

**ACCORD SUR LA PREVENTION DE LA PENIBILITE
AU SEIN D'ARKEMA FRANCE**

Entre :

La Société Arkema France, dont le Siège Social est situé à Colombes, représentée par Monsieur Michel DELABORDE, Directeur Général

D'une part ;

Et :

Les Organisations Syndicales :

- La Fédération Chimie Energie CFDT ;
- La Fédération Nationale du Personnel d'Encadrement des Industries Chimiques CFE-CGC ;
- La Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT ;

D'autre part.

Il a été convenu ce qui suit :

SOMMAIRE

PREAMBULE p5

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION p6

ARTICLE 2 : DEFINITION DE LA PENIBILITE ET MISE EN ŒUVRE D'UNE POLITIQUE DE PREVENTION DE LA PENIBILITE p6

ARTICLE 3 : POLITIQUE DE PREVENTION DE LA PENIBILITE p6

3.1 Facteurs de Pénibilité définis par décret

3.1.1 : Facteurs de Pénibilité au titre des contraintes physiques marquées p7

3.1.2 : Facteurs de Pénibilité au titre de l'environnement physique agressif p7

3.1.3 : Facteurs de Pénibilité au titre de certains rythmes de travail p8

3.2 : Situations nécessitant une attention particulière dans le cadre de la Politique de Prévention de la Pénibilité p9

ARTICLE 4 : IDENTIFICATION DES SITUATIONS DE TRAVAIL A RISQUE

- Point sur l'existant au sein d'Arkema France

→ Une structure organisée p9

→ Des actions régulières de mesurage p9

→ Des dispositifs de conservation des données et de traçabilité p10

→ Le Document d'Evaluation et d'Information des Risques (DEIR) de chaque établissement (ou Document Unique) p10

- Diagnostic

Article 4.1: Réalisation d'un pré-diagnostic p10

Article 4.2: Consolidation au niveau de l'entreprise des pré-diagnostic des établissements p11

Article 4.3: Diagnostic approfondi et élaboration des plans d'actions locaux p12

Article 4.4 : Consolidation en central des diagnostics approfondis et des plans d'action locaux p12

- Calendrier de déploiement p12

<u>ARTICLE 5 : ACTIONS EN FAVEUR DE LA PREVENTION DE LA PENIBILITE</u>	p12
Article 5.1 : La définition de seuils limites pour chaque facteur de Pénibilité	p13
Article 5.2 : La conclusion de partenariats avec des organismes extérieurs spécialisés	p14
Article 5.3: L'aménagement des postes de travail	p15
Article 5.4 : Le développement des compétences et des qualifications	
5.4.1 : La formation	p16
5.4.2 : La mobilité professionnelle	p16
Article 5.5 : L'aménagement des fins de carrière	
5.5.1 : Le Rendez-vous Individuel d'Expérience	p16
5.5.2 : La transmission du capital d'expérience	p17
5.5.3 : Mi-temps de fin de carrière	p17
5.5.4 : Dépostage	p18
5.5.5 : Autres mesures	p18
Article 5.6 : L'amélioration des conditions de travail	
5.6.1 : L'amélioration des conditions de travail en cas de déplacements professionnels réguliers à l'étranger	p18
5.6.2 : L'amélioration des conditions de travail relatives à l'utilisation des NTIC mobiles	p19
5.6.3 : L'amélioration des conditions de travail des salariés en équipes successives alternantes	p19
Article 5.7: Actions en faveur de la Prévention de la Pénibilité dans le cadre de la conception	p19
Article 5.8: L'information et la communication relative à la Prévention de la Pénibilité	p20

**Article 5.9 La traçabilité de l'exposition des travailleurs aux facteurs de
risque caractérisant la Pénibilité** p20

**ARTICLE 6 : LES ACTEURS DE LA PREVENTION DE LA PENIBILITE DANS
L'ENTREPRISE**

Article 6.1 : Création d'une coordination centrale de la Prévention
de la Pénibilité p21

Article 6.2 : La constitution de groupes de travail « Prévention de la
Pénibilité » au sein de chaque établissement p21

