BEHR

ACCORD RELATIF A LA PREVENTION DE LA PENIBILITE

Entre la Société BEHR France Rouffach, SAS au capital de 30 000 000 Euros, dont le siège social est à ROUFFACH (68250) - 5 avenue de la Gare, représentée par Monsieur David BONNICHON, Directeur Ressources Humaines,

d'une part,

Et les Délégués Syndicaux des organisations syndicales suivantes :

CFDT représentée par Messieurs Omar BENRABAH et Stéphane BOTTIN,

CFE-CGC représentée par Messieurs Laurent ALTHERR et Didier SCHATT,

CFTC représentée par Messieurs Jean-Marc FELLMANN et Maurice JACQUOT,

CGT représentée par Messieurs Marc FORISSIER et Youssef ZEHRI,

UNSA représentée par Messieurs Philippe ESPIN et Denis PIECZYNSKI,

d'autre part,

Il est convenu et arrêté ce qui suit :

Préambule

La loi n°2010-1330 du 09 novembre 2010 portant réforme des retraites a généré un allongement progressif des durées de cotisation pour l'octroi d'une retraite à taux plein.

Par extension, le rôle de l'employeur en termes de prévention de la pénibilité au travail se trouve naturellement renforcé afin de permettre aux salariés de poursuivre leur activité professionnelle tout en préservant leur santé.

Il est rappelé ici que le code du travail énonce déjà certains principes généraux en matière de prévention et notamment l'obligation qui lui incombe de « supprimer/réduire les facteurs de pénibilité afin d'assurer la sécurité des travailleurs et de protéger leur santé au travail »

FJM SM.

D.B.

Behr France Rouffach
B.P. 49
5, Avenue de la Gare
F – 68250 Rouffach

SAS au capital de 30 000 000 €
916 920 697 00015 R.C.S. Colmar
Code APE 2931 Z
N° Id Intr. FR 19916920697

Tel. +33 (0)3.89.73.58.00
Fax: +33 (0)3.89.49.74.18
www.behrgroup.com

Une société du Groupe :
Behr
B.P. 30 09 20
D – 70469 Stuttgart

Cette loi met donc l'accent sur la nécessité pour l'entreprise :

- de prévenir la maladie, l'accident ou l'usure prématurée afin d'éviter ou de limiter la pénibilité au travail,
- de tracer l'exposition des travailleurs aux facteurs de risques caractérisant la pénibilité.

Au final, ces actions doivent permettre une meilleure prévention de la pénibilité et une amélioration des conditions et de l'organisation du travail.

Plusieurs impacts positifs sont attendus :

- l'amélioration de la santé des salariés de l'entreprise par une meilleure politique de prévention des risques,
- l'amélioration des performances économiques et sociales,
- l'amélioration de l'image de l'entreprise et de son attractivité.

Les facteurs de pénibilité ont été définis de façon précise et exhaustive par la loi et sont répertoriés en trois catégories :

- le rythme de travail : travail répétitif, travail de nuit, travail en équipe successives alternantes,
- les critères physiques : manutentions manuelles de charge, postures pénibles vibrations mécaniques,
- critères environnementaux : agents chimiques dangereux, bruit, milieu hyperbare, températures extrêmes.

L'article D.138-27 du code de la sécurité sociale liste six thèmes parmi lesquels trois au moins doivent être traités dans le cadre de l'accord sur la pénibilité. L'un d'entre eux au moins doit concerner le domaine de la santé/sécurité. Deux thèmes sont proposés sur ce sujet :

1. la réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité,
2. l'adaptation et l'aménagement de postes de travail.

Deux autres thèmes doivent être choisis parmi les quatre suivants :

1. l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel,
2. le développement des compétences et des qualifications,
3. l'aménagement des fins de carrière,
4. le maintien en activité et la prévention de la désinsertion professionnelle des salariés.

En tout état de cause, l'accord doit prévoir et encadrer les trois phases suivantes :

- un diagnostic de la pénibilité dans l'entreprise,
- les mesures et les actions de prévention qui en découlent,
- les modalités de suivi de leur mise en œuvre.

FSM

ART. 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés de BEHR France Rouffach en contrat à durée indéterminée ou déterminée.

Art. 2 : DIAGNOSTIC DE LA PENIBILITE

Le diagnostic pénibilité a été réalisé sur les mois d'Octobre à Décembre 2011. Il a été établi et validé par un groupe de travail paritaire avec le concours du chef de service concerné. Les fonctions représentées au sein de ce groupe de travail sont : Responsable SMES&S – Techniciens sécurité – Ergonome – Ressources Humaines – CHSCT – Service Médical.

9 réunions hebdomadaires se sont déroulées pour valider le diagnostic pénibilité réalisé sur le terrain, secteur par secteur, ligne par ligne, poste par poste. Ce travail de diagnostic s'est également appuyé sur l'existant, à savoir :

- Document unique,
- Groupes de travail Analyse de poste,
- Groupe de travail Adéquation Homme / Poste,
- Classement par couleur des postes existants,
- Liste des personnes à contre-indications.

