SCHAEFFLER

LuK INA FAG

ACCORD SUR LA PENIBILITE AU TRAVAIL

REÇU LE
22 JUIL 2013

Entre

la Société SCHAEFFLER France dont le siège social est situé 93 route de Bitche 67500 HAGUENAU :

- Représentée par Monsieur Marc BECKER agissant en qualité de Président de la dite Société,

d'une part

Et
La délégation syndicale de la CFDT représentée par M. BOOS
et
La délégation syndicale de la CFE-CGC représentée par M. DALSTEIN
et
La délégation syndicale de la CFTC représentée par M. BERNIER
et
La délégation syndicale de la CGT représentée par M. LACHAYZE
et
La délégation syndicale de FO, représentée par M. LE GOFF

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

PREAMBULE

La société SCHAEFFLER France a engagé depuis plusieurs années une démarche de prévention des risques professionnels. C'est à ce titre d'ailleurs qu'elle est certifiée ISO 14001 et OHSAS 18001 depuis de nombreuses années

A travers cet accord, la société SCHAEFFLER France affirme son objectif de poursuivre sa démarche pour réduire durablement l'exposition des salariés à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels tels que définis par la loi du 9 Novembre 2010 complétée par le décret du 30 Mars 2011.

Parmi les thèmes définis par la loi, la Direction a décidé de concentrer plus particulièrement les efforts de l'entreprise sur :

SD L.G BJ

SL B C

Thème 1 : L'adaptation et l'aménagement du poste de travail.

Thème 2 : Le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs mentionnés à l'article D.4121-5 du code du travail.

Thème 3 : Le développement des compétences et de la qualification.

1. DISPOSITIONS GENERALES.

Champ d'application.

Le présent accord s'applique aux sites de Haguenau et de Châtillon.

Entrée en vigueur et durée de l'accord.

Le présent accord prend effet au 1er juillet 2013. Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.
Il prendra fin de plein droit à son échéance et ne se transformera pas en accord à durée indéterminée.
L'accord peut être révisé à la demande des parties moyennant le respect de 1 mois de préavis.

2 LA DEFINITION DE LA PENIBILITE ET L'INVENTAIRE DES FACTEURS DE PENIBILITE.

2.1 La définition des facteurs de pénibilité.

Les parties retiennent la définition que donne la loi du 9 Novembre 2010. Celle-ci caractérise la pénibilité au travail par le fait d'être ou d'avoir été exposé au cours de son parcours professionnel à des risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé du travailleur.
Le décret du 30 Mars 2011 énumère les facteurs de risques susceptibles de rentrer dans cette définition (article D. 4121-5 du code du travail).

Les facteurs de risques retenus pour caractériser la définition donnée par la loi sont les suivants :

Au titre des contraintes physiques marquées :

a) les manutentions manuelles de charges,
b) les postures pénibles définies comme position forcée des articulations,
c) les vibrations mécaniques.

Au titre de l'environnement agressif :

a) les agents chimiques dangereux,
b) les activités exercées en milieu hyperbare,

c) les températures extrêmes,
d) le bruit.

Au titre des contraintes liées aux rythmes de travail :

a) le travail de nuit dans les conditions fixées par le Code du travail,
b) le travail en équipes successives alternantes,
c) le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence élevée, imposé ou non par le déplacement automatique d'une pièce, avec un temps de cycle défini.

2.2 L'inventaire des facteurs de pénibilité au sein de la société SCHAEFFLER France: démarche et propositions.

Conformément aux dispositions du décret du 7 Juillet 2011, les entreprises d'au moins 50 salariés qui emploient au moins 50 % de salariés exposés à des facteurs de pénibilité, ont l'obligation de négocier un accord ou d'établir un plan d'action pour prévenir la pénibilité.

La Direction a engagé, depuis plusieurs années, une démarche volontariste de prévention et des actions ayant pour objectif de réduire l'exposition des salariés à des facteurs de risques.

Les situations de pénibilité auxquelles les salariés sont collectivement exposés sont connues et identifiées.

Les parties conviennent ainsi de se concentrer sur la recherche d'actions de progrès.