Article 6.3 : La création d'une commission de suivi de l'accord p22

ARTICLE 7 : ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD p22

ARTICLE 8 : DEPOT p22

cc



PREAMBULE

Dans le cadre de sa politique en matière de santé et de sécurité au travail dont les principes sont déclinés dans la *Charte Sécurité, Santé, Environnement et Qualité* du Groupe, Arkema France réaffirme son ambition d'offrir à chacun de ses salariés un environnement de travail de qualité, en adoptant une politique de prévention des risques inhérents à l'activité des industries chimiques, mais aussi en s'inscrivant dans une politique de progrès permanent en matière de conditions de travail.

L'amélioration des conditions de travail et la Prévention de la Pénibilité sont des facteurs importants de la qualité de vie professionnelle pour les salariés et de progrès pour l'entreprise.

Ainsi, dans la continuité de la signature, le 21/04/2010 par les 5 Organisations Syndicales Représentatives, de l'« Accord cadre sur la prise en compte de la Pénibilité au travail », la négociation d'un accord « relatif à l'identification des facteurs de Pénibilité au travail ainsi que la définition de moyens de Prévention et d'actions correctives visant à réduire cette Pénibilité » était prévue. Cet accord répondait ainsi par anticipation à l'obligation légale issue de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites d'engager une négociation sur la Prévention de la Pénibilité.

C'est dans ce cadre que la Direction d'Arkema France et les Organisations Syndicales Représentatives se sont rencontrées au cours de plusieurs réunions paritaires en 2011 afin de concevoir ensemble la mise en place d'actions coordonnées sur le thème de la Prévention de la Pénibilité.

A travers cet accord, les parties ont souhaité acter leur engagement en matière de Prévention de la Pénibilité, pour l'ensemble des salariés d'Arkema France, en visant une amélioration continue, et faisant l'objet d'une mesure, de l'environnement de travail de chacun par rapport à l'existant, aussi bien dans les phases de fonctionnement quotidien que dans les phases de conception, comme par exemple la conception d'une nouvelle salle de contrôle ou de nouvelles installations.

Elles réaffirment également leur volonté de s'attacher à une prise en compte de l'organisation du travail ainsi que de l'environnement de travail, notamment à partir d'une approche ergonomique*, c'est-à-dire fondée sur l'observation et la mesure.

La démarche de progrès continu en matière de Prévention de la Pénibilité s'attache à agir à la fois sur le plan collectif et sur le plan individuel, conformément aux valeurs du groupe et en particulier les valeurs de Responsabilité et de Solidarité.

**On entend par Ergonomie la mise en œuvre de connaissances scientifiques relatives à l'homme et nécessaires pour concevoir des outils, des machines et des dispositifs qui puissent être utilisés par le plus grand nombre avec le maximum de sécurité, de confort et d'efficacité. L'Ergonomie en tant que démarche préventive et corrective permet d'appréhender les possibilités d'amélioration des conditions physiques du travail, d'adaptation du poste de travail, d'organisation spatiale, de gestion des flux, et de façon générale toute forme d'aménagement de l'organisation du travail.*

Les parties réaffirment leur volonté de voir se développer des actions à court, moyen et long terme pour prévenir la Pénibilité des tâches ou des situations de travail et, dans la mesure du possible, la supprimer ou à défaut la réduire là où elle sera identifiée.

Conformément à l'accord cadre du 21 avril 2010 sur la prise en compte de la Pénibilité au travail, si une catégorie particulière de personnel, subissant ou ayant subi des facteurs de pénibilité reconnus, objectifs et quantifiés, est identifiée, il sera envisagé l'extension des mesures de dispense d'activité négociées, ou la mise en place de mesures spécifiques d'aménagement de fin de carrière.

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la société Arkema France.

Les salariés en contrat de travail temporaire et les salariés des entreprises extérieures intervenant au sein des établissements d'Arkema France bénéficieront des actions de Prévention de la Pénibilité mises en œuvre au sein de l'entreprise, dans la limite de sa responsabilité légale en tant qu'entreprise utilisatrice.

