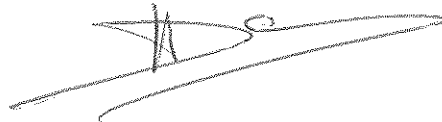


**ACCORD DU 5 NOVEMBRE 2012 RELATIF A
L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET A
LA PREVENTION DE LA PENIBILITE**

ENTRE

RENAULT s.a.s.

Représentée par Mme Marie-Françoise DAMESIN



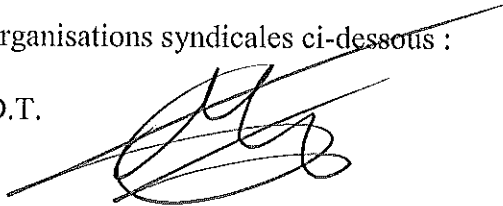
Directeur des Ressources Humaines Groupe

d'une part,

ET :

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.



C.G.T.

Représentée par M. DIJOUX

Représentée par M. GACHE

C.F.E./C.G.C.



Représentée par M. CHAUVIN

F.O.



Représentée par M. SMOLNIK

d'autre part,

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

Préambule

Afin de préserver la santé et la sécurité de ses collaborateurs, en contribution à la qualité de vie au travail, Renault s'engage à poursuivre son action volontariste en faveur de la prévention de la pénibilité au travail. Avec moins de 50% de l'effectif exposé à un facteur de pénibilité, l'entreprise sans être astreinte à négocier un accord, a néanmoins choisi de s'engager dans la voie contractuelle.

Pour Renault, la prévention de la pénibilité au travail se réalise à travers le déploiement de pratiques managériales de qualité, d'actions concrètes liées à l'adaptation et l'aménagement du poste de travail, à l'amélioration des conditions de travail et aux actions au service du maintien dans l'emploi.

L'entreprise aborde la prévention de la pénibilité dans une vision prospective de la carrière des salariés et d'une anticipation des parcours professionnels. Afin de prendre en compte les spécificités liées à la carrière de chacun, Renault s'engage ainsi en faveur d'un recensement individualisé, fondé sur l'identification des facteurs d'exposition pour chaque salarié concerné par au moins un facteur de pénibilité.

Par ailleurs, face au vieillissement, l'entreprise veille à garantir à ses collaborateurs les meilleures conditions de travail, tout au long de leur carrière. Compte-tenu de l'évolution des technologies et des connaissances propres à l'environnement de travail, Renault met en œuvre un ensemble des moyens permettant l'adaptation du travail à la personne.

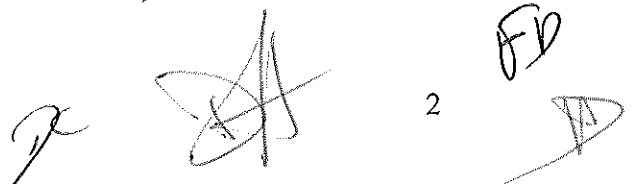
La pénibilité concerne un type particulier de risques entraînant chez les personnes exposées « des traces durables identifiables et irréversibles sur la santé ». Dans une entreprise au sein de laquelle sont exercés de nombreux métiers différents, la pénibilité ne concerne qu'une fraction de la population, eu égard aux critères définis par le Code du travail. L'entreprise soutient donc une analyse objective des facteurs de pénibilité liés à chaque activité.

Pour garantir l'efficacité de son action, Renault assoit son déploiement sur la mise en place de mesures concrètes, assorties d'indicateurs précis et d'objectifs chiffrés.

Cet accord, dans un domaine aussi essentiel et technique que les conditions de travail, a mis en évidence la qualité du dialogue et du débat entre les partenaires sociaux. En effet, un groupe de réflexion paritaire a été réuni quatre fois, entre le 29 Novembre 2011 et le 28 Février 2012, de manière notamment à caractériser la pénibilité au travail et afin d'exposer la démarche poursuivie par l'entreprise en matière de prévention des risques professionnels.

L'accord s'inscrit dans une parfaite cohérence avec les accords existants et actions engagées recoupant la thématique de la pénibilité.

C'est le cas des accords du 9 Décembre 2009 sur la dynamique des parcours tout au long de la vie professionnelle, du 4 Février 2011 sur la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, du 19 Avril 2010 en faveur des personnes handicapées, les accords traitant de la formation professionnelle continue..., ou encore les diverses

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a smaller one in the center, and initials 'FD' and a signature on the right.

actions relatives à la prise en compte des risques professionnels, telle que la prévention des troubles physiques et mentaux tant individuels que collectifs ayant pour origine l'environnement professionnel, prévoient pour leur part des dispositions en complémentarité avec la pénibilité telle que prévue dans le présent accord.

Chapitre 1 – Cadre de la mise en œuvre des actions en faveur de la prévention de la pénibilité

Article 1.1 – Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entités de Renault situées en France et relevant de la branche automobile. Les filiales industrielles MCA, SOVAB, STA, ACI Villeurbanne, SOFRASTOCK International, Alpine Renault et la Fonderie de Bretagne sont concernées par cet accord.

