

ACCORD TRIENNAL SUR LA PENIBILITE

Entre les soussignés :

La société Thuasne SAS, société ayant son siège social situé au 118/120 rue Marius Aufan à Levallois, représenté par Benoît BOURG, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines,

d'une part,

Et :

Pour l'organisation syndicale CFTC Saint Etienne : Pierre BADARD

Pour l'organisation syndicale CFDT HACUITEX Saint Etienne : Frédéric SILBERMANN

d'autre part,

Il a été déterminé ce qui suit :

PREAMBULE

Dans le cadre de la loi du 9 novembre 2010 portant sur la réforme des retraites et obligeant les entreprises de plus de 50 personnes de négocier un accord sur la pénibilité au travail, comme le prévoit la législation l'entreprise Thuasne a élaboré un diagnostic visant à déterminer le niveau de pénibilité au sein de l'Etablissement de Saint Etienne. Ce travail a permis d'identifier les éventuelles causes de la pénibilité au travail et a permis d'établir un plan d'action et un accord portant sur la pénibilité.

Le diagnostic a fait ressortir qu'environ 100 personnes étaient exposées à un certain degré de pénibilité, ce qui, porté à l'échelle de l'entreprise, représente 25%. Ce niveau d'exposition ne donne pas d'obligation pour Thuasne de négocier un accord sur la pénibilité ou de mettre en place un plan d'actions.

Les conditions de travail sont néanmoins une préoccupation majeure pour l'entreprise Thuasne et les organisations syndicales représentatives. Consciente que la pénibilité au travail est un élément essentiel des conditions de travail et du dialogue social, l'entreprise Thuasne et les organisations syndicales représentatives ont toujours veillé à ce que les salariés bénéficient d'un environnement favorable à une notion de bien-être et de santé au travail.

Cet accord s'inscrit dans la continuité du travail qui a été et qui est accompli par la direction de Thuasne et les partenaires sociaux (notamment le CHSCT de Saint Etienne).



L'entreprise Thuasne et les organisations syndicales représentatives ont par ailleurs conscience du vieillissement de la population active avec un âge de départ à la retraite plus tardif. Une réflexion doit être portée sur l'employabilité et la santé au travail des salariés de l'entreprise et sur le maintien dans l'emploi.

ARTICLE 1 – PERIMETRE

Cet accord concerne tous les salariés de l'établissement de Saint Etienne

ARTICLE 2 – CHAMP DE LA PENIBILITE

Le diagnostic de la pénibilité (en annexe) a mis en évidence les thèmes suivants comme facteurs de pénibilité les plus récurrents au sein de l'entreprise :

1. Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations,
2. Les manutentions manuelles de charge définies à l'article R.4521-2 du Code du Travail,
3. Le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

Il est précisé que les autres facteurs de pénibilité, même s'ils ne sont pas cités dans cet accord, font et feront l'objet d'un suivi et d'actions correctives dans le cadre de l'amélioration continue des conditions de travail au sein de l'entreprise.

ARTICLE 3 – PLAN D'ACTIONS

3.1 – GESTION DES EMPLOIS


3.1.1 – Entretien de mi-parcours

L'accord de branche du 3 novembre 2011 prévoit la possibilité, pour tout salarié et dans le cadre d'une démarche individuelle, de bénéficier d'un bilan de compétence. Des dispositions particulières s'appliquent pour les salariés à partir de 20 ans d'activité et, en tout état de cause, à compter du 45^{ème} anniversaire.

Dans le cadre de cette disposition réglementaire, un entretien de mi-parcours sera prévu pour les personnes qui en font la demande.

Au-delà des différents thèmes autour de l'emploi, cet entretien sera notamment l'occasion de :

- Faire le bilan d'exposition à une potentielle pénibilité de la première partie de carrière (analyse des fiches d'exposition à la pénibilité)



- Elaborer le cas échéant un « *plan d'action carrière* » pour une réduction de la pénibilité à travers le développement de l'employabilité.

Ces entretiens auront lieu avec un représentant de la Direction des Ressources Humaines

3.1.2 – Mobilité interne

Rappel : tous les postes à pourvoir font l'objet d'affichage, pour permettre l'accessibilité à chacun, égalité des chances.