Arkema tiendra compte, dans le choix des prestataires intervenant au sein de ses établissements, de leur politique de Prévention de la Pénibilité. Ce critère de choix sera intégré aux appels d'offre.

ARTICLE 2 : DEFINITION DE LA PENIBILITE

Les parties définissent la Pénibilité comme une situation de travail vécue, observable ou pouvant être décrite, correspondant à un poste/une fonction spécifique ou à un poste / une fonction type que l'on retrouve dans différents secteurs de l'entreprise et caractérisée comme contraignante dans le cadre des facteurs de Pénibilité retenus et présentés à l'article 3 du présent accord.

La Pénibilité est fonction de la présence prolongée et mesurée d'un ou d'une combinaison de plusieurs facteur(s) de Pénibilité, pouvant entraîner une usure prématurée et/ou une inaptitude physique ou psychique et/ou une dégradation durable et irréversible de l'état de santé d'une personne, et susceptible dans certaines circonstances d'influer sur l'espérance de vie et ceci en raison de l'environnement de travail et/ou des conditions d'exercice du travail et/ou de l'organisation du travail.

ARTICLE 3 : POLITIQUE DE PREVENTION DE LA PENIBILITE

Les parties conviennent de la nécessité de mettre en œuvre une Politique de Prévention de la Pénibilité basée sur :

- l'identification et la mesure des facteurs de Pénibilité,
- l'identification des situations de travail spécifiques nécessitant une attention particulière en matière d'amélioration des conditions de travail,

- la définition de plans d'actions afin d'agir sur l'environnement de travail pour réduire, dans la mesure du possible, la Pénibilité de certaines situations existantes et des situations à venir.

En outre, Arkema France rappelle son implication dans la prise en compte des risques psychosociaux, notamment à travers la signature le 06/05/2010 d'un accord sur la Prévention du stress au travail.

Enfin, dans le cadre des différentes négociations menées au sein d'Arkema France, l'aspect Prévention de la Pénibilité devra être examiné.

Article 3.1 : Facteurs de Pénibilité définis par décret

Des facteurs de Pénibilité ont été fixés par le Décret n° 2011-354 du 30 mars 2011, et regroupés en 3 catégories :

- Les facteurs de Pénibilité au titre des contraintes physiques marquées,
- Les facteurs de Pénibilité au titre de l'environnement physique agressif,
- Les facteurs de Pénibilité au titre de certains rythmes de travail.

3.1.1 : Facteurs de Pénibilité au titre des contraintes physiques marquées :

- **Les manutentions manuelles de charges** définies à l'article R. 4541-2 du Code du Travail :

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

- **Les postures pénibles** définies comme positions forcées des articulations. Peuvent être concernées les positions agenouillées, accroupies, en torsion ou le maintien des bras en l'air.

- **Les vibrations mécaniques** mentionnées à l'article R. 4441-1 du Code du Travail :

** « 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 travailleurs, notamment des troubles vasculaires, des lésions ostéo-articulaires ou des troubles neurologiques ou musculaires ».*

** « 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 travailleurs, notamment des lombalgies et des microtraumatismes de la colonne vertébrale ».*

3.1.2 : Facteurs de Pénibilité au titre de l'environnement physique agressif :

- **Les fagants chimiques dangereux** mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60 du Code du Travail y compris les poussières et les fumées

* « Tout agent chimique qui satisfait aux critères de classement des substances ou préparations dangereuses tels que définis à l'article R. 4411-6 »

* « 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, 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 ».

- **Les activités exercées en milieu hyperbare** définies à l'article R. 4461-1 du Code du Travail

« dès lors que des travailleurs sont exposés à une pression relative supérieure à 100 hectopascals »

- **Les températures extrêmes**

- **Le bruit** mentionné à l'article R. 4431-1 du Code du Travail.

3.1.3 : Facteurs de Pénibilité au titre de certains rythmes de travail :

- **Le travail de nuit** dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 du Code du Travail :

« Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Une autre période de neuf heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures incluant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la période mentionnée au premier alinéa par une convention ou un accord collectif de travail étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement ».

« Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur qui :

- 1° Soit accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la période définie à l'article L. 3122-29 ou à l'article L. 3122-30 ;
- 2° Soit accomplit, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit au sens de ces mêmes articles.

Le nombre minimal d'heures de travail de nuit et la période de référence mentionnés au 2° sont fixés par convention ou accord collectif de travail étendu ou, à défaut, par décret en Conseil d'Etat pris après consultation des organisations représentatives au niveau national des employeurs et des salariés ».

- **Le travail en équipes successives alternantes**

Le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

Article 3.2: Situations nécessitant une attention particulière dans le cadre de la Politique de Prévention de la Pénibilité

Une attention particulière sera portée, notamment dans le cadre de la démarche de diagnostic, à l'amélioration des conditions de travail, notamment dans les situations particulières suivantes :

- les déplacements professionnels réguliers à l'étranger engendrant des décalages horaires,
- l'utilisation des Nouvelles Technologies Mobiles d'Information et de Communication,

ARTICLE 4: IDENTIFICATION DES SITUATIONS DE TRAVAIL A RISQUE

• Point sur l'existant au sein d'Arkema France

Du fait des risques inhérents à toute activité industrielle, y compris à l'activité des industries chimiques, Arkema dispose d'ores et déjà de nombreux moyens et dispositifs lui permettant d'identifier et d'agir sur les situations de travail à risque, et notamment :

→ Une structure organisée :

- La Direction Sécurité, Environnement, Qualité (DSEQ), présentant des moyens centraux et locaux, avec la présence au minimum d'un Responsable HSE et un correspondant Hygiène Industrielle (HI) au sein de chaque établissement, anime la Politique Hygiène Industrielle,
- Une structure spécifique au CRRA dédiée aux techniques analytiques relatives aux mesures de Concentration d'Exposition Professionnelle (CEP),
- Un plan de surveillance en hygiène industrielle établi sur chaque établissement par le service HSE en concertation avec les exploitants et présenté en CHSCT,
- Des CHSCT locaux,
- Une commission Hygiène / Sécurité/Environnement du CCE,
- Un médecin du travail intervenant dans les établissements avec un ou plusieurs personnel(s) infirmier(s).

→ Des actions régulières de mesurage :

- Des mesures régulières de concentration d'exposition professionnelle aux Agents Chimiques Dangereux (ACD),
- Une métrologie régulière assurée par les laboratoires des sites ou par des laboratoires extérieurs agréés,
- Des audits Hygiène Industrielle réalisés dans le cadre des audits HSE Corporate selon le référentiel AIMS (Arkema Integrated Management System).

→ Des dispositifs de conservation des données et de traçabilité :

- La conservation des mesures des concentrations d'exposition professionnelle dans la base de données informatique DALIHA,
- Les Fiches Individuelles d'Exposition assurant le suivi des expositions au risque chimique au cours de la carrière du salarié,
- Les rapports annuels des médecins du travail,
- Les Comptes Rendus des Accidents et Incidents survenus sur chaque établissement

→ Le Document d'Evaluation et d'Information des Risques (DEIR) de chaque établissement (ou Document Unique)

- **Diagnostic**

Dans un souci de progrès permanent, les parties conviennent d'une démarche globale de diagnostic afin d'identifier les situations de travail à risque, sur la base des facteurs de Pénibilité retenus à l'article 3.1 du présent accord, de leur combinaison, et des situations spécifiques nécessitant une attention particulière présentées à l'article 3.2.

Cette démarche, homogène pour tous les établissements d'Arkema France, s'organise en 4 étapes, selon les dispositions des articles 4.1 à 4.4 du présent accord : un pré-diagnostic, une consolidation des pré-diagnostics, un diagnostic approfondi sur les situations repérées puis une nouvelle consolidation des diagnostics approfondis et des plans d'actions locaux.