Article 1.2 – Salariés concernés par l'accord

Tous les salariés des entités auxquelles s'applique le présent accord sont concernés par les dispositions prévues par celui-ci, dès lors qu'ils sont exposés aux facteurs de pénibilité tels que définis dans le présent accord.

Les travailleurs temporaires et les travailleurs des entreprises extérieures exécutant une prestation de travail au sein d'une entité définie à l'article 1 susmentionné bénéficient des mesures de prévention prévues au chapitre 4 du présent accord.

Chapitre 2 – Définition et identification de l'exposition à des facteurs de pénibilité

Selon l'article L. 4121-3-1 du Code du travail, la pénibilité désigne des « facteurs de 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 ».

Le décret n° 2011-354 du 30 mars 2011 prévoit dix facteurs de pénibilité classés en trois catégories. C'est dans le cadre de ce décret que le présent accord est négocié.

D'autres situations de travail peuvent naturellement être considérées comme difficiles et sont traitées dans le cadre de dispositifs existant.

Article 2.1 - Détermination des facteurs de pénibilité

Les seuils à partir desquels un salarié est considéré comme relevant de l'exposition à un facteur de pénibilité sont ceux fixés en annexe du présent accord.

Renault s'inscrit dans le cadre des lignes directrices établies par les autorités nationales et européennes, dans la branche de la métallurgie et dans le cadre des normes établies par l'AFNOR.

Handwritten signatures and initials: DC, DA, FB, and a large signature.

Article 2.2 - Identification des métiers, postes et salariés exposés à des facteurs de pénibilité

Afin d'identifier les situations retenues comme étant les plus exposées au risque de pénibilité, un référentiel type établi pour un ensemble de métiers distincts permet une analyse combinatoire des facteurs de pénibilité métier / poste.

Ce processus d'identification apporte une approche supplémentaire des risques telle que considérés dans le DUER (document unique d'évaluation des risques).

Pour chacun des facteurs de risque, est établi un seuil d'exposition. Les seuils ainsi définis sont examinés en lien avec la présence du risque dans le DUER et des moyens de prévention associés.

1. Détermination des métiers, postes et salariés exposés à des facteurs de pénibilité

Aux fins de déterminer les métiers, postes et salariés exposés à un ou des facteurs de pénibilité, la fonction Conditions de travail est chargée d'établir des fiches de prévention des expositions aux facteurs de pénibilité.

Une fiche sera dressée après validation des trois étapes successives suivantes :

1° Analyse des risques réalisée sur la base de l'exposition d'un salarié à un facteur donné,

2° Prise en compte des facteurs de pénibilité tels qu'énoncés dans le décret n° 2011-354,

3° Constat du franchissement ou non des seuils assortis à chaque facteur de pénibilité et déterminés au niveau de l'entreprise.

2. Etablissement de la fiche individuelle d'exposition à des facteurs de pénibilité

Etablie conformément à un modèle déterminé par arrêté du ministère du travail, la fiche d'exposition mentionne les conditions de pénibilité, la période d'exposition et les mesures préventives prises par l'entreprise durant cette période.

Elle est établie en cohérence avec l'évaluation préventive des risques mise en œuvre par l'employeur, conformément à l'article L. 4121-3 du Code du travail.

3. Procédure de délivrance de la fiche individuelle d'exposition à des facteurs de pénibilité

La fiche est transmise par la fonction Conditions de travail au service de santé au travail, qui la remet au médecin du travail. Elle complète le dossier médical en santé au travail de chaque travailleur.

Une copie de la fiche est remise au salarié dans les cas prévus par décret.

Les informations contenues dans ce document sont confidentielles et ne peuvent pas être communiquées à un employeur auprès duquel le travailleur sollicite un emploi.

PC JA FB
4

En cas de décès du travailleur, ses ayants droit peuvent obtenir une copie de cette fiche.

Chapitre 3 – Acteurs de la prévention des risques liés à la pénibilité

Dans la perspective d'une démarche constructive, l'employeur et la délégation du personnel au CHSCT mènent une réflexion, en vue d'aboutir à une méthode de «diagnostic partagé ».

Article 3.1 - Domaines d'action du CHSCT dans le cadre de la prévention de la pénibilité

Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé, de la sécurité des salariés de l'établissement, ainsi que de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure.

Dans le cadre de ses missions, le CHSCT contribue à la prévention de la pénibilité.

A l'occasion de ses inspections périodiques, il exerce un rôle moteur dans la constatation des problématiques rencontrées au quotidien par les collaborateurs.