Pour répondre à la préoccupation de la réduction de l'exposition des personnes à la pénibilité, lorsqu'un poste sera à pourvoir et que plusieurs personnes se porteront candidate :

- A compétence égale (respectant ainsi l'ensemble du cahier des charges), une priorité sera mise à la personne qui sera en position de mobilité du fait d'un temps d'exposition à une pénibilité importante, ou pour aménager la pénibilité et fin de carrière.

-

3.1.3 – Formation

L'entreprise veillera à ce que le plan de formation anticipe le vieillissement de la population au sein de l'entreprise en mettant l'accent sur la prévention des risques liés à la pénibilité au travail.

• A – Congé Individuel Formation

Dans le cadre d'une formation prise en charge par le *Fongecif* au titre du Congé Individuel Formation, si cette formation devait s'inscrire dans le développement de l'employabilité pour réduire l'exposition à la pénibilité ou permettre le reclassement d'un travailleur handicapé, l'entreprise Thuasne étudiera le cofinancement de la formation.

Le niveau du cofinancement (maintien partiel de salaire) dépendra du niveau de prise en charge de la formation par le *Fongecif* et l'*Agefiph*.

L'entreprise Thuasne pourra être amenée à cofinancer l'action de formation par le biais de maintien de salaire dans la mesure où le maintien de salaire assuré par le *Fongecif* sera à un niveau de 70 % minimum. Dans les mêmes conditions, les frais pédagogique pourront être pris en charge à 100% si une prise en charge d'au moins 70% est assurée par le *Fongecif* et l'*Agefiph*.

Le président du CHSCT (DRH) et le secrétaire du CHSCT constitueront la commission en charge de l'étude de chaque dossier en vue d'obtenir un arbitrage pour chaque cas.

- **B – Droit Individuel à la Formation**

Dans la continuité de la dynamisation de la politique DIF, l'objectif de l'entreprise Thuasne est de promouvoir le niveau de l'employabilité et de la mobilité.

Afin d'anticiper les éventuelles conséquences liées à la pénibilité au travail, l'entreprise Thuasne étudiera les demandes des personnes voulant faire valoir leur droit individuel à la formation lorsque ces demandes seront en lien avec cette démarche d'anticipation.

La direction de Thuasne étudiera les dossiers de demande en identifiant la validité du projet. Les personnes souhaitant réaliser cette démarche préventive avec des actions pouvant influencer sur leur carrière pourront demander un entretien avec un représentant de la Direction des Ressources Humaines.

La commission formation sera en charge du suivi de l'évolution du nombre de demandes de DIF. En relais des dispositions de *l'accord GPEC* signé le 20 novembre 2009 (article 4), le DIF sera utilisé pour « 70% (...) à des actions de formations sur des besoins prévisionnels de Compétences pour l'entreprise et à 30% pour des actions personnelles du salarié sans lien direct obligatoire avec la fonction occupée ».

Le présent accord prévoit que parmi ces 70%, une attention particulière sera portée sur l'exposition à la pénibilité avec des actions de formations visant le développement de l'employabilité des salariés concernés.

Une commission composée du secrétaire du CHSCT et du DRH sera en charge de l'analyse des dossiers de demande de DIF en lien avec la prévention aux éventuelles conséquences liées à l'exposition à la pénibilité.

Indicateur de suivi : taux de DIF réalisé en démarche préventive

- **C – Plan de Formation :**

Prévention : afin de veiller au maintien dans l'emploi des salariés Thuasne, dans une logique de prévention, le plan de formation laissera une part croissante aux actions portant sur la prévention liée aux conditions de travail.

Objectif : progression de 10% par an sur les 3 prochaines années des actions de formation portant sur l'amélioration des conditions de travail.

Indicateur de suivi : données de la commission formation

Passerelles inter-métiers : le plan de formation veillera au développement des compétences pouvant permettre la mobilité interne des salariés au sein de l'entreprise. A cet effet, un accent sera mis sur les formations dites « transversales » pour promouvoir l'employabilité interne du groupe.

Objectif : Hors formation sécurité réglementaire, le taux de formations « transversales » devra atteindre, à l'issue des 3 prochaines années, 50% du plan de formation.



Indicateur de suivi : données de la commission formation.

3.2 – POSTES DE TRAVAIL ET ORGANISATION

3.2.1 – Programme de formation gestes et postures

Le diagnostic sur la pénibilité au travail réalisé au sein de l'Etablissement de Saint Etienne positionne les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations comme premier facteur d'exposition à la pénibilité des salariés de l'établissement de Saint Etienne.

