

ACCORD SUR LA PENIBILITE AU TRAVAIL

Entre :

la Société LIDL SNC, dont le Siège est situé 35 Rue Charles Péguy à Strasbourg 67200, représentée par Monsieur Pascal TROMP, Gérant, et Monsieur Bernard KELHETTER, Co-gérant,

d'une part,

Et :

les organisations syndicales représentatives des salariés :

CFTC, représentée par Monsieur J.-P. VENEROSY, délégué syndical central
CFDT, représentée par Monsieur C. PIERRE, délégué syndical central
FO, représentée par Madame F. ROCHEL, déléguée syndicale centrale
CGT, représentée par Monsieur T. CHANTRENNE, délégué syndical central
CFE-CGC, représentée par Monsieur A. HARACZAJ, délégué syndical central
UNSA, représentée par Monsieur L. TAMI, délégué syndical central

d'autre part,

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT

Préambule :

La loi du 9.11.2010 portant réforme des retraites a prévu un volet relatif à la prévention de la pénibilité au travail. La loi a renforcé un principe déjà existant notamment au titre des actions de prévention des risques professionnels dans l'entreprise.

La loi a donné une définition comportant 3 dispositifs :

- Assurer la traçabilité des expositions
- Permettre aux salariés un départ à la retraite à 60 ans, sous certaines conditions
- Prévenir la pénibilité à travers un accord ou plan d'actions.

BK

Z

CP

1/19

TPV

CP

LIA CR

TITRE II : DIAGNOSTIC PREALABLE DES « SITUATIONS DE PENIBILITE »

En amont de l'identification des travailleurs exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité, la Société et les partenaires sociaux ont déterminé le seuil d'assujettissement de l'entreprise comme suit :

Article 1 : Calcul des effectifs concernés

L'appréciation du seuil d'assujettissement est celui prévu par l'article D 138-25 du code de la Sécurité Sociale. Les effectifs sont appréciés au 31.12.2010, tous établissements confondus.

L'entreprise comprenait à cette date 22 642 salariés.

Article 2 : Détermination des facteurs de pénibilité (seuils, limites, intensités, durées quotidiennes et/ou hebdomadaires ou fréquences d'exposition)

La variété des situations a impliqué un travail d'analyse des modalités dans l'entreprise à partir de critères légaux et propres à nos métiers.

Les facteurs de pénibilité exposés ci-après intègrent ces critères et permettront de déterminer si les salariés sont exposés ou non à l'un de ces facteurs.

AU TITRE DES CONTRAINTES PHYSIQUES MARQUEES

- Les manutentions manuelles de charges (dans les conditions fixées à l'article R.4541-2 du code du travail)

Définition :

Toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou de plusieurs travailleurs.

Critères d'évaluation de ce facteur :

Durée d'exposition minimum de 15 heures par semaine et avec un port de charges supérieures à 15 kilos, de manière habituelle.

- Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations

Définition :

Définies comme position forcée des articulations, principalement celles qui comportent des angles extrêmes, et tenues de manière habituelle pendant le nombre d'heures de travail hebdomadaires ci-après :

Critères d'évaluation de ce facteur :

- Position à genoux et/ou accroupie, ou en torsion latérale du tronc (au-delà de 90°) : pendant plus de 2 heures par semaine
- Bras en l'air : pendant plus de 10 heures par semaine
- Penché en avant (au-delà de 45°) : pendant plus de 20 heures par semaine
- Position de station debout, sans déplacement, avec piétinement : pendant plus de 20 heures par semaine.

BK

Z

P

JAV

CP

3/19

HA FR

Le décret d'application a fixé 10 facteurs de pénibilité comme suit :

AU TITRE DES CONTRAINTES PHYSIQUES MARQUEES

- Les manutentions manuelles de charges définies à l'article R.4541-2 du code du travail
- Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations
- Les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R.4441-1 du code du travail.

AU TITRE DE L'ENVIRONNEMENT PHYSIQUE AGRESSIF

- Les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R.4412-3 et R.4412-60 du code du travail, y compris les poussières et fumées
- Les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R.4461-1 du code du travail
- Le bruit mentionné à l'article R.4431-1 du code du travail
- Les températures extrêmes.

AU TITRE DES RYTHMES DE TRAVAIL

- Le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L.3122-29 à 3122-31 du code du travail
- Le travail en équipes successives alternantes
- 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.

