ACCORD sur LES MESURES DE PREVENTION DE LA PENIBILITE

**REFRESCO France**

**Entre**

La société Refresco France, dont le siège social est situé, 2885, route des pangons, 26260, Margès représentée par ………………………., en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines,

d'une part,

**et**

**Les délégations suivantes** :

* L’organisation syndicale CFDT représentée, par ……………..….. en sa qualité de Délégué Syndical Central ;
* L’organisation syndicale CGT représentée, par ………………….. en sa qualité de Délégué Syndical Central ;
* L’organisation syndicale CFTC représentée, par ………………… en sa qualité de Délégué Syndical Central.

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule :

La Direction de la société Refresco France et les représentants du personnel de l’entreprise, attachés à la préservation de la santé et de la sécurité des salariés, ont sans cesse favorisé la mise en œuvre d’actions de prévention dans ces domaines où la collectivité de travail doit être mise au cœur de la réflexion.

A ce titre, les parties signataires profitent du présent accord pour marquer une nouvelle fois leur attachement à ces principes.

La prévention de la pénibilité est un des domaines essentiels dans lesquels l’employeur doit intervenir en matière de santé et de sécurité.

En conséquence, la Direction de l’entreprise Refresco France*,* dans la tradition du dialogue social qu’elle entretient avec les organisations syndicales, a décidé de s’engager sur la voie de la négociation d’un accord relatif 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.

**Article 2 : Champ d’application**

Le présent accord s’applique à l’ensemble du personnel salarié de l’entreprise Refresco France.

**Article 3 : Diagnostic préalable sur l’exposition aux facteurs de pénibilité.**

3.1. Déroulement du diagnostic

Le présent accord repose sur un diagnostic préalable des situations de pénibilité qui a été mené en deux phases :

-étude et analyse des postes, menées par le Comité de Pilotage Sécurité France, composé du Coordinateur Sécurité et Environnement France et des Animateurs Sécurité et Environnement de chaque site.

-Cette première phase a été complétée par un diagnostic réalisé en partenariat avec le cabinet « 3D Prévention ». Dans ce cadre, un consultant est intervenu durant 2 jours sur chaque site, accompagné du coordinateur Sécurité et Environnement et de l’Animateur Sécurité et Environnement du site concerné.

L’intervention du cabinet « 3D Prévention » s’est déroulé en 4 étapes :

Etude documentaire et collecte d’informations,

Observations globales sur les unités de travail,

Observations spécifiques sur les postes de travail et interviews des salariés concernés,

Partage du diagnostic, recommandations et plan d’actions.

Les différentes étapes du diagnostic, dont l’objet est d’établir une liste complète des facteurs de pénibilité auxquels sont exposés les salariés relevant de catégories d’emplois-type, et les conditions d’exposition à ces facteurs, se sont déroulées entre Octobre et Décembre 2016.

Une restitution a été réalisée sur chaque site et un diagnostic définitif a été arrêté au cours du mois de Décembre 2016.

3.2. Résultats du diagnostic : conditions d’exposition des emplois-type aux facteurs d’exposition

Le diagnostic met en évidence, après application des mesures de protection collective et individuelle, l’exposition des salariés de l’entreprise à un ou plusieurs facteurs de pénibilité : cf. tableaux par site en annexe.

**Article 4 : Mesures de prévention**

La finalité du présent accord est de réduire, voire de supprimer l’exposition aux facteurs de pénibilité via la mise en place de mesures de prévention.

A titre informatif, et conformément à l’article D4163-3 l’accord doit traiter d'au moins deux des thèmes suivants :

a) La réduction des polyexpositions aux facteurs mentionnés à l'article [D. 4161-2](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000029560224&dateTexte=&categorieLien=cid), au-delà des seuils fixés au même article ;

b) L'adaptation et l'aménagement du poste de travail ;

c) La réduction des expositions aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article D. 4161-2 (à compter du 1er janvier 2018);

et, d'au moins deux des thèmes suivants :

a) L'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel ;

b) Le développement des compétences et des qualifications ;

c) L'aménagement des fins de carrière ;

d) Le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs mentionnés à l'article D. 4161-2.

