

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A LA PREVENTION DE LA PENIBILITE AU TRAVAIL

Entre,

La société Nexans France, SAS au capital de 70 000 000 Euros, dont le siège social est situé au 4-10 rue Mozart, 92 587 Clichy, représentée par Monsieur Thierry HUCHET agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines,

D'une part,

Et,

Les organisations syndicales soussignées, représentées par leur Délégué Syndical Central :

CFDT : Didier LAURENT

CFE-CGC : Jean-Jacques COTTART

CGT : Félix PETRIGNANI

CGT-FO : Dominique SCIOT

D'autre part,

PREAMBULE

Dans le cadre de la loi du 09 Novembre 2010 portant réforme des retraites et du fait du report de l'âge légal de départ à la retraite, des réflexions au niveau national ont été engagées quant à la pénibilité à laquelle certains salariés peuvent être exposés pendant leur carrière professionnelle.

Dans ce cadre, la Société Nexans France et les Organisations syndicales se sont rencontrées à plusieurs reprises et ont engagé une négociation sur les modalités de prise en compte de la pénibilité au travail au sein de l'entreprise.

Le respect de la Santé et de la Sécurité fait partie intégrale des engagements forts de la Société Nexans France, rappelé notamment par le code d'éthique et de conduite des affaires du Groupe Nexans :

« Travailler en sécurité repose non seulement sur la fiabilité technique des installations et des équipements, mais aussi sur la formation des salariés et le dynamisme de la culture santé et sécurité du Groupe. Nexans souhaite fournir un environnement de travail sûr qui n'expose personne à des risques. Chacun doit respecter les règles d'hygiène, de santé et de sécurité et aider ses collègues et les prestataires à faire de même. Nous devons être attentifs aux

JJC
TH HUCHET
D-1
1

problèmes de sécurité et veiller à ce que nos actes n'entraînent aucun risque pour les autres ou pour nous-mêmes. La sécurité est pour Nexans une priorité absolue. Quelle que soit l'urgence, la sécurité doit primer. »

La Direction et les Organisations syndicales expriment la volonté selon laquelle le présent accord permette de continuer et d'intensifier la démarche de prévention active, efficace : prévention collective des risques professionnels mais aussi prévention du risque à sa source déjà engagée au sein des établissements de la société Nexans France depuis plusieurs années.

Les parties signataires rappellent que cette prévention doit également permettre d'améliorer l'attractivité des métiers de la métallurgie, de répondre à la nécessité de l'allongement de la durée de vie au travail et de contribuer à assurer la sécurité et la santé des salariés. La prévention des risques professionnels dans l'entreprise requiert des efforts continus et une collaboration étroite notamment avec les services de santé au travail.

Les parties précisent que le dialogue social est une des conditions du progrès en ce qui concerne la santé au travail. Dans l'entreprise, il passe par l'information et/ou la consultation des instances représentatives du personnel et, en particulier, du CHSCT. Ses membres reçoivent une information objective et une formation appropriée.

Les CHSCT, au sein de chaque établissement, contribuent à la protection de la santé physique, mentale et à la sécurité des salariés. Ils veillent à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières. Ils procèdent à l'analyse des risques professionnels ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail et des facteurs de pénibilité.

Il a été convenu ce qui suit :

CHAPITRE 1 : DEFINITION DES FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites définit la pénibilité comme provenant de « ***contraintes physiques marquées, d'un environnement physique agressif ou de certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé des travailleurs*** ».

Article 1-1 : La définition des facteurs de pénibilité.

La Direction et les Organisations Syndicales conviennent que la variété des situations implique un travail préalable d'analyse des modalités d'exposition dans l'entreprise à partir de critères objectifs :

- seuils, limites, concentrations, intensités, durée quotidienne et/ou hebdomadaire ou fréquences d'exposition.

JJC
2
EP TA D.S

Des critères sont parfois déjà fixés par le Code du Travail, les tableaux des maladies professionnelles ou les recommandations de la CNAMTS.

