

**PROTOCOLE D'ACCORD**

**RELATIF AUX DIFFÉRENTES PROBLÉMATIQUES LIÉES À L'AMIANTE**

## SOMMAIRE

### PREAMBULE

- I . Champ d'application
- II . Bénéficiaires
- III . Rôles et responsabilités
- IV . Traitement de l'amiante
- V . Suivi du personnel
- VI . Dispositions relatives à la réparation
  - Cessation Anticipée d'Activité (CAA)
  - Indemnisation par l'entreprise
  - Accompagnement
- VII . Dispositions finales

## Préambule

La RATP accorde une importance majeure aux questions relatives à la santé de ses personnels, à la sécurité du travail et à la prévention des risques.

Les signataires du présent protocole ont la volonté de poursuivre et de conforter dans la durée la démarche entreprise dès 1976, réactualisée lors de la parution des différents textes réglementaires et législatifs, depuis les décrets du 7 février 1996 jusqu'au décret n° 2006-761 du 30 juin 2006, tout en s'appuyant également sur les retours d'expérience issus de l'application du relevé de décisions du 12 octobre 2000.

Sur le plan de la prévention, au-delà des dispositions législatives et réglementaires, la RATP se veut force de proposition. La conclusion du présent protocole d'accord traduit sa détermination à mettre en oeuvre une politique volontariste et concrète en matière de santé au travail et de prévention des risques, et de privilégier pour le faire, l'approche contractuelle. En outre, l'entreprise souhaite marquer l'importance qu'elle accorde au dispositif de réparation et d'accompagnement:

- par l'institution, au profit des agents atteints par des maladies liées à l'amiante, d'une indemnisation directement financée par la RATP,
- par la mise en place d'un accompagnement social des agents malades et de leur famille, notamment en termes d'information et de soutien.

Les signataires s'accordent à considérer que cette démarche de dialogue et de contractualisation doit rendre possible une approche non polémique des problèmes rencontrés, un traitement serein et équitable des situations personnelles difficiles, un état d'esprit constructif pour trouver l'équilibre entre le principe de prévention et le bon fonctionnement au quotidien du service public de transport.

## ***I. Champ d'application***

Le présent protocole d'accord s'applique à l'ensemble des établissements de la RATP.

## ***II. Bénéficiaires***

Ses dispositions s'appliquent aux agents en activité sous contrat RATP et aux retraités de la RATP.

## ***III. Rôles et responsabilités***

L'employeur a la responsabilité civile et pénale de la santé et de la sécurité au travail des agents. A ce titre, il a pour obligation d'évaluer les risques et de prendre toutes les mesures nécessaires de prévention.

Dans chaque Département et Unité, le Directeur, représentant local de l'employeur, organise les rôles, garantit la synergie et coordonne les actions des différents acteurs que sont les managers, le responsable ressources humaines, l'ingénieur de prévention des risques professionnels, le médecin du travail et les représentants du personnel.

En matière de prévention, l'objectif de l'accord est de progresser dans la mise en oeuvre et la pérennisation des actions déjà engagées dans ce domaine. Leur efficacité relève de l'implication des acteurs locaux, au plus près du terrain. Elles sont suivies par les CHSCT dans le cadre de leur mission.

Le Médecin du Travail, qui exerce notamment un rôle de conseil de l'employeur, assure l'information des salariés sur les risques pour la santé, la surveillance médicale de ceux qui sont soumis à un risque, conformément à l'ensemble du dispositif réglementaire concernant ce risque particulier, la transmission des données de santé nécessaires à son suivi professionnel et post-professionnel.

### **Structure Projet**

Le souci de complète cohérence de la prise en charge de la problématique amiante justifie que l'ensemble de ce risque fasse l'objet d'un mode de traitement unifié, sous la direction du Maître d'Ouvrage.

Cette cohérence est assurée par la Mission amiante, ainsi confortée dans son rôle d'expertise, de conseil et de coordination des différentes actions à engager concernant la présence et le retrait d'amiante. Son champ d'intervention sera étendu, au-delà des bâtiments, infrastructures et ouvrages d'art, aux matériels roulants ferroviaires et aux matériels roulants bus, ainsi qu'aux équipements et installations fixes.