Sur la base du diagnostic, tel qu’il a été transmis par le comité de pilotage à la Direction de l’entreprise et aux organisations syndicales parties à la négociation, il a été décidé de mettre en œuvre les mesures de prévention de la pénibilité suivantes.

Chacune des mesures retenues aborde un thème énuméré par l’article D.4163-3 du Code du travail et comporte un ou plusieurs objectifs chiffrés. La réalisation des objectifs chiffrés est mesurée au moyen d’indicateurs définis par le présent accord.

Au regard du diagnostic, les parties conviennent de retenir les domaines suivants comme axe d’actions pour la prévention de la pénibilité :

-L’adaptation et l’aménagement du poste de travail

-La réduction des expositions aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article D. 4161-2 (à compter du 1er janvier 2018);

-L'aménagement des fins de carrière ;

-L’amélioration des conditions de travail notamment au plan organisationnel

**L’adaptation et l’aménagement des postes de travail**

**1/ Etudes ergonomiques**

L’objectif de cette mesure est d’intervenir sur des postes de travail en vue de favoriser le maintien dans l’emploi des salariés exposés à des facteurs de pénibilité, par l’adaptation ou l’aménagement de leur poste de travail.

Il est convenu de mener un chantier « Ergonomie », sur un poste de travail choisi conjointement entre les services Ressources Humaines, Sécurité, et les membres du CHSCT, par an et par site. Il pourra être fait appel aux équipes pluridisciplinaires de santé au travail ou à des consultants spécialisés en ergonomie afin de mener à bien ce chantier. Cette étude ergonomique devra déboucher sur un plan d’actions qui devra être mis en œuvre (mesures organisationnelles, petits travaux bâtiments, équipements, aménagements, formations…).

**Objectifs chiffrés** : une étude ergonomique par an sur chaque site et un plan d’actions mis en œuvre pour chaque étude ergonomique réalisée.

Le diagnostic pourra être utilisé pour définir la priorisation des postes sur lesquels ces études seront à mettre en œuvre.

**Indicateurs** :

* Nombre d’études ergonomiques réalisées
* taux de réalisation du plan d’actions de chaque étude ergonomique

**2/ Projets et investissements**

L’objectif de cette mesure est de sensibiliser chaque équipe projet à l’importance du volet sécurité et ergonomie, au sein d’un projet.

Il est convenu d’étudier et d’analyser en amont de chaque projet avec les personnes qui occupent les postes concernés, les aménagements, adaptations et équipements nécessaires en lien avec les aspects sécurité et ergonomie pour une meilleure prise en compte et mise en œuvre au sein du projet.

Cette mesure permettra de favoriser le maintien dans l’emploi des salariés exposés à des facteurs de pénibilité, par l’adaptation ou l’aménagement de leur poste de travail.

**Objectifs chiffrés** : Chaque projet et investissement doit intégrer un volet sécurité et ergonomie.

**Indicateurs** :

* Nombre de projets ayant fait l’objet d’une étude sécurité /ergonomie sur le nombre total de projets mis en œuvre.

**La réduction des expositions aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article D. 4161-2**

**1/ Réduction du temps de travail**

Conformément à l’ANI du 13 octobre 2005, les salariés âgés de 55 ans et plus qui le souhaitent, pourront bénéficier en accord avec leur employeur et en fonction des contraintes d’organisation propres à l’entreprise, d’aménagements de leurs horaires de travail, sous forme de temps partiel, organisés sur la semaine, le mois ou l’année, dans le cadre des dispositions régissant le contrat de travail et des règles liées aux procédures d’information / consultation des institutions représentatives du personnel.

Celui-ci ne pourra conduire à l’accomplissement d’un horaire de travail inférieur à 60% de la durée légale du travail (ou de la durée conventionnelle du travail pratiquée dans l’entreprise, si celle-ci est inférieure).

Cet aménagement permettant de réduire la durée d’exposition des salariés aux facteurs de pénibilité, se traduira par un avenant à durée indéterminée du contrat de travail qui était applicable avant l’aménagement de poste.