Un inventaire des facteurs de pénibilité chez SCHAEFFLER France a été dressé. Des actions ont déjà été engagées par l'entreprise en vue de réduire l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité. Les deux CHSCT (usine Automobile et usine Industrie Linéaire) sont régulièrement informés de ces actions..

Les facteurs de pénibilité identifiés au sein de la société SCHAEFFLER France pour lesquels il est nécessaire de poursuivre les améliorations sont :

Au titre des contraintes physiques marquées :

a) les manutentions manuelles de charges,
b) les postures pénibles définies comme position forcée des articulations,

Au titre de l'environnement agressif :

a) les agents chimiques dangereux,
b) le bruit

Ces facteurs ont été repris dans le cadre de la négociation du présent accord et se répartissent dans les 3 thèmes suivants tels que définis par l'article D 138-27 :

Thème 1 : L'adaptation et l'aménagement du poste de travail.

SD L.G

Thème 2 : Le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs mentionnés à l'article D.4121-5 du code du travail.

Thème 3 : Le développement des compétences et des qualifications.

3 PRINCIPES GENERAUX DE PREVENTION.

La négociation du présent accord permet aux parties de réaffirmer leur volonté d'appliquer les principes généraux de prévention figurant dans le document unique d'évaluation des risques.

Les principes généraux de prévention appliqués dans l'entreprise sont :

1. Eviter les risques.
2. Evaluer les risques qui ne peuvent être évités.
3. Combattre les risques à la source.
4. Adapter le travail à l'homme (ergonomie) en agissant sur la conception, l'organisation et les méthodes de travail et de production.
5. Réaliser ces objectifs en tenant compte de l'évolution de la technique.
6. De manière générale, remplacer ce qui est dangereux par quelque chose qui ne l'est pas ou qui l'est moins.
7. Intégrer la prévention des risques dans un ensemble cohérent comprenant la production, l'organisation, les conditions de travail et le dialogue social.
8. Prendre des mesures de protection collective en priorité en leur donnant la priorité sur des mesures de protection individuelle.
9. Donner des instructions appropriées aux travailleurs;
10. Ne pas utiliser de produits CMR (cancérogènes, mutagènes, reprotoxiques)

Les mesures de prévention par facteurs de pénibilité s'inscrivent dans ces principes.

4 LES MESURES DE PREVENTION PAR THEME.

4.1 Thème 1 : Adaptation et aménagement du poste de travail.

4.1.1 Actions de prévention pour réduire les contraintes physiques marquées.

4.1.1.1 Formation et sensibilisation.

Etat des lieux :

La société SCHAEFFLER France dispose de membres du personnel ayant les compétences pour dispenser une formation en gestes et postures. Cette formation s'adresse à l'ensemble du personnel agent de production.

Objectifs :

Objectif :	**Indicateur de suivi**
100 % des agents de production exposés à des manutention de charge sont formés à l'issue de l'accord.	Nombre de personnes formé au courant d'une année.

SD L.G
SL BY B.G

4.1.1.2 Le déploiement d'une démarche ergonomique.

Définition :

L'ergonomie étudie les situations de travail pour contribuer à la conception et/ou la transformation des moyens de travail (tâches, matériels, machines, milieu) adaptés aux caractéristiques de l'homme. L'ergonomie a pour objectif de permettre à l'homme de réaliser son activité professionnelle avec le moindre effort pour une plus grande efficience.

Etat des lieux :

La société SCHAEFFLER France a engagé une démarche ergonomique en 2012.
Avec cet accord, elle compte soutenir et pérenniser cette démarche clef de prévention et de prise en compte des difficultés existantes.

En collaboration avec les services Méthodes, Automation, Médecine du travail, HSE et d'un Ergonome, la société SCHAEFFLER France a mis au point un outil de cotation ergonomique qui a pour but d'évaluer et de peser les contraintes ergonomiques d'un poste de travail existant ou d'un nouveau poste à venir.