La négociation collective sur le sujet est à visée préventive qui doit permettre aux salariés exposés à des facteurs de risque de bénéficier d'actions de suppression OU de réduction de la pénibilité, de manière à leur permettre de travailler plus longtemps tout en préservant leur santé.

Dans le cadre de la négociation relative à la prévention de la pénibilité au travail, la Direction et les organisations syndicales représentatives se sont réunies à plusieurs reprises (à l'occasion de réunions de négociation sur ce thème, en date des 04/05/2010 ; 14/09/2010 ; 09/11/2010 ; 13/09/2011 ; 07/10/2011 ; 15/11/2011 ; 15/12/2011) pour répondre ensemble, aux situations de pénibilité au travail qui peuvent être rencontrées par certains des salariés.

TITRE I : CHAMPS D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel de la Société LIDL embauché en CDI ou en CDD, ainsi qu'au personnel repris dans le cadre de l'article L.1224-1 du code du travail.

BK

JP

E

CP

2/19

HA

FR

- Les vibrations mécaniques (dans les conditions fixées à l'article R.4441-1 du code du travail)

Définition :

Vibrations transmises à l'ensemble du corps par les machines mobiles (chariots de manutention, engins de chantier, matériels agricoles...) et certaines machines industrielles fixes (tables vibrantes...). Les vibrations sont considérées comme pénibles quand elles dépassent de manière habituelle les valeurs seuil données par le décret 2002/44/CE du 25.06.2002.

Critères d'évaluation de ce facteur :

Valeur d'exposition vibratoire 1,15m/s² sur 8 heures par jour.

AU TITRE DE L'ENVIRONNEMENT PHYSIQUE AGRESSIF

- Les agents chimiques dangereux (dans les conditions fixées aux articles R.4412-3 et R.4412-60 du code du travail, y compris les poussières et fumées)

Définition :

Substances ou produits, en l'état ou au sein d'un mélange, qui, en raison de leurs effets observés sur la santé de l'homme ou de l'animal, sont qualifiés d'agents chimiques dangereux.

Critères d'évaluation de ce facteur :

Identification des agents chimiques dangereux

Niveau de concentration à ne pas dépasser (en fonction de l'agent chimique): exposition prolongée (8 heures) ou de brève durée (15 minutes)

- Les activités exercées en milieu hyperbare (dans les conditions fixées à l'article R.4461-1 du code du travail)

Définition :

Travail en milieu où la pression est supérieure à la pression atmosphérique.

Critères d'évaluation de ce facteur :

Les seuils liés au travail en hyperbarie dépendent des conditions d'exécution et d'intervention des travaux, des conditions environnementales, du port d'équipements de protection spécifiques...

L'exposition maximale est fixée à 100 hectopascals (pression absolue au niveau des voies respiratoires)

- Le bruit (dans les conditions fixées à l'article R.4431-1 du code du travail)

Définition :

1/le niveau de pression acoustique de crête est le niveau de la valeur maximale de la pression acoustique instantanée mesurée avec la pondération fréquentielle C

2/ le niveau d'exposition quotidienne au bruit est la moyenne pondérée dans le temps des niveaux d'exposition au bruit pour une journée de travail nominale de huit heures

3/ le niveau d'exposition hebdomadaire au bruit est la moyenne pondérée dans le temps des niveaux d'exposition quotidienne au bruit pour une semaine nominale de cinq journées de travail de huit heures.

Critères d'évaluation de ce facteur :

Exposition quotidienne (8h) supérieure ou égale à 85 db(A)

Valeur limite de crête : 137 db (c)

BR Z 4/19 CP
JPV CP HA PR

- Les températures extrêmes

Définition :

Températures extrêmes (chaleur et froid) rencontrées par les salariés dans les procédés et environnements de travail.

Critères d'évaluation de ce facteur :

-5°C plus de 20 heures par semaine et/ou plus de 30°C plus de 20 heures par semaine.

AU TITRE DES RYTHMES DE TRAVAIL

- Le travail de nuit (dans les conditions fixées aux articles L.3122-29 à 3122-31 du code du travail)

Définition :

Tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures du matin.

Critères d'évaluation de ce facteur :

Accomplissement de plus de 270 heures de travail de nuit sur une même année, ainsi que l'accomplissement par le salarié, dans son horaire régulier d'au moins trois heures de nuit au moins deux fois par semaine, pendant au moins douze semaines sur toute période de quinze semaines consécutives.