- Les dix facteurs de risques professionnels retenus sont ceux prévus par l'article D4121-5 du code du travail tels que fixés par le décret n°2011-354 du 30 mars 2011 :
- *Les Facteurs de pénibilité au titre des contraintes physiques marquées :*
 - o Les manutentions manuelles de charges.

Dans ces situations sont visées les activités de manutentions manuelles de charges définies à l'article R 4541-2 du code du travail, c'est à dire 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 salariés.

Leur degré de contrainte s'évalue en fonction des efforts, des conditions d'exécution et de leur durée : plus de 20 heures par semaine pour des efforts importants exécutés dans des conditions difficiles.

A titre d'exemple, les valeurs de la norme NF X35109 pour le port de charge occasionnel sont de 30 kg pour un homme (25 kg à partir de 45 ans) et de 15 kg pour une femme (12 kg à partir de 45 ans). Lorsque ce port de charge est répétitif, ces valeurs de norme sont de 25 kg pour les hommes (20 kg à partir de 45 ans) et de 12,5 kg pour les femmes (10 kg à partir de 45 ans)

- o Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations

Elles sont définies comme les positions forcées des articulations (Position debout statique prolongée, position accroupie prolongée, posture en torsion, contrainte relative au maintien des bras en l'air, position courbée.)

Le salarié doit être soumis à ces contraintes pendant plus de 20 heures par semaine.

- o Les vibrations mécaniques

La notion de vibration mécanique visée par l'article R.4441-1 du code du travail inclut :

- La vibration transmise aux mains et aux bras, une vibration mécanique qui, lorsqu'elle est transmise aux mains et aux bras chez l'homme, entraîne des risques pour la santé et la sécurité des salariés, notamment des troubles vasculaires, des lésions ostéo-articulaires ou des troubles neurologiques ou musculaires
- La vibration transmise à l'ensemble du corps, une vibration mécanique qui, lorsqu'elle est transmise à l'ensemble du corps, entraîne des risques pour la santé et la sécurité des salariés, notamment des lombalgies et des microtraumatismes de la colonne vertébrale.

La valeur d'exposition journalière déclenchant l'action de prévention est de 2,5m/s² pour les mains et les bras, et de 0,5m/s² pour l'ensemble du corps.

Les valeurs limites d'expositions sont de (5m/s² pour les mains et les bras et 1,15m/s² pour l'ensemble du corps.

- Les facteurs de pénibilité au titre d'un environnement physique agressif :

o Les agents chimiques dangereux (y compris les poussières et les fumées)

Les agents chimiques dangereux y compris les poussières et fumées sont définis par les articles R 4412-3 et R.4412-60 du code du travail et repris dans le décret du 30 mars 2011, c'est à dire « tout agent chimique qui satisfait aux critères de classement des substances ou préparations dangereuses tels que définis à l'article R.4411-6 du Code du travail », et, « tout agent chimique qui, bien que ne satisfaisant pas aux critères de classement, en l'état ou au sein d'une préparation, peut présenter un risque pour la santé et la sécurité des travailleurs en raison de ses propriétés physico-chimiques ou toxicologiques et des modalités de sa présence sur le lieu de travail ou de son utilisation, y compris tout agent chimique pour lequel des décrets prévoient une valeur limite d'exposition professionnelle ».

Pour ces situations, les valeurs limites d'exposition ou les concentrations maximales de poussières dans les ambiances de travail servent d'indicateurs de pénibilité.

Seront également pris en compte les rayonnements à des niveaux pouvant porter atteinte à la santé, tels que les rayonnements ionisants, UV. Les seuils et valeurs limites sont définis par le code du travail.

o Les activités exercées en milieu hyperbare

Les activités concernées sont les activités réalisées avec ou sans immersion qui exposent les salariés à une pression relative supérieure à 100 hectopascals.