Article 4.1: Réalisation d'un pré-diagnostic

Un pré-diagnostic, s'appuyant sur deux approches complémentaires, sera réalisé au sein de chaque établissement d'Arkema France.

La première approche consistera en une analyse documentaire des informations déjà existantes et notamment celles recensées en préambule de l'article 4 du présent accord.

La seconde approche consistera à se déplacer dans les services/ateliers des établissements afin de réaliser une première série d'observations.

Ce pré-diagnostic permettra :

- De réaliser une « cartographie Pénibilité » de chaque établissement,
- D'identifier les postes de travail ou fonctions sur lesquels mener ensuite une analyse approfondie.

La Direction s'engage à conclure un partenariat avec un organisme extérieur indépendant, spécialisé en Ergonomie, qui s'appuiera sur un groupe de travail « Prévention de La Pénibilité » constitué au sein de chaque établissement, selon les dispositions des articles 5.2. et 6.2 du présent accord.

Article 4.2: Consolidation en central des pré-diagnostics des établissements

Les pré-diagnostics réalisés au sein des établissements, déterminant les zones prioritaires sur lesquelles mener une analyse approfondie, seront consolidés au niveau de l'entreprise afin d'identifier d'éventuelles situations de travail transverses présentant une problématique de Pénibilité et de favoriser le partage d'expérience entre sites ainsi que l'émergence et la démultiplication de bonnes pratiques en matière de Prévention de la Pénibilité.

La commission de suivi présentée à l'article 6.3 du présent accord sera informée de cette consolidation sur la base des travaux réalisés par l'organisme externe spécialisé en ergonomie ayant réalisé les pré-diagnostics.

Article 4.3: Diagnostic approfondi et élaboration des plans d'actions locaux

Un diagnostic approfondi sera ensuite réalisé sur chaque établissement sur les situations de travail prioritaires identifiées dans le cadre du pré-diagnostic afin de :

- mesurer de façon détaillée les facteurs de Pénibilité en présence,
- définir des plans d'actions de Prévention de la Pénibilité.

Il sera réalisé, selon une méthode fondée sur l'écoute, l'observation et l'analyse, par un ou des organisme(s) externe(s) indépendant(s) présentant un champ d'expertise répondant à une problématique particulière identifiée dans le cadre du pré-diagnostic, qui s'appuiera sur le groupe de travail « Prévention de La Pénibilité » selon les dispositions de l'article 6.2 du présent accord.

Le relevé de conclusion du diagnostic approfondi sera présenté au CHSCT de l'établissement concerné qui pourra formuler des propositions à l'issue des travaux.

Ce relevé de conclusion sera transcrit dans le Document Unique (DEIR) de l'établissement servant de base à la définition du plan de Prévention des risques du site.

Sur la base des relevés de conclusion des diagnostics approfondis, des plans d'actions en faveur de la Prévention de la Pénibilité pourront être établis au niveau de chaque établissement pour répondre aux problématiques locales identifiées.

Les plans d'action locaux comporteront des objectifs chiffrés, organisés par étapes, et des indicateurs mesurables permettant d'évaluer les progrès accomplis au terme de l'accord.

Ils s'attacheront à proposer des actions concrètes en matière de Prévention de la Pénibilité conformément aux axes de travail retenus et présentés à l'article 5.

Le CHSCT de chaque établissement sera informé lors des réunions trimestrielles de l'avancement des étapes des Plans d'actions locaux.

Article 4.4 : Consolidation au niveau de l'entreprise des diagnostics approfondis et des plans d'actions locaux

Une consolidation en central aura également lieu à cette étape avec le même objectif de repérage des situations pouvant faire l'objet d'un partage d'expérience entre les sites. Elle permettra notamment de mesurer l'avancement des diagnostics approfondis et la mise en œuvre des plans d'actions locaux.

Cette consolidation sera réalisée par la coordination centrale et communiquée à la commission de suivi.

Une consolidation des diagnostics approfondis locaux sera réalisée au cours de la rencontre annuelle de la commission de suivi.