- Le travail en équipes successives alternantes (directive 93/104/CE du 23.11.1993)

Définition :

Tout mode d'organisation du travail en équipe selon lequel les travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme rotatif, et qui peut être de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines.

Critères d'évaluation de ce facteur :

Horaires 2x8 et 3x8 lorsqu'ils sont exercés de manière habituelle.

- 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

Définition :

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

Notion de répétitivité :

INRS : >5x /minute

Rapport POISSON : temps de cycle <1 minute et au moins 10 heures par semaine

Critères d'évaluation de ce facteur :

Accomplissement habituel d'au moins 20 cycles par minute pendant au moins 4 heures par jour

BR
JAV
E
CP
5/19
HA FR

Article 3 : Le diagnostic de la Société

Le présent article vise à déterminer les salariés dont l'emploi expose l'un ou l'autre à des situations de pénibilité définies par la réglementation.

L'effectif global de la Société est fixé à 22 642 salariés.

Cet effectif sera la référence retenue pour calculer le pourcentage de salariés concerné par des situations de pénibilité.

La liste des facteurs définis par loi, préalablement exposés, ont été recensés afin de permettre d'établir le seuil de salariés exposés à l'un ou plusieurs facteurs de risque.

Par ailleurs, la proportion de salariés exposés sera consignée en annexe du document unique d'évaluation des risques. Elle sera actualisée lors de la mise à jour du document unique des risques.

AU TITRE DES CONTRAINTES PHYSIQUES MARQUEES

- Les manutentions manuelles de charges (dans les conditions fixées à l'article R.4541-2 du code du travail)

Définition :

Toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou de plusieurs travailleurs.

Critères d'évaluation de ce facteur :

Durée d'exposition minimum de 15 heures par semaine et avec un port de charges supérieures à 15 kilos, de manière habituelle.

Aucun salarié n'est exposé.

- Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations

Définition :

Définies comme position forcée des articulations, principalement celles qui comportent des angles extrêmes et tenues de manière habituelle pendant le nombre d'heures de travail hebdomadaires ci-après :

Critères d'évaluation de ce facteur :

- Position à genoux et/ou accroupie, ou en torsion latérale du tronc (au-delà de 90°) : pendant plus de 2 heures par semaine
- Bras en l'air : pendant plus de 10 heures par semaine
- Penché en avant (au-delà de 45°) : pendant plus de 20 heures par semaine
- Position de station debout, sans déplacement, avec piétinement : pendant plus de 20 heures par semaine

BK E CP
6/19
HV CP HA BR

- Les vibrations mécaniques (dans les conditions fixées à l'article R.4441-1 du code du travail)

Définition :

Vibrations transmises à l'ensemble du corps par les machines mobiles (chariots de manutention, engins de chantier, matériels agricoles...) et certaines machines industrielles fixes (tables vibrantes...). Les vibrations sont considérées comme pénibles quand elles dépassent de manière habituelle les valeurs seuil données par le décret 2002/44/CE du 25.06.2002.

Critères d'évaluation de ce facteur :

Valeur d'exposition vibratoire $1,15m/s^2$ sur 8 heures par jour

Aucun salarié n'est exposé

AU TITRE DE L'ENVIRONNEMENT PHYSIQUE AGRESSIF

Les agents chimiques dangereux dans les conditions fixées aux articles R.4412-3 et R.4412-60 du code du travail, y compris les poussières et fumées.

Définition :

Substances ou produits, en l'état ou au sein d'un mélange, qui, en raison de leurs effets observés sur la santé de l'homme ou de l'animal, sont qualifiés d'agents chimiques dangereux.

Critères d'évaluation de ce facteur :

Identification des agents chimiques dangereux

Niveau de concentration à ne pas dépasser (en fonction de l'agent chimique): exposition prolongée (8 heures) ou de brève durée (15 minutes)

Aucun salarié n'est exposé

- Les activités exercées en milieu hyperbare (dans les conditions fixées à l'article R.4461-1 du code du travail)

Définition :

Travail en milieu où la pression est supérieure à la pression atmosphérique

Critères d'évaluation de ce facteur :

Les seuils liés au travail en hyperbarie dépendent des conditions d'exécution et d'intervention des travaux, des conditions environnementales, du port d'équipements de protection spécifiques...