1. Amélioration des conditions de travail

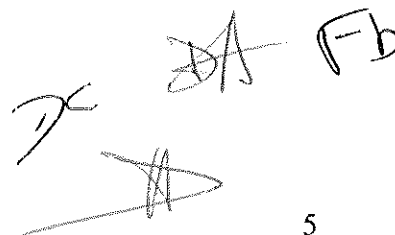
Dans le cadre de son rôle concernant l'amélioration des conditions de travail, le CHSCT contribue à la prévention de l'exposition des salariés à la pénibilité, en traitant notamment de :

- l'organisation matérielle du travail (rythme, pénibilité des tâches, élargissement et enrichissement des tâches...);
- l'environnement physique du travail (température, aération, éclairage, bruit, poussière, vibration...);
- l'aménagement des postes de travail et leur adaptation à la personne ;
- l'aménagement des lieux de travail et leurs annexes ;
- la durée du travail : aménagements du temps de travail (travail de nuit, travail posté...);
- les nouvelles technologies et leurs conséquences sur l'organisation du travail et de la santé des travailleurs ;
- l'organisation du travail (horaires, cadences, conditions climatiques, gestuelles...).

2. Prévention des risques professionnels

Le CHSCT exerce un rôle de prévention des risques professionnels, en matière notamment de :

- risques physiques (risques liés à l'utilisation de machines ou de produits ; risques consécutifs à certaines conditions physiques de travail ; risques découlant des conditions de manutention ; risques résultant des énergies utilisées) ;
- risques chimiques ;
- risques biologiques.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large 'D', 'DA', 'FB', and another signature.

Article 3.2 - Pluridisciplinarité au service de la prévention

La pluridisciplinarité est constituée par l'action de prévention, coordonnée et orientée dans un but commun, de différentes spécialités de l'entreprise. Ceci permet d'aborder la prévention par l'apport de différents points de vue, en faisant contribuer des compétences complémentaires, médicales (médecin, personnel infirmier), techniques (conditions de Travail, ergonome...) et organisationnelles (encadrement...).

Le manager exerce ici un rôle pivot. , il accorde au quotidien à chaque salarié la plus grande écoute, nécessaire à l'accomplissement du travail de celui-ci dans les meilleures conditions.

La pluridisciplinarité bénéficie tant à l'employeur qu'à ses salariés :

- pour le salarié, elle offre une protection globale et élargie contre les risques du travail. Celle-ci est assurée par des spécialistes plus nombreux, aux compétences reconnues.

- pour l'employeur, la pluridisciplinarité est une aide apportée au chef d'établissement, à qui il incombe d'évaluer, a priori, les risques qui pèsent sur ses salariés dans le cadre de leur activité professionnelle. L'apport de compétences pluridisciplinaires lui permet d'optimiser son analyse des risques, et de mieux les prévenir, et d'assurer la pertinence des actions de prévention engagées.

Au-delà des multiples acteurs pouvant être mobilisés au sein de Renault, l'entreprise fait appel à toute entité externe susceptible de contribuer à améliorer la situation des salariés (AGEFIPH, SAMETH, CARSAT...).

Chapitre 4 – Actions de prévention des risques liés à la pénibilité

Article 4.1 Actions en faveur de l'adaptation et de l'aménagement du poste de travail


Article 4.11 Actions poursuivies en mode projet

Une méthode d'analyse ergonomique des postes de travail développée au sein du Groupe Renault accompagne chaque projet d'industrialisation de nouveaux véhicules ou d'organes mécaniques.

En amont de chaque projet, une cotation de chaque poste de travail est réalisée. Des objectifs ergonomiques sont décidés avec l'équipe projet de manière à maintenir et améliorer autant que possible l'ergonomie des postes dans le cadre de la réalisation du projet.

Dans le cadre d'opérations de carry-over, lorsque des installations ou systèmes existants sont pour tout ou partie réutilisés, ceux-ci font l'objet d'une même exigence en matière d'ergonomie.

Le maintien de l'employabilité est intégré à la démarche.

DC ~~EA~~ FD
6 

Article 4.12 Actions poursuivies en vie-série

La hiérarchie s'implique dans les actions ergonomiques d'abord par la cotation ergonomique du poste de travail par la Fiche Simplifiée Sécurité Ergonomie (FSSE).

Un travail pluridisciplinaire est ensuite réalisé (impliquant les fonctions en charge de l'ergonomie, des conditions de travail, de la santé au travail ainsi que la hiérarchie) afin d'améliorer la cotation des postes et l'employabilité des salariés.

Par ailleurs, la hiérarchie s'assure de l'adaptation des postes et des moyens de travail aux caractéristiques de chacun. Si nécessaire, elle fait appel, en cas de besoin, et selon les aménagements à opérer, à la fonction Conditions de travail, à la médecine du travail et aux services produit-process.

Article 4.2 – Réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité

L'entreprise met en œuvre des moyens permettant de réduire les effets de l'exposition des salariés à des facteurs potentiels de pénibilité.

Les mesures ici évoquées ne sont pas limitatives et s'ajoutent notamment aux dispositifs prévus dans le cadre du présent accord.