Les établissements de la société Nexans France ne sont pas concernés par ce facteur de risque.

o Les températures extrêmes

Les températures extrêmes sont constatées dans les travaux exposant, de façon habituelle et régulière, à une forte chaleur ambiante ou rayonnante résultant de l'utilisation d'un traitement thermique, d'un processus de cuisson, de la transformation de produits en état de fusion, d'ignition ou d'incandescence, ou encore de la production d'énergie thermique. Ces températures extrêmes se retrouvent également lors de certains travaux d'extérieur ou d'intérieur réalisés habituellement dans le froid.

Les salariés considérés comme étant soumis à ce facteur de risque sont ceux qui, de façon habituelle, exercent des activités à des températures supérieures à 35° ou inférieures à 0° et ce, plus de 20 heures par semaine.

JJC
4
D-S

o Le bruit

Les paramètres physiques, visés par l'article R 4431-1 du Code du travail, comme indicateurs de risque sont d'une part le niveau de pression acoustique de crête, d'autre part le niveau d'exposition quotidienne au bruit et le niveau d'exposition hebdomadaire.

Des actions sont engagées dès le dépassement d'une valeur de 80 dB (A) sur 8 heures. A partir de 85 dB(A), un plan de réduction au bruit et des mesures de prévention renforcées sont adoptés. La valeur limite d'exposition, compte-tenu de l'atténuation assurée par les protections auditives individuelles portées, est de 87 dB (A) sur 8 heures et 140 dB(C) en valeur de crête.

- *Les facteurs de pénibilité au titre de certains rythmes de travail :*

o Le travail de nuit

Le travail de nuit est défini, par les articles L.3122-29 à L.3122-31 du code du travail, comme tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures.

Conformément à l'article 2 de l'accord national du 3 janvier 2002 sur le travail de nuit dans la métallurgie, le travailleur de nuit est celui qui :

- Soit accomplit, au moins deux fois chaque semaine travaillée de l'année, au moins trois heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.
- Soit effectuée, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 320 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 et 6 heures.

o Le travail en équipes successives alternantes

Le travail en équipes est une modalité d'organisation du travail permettant de répartir le temps d'utilisation des équipements entre plusieurs groupes de salariés, appelés « équipes », qui occupent successivement le même poste de travail, sur les mêmes équipements.

Dans le cadre d'un travail en équipes successives alternantes, une équipe commence son travail à l'heure où l'autre finit, les équipes passant alternativement d'un poste du matin à un poste de l'après-midi, puis à un poste de nuit à intervalles plus ou moins réguliers.

En pratique, les cycles 2X8, 3X8, 4X8, 5X8, 2X12 et équipes de suppléance sont concernés.

o Le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste

Le travail répétitif est 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.

Sont concernées les activités à cadence contrainte, avec un temps de cycle de moins de 15 secondes, plus de 20 heures par semaine.

Article 1-2 : L'état des lieux des facteurs de pénibilité : % de salariés exposés

Un pré inventaire de l'état des lieux des situations visées à l'article 1-1 ci-dessus, a été réalisé au sein de chaque établissement en s'appuyant en priorité sur :

- Le document unique d'évaluation des risques (Cf article 2.2 du présent accord)
- La fiche d'entreprise réalisée par le médecin du travail
- Les fiches d'exposition déjà prévues par le Code du Travail (ex CMR)

L'état des lieux des facteurs de pénibilité, tels que visés ci-dessus, de chaque établissement doit être présenté à son CHSCT dans les 3 mois qui suivent la signature du présent accord.

Celui-ci a permis de définir le pourcentage de salariés Nexans France exposés à la date du 31 décembre 2011 de 54%.

Article 1-3 : Fiches individuelles d'exposition.

L'article L4121-3-1 du code du Travail prévoit que, pour chaque salarié exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels, visés à l'article D.4121-5 du Code du travail, l'employeur, selon des modalités déterminées par décret, consigne dans une fiche :

- La période au cours de laquelle cette exposition est survenue
- Les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé
- Les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire ces facteurs durant cette période.

Cette fiche est établie en cohérence avec l'évaluation des risques faite dans le cadre du document unique de chaque établissement.

Cette fiche est communiquée au service de santé au travail qui la transmet au médecin du travail. Elle complète le dossier médical de chaque salarié.