L'exposition maximale est fixée à 100 hectopascals (pression absolue au niveau des voies respiratoires)

Aucun salarié n'est exposé

BK Z CP
7/19
FAP/CP HA FR

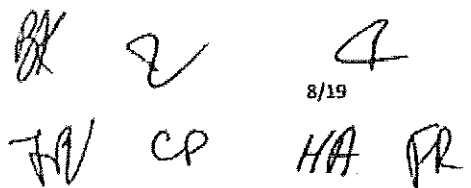
- Le bruit (dans les conditions fixées à l'article R.4431-1 du code du travail)
Définition :
 - 1) le niveau de pression acoustique de crête est le niveau de la valeur maximale de la pression acoustique instantanée mesurée avec la pondération fréquentielle C
 - 2) le niveau d'exposition quotidienne au bruit est la moyenne pondérée dans le temps des niveaux d'exposition au bruit pour une journée de travail nominale de huit heures
 - 3) le niveau d'exposition hebdomadaire au bruit est la moyenne pondérée dans le temps des niveaux d'exposition quotidienne au bruit pour une semaine nominale de cinq journées de travail de huit heures**Critères d'évaluation de ce facteur :**
 Exposition quotidienne (8h) supérieure ou égale à 85 db(A)
 Valeur limite de crête : 137 db (c)

Aucun salarié n'est exposé

- Les températures extrêmes
Définition :
 Températures extrêmes (chaleur et froid) rencontrées par les salariés dans les procédés et environnements de travail.
Critères d'évaluation de ce facteur :
 -5°C plus de 20 heures par semaine
 et/ou plus de 30°C plus de 20 heures par semaine

AU TITRE DES RYTHMES DE TRAVAIL

- Le travail de nuit (dans les conditions fixées aux articles L.3122-29 à 3122-31 du code du travail)
Définition :
 Tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures du matin.
Critères d'évaluation de ce facteur :
 Accomplissement de plus de 270 heures de travail de nuit sur une même année, ainsi que l'accomplissement par le salarié, dans son horaire régulier d'au moins trois heures de nuit au moins deux fois par semaine, pendant au moins douze semaines sur toute période de quinze semaines consécutives.
- Le travail en équipes successives alternantes (directive 93/104/CE du 23.11.1993)
Définition :
 Tout mode d'organisation du travail en équipe selon lequel les travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme rotatif, et qui peut être de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines
Critères d'évaluation de ce facteur :
 Horaires 2x8 et 3x8 lorsqu'ils sont exercés de manière habituelle



 BK Z C
 JAV CP HA PR

- 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

Définition :

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


Notion de répétitivité :

INRS : >5x /minute

Rapport POISSON : temps de cycle <1 minute et au moins 10 heures par semaine

Critères d'évaluation de ce facteur :

Accomplissement habituel d'au moins 20 cycles par minute pendant au moins 4 heures par jour

BR 2 
TU CP HA PR

DIAGNOSTIC DES SITUATIONS DE PENIBILITE LIDL

Postes	Nombre de titulaires	Facteur 1 : contraintes physiques marquées				Facteur 2 : environnement physique agressif				Facteur 3 : Rythme de travail			Nombre de personnes impactées
		Manutention de charges lourdes	Postures pénibles	Vibrations mécaniques	Agents chimiques dangereux	Milieu hyperbare	Températures extrêmes	Bruit	Nuit	Equipes	Travail répétitif avec cadence	Nombre de facteurs positifs	
Chefs caissier(e)s	3733		x								x	2	3733
Caissier(e)s-els	12026		x								x	2	12026
Préparateurs de commandes	2451		x									2	2451
Dont :													
- Préparateurs Surgelés			x								x	3	
- Préparateurs travail de nuit			x								x	2	
Chefs de magasin	1669												
Adjoints chefs de magasin	372												
Employé(e)s commerc(iaux)(ales)	43												

Au titre du diagnostic établi, plus de 50% des salariés sont confrontés à des facteurs de pénibilité, soit trois postes identifiés :

- ✓ Chefs caissières
- ✓ Caissières-els
- ✓ Préparateurs de commande

BR JAV CP PR HA

Article 5 : Le carnet d'exposition

L'entreprise doit, conformément à l'article L.4121-3-1 du code du travail, assurer la traçabilité des expositions des salariés concernés, au moyen d'un carnet d'exposition.

Il y sera consigné les conditions de pénibilité auxquelles le salarié est exposé ; la période au cours de laquelle cette exposition est survenue ; les mesures de prévention mises en œuvre pour faire disparaître ou réduire ces facteurs durant cette période.