A partir des critères de pénibilité définis par la loi et rappelés dans le préambule, les secteurs suivants ont ainsi été diagnostiqués : PTC, Injection, Echangeurs mécaniques, Maintenance, STG, Essais, Proto, Logistique, Montage Export, Montage France, Qualité.

La synthèse du diagnostic pénibilité réalisée a été présentée lors d'un CHSCT extraordinaire le 18.01.2012, en présence des Délégués Syndicaux. Ce document de 20 pages est aujourd'hui consultable en permanence sur le réseau interne de l'entreprise par l'ensemble des membres du groupe pénibilité ainsi que par les Délégués Syndicaux.

Ce document, annexé au présent accord, met en évidence une cartographie de la pénibilité au sein de chacun des secteurs avec un quantitatif des personnes exposées. Il reprend également la codification des codes couleurs actuellement utilisé dans l'entreprise permettant ainsi de graduer le niveau de pénibilité des postes et d'identifier plus facilement les actions prioritaires à mener en termes d'amélioration des conditions de travail.

Ce travail a également permis d'enrichir le document unique inhérent aux postes à risques dans l'entreprise.

Ce document est consultable sous : **Y/COMMUN/SMES&S/CHSCT/ 2012 04 20 PENIBILITE/DIAGNOSTIC PENIBILITE**

FJM TM

D.S.

ART. 3 : PLAN D'ACTION EN MATIERE DE PREVENTION DE LA PENIBILITE

Au terme de la phase de diagnostic, un premier travail d'analyse a été réalisé pour identifier le choix potentiel des thèmes à retenir pour le plan d'action et les actions de prévention à réaliser pour atténuer les situations de pénibilité mises en évidence.

Ainsi, au terme des réunions du 20.04 / 11.05 / 25.05 / 18.07 / 04.09.2012, les signataires du présent accord d'entreprise sur la pénibilité ont retenu quatre thèmes parmi les six proposés, à savoir :

1. L'adaptation et l'aménagement des postes de travail,
2. L'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel,
3. Le développement des compétences et des qualifications,
4. L'aménagement des fins de carrières.

Les thèmes 1 à 3 ont fait l'objet d'une présentation détaillée, en termes de plan d'action potentiel, dès la réunion du 20.04.2012. Les réunions suivantes ont permis de valider l'ensemble des actions de prévention identifiées et d'élaborer un planning de réalisation de ces actions.

Ces actions sont détaillées dans un document de synthèse, annexé au présent accord, et accessible à l'ensemble des Délégués Syndicaux, des membres du CHSCT, de même qu'au groupe projet pénibilité sous le répertoire informatique suivant :

Y / COMMUN / SMES&S / CHSCT / PENIBILITE 20.04.2012 / PLAN D'ACTIONS

3.1 L'adaptation et l'aménagement des postes de travail

22 postes et actions d'aménagement associées ont été définis, tous secteurs confondus. Parmi les actions identifiées, 8 sont codifiées « rouge », 10 sont codifiées « orange », 4 sont codifiées « verte ».

Sur l'ensemble de ces 22 postes, les actions se répartissent sur les thématiques suivantes :

- 3 sont en rapport avec des travaux ou gestes répétitifs,
- 7 sont en rapport avec des postures pénibles,
- 8 sont en rapport avec des expositions potentielles à des matières toxiques (essence, perchloréthylène),
- 4 sont en rapport avec des problèmes de poids manipulés, bruit, température ou humidité.

FJM JM D.G.

3.2 L'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel

Les parties conviennent du rôle important que joue l'organisation du travail en matière de prévention de la pénibilité.

17 actions de prévention ont été identifiées sur ce thème, tous secteurs confondus. Parmi les actions identifiées, 8 sont codifiées « rouge », 8 sont codifiées « orange », 1 est codifiée « verte ».

Ces 17 actions de prévention se répartissent sur les thématiques suivantes :

- 5 sont en rapport avec des postures pénibles,
- 5 sont en rapport avec des travaux ou gestes répétitifs,
- 6 sont en rapport avec le poids de charges manuelles et/ou des efforts de poussée/traction,
- 1 est en rapport avec des problèmes de bruit.

3.3 Le développement des compétences et des qualifications

14 actions de prévention ont été identifiées sur ce thème. Elles visent, au profit de l'ensemble des secteurs, à renforcer nos ressources et compétences en matière d'identification et de prévention de la pénibilité.

De façon à pouvoir soutenir efficacement cette démarche de prévention de la pénibilité, l'entreprise a fait le choix dès le démarrage de la phase de diagnostic à mettre en place un ergonome à temps plein, qui a été formé spécifiquement pour cette tâche.

D'autres formations ou actions de sensibilisation au profit du technicien sécurité, de membres du CHSCT, des sauveteurs secouristes du travail, des opérateurs de production, managers, chefs de service et correspondants SMES&S ont été identifiées et seront menées au terme de l'accord. Il est ici question principalement d'actions en faveur d'une meilleure maîtrise et prévention en matière de gestes et postures ou d'ergonomie.