Un modèle de fiche « Nexans France » sera utilisé sur l'ensemble des établissements de la société Nexans France, ce qui permettra à terme d'établir notamment une cartographie plus fine des facteurs de risques professionnels.

Par ailleurs, le décret précise que ces fiches d'expositions sont effectives à compter du 1^{er} janvier 2012, pas d'antériorité exigée.

Néanmoins il est convenu avec les Organisations Syndicales signataires que pour les salariés susceptibles de remplir les conditions de départ anticipé pour pénibilité à 60 ans (Décret N° 2011-352), l'Employeur aidera celui-ci à reconstituer l'antériorité des facteurs de risques professionnels auxquels il aurait été exposé. Cette démarche devant aider le salarié concerné à constituer son dossier.

FP RA D.S
JJC 6

CHAPITRE 2 : DEMARCHE DE LA PREVENTION DE LA PENIBILITE

ARTICLE 2-1 : Les indicateurs

Au niveau de l'entreprise, les principaux indicateurs pertinents pour apprécier l'évolution des conditions de travail et déterminer les priorités en matière de prévention sont les suivants :

- L'évolution du nombre des accidents du travail en distinguant la part des accidents sans arrêt (registre des accidents bénins) et des accidents avec arrêt de travail.
- L'évolution du nombre des accidents de trajet
- Le nombre d'accidents du travail ou de trajets mortels
- Le taux de fréquence des accidents du travail : nombre d'accidents avec arrêt multiplié par un million, divisé par le nombre d'heures travaillées
- Le taux de gravité des incapacités temporaires : nombre de journées d'incapacité temporaire pour 1000 heures de travail
- Le taux moyen d'une incapacité permanente
- Le nombre de salariés ayant un taux d'incapacité permanente de moins de 10%
- Le nombre de salariés ayant un taux d'incapacité d'au moins 10%
- L'évolution des maladies professionnelles et, en particulier, des troubles musculo-squelettiques (TMS)
- L'évolution de la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles
- L'absentéisme

Ces indicateurs seront commentés une fois par an dans le cadre de l'observatoire de la pénibilité au travail (cf. article 4-1 du être présent accord).

ARTICLE 2-2 : Evaluation des risques et Document unique

Les dangers, les risques générés par les dangers et les risques résiduels postérieurs à l'adoption de mesure de prévention sont évalués en fonction de leur probabilité d'occurrence (fréquence), de leur gravité potentielle, du nombre de personnes exposées, de la durée et des circonstances de l'exposition.

Les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des salariés est transcrite et mise à jour dans un document unique. Celui-ci est géré au niveau de chaque établissement. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés, dans chaque secteur de travail, y compris ceux liés aux ambiances thermiques. L'élaboration du document unique est une obligation juridique qui incombe à l'employeur.

Le document unique d'évaluation des risques est tenu, notamment, à la disposition des salariés, des membres du CHSCT, des délégués du personnel, du médecin du travail, des inspecteurs du travail et de la CARSAT.

AP TA D.S
JJC 7

Une mise à jour des documents uniques dans les établissements a été faite pour intégrer l'ensemble des facteurs de pénibilité le cas échéant.

La mise à jour régulière du document unique permet le suivi des actions de prévention.

ARTICLE 2-3 : Les mesures de prévention en vue de réduire les poly expositions.

Des mesures de prévention de la pénibilité sont déjà mises en place ou en cours de mises en place au sein des établissements de la société Nexans France.

Ces mesures ne sont efficaces que si elles sont prises au plus près du terrain et en associant toutes les composantes de l'entreprise (Direction, Encadrement, Salariés, Médecine du Travail, l'ensemble des institutions représentatives du personnel et syndicales de l'établissement).

Les 9 principes généraux de prévention :

- 1) Eviter les risques
- 2) Evaluer les risques qui ne peuvent être évités
- 3) Combattre les risques à la source
- 4) Adapter le travail aux salariés des deux sexes, en particuliers en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue, notamment, de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé
- 5) Tenir compte de l'état d'évolution de la technique
- 6) Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux
- 7) Planifier la prévention, en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants.
- 8) Prendre des mesures de protection collective, en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle
- 9) Donner les instructions appropriées aux salariés.