Ce carnet sera communiqué au service de santé au travail qui le transmettra au Médecin du Travail. Il vient compléter le dossier médical de la santé au travail.

A ce jour, en raison de la non publication du décret d'application, l'entreprise s'engage, après parution du décret, à réunir l'ensemble des délégations syndicales représentatives du personnel ainsi que la CNHSCT aux fins de déterminer les modalités de mise en application.

BAK & A
JAV CP PR HA

TITRE III : RECENSEMENT DES MESURES DE PREVENTION DEJA MISES EN PLACE

Article 1 : Identification et recensement de toutes les actions ou démarches de prévention de la pénibilité déjà mises en place

<u>METIER</u>	<u>MESURE DE PREVENTION</u>	<u>TYPE DE RISQUE</u>	<u>CATEGORIE DE PENIBILITE</u>
Préparateurs de commandes	Formation gestes et postures	Postures pénibles	Contraintes physiques marquées
Préparateurs de commandes	Transpalettes à hauteur variable	Postures pénibles	Contraintes physiques marquées
Préparateurs de commandes	Polyvalence (rotations sur des tâches avec et sans manutention) Ex :3 semaines en préparation et 1 semaine hors préparation	Postures pénibles	Contraintes physiques marquées
Caissières-els Chefs caissières	Un diable par magasin	Postures pénibles	Contraintes physiques marquées
Caissières-els Chefs caissières	Limitation de la hauteur des palettes à 1.80m	Postures pénibles	Contraintes physiques marquées
Caissières-els Chefs caissières	L'implantation tient compte du poids des colis (les plus lourds en bas)	Postures pénibles	Contraintes physiques marquées
Caissières-els Chefs caissières	Au minimum, un transpalette à hauteur variable par magasin et un tire-palettes électrique	Postures pénibles	Contraintes physiques marquées
Caissières-els Chefs caissières	implantation des entrepôts selon l'implantation des magasins	Postures pénibles	Contraintes physiques marquées
Caissières-els	Pas de planification de plus de 6 heures. Si par exception, travail de plus de 6 heures, obligation d'une interruption d'au moins 30mn. De plus, le temps de présence au travail donne droit à 11 mn de pause payée	Postures pénibles	Contraintes physiques marquées
Chefs caissières	Le temps de présence ouvre droit à 20 minutes de pause payée	Postures pénibles	Contraintes physiques marquées
Préparateurs de commandes surgelés	Vêtement de protection individuelle adapté	Températures extrêmes	Environnement physique agressif
Préparateurs de commandes surgelés	Repos supplémentaire pour les salariés travaillant en températures extrêmes	Températures extrêmes	Environnement physique agressif

BK 2 CP
 HA CP PR HA
 12/19

Préparateurs de commandes	Limitation des heures de nuit : possibilité de démarrer les équipes en entrepôt à 6 heures au lieu de 5 heures	Travail de nuit	Rythmes de travail
Caissières-els Chefs caissières	Polyvalence : ne pas laisser une personne en caisse pendant tout son temps de travail	Travail répétitif	Rythmes de travail
Caissières-els Chefs caissières	Affichage des plannings au moins deux semaines à l'avance	Travail répétitif	Rythmes de travail
Caissières-els Chefs caissières	Répartition du temps de travail sur 5 jours en favorisant 6 ½ journées (accord sur l'organisation du travail en magasin du 22.03.2011)	Travail répétitif	Rythmes de travail
AUTRES : Toute catégorie de personnel senior	Tutorat/réduction d'activité possible... (plan d'actions des seniors)		

Au total, 17 actions ont déjà été réalisées au titre de la prévention de la pénibilité.

BJR
 Z
 CP FR HA
 13/19

TITRE IV : MESURES DE PREVENTION POUR L'AVENIR

Principe :

La finalité de cet accord est de réduire, voire supprimer l'exposition aux facteurs de pénibilité.

La Société avait à retenir 3 mesures en tout, une première devant être choisie parmi les actions suivantes :

- La réduction des poly-expositions
- L'adaptation ou l'aménagement des postes de travail soumis à des facteurs de pénibilité

Deux autres mesures devront être retenues parmi les 4 suivantes :

- Améliorer les conditions de travail, notamment organisationnelles
- Développer les compétences et les qualifications
- Aménager les fins de carrière
- Favoriser les mesures de maintien en activité

Les mesures retenues dans le présent accord sont :

- La réduction des poly-expositions
- L'aménagement des fins de carrière
- Favoriser les mesures de maintien en activité

Les actions en faveur de la prévention de la pénibilité sont assorties d'objectifs dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs.

