs représentants sur les thèmes relatifs à la prévention des risques professionnels.

Les parties signataires tiennent à rappeler le rôle central que jouent les services de santé au travail, et en particulier les médecins du travail agissant en tant que conseillers des chefs d'entreprise et d'établissement et de leurs représentants, des salariés et des représentants du personnel en ce qui concerne notamment :

- l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise ;
- l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine ;
- la protection des salariés contre l'ensemble des nuisances et notamment contre les risques d'accident du travail ou d'utilisation des produits dangereux ;
- l'hygiène générale de l'établissement ;
- la prévention et l'éducation sanitaire dans le cadre de l'établissement ;
- la prévention des risques psychosociaux.

Comme le médecin du travail, le rôle du service de santé au travail est exclusivement préventif.

Ce rôle consiste à éviter toute altération de la santé physique et mentale des salariés du fait de leur activité professionnelle, notamment en surveillant les conditions de travail et d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des salariés.

Les services de santé au travail sont assurés par un ou plusieurs médecins du travail éventuellement assistés du personnel approprié (infirmiers, intervenants en prévention des risques professionnels, assistants administratifs...).

L'employeur peut, selon des règles définies par la législation, établir un service de santé au travail autonome ou adhérer à un service médical interentreprises. Il veille au respect de la fréquence légale des visites médicales obligatoires.

### I.2.2. CARSAT

La CARSAT est une partenaire externe institutionnelle de l'entreprise en matière d'hygiène et de sécurité au travail.

Elle cherche à promouvoir une démarche globale de prévention en entreprise. Ses domaines d'intervention sont multiples et concernent notamment :

- les diagnostics des risques ;
- les programmes de prévention ;
- les visites personnalisées ;
- les formations à la sécurité ;
- la conception des lieux et équipements de travail ;
- l'analyse des risques physiques et chimiques ;
- les contrats de prévention ;
- les documentations techniques et réglementaires en matière de sécurité au travail ;
- les statistiques régionales.

La CARSAT intervient par ailleurs dans le domaine des risques professionnels, en développant et coordonnant la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et peut faire procéder à toutes enquêtes qu'elle juge utiles en ce qui concerne les conditions d'hygiène et de sécurité.

Le service prévention des CARSAT peut être saisi par l'employeur ou ses mandataires, le CHSCT ou les délégués du personnel et le médecin du travail, s'il est salarié de l'entreprise.



### I.2.3. Inspection du travail

Les inspecteurs du travail et les contrôleurs qui exercent sous leur autorité, outre les contrôles répressifs, tiennent également un rôle de prévention, de conseil, de conciliation, de médiation et d'arbitrage dans des litiges entre salariés, représentants de salariés et employeurs.

Les inspecteurs du travail peuvent également saisir le service prévention des CARSAT et constatent les infractions aux mesures de prévention édictées par la CARSAT.

### I.2.4. Entreprises prestataires

Les parties signataires constatent que la mise en place de machines et de dispositifs techniques pour les activités de l'entreprise (installation, maintenance et dépannage) ainsi que le recours à la sous-traitance génèrent l'activité simultanée, sur un même site, d'une entreprise utilisatrice et d'entreprises extérieures qui crée des interférences d'activités des personnels de ces entreprises mais également des interférences d'installations, de matériels et de produits qui nécessitent une démarche particulière associant étroitement entreprise utilisatrice et entreprises extérieures, pour prévenir les risques inhérents à cette situation.

Comme mentionné dans le préambule du présent accord, l'exigence de préservation de la santé des travailleurs est identique et répond aux mêmes critères pour les salariés de l'entreprise utilisatrice, ceux des entreprises extérieures, ainsi que pour les travailleurs temporaires.

Le plan de prévention, tel que défini par le code du travail, ou plan général de coordination doit constituer le fondement de la démarche de prévention propre aux situations de coactivité et, à ce titre, présenter les caractéristiques suivantes :

- résulter d'une démarche conjointe de l'entreprise utilisatrice et des entreprises extérieures concernées ;
- comporter l'analyse des risques pouvant résulter de la situation de coactivité, notamment par l'analyse des différents modes opératoires des entreprises extérieures ;
- prendre en compte l'ensemble des aspects santé et sécurité susceptibles de nécessiter un effort de prévention ;
- être élaboré d'une manière collégiale, en associant notamment les médecins du travail de l'entreprise utilisatrice et des entreprises extérieures, par exemple par une invitation à participer à l'inspection préalable des lieux de travail ;
- constituer un outil opérationnel réactualisé au fur et à mesure de l'avancement des travaux, en fonction de l'émergence éventuelle de nouvelles situations d'activité simultanée ;
- bénéficier d'une diffusion à l'ensemble des travailleurs concernés, par leurs chefs d'entreprise respectifs.

Dans le choix du recours à une entreprise extérieure, les parties signataires incitent les entreprises utilisatrices à privilégier celles ayant le plus grand souci du respect des règles en matière de prévention des risques et de sécurité du personnel. A cette fin, le critère sécurité sera un élément déterminant du choix de l'attributaire.