Sur le site de Haguenau, ont été identifiés et formés huit référents habilités à utiliser la grille de cotation ergonomique. Cette cotation est faite par binôme (un référent du secteur et un du service médical ou du service HSE). Un suivi régulier est fait au cours d'une réunion mensuelle pour définir les nouveaux postes à coter et pour faire le point de l'état d'avancement des plans d'actions (cotations réalisées et actions engagées pour l'amélioration des conditions de travail). Le choix des solutions relève du pouvoir de décision de la Direction selon la convergence des critères de santé au travail et d'efficacité.
Cet outil permet également de mesurer l'impact sur l'ergonomie des améliorations ainsi réalisées.

Objectifs :

La Direction souhaite déployer progressivement cette approche à l'ensemble des postes.

Elle intègre également aujourd'hui l'ergonomie lors de la conception des procédés de production et des organisations du travail.

Cette approche doit permettre l'amélioration des conditions de travail sur le long terme et réduire durablement l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité.

Objectifs :	**Indicateurs de suivi**
Avoir réalisé à l'issue de l'accord la cotation des postes occupés par le personnel exposés à des facteurs de contraintes physiques marquées.	Nombre de cotations réalisées chaque année (45 au minimum)
Réaliser les plans d'action élaborés suite aux cotations de postes dans un délai de six mois.	Nombre de poste en conformité « ergonomique » (note inférieure à 4)

ID L.G
SL TY B.G

4.1.2 Actions de prévention contre un environnement de travail agressif.

4.1.2.1 Le bruit.

Etat des lieux :

Il existe une cartographie des mesures de bruit couvrant l'ensemble des bâtiments permettant d'identifier le niveau et la durée d'exposition des salariés au bruit.

La problématique bruit est intégrée lors de la création de nouveaux bâtiments et de postes de travail ainsi que lors de la modification des bâtiments existants.

Des bouchons moulés pour les personnes travaillant dans des zones > à 85 dB sont mis à disposition et une formation de sensibilisation au risque est prévue pour ce personnel.

Dans un souci de prévention, l'ensemble du personnel soumis au risque du bruit bénéficiera d'une formation.

Objectifs :

Objectifs :	**Indicateurs de suivi**
100 % des personnes soumises au risque bruit formées à l'issue du plan	Suivi du nombre de personnes formé.
Réalisation de mesures du bruit en cas de modification majeure impactant un poste de travail ou un bâtiment. Mise à jour de la cartographie du bruit au moins tous les 5 ans (à partir de début 2014)	Suivi de l'évolution de la cartographie du bruit une fois par an.

4.1.2.2 Agents chimiques dangereux (ACD)

Définition :

Sont considérés comme ACD :

- toutes les substances qui font l'objet d'une classification européenne harmonisée, en application du règlement CLP (classification, étiquetage et emballage des substances et mélange);
- les substances non classées au niveau européen, mais qui peuvent présenter un danger pour :
  - la santé et la sécurité des personnes ;
  - certains composés chimiques (fumées de soudage, aérosols,...), qui, notamment en raison de leur forme, présentent un danger pour la santé des personnes.

Etat des lieux :

A l'occasion de l'introduction d'un produit chimique dans l'entreprise, une fiche produit chimique est élaborée par le service de sécurité et santé au travail.

Une politique d'information et de sensibilisation du personnel sur les risques liés à l'utilisation du produit chimique est en vigueur.

L.G

SL BY B.G

Il existe un inventaire exhaustif des produits chimiques classés et non classés. Des fiches simplifiées sont affichées au poste de travail pour les produits classés. La formation au poste intègre le risque lié aux produits chimiques.
Un suivi médical renforcé des opérateurs de production soumis à l'exposition aux huiles et émulsions est en place.

Des analyses hebdomadaires de la qualité des lubrifiants et liquides de refroidissement sont effectuées. D'autre part des prélèvements d'ambiances (par exemple ECM), en faisant appel à chaque fois que cela est nécessaire à des intervenants externes spécialisés, sont réalisés.

Les équipements de protection collective sont mis en place systématiquement en priorité, complété si nécessaire par des équipements de protection individuelle.

Objectifs :

Objectifs :	**Indicateurs de suivi**
Ne pas utiliser de produit CMR (cancérogènes, mutagènes, reprotoxiques)	Suivi du nombre de produits CMR (objectif : zéro)

4.2 Thème 2 : Le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs mentionnés à l'article D.4121-5 du code du travail.