Article 1 : Les mesures relatives à la réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité

RAPPEL

Les parties signataires conviennent que l'une des mesures essentielles visant à réduire sensiblement la pénibilité est la polyvalence des salariés. Elle permet d'éviter le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, des ports de charges lourdes continus, une exposition répétée aux postures pénibles. Cette répétitivité, de l'avis des experts médicaux, est la cause essentielle des risques en matière de manutention (travail répétitif et postures pénibles).

Par ailleurs, en sus de prévenir les risques liés à la manutention, la polyvalence contribue par la diversité des tâches à effectuer, à développer l'employabilité du personnel.

L'entreprise souhaite poursuivre la mise en place des actions collectives destinées à réduire les poly-expositions des salariés soumis à des facteurs de pénibilité.

L'objectif est de soustraire le salarié autant que faire se peut à ces expositions ou de réduire le risque d'exposition.

Pour cela, la Société projette de mettre en place un certain nombre de mesures collectives décrites dans le tableau page suivante.

ABK Z CR
TRV CP FR HA
14/19

<u>METIER</u>	<u>MESURE DE PREVENTION</u>	<u>TYPE DE RISQUE</u>	<u>CATEGORIE DE PENIBILITE</u>
Préparateurs de commandes	Maintien de la polyvalence, en vue d'alléger les contraintes des poly-expositions	postures pénibles travail répétitif	Contraintes physiques marquées et rythme de travail
Préparateurs de commandes	Mise en place de filmeuse (actuellement en test)	postures pénibles	Contraintes physiques marquées
Préparateurs de commandes	Développement d'« ECOPIK » actuellement en test sur 2 DR	postures pénibles	Contraintes physiques marquées
Préparateurs de commandes	Développement des transpalettes à hauteur variable	postures pénibles	Contraintes physiques marquées
Préparateurs de commandes	Amélioration de la manipulation des palettes vides	postures pénibles	Contraintes physiques marquées
Préparateurs de commandes	Adaptation des colis à manutention pénible (modification)	postures pénibles	Contraintes physiques marquées
Préparateurs de commandes	Adaptation des cartons de certains produits difficiles à manipuler	postures pénibles	Contraintes physiques marquées
Préparateurs de commandes	Développement des dépalettiseurs dans les DR (en fonction des résultats dans les DR pilotes)	postures pénibles	Contraintes physiques marquées
Caissières-els Chefs caissières	Maintien de la polyvalence, en vue d'alléger les contraintes des poly-expositions	travail répétitif postures pénibles	Contraintes physiques marquées et rythme de travail
Caissières-els Chefs caissières	Adaptation des cartons de certains produits difficiles à manipuler	postures pénibles	Contraintes physiques marquées
Caissières-els Chefs caissières	Adaptation des colis à manutention pénible (modification)	postures pénibles	Contraintes physiques marquées
Caissières-els Chefs caissières	Formation gestes et postures	postures pénibles	Contraintes physiques marquées
Caissières-els Chefs caissières	Commander des transpalettes à hauteur variable, en lieu et place des tire-palettes électriques	postures pénibles	Contraintes physiques marquées

PK JW CP² FR HA
15/19

Préparateurs de commandes	Afin de permettre un repos, la pause doit être prise au cours du 2 ^{ème} tiers de la plage de travail. Elle ne peut pas être prise en fin de poste (dans le cadre d'un départ anticipé) ni au cours de la 1 ^{ère} heure de la plage de travail.	travail répétitif	Rythmes de travail
Caissières-els Chefs caissières	Améliorer les prévisions pour adapter au mieux les ressources en heures de travail avec la réalité de l'activité	travail répétitif	Rythmes de travail
Caissières-els Chefs caissières	Afin de permettre un repos, la pause doit être prise au cours du 2 ^{ème} tiers de la plage de travail. Elle ne peut pas être prise en fin de poste (dans le cadre d'un départ anticipé) ni au cours de la 1 ^{ère} heure de la plage de travail.	travail répétitif	Rythmes de travail
Caissières-els Chefs caissières	Inventaire en journée	travail répétitif	Rythmes de travail

Objectif chiffré : la Société s'engage à mettre en œuvre, au cours des trois années à venir, au moins 50% des actions projetées ci-dessus au titre des actions relatives à la prévention de la pénibilité.