1. Manutentions manuelles de charges

L'environnement de travail des salariés est aménagé de manière à faciliter la manutention manuelle de charge. Dans un même objectif, des mesures (rotation...) et assistances sont mises en œuvre. Par ailleurs, des formations sont proposées aux salariés afin notamment de leur permettre d'acquérir notamment les méthodes de travail les mieux adaptées à la manutention manuelle des charges.

2. Postures pénibles

Il est fait en sorte d'éviter que les opérateurs ne soient contraints par des postures pénibles au moment de la conception des véhicules. Par ailleurs, des assistances sont installées afin de supprimer ou d'atténuer les effets de l'exposition à des postures pénibles.

3. Vibrations mécaniques

L'entreprise s'attache à fournir à ses salariés les outils ayant le plus bas niveau de vibration possible. A cet effet, des choix sont réalisés en amont des projets et un entretien du matériel et des installations est réalisé en phase d'exploitation.

4. ACD-CMR

Une démarche de substitution des agents chimiques dangereux et des produits cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques est engagée.

Des mesures individuelles (équipements de protection individuels) et collectives (accès restreint aux locaux...) sont mises en œuvre et imposées aux salariés.

DC SA FB
7

5. Actions sur la température

Des mesures individuelles (mise à disposition de vêtements et équipements) et collectives (ventilation, chauffage, isolation thermique des postes de travail) sont mises en œuvre. Des consignes hivernales et estivales sont données.

6. Action sur le bruit

La réduction des niveaux sonores est engagée, en particulier en matière de conception et entretien des installations. Les salariés bénéficient d'une formation au risque bruit. Le port d'équipements individuels de protection est obligatoire. Afin d'atténuer les désagréments liés au port de ces équipements, des protections individuelles personnalisées peuvent être proposées.

7. Travail de nuit

Le volontariat doit être privilégié pour le travail de nuit. Le travailleur de nuit bénéficie d'un accompagnement spécifique (préconisation alimentaire, récupération...), en lien avec le service santé au travail.

Une organisation est mise en place pour aux personnels de bénéficier des services de l'entreprise accessible de jour (Service RH, Service Santé au Travail, action sociale).

8. Travail en équipe successives alternantes

Des aménagements d'horaires sont mis en œuvre. Un délai de prévenance est respecté pour le changement d'horaires. Une sensibilisation des salariés est engagée (hygiène alimentaire, programme forme et santé).

9. Travail répétitif

Les locaux et des espaces de travail sont aménagés (mécanisation, ergonomie du poste) afin de limiter l'exposition des salariés au travail répétitif. De même, les postes de travail étudiés pour éviter au maximum les gestes forcés de préhension.



Article 4.3 - Actions en faveur de l'aménagement des fins de carrière

Afin de répondre aux problématiques spécifiques des salariés les plus âgés terminant leur carrière professionnelle, diverses mesures issues de l'accord du 9 Décembre 2009 sur la Dynamique des Parcours professionnels sont reconduites.

Par ailleurs, l'entreprise réaffirme son attachement au dispositif de dispense d'activité des carrières spécifiques, dans les conditions énoncées dans l'Accord GPEC Renault s.a.s. et filiales industrielles France du 4 février 2011.

Article 4.31 Bilan santé de la sécurité sociale

Les salariés âgés de 50 ans et plus bénéficient d'une demi journée d'autorisation d'absence payée afin de réaliser le bilan santé de la sécurité sociale durant leur temps de travail.

DC  8  FB

Ce bilan peut être réalisé à titre gratuit tous les cinq ans. Il est effectué dans des centres agréés ou gérés par les caisses primaires d'assurance maladie.

L'objectif de ce bilan est de dépister des affections ignorées ou latentes. Le bilan comporte une série d'analyses bio-médicales (sang, urine...) et de tests (vision, audition, capacité respiratoire.), complétés par un examen clinique effectué par un médecin.

Afin de ne pas perturber l'organisation du travail, le salarié qui souhaite bénéficier de cette autorisation d'absence doit préalablement en informer sa hiérarchie au moins 21 jours en avance.

Article 4.32 Bilan d'étape professionnelle

Le « bilan d'étape professionnelle » permet aux salariés d'évoluer tout au long de leur carrière.

A l'initiative des salariés à 45 ans et proposé par l'entreprise dès 50 ans, le bilan d'étape professionnel, non obligatoire, est organisé à différentes étapes de la vie professionnelle. Il est destiné à inventorier de manière prospective et à périodicité régulière les compétences et les motivations des salariés.

Il a comme finalité :

- la détection des projets professionnels et personnels,
- la recherche en matière de formation
- la réflexion concernant la mobilité professionnelle
- l'échange autour de la transition entre activité professionnelle et le départ à la retraite

Dans le cadre du bilan d'étape professionnelle un effort particulier est réalisé afin de détecter les actions de formation les plus pertinentes en cohérence avec les besoins des salariés et ceux de l'entreprise.

Cet entretien fait l'objet d'un compte rendu et peut enrichir et compléter, selon le souhait du salarié, l'entretien individuel.


Le bilan d'étape professionnelle est réalisé avec le RRH ou le GMRH et peut avoir lieu dès 45 ans, puis tous les 5 ans.