Les parties signataires du présent accord souhaitent que soient pris en compte par chaque établissement, en fonction des priorités qui leur sont propres, les mesures de prévention ci-dessous mentionnées.

Article 2-3-1 : Mesures de prévention générales.

- o Sensibilisation générale

La démarche générale de prévention suppose une sensibilisation préalable, de l'encadrement et de tous les salariés, aux risques professionnels.

La prise de conscience de l'importance de la prévention conditionne son efficacité.

JP RA D.S
JJC 8

Par ailleurs, les actions d'information générale sur les objectifs de l'Etablissement, son organisation, l'importance de toutes les fonctions dans l'établissement, quel que soit leur positionnement hiérarchique, la finalité et la valeur des métiers et du travail réalisé, apportent une contribution importante à la prévention.

- o Formation des salariés à la sécurité dans l'établissement

Tout nouvel arrivant dans un établissement (contrat de travail à durée indéterminée, contrat de travail à durée déterminée, contrat de travail temporaire, stagiaires....) se verra dispenser une formation pratique et appropriée, en matière de sécurité.

Cette formation sera déclinée au poste de travail.

Cette formation doit être actualisée régulièrement. Les membres du CHSCT sont consultés sur les programmes de formation et veillent à leur mise en œuvre effective.

- o Formation des membres du CHSCT

Conformément aux dispositions de l'article L.4614-14 du code du travail, les membres du CHSCT, bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions pour les aider à déceler et à mesurer les risques professionnels ainsi qu'à analyser les conditions de travail.

Article 2-3-2 : Mesures de préventions spécifiques à certains risques.

- Manutentions manuelles de charges :

En vue de la prévention de ce risque professionnel, la mécanisation des tâches de manutention (par exemple appareils de levage, chariots, palans, tables élévatrices, transpalettes électriques...) et une formation technique et pratique aux gestes et postures à adopter sont prioritaires.

Par ailleurs, l'action de prévention porte également sur le conditionnement de la charge, sa dimension, sa stabilité, la répartition des contenus.

L'environnement de travail doit prévoir des espaces suffisants, des sols égaux, stables, dégagés, suffisamment éclairés et dont les distances ne sont pas trop longues.

- Postures pénibles /vibrations mécaniques :

Pour ce type de risque, il est nécessaire de développer une approche ergonomique.

Un diagnostic ergonomique permet d'améliorer les situations de travail, en vue, notamment, de prévenir l'apparition des troubles musculo-squelettiques.

Si l'ergonomie corrective permet des actions immédiates, notamment par l'adaptation des postes de travail, l'amélioration des conditions de travail, à long terme, passe par l'intégration de l'ergonomie, lors de la conception des procédés de production et des organisations du travail. La prise en compte de l'ergonomie est réalisée au moment de l'élaboration des cahiers des charges industriels et de la définition des méthodes.

SP 704 D-S
JJC 9

Par exemple pour les machines neuves, elle fait partie des exigences essentielles requises, lors de leur mise sur le marché. Par ailleurs, la rénovation des machines peut être l'occasion d'améliorer leur ergonomie.

Les retours d'expérience des opérateurs et de l'encadrement de proximité constituent une source d'information à prendre en compte.

- Cette approche ergonomique s'effectue en concertation avec le CHSCT de l'établissement Les agents chimiques dangereux :

La prévention du risque chimique repose sur une évaluation préalable des risques conduisant à supprimer le risque ou à réduire au minimum les expositions. La substitution des agents chimiques dangereux et, en particulier, des agents CMR doit être recherchée. Celle-ci est réalisée, en fonction de l'état des techniques disponibles, en veillant à ne pas introduire des risques nouveaux pour les salariés, ou, indirectement pour les utilisateurs finaux des produits manufacturés. L'Établissement veille également à ce que les fournisseurs transmettent une fiche de données de sécurité à jour et en français.