Enfin et pour tenir compte des personnels exposés au risque routier dans le cadre de leurs déplacements professionnels ou tout simplement dans le cadre du trajet domicile/entreprise, 5 actions de prévention parmi les 14 citées seront menées d'ici à fin 2013.

3.4 L'aménagement des fins de carrière

Les parties considèrent que la priorité doit être donnée aux pratiques suivantes de façon à aménager au mieux les fins de carrière, pour les salariés concernés par un départ en retraite dans les 24 à 36 mois :

FJM PM

D.J.

- Priorité d'accès aux postes aménagés disponibles pour les seniors,
- Prise en compte aussi rapidement que possible des demandes d'aménagements horaires (temps partiel, travail fixe en matin ou après-midi, etc ...),
- Strict respect des restrictions médicales,
- Visite médicale préalable à toute affectation sur la Laveuse pour les salariés de plus de 50 ans,

Il est toutefois rappelé, que les restrictions médicales émises par le médecin du travail, susceptibles de générer des affectations sur des postes aménagés ou horaires aménagés, sont prioritaires sur toute autre demande ainsi que sur des critères d'âge.

Par ailleurs ces demandes ne peuvent être prises en compte que dans la limite des postes disponibles. La satisfaction de ces demandes est fortement conditionnée :

- par notre niveau d'activité,
- par notre capacité ou non de planifier ou d'anticiper notre niveau d'activité.

Pour tourtes ces raisons, aucun engagement ou objectif quantitatif ne peut être pris en compte sur ce dernier thème.

Art. 4 : INDICATEURS DE SUIVI DU PLAN D'ACTION

Le plan d'action relatif aux thèmes 1 à 3 mentionne un planning prévisionnel de réalisation des actions de prévention et précise qui a la charge de chacune d'entre elles. L'état d'avancement de chaque action y est mentionné. L'état d'avancement de ce plan d'action sera mis à jour régulièrement par la responsable SMES&S.

Les parties signataires du présent accord se fixent pour objectif la réalisation de 100% des actions de prévention mentionnées aux thèmes 1 à 3.

Le plan d'action, tel que validé au terme du présent accord, restera disponible et accessible à tout moment en ligne pour toute personne ayant participé à la phase de diagnostic ou à l'élaboration de cet accord et notamment les membres du CHSCT. Ces derniers pourront à tout moment intervenir ou solliciter des explications auprès de la responsable SMES&S en cas de non réalisation dans les délais d'une action de prévention retenue notamment pour s'assurer préalablement qu'il ne s'agit pas d'un défaut de mise à jour du plan d'action.

La commission de suivi est constituée par le CHSCT pour suivre la mise en œuvre du présent accord. Elle se réunira une fois par an avec pour objectif de commenter les réalisations, d'analyser les éventuels dérapages de calendrier et de fixer si nécessaire de nouveaux objectifs de délai. A cette occasion, la commission de suivi analysera le diagnostic pénibilité d'éventuelles nouvelles installations et commentera le plan d'actions associé.

FSM SM D.B.

Les actions retenues en faveur de l'aménagement des fins de carrières ne sont, quant à elles, pas quantifiables ni planifiables. Elles restent néanmoins une préoccupation constante suivie par le Médecin du Travail, la DRH, et les chefs de service concernées. Toute personne exprimant des difficultés sur les actions listées en rapport avec ce thème peut s'adresser directement à son chef de service, la DRH ou au Médecin du Travail en cas de restrictions médicales avérées.

ART. 5 : VIE DE L'ACCORD

5.1 Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord prend effet à compter de la date de signature et fera l'objet d'une information du Comité d'Entreprise et du CHSCT. Il est conclu pour une durée déterminée de trois années et cessera de produire tout effet à l'issue, sans aucune formalité.

5.2 Révision de l'accord

Les parties signataires pourront réviser le présent accord. L'avenant de révision sera établi dans les mêmes formes que le présent accord. Seules les organisations syndicales signataires du présent accord seront autorisées à signer l'accord de révision.

5.3 Dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre partie signataire avec un préavis de trois mois.

5.4 Publicité et dépôt

L'accord sera transmis aux organisations syndicales signataires. Il sera déposé conformément à l'article L.2231-6 du Code du Travail à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi d'Alsace, Unité Territoriale du Haut-Rhin ainsi qu'au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Colmar.

Fait à Rouffach, le 6 septembre 2012

BONNICHON David, Directeur Ressources Humaines

BENRABAH Omar, Délégué Syndical CFDT

BOTTIN Stéphane, Délégué Syndical CFDT

FJM JM

BEHR

ALTHERR Laurent, Délégué Syndical CFE-CGC

SCHATT Didier, Délégué Syndical CFE-CGC

JACQUOT Maurice, Délégué Syndical CFTC

FELLMANN Jean-Marc, Délégué Syndical CFTC

FORISSIER Marc, Délégué Syndical CGT

ZEHRI Youssef, Délégué Syndical CGT

ESPIN Philippe, Délégué Syndical UNSA

PIECZYNSKI Denis, Délégué Syndical UNSA