Un dispositif de formation adéquat est mis en œuvre afin de permettre aux acteurs RH de favoriser la meilleure réalisation de ces bilans.

Article 4.4 - Développement des compétences et de la formation professionnelle

Article 4.41 Formation en faveur de la prévention des risques

Diverses formations sont proposées aux collaborateurs afin de prévenir les l'exposition à des facteurs de pénibilité et ses conséquences.

DC  9

FB

1. Formation liées à la sécurité

Des formations sont proposées aux salariés afin de favoriser l'accomplissement du travail dans les meilleures conditions de sécurité.

Sont notamment prévues les formations suivantes :

- Formation sécurité au poste : elle permet notamment aux salariés d'appréhender les risques au poste de travail, d'acquérir le bon geste opératoire ;
- Formation à l'analyse des risques : déployée auprès de l'ensemble de la ligne managériale, elle permet à chacun de maîtriser les risques de l'entité dont il a la responsabilité ;
- Formation aux différents risques : en fonction du secteur d'activité, des formations spécifiques aux risques inhérents à l'activité sont déployés (bruit, risque chimique, risque électrique...) sont proposées.

2. Formation liée à l'acquisition de meilleures méthodes de travail

L'exposition à des facteurs de pénibilité peut être et ses conséquences peuvent être atténuées lorsque le salarié accomplit son travail selon des méthodes optimales. A cet effet, diverses formations sont proposées aux salariés :

- Formation dextérité
- Formation dojo
- Formation « ergonomie »

Article 4.42 Formation en faveur du développement de la polyvalence

Dans une perspective de prévention de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité, la polyvalence des salariés est favorisée afin de leur permettre d'accéder à des postes variés.

1. Formation au poste de travail pour permettre la polyvalence

Le tableau ILU permet de visualiser la capacité d'un opérateur à occuper plusieurs postes de travail et de prévoir le parcours de formation associé.

2. Organisation de la polyvalence réelle

Dans la mesure du possible, chaque salarié exposé à des facteurs de pénibilité, notamment dans le secteur de la fabrication, doit être en mesure d'occuper plusieurs postes de travail.

La hiérarchie met en œuvre des mesures adéquates propres à favoriser la mobilité de chaque salarié au sein de son UET au cours d'une même journée de travail ou à un rythme plus espacé dans le temps.

Handwritten signatures and initials:
Dc, JA, RB, and a signature with a star.

Article 4.5 – Actions en faveur de l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel

Les mesures de prévention des risques professionnelles comportent également des mesures organisationnelles visant à supprimer ou réduire l'exposition des salariés à la pénibilité.

Ces mesures consistent notamment en des aménagements de la répartition de la charge de travail et des aménagements du temps de travail. Ces mesures sont d'autant mieux gérées qu'elles sont anticipées.

Article 4.51 Anticipation des mesures organisationnelles

En complément des actions précédemment décrites, l'entreprise considère que ces actions doivent être préparées à l'avance en :

- anticipant l'évolution physiologique liée au vieillissement, par la prise en compte des conditions de travail dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- valorisant les compétences et les qualifications des salariés seniors.

Article 4.52 Aménagement du temps de travail

Les aménagements du temps de travail en particulier pour les salariés en fin de carrière permettent de réduire les contraintes auxquelles les salariés peuvent être particulièrement sensibles, telles que les horaires décalés ou favoriser une diminution progressive de l'activité professionnelle en vue de la fin de carrière.

Article 4.53 Mesures relatives au travail de nuit

Tout travailleur de nuit bénéficie d'un suivi particulier par le service santé au travail. Par ailleurs, l'entreprise apprécie périodiquement les évolutions techniques susceptibles de limiter le recours au travail de nuit.

En complément le salarié occupant un poste de nuit en tant que travailleur de nuit, qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent

Article 4.54 Télétravail

Dans les conditions prévues par l'accord du 22 janvier 2007 relatif au télétravail à domicile et de son avenant en date du 22 juin 2010, le télétravail à domicile permet aux salariés d'exercer son activité à partir de son domicile au moyen d'outils de communication informatique mis à sa disposition par Renault, pour une durée comprise entre un et quatre jours par semaine.

Lorsque ce dispositif peut être mis en œuvre, il permet de réduire les temps de transport des salariés et la fatigue et autres contraintes en résultant.

DC DA FB
A 11

Article 4.6 - Action en faveur du maintien dans l'emploi et de la prévention de la désinsertion professionnelle des salariés exposés aux facteurs de risques

Article 4.61. Anticipation du retour du collaborateur absent

Le manager maintient un lien avec le collaborateur durant son absence. Ce faisant, il prépare le retour du salarié à son poste de travail ou anticipe la mise en œuvre de mesures compatibles avec l'état de santé du salarié.

Durant un arrêt maladie, le salarié peut solliciter une visite de pré-reprise qui peut être organisée avec le médecin du travail afin de faciliter la recherche des mesures de reclassement nécessaires, lorsqu'une modification de l'aptitude au travail est prévisible.