En cas d’aménagement du temps de travail selon les modalités ci-dessus, avec l’accord de l’employeur, la rémunération des salariés âgés sera progressivement adaptée sur 18 mois par le versement d’un complément de rémunération égal à :

-75% du différentiel entre le dernier salaire mensuel brut de base et le nouveau salaire mensuel brut de base pendant les 4 premiers mois ;

-50% du différentiel entre le dernier salaire mensuel brut de base et le nouveau salaire mensuel brut de base pendant les 6 mois suivants ;

-25% du différentiel entre le dernier salaire mensuel brut de base et le nouveau salaire mensuel brut de base pendant les 8 derniers mois.

Exemple :

pour un horaire de travail de 75% de la durée légale du travail,

pour un salaire mensuel brut de base de 1600€,

* 1199€ + complément de rémunération de 300,75€ soit 1499,75€ pendant les 4 premiers mois
* 1199€ + complément de rémunération de 200,50€ soit 1399,50€ pendant les 6 mois suivants
* 1199€ + complément de rémunération de 100,25€ soit 1299,25€ pendant les 8 derniers mois.

Afin de garantir les droits en matière de retraite des salariés âgés bénéficiant d’un aménagement du temps de travail en fin de carrière, les cotisations d’assurance vieillesse et de retraite complémentaire seront calculées sur la base du salaire correspondant à une activité exercée à temps plein.

L’employeur prendra en charge le surplus de cotisations patronales.

Un accompagnement tel que défini ci-dessus ne pourra se mettre en œuvre qu’une seule fois par salarié.

**Objectif chiffré** : 50% des demandes d’aménagement du temps de travail acceptées, dans le cadre et les conditions définies ci-dessus.

**Indicateur** :

* Ratio du nombre de demandes d’aménagement du temps de travail acceptées et mises en œuvre, par rapport au nombre total de demandes d’aménagement du temps de travail.

**2/ Travail de nuit**

Les salariés âgés de 58 ans et plus qui le souhaitent, pourront demander à bénéficier d’un travail en 2x8 sur leur poste ou sur un poste en mobilité (exclusion du poste de nuit) tout en conservant leur contrat de travail à temps plein.

Ils pourront bénéficier de cette mesure en accord avec leur employeur et en fonction des contraintes d’organisation propres à l’entreprise, des possibilités et des exigences du poste.

Les sites identifieront les postes susceptibles de convenir à ces salariés.

Cet aménagement se traduira alors nécessairement par un avenant à durée indéterminée du contrat de travail qui était applicable avant l’aménagement de poste. Cet avenant à durée indéterminée sera effectif après une période probatoire de 3 mois.

Certains postes compatibles avec des horaires de ce type seront identifiés par l’entreprise. L’entreprise évaluera la faisabilité de chaque demande de salariés intéressés par ces rythmes adaptés dès que ces postes seront rendus disponibles.

**Objectif chiffré** : 50% des demandes de passage en 2x8 (exclusion du poste de nuit) acceptées, dans le cadre et les conditions définies ci-dessus.

**Indicateur** :

* Ratio du nombre de demandes acceptées, par rapport au nombre total de demandes de passage en 2x8 (exclusion du poste de nuit).

**L’aménagement de fin de carrière**

L’aménagement de fin de carrière a pour objet d’assurer un suivi particulier pour les salariés exposés à des facteurs de pénibilité n’ayant pas pu être supprimés.

Le dispositif du compte épargne temps individuel mis en place au sein de l’entreprise, peut être utilisé par les salariés âgés exposés à des facteurs de pénibilité, comme congé de fin de carrière, leur permettant ainsi de s’exposer moins longtemps aux facteurs de pénibilité liés à leur poste de travail.

En cas d’utilisation du compte épargne temps comme congé de fin de carrière, les droits du salarié devront être majorés par l’entreprise et exclusivement en temps selon les modalités suivantes :

* de 5 % pour les congés de moins de 4 mois
* de 10 % pour les congés compris entre 4 et 6 mois,
* de 15 % pour les congés supérieurs à 6 mois.

Ces majorations seront calculées et arrondies au demi inférieur.