De ce constat, 2 types de mesures ont été déterminées : des actions portant sur la prévention (formation) et des actions portant sur l'organisation (aménagement de poste).

Un programme de formation geste et posture aura comme objectifs :

- La prévention des salariés aux problématiques de postures par rapport au bien-être au travail et au maintien dans l'emploi
- La réduction de l'exposition à la pénibilité par l'apprentissage des bonnes pratiques.

Le programme de formation gestes et posture priorisera les actions en tenant compte de deux facteurs :

- Le degré de pénibilité recensé par le diagnostic
- Le nombre de personnes concernées par le service

→ *Nota Bene 1* : le diagnostic (en annexe) servira de base pour prioriser les actions de formation.

→ *Nota Bene 2* : toutes les personnes travaillant dans les services ayant un degré strictement supérieur à 2 suivront cette formation.

→ *Nota Bene 3* : si une personne devait rejoindre Thuasne après que cette formation ait eu lieu dans le service qu'elle rejoint, nous lui donnerions la possibilité d'intégrer un autre groupe de formation.

Le suivi des actions de formation gestes et postures fera l'objet d'un suivi dans le cadre de la commission formation

3.2.2 – Aménagement des postes de travail

L'entreprise Thuasne et les organisations syndicales sont par ailleurs conscientes que le maintien dans l'emploi s'inscrit dans l'amélioration des conditions de travail. L'organisation et l'aménagement des postes de travail ont été identifiés comme actions préventives en réponse aux points 2 et 3 du champ d'application décrit dans l'article 2 du présent accord, à savoir :



- Les manutentions manuelles de charge définies à l'article R.4521-2 du Code du Travail,
- Le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

A cet effet, dans la continuité de ce qui a été fait jusqu'à aujourd'hui, l'entreprise Thuasne veillera à ce que des études soient régulièrement faites sur les postes ayant un fort degré de pénibilité. Ces études pourront donner, en fonction de la faisabilité des préconisations issues des conclusions, à des aménagements des postes de travail. La faisabilité tiendra notamment compte de deux facteurs essentiels :

- L'organisation des flux industriels,
- La disponibilité budgétaire.

Le diagnostic annexé au présent accord déterminera la priorité des actions menée selon la méthodologie citée à l'article 3.2.1 du présent accord (degré de pénibilité / effectif concerné).

Un suivi des actions liées à l'aménagement des postes dans le cadre de la réduction des facteurs de pénibilité sera réalisé dans le cadre du CHSCT.

ARTICLE 4 : HANDICAP ET MAINTIEN AU TRAVAIL

Consciente de sa responsabilité sociale d'employeur, l'entreprise Thuasne souhaite manifester par le biais de cet accord, son souhait de mener et de développer une politique de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

4.1 – Aménagement des postes de travail

Dans la continuité des pratiques réalisées jusqu'à aujourd'hui, la société Thuasne veillera à une approche individualisée pour le maintien au travail des personnes ayant une reconnaissance de travailleur handicapé.

Sont considérés comme travailleurs handicapés et concerné par le présent article les salariés ayant

- Le statut reconnu par la CDAPH,
- en invalidité 1^{ère} catégorie,
- en maladie professionnelle et accident du travail (si reclassement nécessaire)

La médecine du travail, le CHSCT, les organisations émanant de la coordination de maintien dans l'emploi, seront sollicités systématiquement lorsqu'une problématique de maintien dans l'emploi devra être engagée. L'objectif est d'éviter le handicap comme source d'exclusion du monde de l'emploi.



4.2 – Communication et sensibilisation Handicap

Les parties signataires souhaitent par ailleurs développer la sensibilisation globale des salariés par rapport aux travailleurs handicapés. Un groupe de travail étudiera une communication adaptée pour sensibiliser l'ensemble de l'entreprise.

La mention « *poste ouvert aux travailleurs handicapés* » sera systématiquement indiquée lors des communications des postes à pourvoir en interne et externe.

Enfin, afin d'anticiper les invalidités et inaptitudes, dans la continuité de ce qui est fait jusqu'à aujourd'hui, l'entreprise Thuasne a mis en place un dispositif de repère, d'assistance et d'aide des personnes potentiellement soumises à des problématiques de maintien de l'emploi. Ce dispositif est conçu de la manière suivante :

- Réunions périodiques avec la médecine du travail pour tenter d'identifier les cas potentiellement exposés à des risques de non maintien dans l'emploi (en respectant la notion de secret médical à laquelle est soumise la médecine du travail)
- Entretien entre les personnes potentiellement exposées à des problèmes de potentielle inaptitude et un représentant de la DRH pour tenter de trouver des solutions adaptées aux différentes situations.
- Une communication sera faite avec le CHSCT.