Les professionnels de santé (médecin-traitant du salarié et médecin-conseil de la sécurité sociale) susceptibles de connaître du dossier médical du salarié ont également la faculté de solliciter l'organisation de cette visite.

Article 4.62 Démarche en faveur de la gestion des personnes à aptitudes réduites

Dans sa dimension préventive, celle-ci vise notamment à améliorer l'ergonomie des postes de travail de manière à éviter l'altération de l'aptitude physique des collaborateurs. Par ailleurs, la démarche engagée vise à aménager des postes adaptés aux personnes à aptitudes réduites.

Elle s'appuie principalement sur les Comités employabilité qui s'attachent à rechercher les postes les mieux adaptés aux personnes à aptitudes réduites.

Article 4.63 Temps partiel fin de carrière

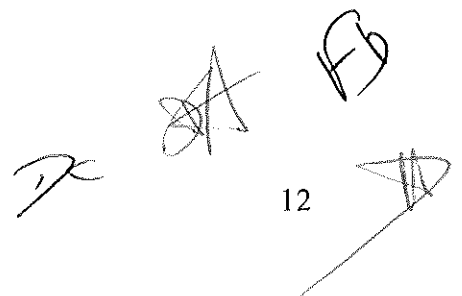
Le dispositif « Temps Partiel de Fin de Carrière » (TPFC), créé dans le cadre de l'accord du 9 Décembre 2009 sur la Dynamique des Parcours professionnels et repris dans l'accord GPEC du 4 février 2011 est reconduit dans le cadre du présent accord, dans des conditions identiques à celles existantes.

Il est destiné à favoriser une réduction progressive de l'activité des salariés grâce, notamment, à un allègement de leur charge de travail, à un aménagement de leur horaire de travail et, le cas échéant, à une réorganisation de leur activité.

Il est ouvert aux salariés, quel que soit leur statut, pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein au plus tard à la fin de la troisième année suivant le passage à temps partiel.

Ce dispositif permet au salarié de travailler à temps partiel, tout en bénéficiant d'une majoration de rémunération équivalant à 20% de la perte de salaire ainsi que d'un calcul des cotisations retraite sur la base d'un salaire à temps plein.

Le passage à temps partiel ne peut excéder une durée de trois ans.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large 'A', 'FB', and a signature that looks like 'D'. There is also a small signature at the bottom right.

Chapitre 5 – Dispositions méthodologiques d’approche de la prévention de la pénibilité

Article 5.1 - Gestion des parcours professionnels et reconversion

Renault, dans le cadre de son accord GPEC, souligne l’importance d’une évolution positive et maîtrisée du parcours professionnel des collaborateurs. Cet accent mis sur le développement des compétences a deux objectifs précis :

- donner les moyens aux salariés exposés au risque pénibilité d’occuper des emplois différents dès lors qu’une opportunité apparaît,
- développer des solutions d’emploi permettant aux salariés ayant des difficultés et des inaptitudes de trouver de nouvelles opportunités d’emploi.

Pour cela, il est important de faire converger trois dispositions prises par l’entreprise : le bilan d’étape professionnelle, le bilan santé et la visite médicale à périodicité annuelle pour les salariés de plus 55 ans, et la formation.

Dans le cadre du présent accord, il est convenu que le suivi médical, qui ressort des dispositions de l’accord seniors, sera proposé de manière systématique par le médecin du travail à chacun des salariés concernés.

Article 5.11 – Reconversion

Des programmes individuels de reconversion peuvent être mis en place au profit de collaborateurs ayant perdu certaines aptitudes et qui exprimeraient le souhait d’occuper une fonction différente au sein d’entreprise. Le salarié est accompagné dans son projet en termes de compétences et d’emploi. En 2012 plusieurs parcours de formation reconversion ont été lancés dans l’entreprise en s’appuyant pour leur volet formation sur des CQPM spécifiques.



Une identification des besoins de reconversion, à partir des postes et compétences critiques eu égard au nombre de départs des salariés titulaires et des besoins nouveaux, est menée dans le cadre de la gestion des compétences de l’entreprise.

Article 5.12 – Tutorat

Ainsi que le prévoit l’article 9 de l’accord du 9 décembre 2009 sur la Dynamique des parcours tout au long de la vie professionnelle relatif à la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat, des missions de tutorat peuvent être envisagées dans le cadre de l’accompagnement de nouveaux arrivants.

En effet, la multiplication des détachements entre les sites, l’arrivée de nouveaux entrants, l’encadrement particulier des alternants sont l’occasion d’une reconversion bâties sur l’expérience acquises et la compétence reconnues.

Le rôle de référent pour les apprentis implique de former, conseiller, et accompagner tout long de son parcours. Cela intègre l’organisation de ses activités et des tâches qui lui sont confiées.