- Les températures extrêmes :

Aménager des aires de repos, des zones d'ombre ou des locaux chauffés pour les temps de pause.

Fournir des équipements de travail adaptés aux conditions thermiques.

Prévoir une source d'eau potable réfrigérée (10-15°C) et inciter les salariés à boire souvent de l'eau.

Lutter contre les courants d'air ou froid extérieur (sas d'entrée, chicanes, etc.)

Aménagement d'horaire ponctuel et exceptionnel si l'organisation le permet.

- Le Bruit :

Une cartographie régulière des niveaux sonores dans les établissements est mise en place. Le capotage d'appareils sources de niveaux sonores élevés et de gêne se poursuit. Des casques anti-bruits ergonomiques et des bouchons d'oreilles performants (éventuellement bouchons moulés sur mesure) sont fournis.

- Le travail de nuit :

Organiser des campagnes collectives de sensibilisation à une bonne hygiène de vie : alimentation et gestion du sommeil en relation avec le travail de nuit.

Organiser les conditions dans lesquelles les salariés travaillant de nuit peuvent aussi bénéficier des services de l'établissement accessibles en journée (service RH, service de santé au travail ...).

Limiter le travail de nuit pour les salariés qui en font la demande (par exemple, les seniors) si l'organisation du travail dans l'établissement le permet.

JP AA DS
JSC 10

Sur le lieu de travail, prévoir des éclairages suffisant la nuit.

- Le travail en équipes successives alternantes

Aménager les lieux et postes de travail en fonction de l'alternance des équipes (dimensionnement suffisant des locaux en cas de recouvrement des équipes).

Concernant les rythmes d'alternance, prévoir les conditions et délais de prévenance des changements d'horaires.

Organiser et porter à la connaissance des travailleurs postés les procédures à suivre pour une demande de sortie du travail posté dans la mesure où l'organisation local le permet (Cf accord d'Entreprise relatif à l'(emploi des salariés âgés du 03 juin 2010)

- Le travail répétitif

Adapter les plans de travail, éviter les postures de travail contraignantes.

Repenser la répartition des tâches et suivre les affectations, alterner les tâches répétitives et non répétitives.

CHAPITRE 3 : DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS ET L'ACCES A LA FORMATION

Le développement des compétences et des qualifications peut comprendre des actions de bilan, d'orientation et de formation dans le cadre :

- de mesures d'anticipation d'évolution de carrières (éventuellement détecté lors des entretiens individuels dans le cadre des déploiements des modèles de compétences mais aussi lors des entretiens de deuxième partie de carrière).
- de mesures de maintien dans l'emploi. En complément de la prise en compte des conditions de travail, une action de maintien dans l'emploi contribue à éviter la désinsertion professionnelle des salariés après un arrêt de travail de longue durée. Elle vise également, de manière préventive, les salariés qui, sans avoir été malades ou accidentés, peuvent rencontrer des difficultés, notamment du fait de leur âge, à se maintenir dans la même situation de travail. L'identification des salariés concernés se fait avec l'aide du médecin du travail.

Le développement des compétences et des qualifications peut également conduire à mettre en place des mesures de formations, d'informations relatives à la santé au travail. La formation peut porter sur la prévention des risques liés aux efforts physiques (Exemple Formation Ergonomique).

AP JW D.S

JJC 11

CHAPITRE 4 : AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE ET DE LA TRANSITION ENTRE ACTIVITE ET RETRAITE.

4- 1 Accord d'entreprise relatif à l'emploi des séniors.