4.3 – Mesure spécifique de maintien de salaire en cas d'inaptitude

Conformément aux dispositions prises jusqu'à aujourd'hui, dans le cas d'une procédure de licenciement de l'entreprise pour inaptitude à un poste ou à tout poste de travail dans l'entreprise, ou encore dans l'attente d'un reclassement avec impossibilité de tenir son ancien poste de travail la rémunération des salariés concernée par cette mesure sera maintenue entre les deux visites médicales prévues par la procédure de licenciement pour inaptitude en vigueur au moment de l'accord.

4.4 – Reclassement

Les parties signataires conviennent que dans la mesure du possible les reclassements se feront dans le service du bénéficiaire sur un poste de qualification identique. Pour y parvenir des moyens de formation pourront être engagés notamment dans le cadre des dispositions de l'article L 1226-3 du code du travail. En cas d'impossibilité de reclassement dans le service du bénéficiaire, si un poste se libère ultérieurement, une réintégration sera possible en cas de compatibilité.

Une fois le salarié reclassé, un suivi du bon déroulement de son reclassement sera réalisé par l'infirmière et le CHSCT.

En cas de licenciement pour inaptitude, des moyens seront engagés, en lien avec les organismes habilités, pour permettre au salarié licencié de se reclasser en dehors de l'entreprise.

ARTICLE 5 – EVOLUTION DES METIERS ET TECHNOLOGIES DANS L'ENTREPRISE

Les dispositions de cet article feront l'objet d'une attention particulière dans le cadre de l'évolution de métier à travers de nouvelles technologies et la création de nouveaux produits notamment, pouvant avoir un impact au niveau de l'exposition des salariés à des degrés de pénibilité définis par le cadre réglementaire de cet accord. Pour cela les différents acteurs seront mis en relation au moment du lancement du projet.

Le rôle consultatif du CHSCT est rappelé en matière de l'intégration de nouvelles technologies. L'avis du CHSCT prendra en compte la notion de pénibilité pour rendre son avis.

ARTICLE 6 : COMMUNICATION ET SENSIBILISATION SUR LES MODALITES DE L'ACCORD

La sensibilisation de tous les acteurs au sein de l'entreprise aux thèmes de la pénibilité et des conditions de travail est indispensable pour traduire concrètement les principes énoncés dans le présent accord.

ARTICLE 7 : DUREE DE L'ACCORD

7.1 – DUREE

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L. 2232-12 et suivants du code du travail pour une durée déterminée de trois ans et sera renouvelable par tacite reconduction par période d'un an.

Il prendra effet à compter du 1^{er} juin 2012

7.2 – REVISION

Des modifications du présent accord pourront éventuellement intervenir. Dans ce cas, la partie qui souhaite modifier l'accord remet à l'autre partie un projet écrit. En cas d'accord, la modification donne lieu à l'établissement d'un avenant.

7.3 – Consultation du Comité d'Entreprise

Préalablement à signature, le projet définitif du présent accord sera soumis pour consultation du comité d'établissement et du CHSCT de Saint Etienne.

7.3 – Commission de suivi :

Un suivi de l'accord de l'accord par les parties signataires sera fait chaque semestre.

ARTICLE 10 : PUBLICITE

Le présent accord sera notifié par la direction aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise par lettre recommandée avec accusé de réception –ou lettre remise en mains propres contre signature.

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, un sur support papier et un sur support électronique à la DIRECCTE de Saint Etienne et en un exemplaire au secrétariat-greffe du conseil prud'hommes de Saint Etienne.

Un exemplaire (papier + électronique) sera également remis aux parties signataires.

Il sera affiché dans l'entreprise.

Fait à Saint Etienne, le 24 mai 2012

Pour la société :

Benoît BOURG, Directeur des Ressources Humaines



Pour les organisations syndicales :

Pour l'organisation syndicale CFDT HACUITEX Saint Etienne : Frédéric SILBERMANN

Pour l'organisation syndicale CFTC Saint Etienne : Pierre BADARD



ANNEXES