De ce fait, l'organisation de la structure projet Amiante, mise en place pour coordonner le plus efficacement possible la déclinaison opérationnelle de la politique générale de l'entreprise, évolue pour devenir la suivante:

- |   |   |
|---|---|
| - <u>Maître d'Ouvrage</u>   | Le Directeur Général Adjoint<br>Innovation Sociale. |
| - <u>Chef de Projet</u><br><u>Assistant à la Maîtrise d'Ouvrage</u> | Chargé de la Mission amiante .                      |

## ***IV. Traitement de l'amiante***

La politique et les orientations formalisées par l'entreprise début 1997 et complétées en octobre 2000 sont mises en œuvre de façon transversale à l'entreprise par la Mission Amiante, en liaison étroite avec chacun des départements concernés.

Les besoins reconnus d'élimination ou de neutralisation font l'objet d'une programmation et d'un tableau de bord de suivi de l'avancement du programme à la mission Amiante et d'un plan de financement pluriannuel par l'entreprise.

Pour chaque utilisation de produits de substitution, l'avis est demandé à la cellule toxicologie du Service de Santé au Travail.

Une nouvelle base informatique regroupera l'ensemble des données de recensement, tant en ce qui concerne les infrastructures et ouvrages d'art, les équipements et installations fixes que les matériels roulants ferroviaires et les matériels roulants bus. Elle est accessible dans Argos en empruntant le chemin d'accès `amiante.intra.ratp`.

Elle sera actualisée en temps réel au fur et à mesure de l'achèvement des éradications d'amiante et des éventuelles nouvelles détections d'amiante qui pourraient survenir.

En cas de travaux quelle que soit leur nature, le Chef de l'établissement prendra les mesures qui s'imposent, au vu des informations dont il disposera grâce à cette base, quant à la présence ou non d'amiante dans les sites d'intervention.

L'entreprise s'efforcera dans la mesure du possible d'éviter d'exposer de nouveaux agents au risque amiante.

## ***V. Suivi du personnel***

### **Formation, information**

Dans chaque établissement, le Chef d'établissement organise, à l'intention des agents susceptibles d'être exposés, en liaison avec le médecin du travail et le CHSCT une formation à la prévention et à la sécurité portant sur les produits et dispositifs susceptibles de contenir de l'amiante, les modalités de travail recommandées, le rôle et l'utilisation des équipements de protection collectifs et individuels. Il élabore également une information concernant les risques potentiels sur la santé, y compris les facteurs aggravants, ainsi que les précautions à prendre en matière d'hygiène. Pour soutenir la vigilance des agents susceptibles d'être exposés, des sessions de rappel sont régulièrement organisées.

### **Suivi médical des agents actifs**

Conformément à la réglementation actuellement en vigueur, le suivi médical amiante est effectué par le Service de Santé au Travail, au moins une fois par an. De même, et sauf évolution de cette réglementation, la radiographie thoracique de face et l'exploration fonctionnelle respiratoire (EFR) sont effectuées tous les deux ans.

L'expérimentation pour laquelle la RATP s'était portée volontaire, menée par l'IIMTPIF (Institut Interuniversitaire de Médecine du Travail de Paris Ile-de-France) sur l'apport de l'examen tomodensitométrique pour le dépistage des maladies dues aux expositions aux fibres d'amiante, a confirmé la bien meilleure définition des données obtenues au scanner.

C'est pourquoi, parallèlement à l'évolution du contexte réglementaire qui prévoit une allocation de cessation anticipée à 50 ans pour les salariés atteints d'une maladie professionnelle figurant aux tableaux 30 et 30bis, la RATP a décidé de donner la possibilité au médecin du travail de faire bénéficier les agents exposés à l'amiante durant leur parcours professionnel d'une prescription d'examen tomodensitométrique thoracique en lieu et place de la radiographie thoracique.

Le médecin du travail, en tant que prescripteur, apprécie préalablement le bénéfice attendu de l'examen tomodensitométrique thoracique au regard de la durée d'exposition de l'agent avec une attention particulière à partir de 15 ans après l'exposition, et de la quantité d'irradiation à laquelle l'exposera l'examen. Il signe la prise en charge puis convoque l'agent avec les résultats de son examen dans les plus brefs délais.

### Fiche d'exposition

L'établissement de la fiche d'exposition pour tout agent qui effectue des activités susceptibles de l'exposer à l'amiante est de la responsabilité du Chef d'Etablissement en charge de l'Hygiène et de la Sécurité.

Cette fiche d'exposition est transmise au Service de Santé au Travail. C'est le médecin du travail qui décide, notamment au vu de cette fiche d'exposition, s'il y a lieu ou non d'effectuer un suivi médical spécifique de l'agent.

### Attestation d'exposition

La délivrance de l'attestation d'exposition est de la responsabilité du Directeur d'unité, en sa qualité d'employeur.