Les parties au présent accord se réfèrent à l'accord collectif d'entreprise du 3 juin 2010 relatif à l'emploi des seniors dans ses dispositions ci-dessous rappelées :

- Mise en place pour les salariés à partir de 50 ans d'un entretien de deuxième partie de carrière. Il permet de faire le point avec le responsable Ressources Humaines de son établissement sur un éventuel aménagement des conditions d'emploi :
 - o aménagement de poste / aménagement d'horaires / tutorat ou toute autre adaptation prenant en compte l'expérience professionnelle des salariés,

Trois ans avant la date théorique de leur départ à la retraite à taux plein, les salariés peuvent bénéficier d'une des mesures suivantes sous réserve de la compatibilité des ces mesures avec le fonctionnement et l'organisation du service :

- Les salariés travaillant en horaire 5x8, 4x8, 3x8 et équipe de suppléance peuvent demander un passage à un horaire 2x8 ou de journée,
- Les salariés travaillant à temps plein peuvent demander un passage à un horaire à temps partiel,

Les conditions de ces aménagements sont définies par les établissements par voie de note de service après information et consultation du comité d'établissement et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

4-2 Attribution de congés supplémentaires pour le personnel posté selon l'âge :

- 55 ans et plus

Une journée de congés supplémentaires par année (date anniversaire) sera accordée pour le personnel travaillant en horaire posté (2X8, 3X8, 4X8, 5X8, WE) et âgé de 55 ans et plus.

- 60 ans et plus

Deux journées de congés supplémentaires par année (date anniversaire) sera accordée pour le personnel travaillant en horaire posté (2X8, 3X8, 4X8, 5X8, WE) et âgé de 60 ans et plus.

Ces dispositions seront appliquées sauf dispositions plus favorables appliquées sur certains établissements via un accord ou usage.

JJC 12

CHAPITRE 5: MODALITE DE SUIVI DES MESURES

Article 5-1 : Mise en place d'un observatoire de la Pénibilité au travail.

La Direction et les Organisations Syndicales souhaitent contribuer à la préservation de la santé des salariés par la mise en place d'un observatoire de la prévention à la pénibilité au travail au niveau de l'entreprise.

Cet observatoire se réunira dans les quatre mois suivant la signature de l'accord puis une fois par an.

Composition : l'ensemble des secrétaires de CHSCT et un représentant par organisation syndicale.

Mission générale : Examen des indicateurs et définition d'éventuelles mesures de prévention générales.

CHAPITRE 6 : CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés des établissements de la société Nexans France.

CHAPITRE 7 : DISPOSITIONS GENERALES

Article 7-1 : Date et durée d'application

Conformément aux dispositions de l'article L138-30 du Code de la sécurité sociale, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

Conformément aux dispositions de l'article L2222-4 du Code du travail, à l'échéance de son terme, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Article 7-2 : Information et Consultation du Comité Central d'Entreprise

Le présent accord, préalablement à sa signature, sera soumis, pour information et consultation au Comité Central d'Entreprise.

Article 7-3 : Révision

Tout signataire du présent accord ou toute organisation syndicale y ayant adhéré postérieurement à sa signature peut demander aux autres parties signataires l'organisation d'une réunion en vue d'une éventuelle révision de l'accord.

 D.S

JJC

La demande de révision doit être formulée par écrit auprès de chacune des autres parties signataires et préciser son objet.

La réunion demandée dans ces conditions est organisée par la Direction de la société Nexans France et se tient dans les quatre mois au plus tard suivant la réception de la demande.

Toute révision éventuelle du présent accord fait l'objet de la conclusion d'un avenant écrit soumis aux mêmes règles de dépôt et de publicité que le présent accord.

Article 7-4 : Formalités de dépôt

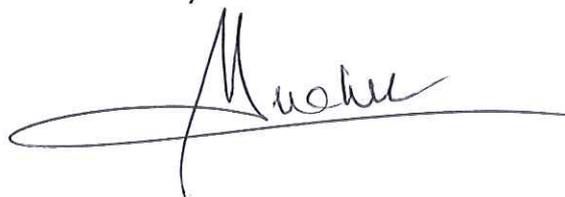
Le présent accord sera déposé à la Direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle et au Secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes compétents conformément aux dispositions applicables.

Fait à Clichy, le 02 juillet 2012

En 10 exemplaires

Pour la CFDT :
Didier LAURENT

Pour la Société
Thierry HUCHET



Pour la CFE-CGC :
Jean-Jacques COTTART



Pour la CGT / FO :
Dominique SCIOT



Pour la CGT :
Félix PETRIGNANI