Indicateur de suivi de réalisation : comparaison annuelle, au 31.12 de chaque année, du nombre d'actions projetées et de celles réalisées.

Article 2 : Les mesures en faveur de l'aménagement des fins de carrière

Principe : Les salariés seniors occupant un poste soumis à surveillance médicale renforcée (caractérisée par une visite médicale annuelle) pourront demander une réduction de leur temps de travail. Cette mesure doit permettre à ces salariés de poursuivre leur activité professionnelle tout en allégeant les contraintes (voir plan d'actions des seniors).

Les salariés soumis à une surveillance médicale renforcée, et donc bénéficiaires de cette mesure, sont les chefs de magasin, chefs caissières, caissières-els et préparateurs de commandes.

Ils pourront également demander à occuper toute fonction de tutorat et/ou de formateur de salariés en alternance ou de salariés en formation initiale après embauche.

Détail des mesures :

La première mesure (réduction d'activité) concerne tout salarié âgé de plus de 55 ans dont la demande est uniquement de sa propre initiative.

La réduction d'horaires pourra aller jusqu'à 50% de l'horaire contractuel et/ou pourra prendre la forme d'exonérations d'heures complémentaires ou supplémentaires.

PK Z CP
 JW CP PR H/A
 16/19

Néanmoins, la base de calcul pour l'indemnité de départ en retraite sera la moyenne des durées du travail contractuelles exercées pendant toute l'activité au sein de la Société et non pas la durée du travail exercée au cours de la dernière année précédant le départ en retraite (comme le prévoit la convention collective).

Une réponse sera apportée à la demande du salarié le plus rapidement possible et au plus tard dans les six mois, en fonction du poste occupé.

La seconde mesure (tutorat) concerne les salariés ayant atteint 50 ans au cours de l'année, dont la demande est uniquement de leur propre initiative.

Objectif chiffré :

- le nombre de salariés de plus de 55 ans ayant demandé à bénéficier d'une réduction de leur travail au cours de l'année précédente ; comparaison avec l'année N-2.
- le nombre de tuteurs et formateurs occasionnels sélectionnés ou formés au cours de l'année précédente ; comparaison avec les bénéficiaires potentiels (salariés ayant atteint 50 ans dans l'année) et répartition par âge à partir de 50 ans.

Indicateur de suivi de réalisation : le nombre de demandes abouties sera comparée au 31.12 de chaque année avec l'effectif potentiellement bénéficiaire.

Planning de déploiement prévisionnel : faculté déjà existante depuis janvier 2010.

Article 3 : Le maintien individuel dans l'emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle des salariés exposés aux facteurs de pénibilité

Principe : L'entreprise rappelle qu'elle souhaite favoriser le maintien dans l'emploi de ses salariés et par voie de conséquence, lutter contre la désinsertion professionnelle notamment par le développement de leur employabilité.

Pour les caissières-els, les chefs caissières et les préparateurs de commandes qui souhaitent donner une autre orientation à leur carrière, la Société s'engage à leur mettre à disposition un dispositif d'accompagnement individuel et personnalisé en vue de faciliter leur reconversion professionnelle à la condition qu'ils aient exercé ces métiers pendant quinze ans d'activité continue au sein de l'entreprise.

Les salariés concernés par cette mesure pourront utiliser les outils de formation déjà existants tels que VAE, BCA, CIF, DIF (droit ouvert) pour évaluer leurs potentiels et leurs capacités à envisager une reconversion professionnelle. Ils pourront bénéficier d'un accompagnement personnalisé par un cabinet spécialisé dans le domaine de la GRH moyennant une prise en charge par l'entreprise à hauteur de 1000 € maximum par salarié.

Cet accompagnement sera assuré par un consultant extérieur qui aidera la personne à identifier ses points forts et ses points faibles et sa capacité de reconversion interne ou externe et les actions nécessaires pour atteindre cet objectif.

Le choix final du consultant extérieur ainsi que la version définitive du cahier des charges seront soumis à la consultation des organisations syndicales représentatives.

BK Z CP
JPV CP FR ^{17/19} HA

Indicateur de suivi de réalisation : Toute personne comptant au moins quinze ans d'ancienneté continue dans une fonction de chef caissière, caissière-els et de préparateur de commandes dans la Société, sera comptabilisée pour une unité. L'effectif identifié s'appréciera au 31/12 de chaque année civile, en faisant la somme des effectifs bénéficiaires à la fin de chaque mois de ladite année, divisée par 12. Comparaison avec les effectifs potentiellement bénéficiaires (demandes effectuées / demandes acceptées).