Tout salarié ayant été exposé à l'inhalation de fibres d'amiante au cours de sa vie professionnelle, que l'exposition se soit produite à la RATP ou chez un précédent employeur, lorsqu'il quitte l'entreprise, se voit délivrer une attestation d'exposition, dont le modèle est désormais disponible sur Argos, établie par l'employeur pour les données d'exposition puis complétée par le médecin du travail pour les données de surveillance professionnelle médicale.

### Suivi post-professionnel

Conformément aux dispositions du Code de la sécurité sociale, les agents qui au cours de leur vie professionnelle ont été exposés de façon directe et régulière à l'inhalation de fibres ou de poussières d'amiante bénéficient après leur départ à la retraite d'une surveillance médicale post-professionnelle prise en charge par la Caisse de Coordination aux Assurances Sociales. Pour ce faire, la médecine du travail adresse régulièrement à la CCAS un listing de tous les nouveaux retraités ayant été en contact avec l'amiante.

## **VI. Dispositions relatives à la réparation**

### **Cessation Anticipée d'Activité (CAA)**

La Cessation Anticipée d'Activité pour les victimes de l'amiante a été pérennisée dans l'entreprise par l'Instruction Générale n° 491 du 9 janvier 2001, modifiée le 18 avril 2002.

En outre, dans les conditions définies par la loi, peuvent également bénéficier de la CAA les agents ayant été salariés, avant d'entrer à la RATP, de l'un des établissements qui figurent sur la liste établie par arrêté des ministres chargés du travail, de la sécurité sociale et du budget.

L'entrée en vigueur du présent protocole d'accord permet aux agents partant en CAA, tout en conservant leur qualification, d'acquiescer avant leur départ en retraite le niveau qu'ils auraient atteint avec un avancement à la moyenne dans les fourchettes s'ils avaient pu poursuivre normalement leur activité jusqu'à son terme, et de bénéficier du dispositif du 13<sup>ème</sup> mois.

Chaque situation particulière fait en outre l'objet d'un examen individuel attentif.

La régularité du suivi médical approprié est assurée.

### **Indemnisation**

Afin d'améliorer la réparation du préjudice subi par les salariés reconnus atteints d'une maladie professionnelle liée à l'amiante, une indemnisation financée par l'entreprise leur est proposée selon les dispositions précisées aux paragraphes suivants.

Ont le droit de bénéficier de l'indemnisation les agents actifs et retraités reconnus atteints d'une maladie professionnelle liée à l'amiante, ou leurs ayants droit lorsque l'agent est décédé des suites de sa maladie, à l'exclusion des agents ou de leurs ayants droit qui ont porté leur dossier devant la juridiction compétente, sauf à se désister formellement de toutes leurs demandes avant l'audience.

La Caisse de Coordinations aux Assurances Sociales est chargée de mettre en œuvre la procédure de conciliation prévue par le code de la sécurité sociale visant à rapprocher l'employeur et la victime ou ses ayants droit.

Lors de la phase de conciliation, une réunion se tient en présence d'un représentant du Directeur du département concerné, d'un représentant du Directeur Juridique de la RATP, de deux représentants de la Caisse de Coordination désignés par la direction (dont l'un assure le rôle de secrétaire de séance), et de la victime (ou de ses ayants droits) qui peut se faire accompagner si elle le souhaite.

A l'issue des débats, qui se déroulent sous la direction de la CCAS de la RATP, celle-ci propose à la signature des parties en présence, un procès-verbal actant le résultat de la conciliation.

On trouvera en Annexe le tableau récapitulatif des indemnisations.

Dans le cas où le FIVA modifierait sensiblement les montants de son barème d'indemnisation, les partenaires s'engagent à se revoir.

En cas d'aggravation de la situation de l'agent, l'évolution de son indemnisation, liée à celle de son taux d'IPP, sera examinée, dans le cadre du barème.

## Accompagnement

Le médecin du travail annonce à l'agent les résultats de son examen tomodensitométrique thoracique et l'aide, si besoin est, à s'orienter vers la structure adéquate.

Afin d'apporter aide et soutien aux malades et aux familles, l'entreprise s'engage à mettre en oeuvre un accompagnement individuel des agents qui sont atteints d'une maladie professionnelle liée à l'amiante.

Cet engagement est porté, d'une part par les acteurs qui peuvent intervenir au plus près des agents, en particulier son responsable ressources humaines, dès que la maladie professionnelle due à l'amiante est reconnue, d'autre part par l'IAPR (Institut d'Accompagnement Psychologique et de Ressources) qui leur est ouvert.