DC  FB
 13

Article 5.2 - Dispositions facilitant le maintien dans l'emploi des salariés en difficulté

Article 5.21 - Comité employabilité

Dans chacun des établissements sont mis en place des Comités employabilité. Un premier niveau opérationnel est constitué au niveau des départements, un Comité de synthèse et d'orientation est animé au niveau du directeur d'établissement.

Le Comité employabilité a trois missions :

1. Améliorer l'ergonomie en préventif pour éviter qu'il y ait de nouvelles personnes à aptitude réduite,
2. Aménager des postes adaptés aux inaptitudes pour reclasser les personnes à aptitude réduite,
3. Accompagner le processus de reclassement,

Le Comité se réunit une fois par mois. Il est composé du Chef de département, du Chef d'atelier, du responsable ressources humaines, du médecin du travail et de l'ergonome. Il tient à jour une cartographie ergonomiques des postes (FSSE) et la liste des postes aménagés pour les personnes à aptitude réduite. Il s'assure de la pérennisation des postes adaptés.

Le collaborateur concerné est impliqué tout au long de la démarche.

Article 5.22 - Amélioration des postes

Renault préconise la diffusion des bonnes pratiques en matière de gestion du changement et lors de la mise en œuvre des chantiers Kaïzen, et plus particulièrement:

- le partage amont de l'information avec les fonctions supports et les partenaires sociaux,
- un échange permanent avec tous les collaborateurs concernés (réunion d'UET, mise en place de PADEX...),
- de favoriser l'expression d'idées de progrès par les collaborateurs,
- la validation préalable des évolutions ergonomiques avec l'ergonome, de l'état des compétences avec le responsable ressources humaines, et des aptitudes requises avec le médecin du travail,
- l'information et/ou la consultation du CHSCT conformément aux dispositions légales,
- la présence hiérarchique durant la période de mise en place opérationnelle du changement.

Il est souligné qu'il ne peut y avoir de suppression ni de modification de poste tenu par une personne à aptitude réduite sans avoir anticipé le reclassement du salarié.

Article 5.23 – Développement de la polyvalence

Afin de limiter l'apparition de troubles musculo-squelettiques, une polyvalence effective avec rotation inférieure à la journée peut s'avérer nécessaire. Une rotation toute les 2 heures sur un poste sollicitant différents membres ou articulations est le plus recommandé dans certains cas, d'un point de vue prévention des TMS.

Article 5.24 - Internalisation d'activités nouvelles

Renault étudie toutes opportunités d'internalisation d'activités. La démarche a pour but de créer des emplois à destination du personnel de l'entreprise et plus particulièrement les personnes à aptitude réduite. Ceci peut concerner tant des activités de services que des activités industrielles (ex. nettoyage, peinture, accueil, conduite de navette, tri de pièces, assemblage, préparation...).

Article 5.3 – Dispositions diverses relatives à la formation et à l'information

1 - Dans le cadre de la mise en place de cet accord, la Direction s'engage à former l'ensemble des membres des CHSCT à la méthode d'évaluation ergonomiques simplifiée (FSSE)

2 - Dans chaque établissement, le Responsable RH, en charge de l'animation d'un point Ressources Humaines devant le Comité de direction du site concerné, inscrit quatre fois par an au moins, un point d'information établit par les équipes conditions de travail et santé au travail.

Chapitre 6 – Commission de suivi

Une commission de suivi du présent accord, dans laquelle sont représentés la direction et les organisations syndicales signataires, est mise en place.

Chaque organisation syndicale signataire peut désigner trois représentants pour faire partie de cette commission de suivi.

La commission de suivi se réunit une fois par an à l'initiative de la direction. Elle est chargée de suivre :

- la déclinaison de l'accord dans l'ensemble du périmètre de l'accord,
- la diffusion de l'information auprès des établissements,
- les modalités de diffusion des informations et communication auprès des salariés,
- les formations prévues relatives à la sécurité et à la prévention des risques professionnels
- les actions conduites par les établissements et les résultats.

La prévention et l'organisation de la réduction de la pénibilité dans l'entreprise telles que décrites et déclinées dans l'accord font l'objet d'un suivi précis. Les signataires considèrent comme essentiel de pouvoir disposer dans l'entreprise d'une remontée d'informations sur la mise en œuvre effective de l'accord.

La Direction établit et propose, dès la première réunion, les indicateurs sur lesquels repose le diagnostic afin de vérifier, en commission de suivi, la pertinence des actions menées.

Les indicateurs possibles peuvent notamment être :

- le nombre de postes ayant fait l'objet d'un aménagement ou d'une adaptation,

Handwritten signatures and initials: "DC", "E D", and "15".

- le nombre de postes difficiles supprimés,
- les résultats AT/MP : le taux et le montant de la cotisation sécurité sociale d'accidents de travail et maladies professionnelles,
- le suivi des dépenses en matière d'amélioration des conditions de travail,
- le suivi de l'effort de formation professionnelle pour accompagner les secondes parties de carrière,

Ainsi, afin de susciter des améliorations portant sur la prévention des risques liés à la pénibilité, la commission a la possibilité d'adresser ses recommandations aux établissements. Celles-ci sont prises en compte par les établissements dans la construction de leur plan d'action de prévention des risques professionnels.