### I.2.5. Clients des entreprises d'autoroutes

La branche professionnelle s'engage à coordonner toutes les réflexions concertées susceptibles de nourrir un lobbying constructif auprès des pouvoirs publics en vue de favoriser l'évolution du cadre législatif et réglementaire de l'exploitation routière, permettant par des mesures préventives, incitatives ou dissuasives, d'améliorer la sécurité des salariés en interaction avec les clients des entreprises d'autoroutes.

Dans ce cadre, seront menées des campagnes d'information et de sensibilisation des clients des entreprises d'autoroutes et d'ouvrages routiers, selon les modalités définies à l'article III.2.2 du présent accord.

Enfin, les parties signataires attirent l'attention sur la nécessaire prise en compte des véhicules circulant sur le tracé comme facteur externe de risques lors de la réalisation de travaux sur l'autoroute.

## TITRE II

### **VOLONTÉ : LA PRÉVENTION INTÉGRÉE**

En matière de sécurité, la prise en compte au plus tôt dans toutes les évolutions structurantes favorise la diminution des risques, qu'il s'agisse de projets d'infrastructures ou organisationnels. Les entreprises doivent veiller à l'implication des différents acteurs de la phase de conception à la phase de bilan.

Pour ce faire, les entreprises de la branche mettent en œuvre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés, sur la base des principes généraux de prévention des risques définis par le document unique. Le document unique, tenu à jour au moins une fois par an, est tenu à la disposition de l'ensemble des acteurs de la sécurité appelés dans le présent accord et fait l'objet d'une consultation du CHSCT.

L'évaluation des risques et l'élaboration du document unique destiné à rendre compte des résultats de cette évaluation doivent être réalisées de manière à garantir la meilleure prévention possible des risques sur les postes de travail et le suivi de la santé au travail de tous les salariés.

Le document unique constitue un des principaux leviers de progrès dans la démarche de prévention sous la forme d'un diagnostic systématique des facteurs de risques notamment dans les situations de travail identifiées comme pénibles ou dangereuses par l'article 39 de la convention collective nationale de branche.

#### **Sous-thème 1**

##### **Principes de la prévention**

Ces principes, au nombre de 9, constituent une liste hiérarchisée qui définit non seulement l'esprit des mesures de prévention mais également celui de l'organisation du travail au sens large.

Conformément aux dispositions du code du travail, les principes de prévention sont les suivants :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
- combattre les risques à la source ;
- adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de réduire le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est prévu par le code du travail ;
- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur des mesures de protection individuelle ;
- donner les instructions appropriées aux salariés.

#### **Sous-thème 2**

##### **Prévention dès la conception**

Il appartient à l'entreprise, en sa qualité de maître d'ouvrage, de s'assurer de l'implication des acteurs de la sécurité et de veiller à la prise en compte de la sécurité des acteurs du chantier et de celle des futurs exploitants et mainteneurs.



Le dossier de consultation des entreprises s'enrichira de critères relatifs à la sécurité, en sus de critères techniques et de critères financiers.

Le CHSCT sera convié le plus en amont possible pour tenir compte de ses avis.

### **Sous-thème 3**

#### **Sécurité durant les travaux**

L'entreprise veillera, en liaison avec les entreprises prestataires, à la sécurité du personnel de ces entreprises et à celle de son personnel, par la mise en œuvre de démarches et de dispositifs adaptés au contexte.

### **Sous-thème 4**

#### **Contrôle en aval**

A l'issue de travaux d'infrastructure, l'entreprise organisera un bilan avec les différents acteurs en matière de sécurité. Elle veillera également à ce que l'ouvrage livré prenne en compte la sécurité des exploitants et des mainteneurs et respecte les critères relatifs à la sécurité définis lors de la soumission de l'offre.

En cas de manquements aux critères de sécurité, l'entreprise pourra aller jusqu'à refuser la livraison des travaux.

## **TITRE III**

### **FORMATION ET COMMUNICATION RELATIVES À LA SÉCURITÉ DU PERSONNEL**

#### **Sous-thème 1**

##### **Formation**

Les entreprises veillent à organiser au bénéfice de leurs salariés une formation pratique et appropriée à la sécurité. Cette formation a pour objet « d'instruire chaque salarié des précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité et, le cas échéant, celles des autres travailleurs de l'établissement ».

Cette formation générale à la sécurité doit bénéficier aux nouveaux embauchés, quel que soit le type de contrat de travail, aux salariés qui changent de poste de travail ou de technique et qui, de ce fait, sont exposés à des risques nouveaux et aux travailleurs temporaires à l'exception de ceux auxquels il est fait appel en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention.

Convaincues que les formations concourent à l'implication individuelle et collective des salariés aux objectifs de sécurité, les entreprises d'autoroutes déploient chaque jour davantage des dispositifs de formation plus spécifiques parmi lesquels :

- les formations à l'identification des situations à risques ;
- les conduites à tenir en cas d'accident ou de sinistre ;
- les parcours d'intégration.