Exemples : 12,86 => 12,5 jours

11, 45 => 11 jours

Il est entendu que cette disposition n’est pas cumulative avec l’article 5.3.2 de l’accord intergénérationnel.

**Objectif chiffré** : Utilisation du compte épargne temps comme congé de fin de carrière pour 100% des salariés exposés à au moins un facteur de pénibilité, et partant à la retraite.

**Indicateur** :

* Ratio du nombre de salarié ayant utilisé leur compte épargne temps comme congé de fin de carrière, par rapport au nombre total de salarié parti en retraite.

**L’amélioration des conditions de travail notamment au plan organisationnel**

Il est convenu de mettre en place des actions de formation gestes et postures, ainsi que des actions de sensibilisation et/ou d’information auprès du personnel concernant la prévention et l’hygiène de vie en lien avec le travail posté (alimentation, sommeil…), de manière ponctuelle, ou intégrées à des évènements tels que les Journée Ateliers, Semaine du Développement durable…

**Objectif chiffré** : Former 100 % des salariés exposés aux gestes et postures sur les 3 années d’application de l’accord.

**Indicateur** :

* Nombre de salariés formés aux gestes et postures
* Nombre d’actions de sensibilisation et/ou d’information réalisées

**Article 5 : Mesures de nature à permettre aux titulaires d'un compte personnel de prévention de la pénibilité d'affecter les points qui y sont inscrits aux utilisations prévues aux 1° et 2° de l'article [L. 4162-4](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000028496026&dateTexte=&categorieLien=cid)**

En l’état actuel de la réglementation, les titulaires d’un compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) peuvent utiliser les points qui sont inscrits sur leur compte de la façon suivante :

1° Un point ouvre droit à 25 heures de prise en charge de tout ou partie des frais d'une action de formation professionnelle continue en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé ;

2° Dix points ouvrent droit à un complément de rémunération dont le montant correspond à la compensation pendant trois mois d'une réduction du temps de travail égale à un mi-temps ;

3° Dix points ouvrent droit à un trimestre de majoration de durée d'assurance vieillesse.

Pour les assurés nés entre le 1er janvier 1960 et le 31 décembre 1962 inclus, les dix premiers points inscrits sont réservés à l'utilisation mentionnée au 1° ci-dessus.

Pour les assurés nés à compter du 1er janvier 1963, les vingt premiers points inscrits sont réservés à l'utilisation mentionnée au 1° ci-dessus.

La société veillera, dans la mesure du possible, à satisfaire toute demande :

- de suivi d’une formation en tout ou partie pendant le temps de travail dans le cadre de l’utilisation mentionnée au 1° ci-dessus ;

- de réduction du temps de travail dans le cadre de l’utilisation mentionnée au 2° ci-dessus

**Article 6 : Modification du document unique d’évaluation des risques (DUER)**

La direction de l’entreprise s’engage à modifier le DUER en prenant en compte les résultats du diagnostic initial ainsi que les mesures de prévention de la pénibilité prévues par le présent accord.

**Article 7 : Rôle des partenaires extérieurs**

La spécificité de la prévention de la santé et de la sécurité au travail et particulièrement de la pénibilité nécessite d’associer des partenaires extérieurs à l’entreprise.

A ce titre, les parties signataires reconnaissent le rôle spécifique en matière de prévention de la « Médecine du travail » ou du « service de santé au travail », des agents de prévention des Caisses régionales d’assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT).

**Article 8 : Suivi de l’accord**

Les CHSCT des sites assurent le suivi de l’accord.

**Article 9 : Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une période de 3 ans à compter de la date de sa signature.

**Article 10 : 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 la 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.

Fait à Margés, le 17/10/2017

En 7 exemplaires originaux.

Pour la société REFRESCO France, Pour L’organisation syndicale CFDT

Représentée par ………………….. Représentée par ……………………

Directeur des Ressources Humaines, Délégué syndical central,

Pour L’organisation syndicale CGT Pour L’organisation syndicale CFTC

Représentée par ………………….. Représentée par ……………………

Délégué syndical central, Délégué syndical central,

**NB : Parapher chaque page et faire précéder la signature de la mention manuscrite « Lu et approuvé, bon pour accord »**