En cas de décès, la veuve peut être recrutée dans l'entreprise. Chaque cas est examiné dans un souci d'équité par rapport à la situation individuelle rencontrée.

## ***VII. Dispositions finales***

Le présent protocole entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

Il est conclu pour une durée de 5 ans à compter de son entrée en vigueur.

Il est renouvelable par tacite reconduction. Dans les trois mois précédant son échéance, la Direction proposera aux groupes de syndicats représentatifs d'examiner les conditions de sa prorogation tel quel ou de son adaptation.

Une commission de suivi sera mise en place et chargée de veiller au respect de l'application des mesures du présent protocole et se réunira au moins une fois par an.

Dès sa signature, à la diligence de la direction, ce protocole sera adressé à la Direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, et il sera déposé en 1 exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes de cette même ville.

Fait à PARIS, le

2006



Pour la RATP, le Directeur Général Adjoint

**Syndicat général CFDT des personnels du groupe RATP (CFDT-RATP)**

**Syndicat CFTC du groupe RATP (CFTC-RATP)**

**Syndicat C.F.E CGC du personnel du groupe RATP**

**Syndicats affiliés à la Confédération générale du travail (CGT)**

Syndicat CGT du personnel d'exécution des services d'exploitation du réseau routier de la RATP (autobus)

Syndicat CGT du personnel d'exécution des services d'exploitation du réseau ferré de la RATP (métro)

Groupement intersyndical des services ouvriers CGT de la RATP

Syndicat confédéré CGT des agents d'encadrement, techniciens, personnel des bureaux et assimilés de la RATP

Groupement intersyndical des ingénieurs et cadres CGT de la RATP

**Syndicats affiliés à la Confédération générale du travail Force Ouvrière (CGT-FO)**

Syndicat Force Ouvrière de la RATP

Syndicat Force Ouvrière des agents d'encadrement, techniciens, employés et assimilés de la RATP

**Syndicats relevant de l'Union nationale des syndicats autonomes RATP (UNSA-RATP)**

Groupement autonome toutes catégories de la RATP

Syndicat autonome BUS de la RATP

Syndicat autonome traction du métropolitain de Paris

**Syndicats affiliés à la fédération des syndicats indépendants du groupe RATP**

Syndicat indépendant BUS

Syndicat indépendant METRO

Syndicat indépendant RER

Syndicat indépendant des secteurs Maintenance, Tertiaire et Assimilés

Syndicat indépendant maîtrises, techniciens, cadres et personnels des filiales du groupe RATP

**Syndicat SUD/RATP**

## ANNEXE

### Barème d'indemnisation

Age*	de 45 à 49 ans		de 50 à 54 ans		de 55 à 59 ans		de 60 à 64 ans		de 65 à 69 ans		de 70 à 74 ans		de 75 à 79 ans		de 80 à 85 ans		85 ans et plus
	Taux %	Taux %	Taux %	Taux %	Taux %	Taux %	Taux %	Taux %	Taux %	Taux %	Taux %	Taux %	Taux %	Taux %	Taux %	Taux %	
5	26 000	5	25 000	5	24 000	5	21 000	5	19 000	5	18 000	5	15 000	5	12 000	5	11 000
10	30 000	10	28 000	10	27 000	10	25 000	10	23 000	10	21 000	10	20 000	10	15 000	10	13 000
11 à 35	50 000	11 à 35	47 000	11 à 35	44 000	11 à 35	40 000	11 à 35	36 000	11 à 35	32 000	11 à 35	25 000	11 à 35	20 000	11 à 35	18 000
36 à 60	65 000	36 à 60	57 000	36 à 60	55 000	36 à 60	50 000	36 à 60	45 000	36 à 60	40 000	36 à 60	32 000	36 à 60	26 000	36 à 60	22 000
61 à 99	80 000	61 à 99	76 000	61 à 99	74 000	61 à 99	64 000	61 à 99	56 000	61 à 99	50 000	61 à 99	40 000	61 à 99	32 000	61 à 99	30 000
100	145 000	100	145 000	100	145 000	100	120 000	100	100 000	100	100 000	100	70 000	100	50 000	100	40 000

**NB :** Les cas éventuels qui pourraient survenir avant l'âge de 45 ans donneront lieu à un examen personnalisé.

\* Il s'agit de l'âge de l'agent à la date de réalisation du Certificat médical initial figurant dans le dossier de déclaration de maladie professionnelle.

#### Préjudice moral des ayants-droit :

	RATP
Conjoint	35 000
Enfant de moins de 25 ans	27 000
Enfant de plus de 25 ans	16 000