Chapitre 7 – Dispositions administratives et juridiques

Article 7.1. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter de sa signature.

Dans le courant de l'année 2015, les parties signataires se rencontreront pour décider de sa reconduction ou des adaptations devant y être apportées.

Il se substitue aux accords et usages contraires à ses dispositions.

Article 7.2 Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé pendant sa période d'application par accord entre les parties au cas où une adaptation des mesures qu'il prévoit serait nécessaires pour se conformer aux principes ayant servi de base à son élaboration.

L'éventualité d'une telle révision pourra être abordée à l'occasion de la Commission de suivi annuelle du présent accord.

Article 7.3 Adhésion

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent accord et non seulement dans l'une ou l'autre des entreprises (ou établissements) le composant, qui n'est pas partie au présent accord, peut y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues à l'article L. 2261-3 du Code du travail. Cette adhésion doit être sans réserves et concerner la totalité de l'accord.

Article 7.4 Dépôt de l'accord

Le présent accord est déposé à l'unité territoriale des hauts de seine de la Direction régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) et au greffe du conseil des prud'hommes de Boulogne, à l'initiative de la Direction.

DC FD

ANNEXE
Seuils d'exposition à des facteurs de pénibilité

1. Facteurs de pénibilité liés à des contraintes physiques marquées

1.1 Manutention manuelle de charges

Activités de manutention manuelle de charges définies à l'article R. 4541-2 du code du Travail. 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, dans des conditions optimales de manutention, la charge maximum à déplacer est de 25 kg toutes les 5 minutes ou 12 tonnes / 8h (NFX 35-109)

1.2 Postures pénibles définies comme postures forcées des articulations

Sont ici concernées les situations qui comportent des angles extrêmes des articulations.

Il s'agit de situations habituelles sous fortes contraintes posturales et articulaires sans assistance mécanique.

Référence : poste évalué en "Rouge" via FSSE, validée par la méthode V3

1.3 Vibrations mécaniques

Valeurs limites d'expositions de $5m/s^2$ pour les mains et les bras et $1,15m/s^2$ pour l'ensemble du corps et pour 8 heures (Art R 4443-1 du code du travail)

2. Facteurs de pénibilité liés à un environnement physique agressif

2.1 Agents chimiques dangereux

Sont considérés comme des agents chimiques dangereux les agents mentionnés aux articles R 4412-3 et 4412-60, y compris les poussières et fumées.

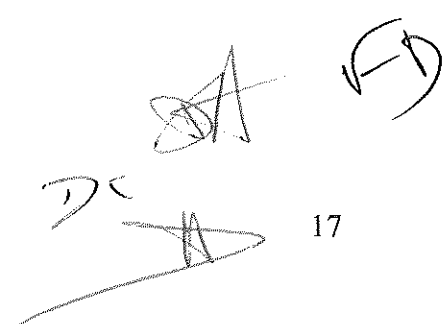
Résultats analyse des risques :

ACD : 10 % VLE

CMR : tous les postes de travail utilisant un produit CMR ou process CMR et les personnels de maintenance intervenant sur ces postes

2.2 Activités en milieu hyperbare (non concernés)

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


17

2.3 Bruit

Valeur limite d'exposition, avec atténuation assurée par les protecteurs auditifs individuels portés, supérieure à 87 dB sur 8 heures avec pointe 140 dB (Art. R4431-2 du code du travail).

2.4 Températures extrêmes

Les températures extrêmes sont constatées dans les travaux exposant, de façon habituelle et régulière, plus de 20 heures par semaine, 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, comme le travail en chambre froide.

3. Facteurs de pénibilité liés à certains rythmes de travail

3.1 Travail répétitif

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, plus de 20 heures par semaine.



3.2 Travail de nuit

Critères légaux et conventionnels en vigueur et applicables à l'entreprise (3h, au moins 2 fois par semaine, entre 21h00 et 6h00 ou 320h mini sur une période 12 mois consécutifs pour la métallurgie)

3.3 Travail en équipes successives alternantes

Tout mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme, y compris rotatif, 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.

Le travail posté, comme par exemple les 3x8, 2x8, 2x12, fait partie des organisations temporelles atypiques.

De  FB


Fait à Boulogne-Billancourt, le 5 Novembre 2012

Pour RENAULT s.a.s.

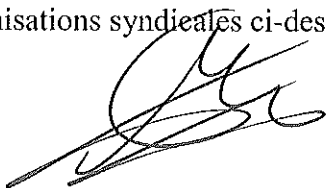
Mme Marie-Françoise DAMESIN


Directeur des Ressources Humaines Groupe

ET :

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.



C.G.T.

Représentée par M. DIJOUX

Représentée par M. GACHE

C.F.E./C.G.C.



F.O.



Représentée par M. CHAUVIN

Représentée par M. SMOLNIK