Les parties signataires incitent les entreprises à développer des analyses de situation dans les formations dispensées afin de permettre une plus grande perception des risques potentiels et une meilleure adaptation des salariés à l'environnement de leur poste de travail.

Par ailleurs, les entreprises veilleront à dispenser des formations méthodologiques et à réaliser des rappels périodiques de formations, notamment par le biais du tutorat.

## **Sous-thème 2** **Communication**

### III.2.1. Communication interne

Les parties signataires rappellent que l'employeur est tenu d'organiser et de dispenser une information des salariés, pendant leur temps de travail, sur les risques pour la santé et la sécurité ainsi que sur les mesures prises pour y remédier.

L'information doit être dispensée en tenant compte de la taille de l'établissement, de la nature de son activité et du caractère des risques qui y sont constatés. Elle sera dispensée aux moyens :

- de notes de services, notes d'information et consignes ;
- de moments consacrés à des échanges réguliers relatifs à la sécurité ;
- de retours d'information suite à des remontées d'incidents ou de presque accidents ;
- d'une signalisation appropriée ;
- des mesures de prévention des risques identifiés dans le document unique d'évaluation des risques.

Les retours d'information seront communiqués aux CHSCT et aux responsables sécurité.

Tout salarié embauché doit recevoir une information sur la sécurité liée à son poste de travail et à son environnement dans l'entreprise, le cas échéant dans le cadre d'une procédure d'accueil intégrant la prévention des risques professionnels liés à son poste.

Cette information doit permettre au salarié d'acquérir les comportements et les gestes adaptés.

Les consignes d'hygiène et de sécurité doivent être précisées au personnel ainsi que les équipements de protection individuelle fournis par l'employeur. Les équipements de protection individuelle doivent être adaptés à la morphologie des salariés et faire l'objet d'un nettoyage après chaque utilisation. La transmission des consignes doit être organisée de manière à permettre au salarié de connaître exactement la nature des risques potentiels contre lesquels ces équipements le protègent.

### III.2.2. Communication externe

Conscientes du caractère déterminant de la visibilité des intervenants sur le tracé, les parties signataires souhaitent développer la communication à destination des clients autour de la signalisation, notamment lumineuse, aux abords de points singuliers (péages, travaux).

En complément de la signalisation lumineuse, les entreprises déploieront toutes les mesures permettant une meilleure compréhension de l'environnement autoroutier par les clients.

Ces mesures de sensibilisation des clients à la sécurité du personnel des autoroutes et des ouvrages routiers peuvent prendre différentes formes, notamment :

- lors de la vente des badges par les conseillers clientèles ;
- lors de manifestations, comme les journées sécurité ;
- lors la vente de badge à distance, sur internet ;
- lors de communications spécifiques sur les radios 107.7.

Enfin, des campagnes de sensibilisation seront organisées à l'échelon national par la branche professionnelle, selon des modalités restant à définir.

Ces actions de communication seront notamment menées auprès des fédérations professionnelles et associations d'usagers.

Les salariés pourront être sollicités pour participer personnellement à des opérations destinées à communiquer, informer, voire former le grand public ou les professionnels de la route sur les thèmes de la prévention des risques sur autoroutes, tant pour eux-mêmes que pour les salariés des entreprises d'autoroutes.

Les parties conviennent de l'intérêt commun que représente une telle participation des salariés à la promotion de la sécurité.

#### TITRE IV

### FORMALITÉS, MISE EN ŒUVRE ET DISPOSITIONS DE SUIVI

#### IV.1. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### IV.2. Extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord, à la diligence de l'ASFA.

#### IV.3. Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, non signataires du présent accord, pourront adhérer à cet accord dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

#### IV.4. Dépôt

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'ASFA, auprès des services centraux du ministère du travail, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

#### IV.5. Suivi de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'un suivi annuel dans le cadre d'une réunion spécifiquement consacrée à ce sujet.

Dans le cadre de cette réunion, seront commentés :

- les indicateurs de taux de fréquence et de taux de gravité consolidés au niveau de la branche ;
- les indicateurs qualitatifs correspondant à des actions menées en entreprise et présentées par les représentants des sociétés ;
- les pratiques identifiées comme étant les meilleures.

A cette occasion, les parties signataires feront un état des lieux des actions réalisées et des résultats obtenus et conviendront de l'intérêt à faire évoluer le présent accord.

Fait à Paris, le 6 novembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

ASFA.

#### **Syndicats de salariés :**

CGT-FO ;  
CFTC ;  
CFE-CGC ;  
CNSF ;  
SUD autoroutes.

ANNEXE I  
*(non publiée)*

---

Comme convenu, le document de synthèse établi par l'ANACT et présenté lors de la réunion paritaire du 6 décembre 2011 est annexé au présent accord en qualité d'illustration du travail préparatoire à cet accord réalisé par l'ANACT.

A ce titre, son contenu n'engage en aucun cas les parties signataires et ne saurait donc leur être opposé à quelque titre que ce soit.