Etat des lieux :

La société SCHAEFFLER France est particulièrement attentive à la mise en place de mesures favorisant le maintien dans l'emploi des salariés seniors, travailleurs handicapés, salariés soumis au risque définis par l'art D. 4121-5 du code du travail.

A chaque fois que cela est possible les risques d'inaptitude sont anticipés.
Afin de maintenir en activité les salariés exposés à des facteurs de pénibilité et de prévenir le risque de désinsertion professionnelle, les services compétents engageront dès l'identification par le médecin du travail d'un risque d'inaptitude, la recherche de solutions permettant le maintien dans l'emploi. A ce titre, en accord avec la médecine du travail, les visites de pré-reprise sont encouragées.
Le choix des solutions relève du pouvoir de décision de la Direction selon la convergence des critères de santé au travail et d'efficacité.

Objectifs :

Objectifs :	**Indicateurs de suivi**
Maintien en activité des salariés reconnus travailleur handicapé et les seniors ayant une inaptitude	Actions entreprises sur une année en vue du maintien dans l'emploi des salariés.

Changement d'affectation des salariés de + 55 ans ou ayant travaillé au moins 30 ans en cycle posté de nuit, à leur demande, à un poste de travail sans horaire de nuit dans un délai de six mois.	Nombre de demandes Nombre de changement de poste
Expérimenter un secteur avec un éclairage dynamique plus agréable au travail nocturne.	Enquête auprès des concernés et compte rendu.

4.3 Thème 3 : développement des compétences et des qualifications.

La société SCHAEFFLER France s'engage à prendre en compte les conditions de travail dans les parcours professionnels.
A sa demande, lors de l'entretien professionnel qui aura lieu tous les 2 ans pour le personnel classé dans la catégorie agent, un point spécifique sera effectué pour le personnel âgé de 45 ans et plus sur :

- son parcours professionnel,
- son exposition aux facteurs de pénibilité,
- ses éventuelles restrictions médicales.

L'objectif étant d'engager une réflexion ou de définir des actions sur l'évolution de son parcours professionnel dans l'entreprise en vue de prévenir un risque d'inaptitude.

Cela peut se traduire notamment pas la mise en place d'un plan de formation permettant de mettre en œuvre une mobilité professionnelle.

Objectifs :	**Indicateurs de suivi**
100 % d'entretiens réalisés pour le personnel âgé de 45 ans et plus qui ont sollicité l'entretien. A cette occasion le salarié est informé des métiers d'avenir chez Schaeffler.	Suivi du nombre de personnes de 45 ans et plus qui ont eu un entretien. Statistiques sur les suites données.

5 INFORMATION ET SUIVI DE L'ACCORD

La direction, via les supports de communication interne informera l'ensemble du personnel de cet accord.

Un bilan sera effectué une fois par an auprès de la commission « accord pénibilité ». Ce bilan sera présenté dans le cadre des informations obligatoires remises aux différentes instances représentatives du personnel, notamment au CHSCT.

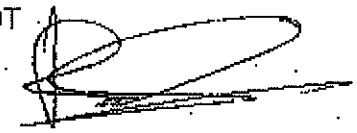
6 DEPOT LEGAL

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) du Bas-Rhin ainsi que du Conseil de Prud'hommes de Haguenau.

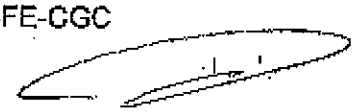
Fait à Haguenau, le 17 juin 2013

Pour SCHAEFFLER France SAS

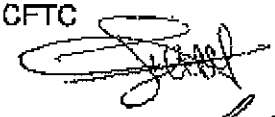
Pour la CFDT



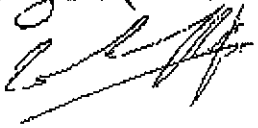
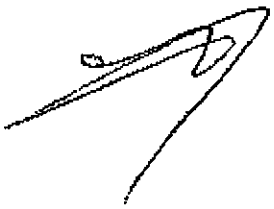
Pour la CFE-CGC



Pour la CFTC



Pour la CGT



Pour FO