Objectif chiffré: 10% de la population éventuellement bénéficiaire au terme du présent accord.

TITRE V : MESURES SPECIFIQUES AUX CHEFS DE MAGASINS - ADJOINTS CHEFS DE MAGASIN - EMPLOYE(E)S COMMERCIAUX(ALES)

Les parties constatent l'extrême hétérogénéité des contenus des emplois d'encadrement magasin, soit les métiers de chef de magasin, adjoint chef de magasin, employé(e) commercial(e).

En effet, le métier exercé est très différent selon la surface du magasin, et/ou l'implantation du magasin, et/ou la localisation du magasin, et/ou l'architecture du magasin (ex. : grande réserve ou non), et/ou l'effectif encadré, et/ou le type de clientèle, et/ou la cuisson du pain, et/ou le panier moyen, etc.

Ces situations disparates ne permettent pas d'établir que ces métiers sont nécessairement et systématiquement soumis à des situations professionnelles dites pénibles au sens de la réglementation rappelée ci-dessus.

Dans un souci de simplification, et bien que ces postes n'aient pas été identifiés comme soumis à l'un ou l'autre des facteurs de pénibilité définis à l'article 3 du Titre II ci-dessus, l'entreprise souhaite faire bénéficier les titulaires de ces postes, sans distinction de situation professionnelle, de l'ensemble des mesures visant à lutter contre la pénibilité contenues dans le corps du présent accord.

En conséquence, les salariés occupant un poste de chef de magasin, d'employé(e) commercial(e), d'adjoint chef de magasin, de chef caissière, de caissière-els et de préparateur de commandes bénéficient de toutes les mesures de prévention indiquées au titre IV du présent accord.

TITRE VI : MODALITES DE SUIVI DE L'ACCORD

Article 1 : la commission de suivi

Le suivi des mesures sera assuré par une commission de suivi comprenant les membres de la Direction et les représentants des CHSCT des Directions Régionales à la CNSCHT. A cette occasion, un bilan sera fait sur l'état des mesures mises en œuvre, le taux de réalisation des objectifs, les difficultés rencontrées et les solutions envisagées pour y faire face.

Les membres de la commission de suivi pourront formuler des propositions pour améliorer la réduction ou l'élimination de la pénibilité.

BK Z C
JP CP FR^{18/19} HA

Article 2 : Communication avec les autres représentants du personnel

Le suivi des dites mesures sera présenté chaque année et au plus tard le 31.03 de l'année N+1, aux différents CHSCT des Directions Régionales pour discussion des éventuelles difficultés de mise en œuvre.

De plus, chaque début d'année, la Société présentera au Comité d'Entreprise, les indicateurs lui permettant de connaître la situation et l'évolution des actions visées dans le présent accord et le compte-rendu des travaux de la commission de suivi.

TITRE VII : DUREE/FORMALITE DE DEPOT ET DE PUBLICITE DE L'ACCORD

Article 1 : Durée de l'accord

Le présent accord est à durée déterminée de trois ans à compter du premier jour du mois calendaire suivant l'expiration du délai d'opposition.

Article 2 : Formalités de dépôt

Le présent accord, auquel sera ajoutée la liste des établissements auxquels il est applicable, sera déposé en deux exemplaires à la DIRECCTE de Strasbourg, dont une version sur support papier signé des parties par lettre recommandée avec avis de réception et une version sur support électronique, ainsi qu'un exemplaire au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Strasbourg.

Par ailleurs, un exemplaire dudit accord sera affiché dans chacun des établissements de la Société.

Fait à Strasbourg, le 14 Février 2012

Pour la Société LIDL
P. TRÖMP / B. KELHETTER

Pour la CFTC
34 Quai de la Loire
75 019 PARIS

Pour la CFDT
Fédération des Services
Tour Essor
Rue Scandier
93 500 PANTIN

Pour l'UNSA
34 Espace Mendès France
36 000 CHATEAUROUX

Pour la CGT
263 Rue de Paris
93 516 MONTREUIL

Pour la FO-F.G.T.A
7 Passage Tenailles
75 014 PARIS

Pour la CFE-CGC
59/63 Rue du Rocher
75 008 PARIS