- **Calendrier de déploiement**

Au regard de la complexité et de la technicité de cette démarche globale, représentant un long travail et mobilisant de nombreux acteurs, celle-ci sera tout d'abord mise en œuvre sur deux sites industriels pilotes choisis en fonction notamment de la représentativité de leur activité.

La démarche globale d'identification des situations de travail à risque sur les établissements pilotes se terminera au plus tard le 30/06/2012.

Une première consolidation des pré-diagnostics des sites pilotes aura lieu en juillet 2012.

Après avoir procédé aux ajustements éventuellement nécessaires à la suite de cette phase pilote, cette démarche globale sera déployée sur tous les établissements d'Arkema France à partir de septembre 2012.

Les diagnostics approfondis pourront débuter sur les établissements en même temps que la consolidation en central des pré-diagnostics.

ARTICLE 5 : ACTIONS EN FAVEUR DE LA PREVENTION DE LA PENIBILITE

L'ensemble des thèmes suggérés à l'article D. 138-27 du Code de la Sécurité Sociale apparaît important et utile à une Politique de Prévention de la Pénibilité.

Afin de se fixer des objectifs atteignables dans le cadre du présent accord triennal, les parties conviennent de retenir comme prioritaires les actions relatives aux thèmes suivants :

- L'adaptation et l'aménagement des postes de travail,
- Le développement des compétences et des qualifications,
- L'aménagement des fins de carrière,
- L'amélioration des conditions de travail.

La Direction d'Arkema France mettra également en œuvre des actions complémentaires conformément aux articles 5.7 à 5.9 du présent accord.

Article 5.1 : La définition de seuils limites pour chaque facteur de Pénibilité

La Direction s'engage à déterminer, pour chaque facteur de Pénibilité retenu, un seuil limite au-delà duquel des actions correctives doivent être mises en œuvre, sous réserve de seuils plus favorables définis par accord de Branche ou par la loi.

Ces seuils pourront, dans certains cas spécifiques liés à des circonstances locales particulières, être adaptés en concertation avec les membres de la Direction Sécurité, Environnement, Qualité et ceux du CHSCT local, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

	Facteurs de Pénibilité	Seuils retenus par Arkema France
<u>Contraintes physiques</u>	Manutentions manuelles de charges	Masse unitaire > 25 kg Ou Tonnage journalier manipulé > à la valeur maximale sous conditions de la norme NF X 35-109
	Postures pénibles définies comme position forcée des articulations à savoir positions à genoux, bras en l'air, accroupi ou en torsion	Postures pénibles plus de 20 h/ semaine (en valeur absolue)
	Vibrations mécaniques	Exposition > 5m/s ² sur 8 heures de travail aux vibrations transmises aux mains et bras ou Exposition > 1,15m/s ² sur 8 heures de travail aux vibrations transmises à l'ensemble du corps
<u>Environnements physiques agressifs</u>	Agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R.4412-3 et R.4412-60	Valeurs limites d'exposition réglementaires référencées à l'article R 4412-149 du Code du Travail
	Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R.4461-1	Non concernés

	Températures extrêmes	Exposition pendant plus de 25h / semaine (en valeur absolue) ou pendant des périodes continues supérieures à 3h à des températures supérieures à 35 °C ou inférieures à - 10 °C
	Bruit mentionné à l'article R.4431-1	Exposition pendant plus de 5h/ jour à un niveau de bruit dépassant 80 dB malgré le port de protections auditives

<u>Rythmes de travail</u>	Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L.3122-29 et L.3122-30	Travail, sur son cycle posté habituel, au moins deux fois par semaine et au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la période définie à l'article L3122-29 ou à l'article L. 3122-30 du code du travail Ou effectuer au moins 270 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise en 21h et 6h sur une année civile
	Travail en équipes successives alternantes	Travail habituel posté sur toute l'année : <ul style="list-style-type: none"> - En équipe 5x8 avec rotation de poste matin/après-midi/nuit (pas de poste fixe) - en équipe 3x8 avec rotation de poste matin/après-midi/nuit (pas de poste fixe) - en équipe 2x8 avec rotation de poste matin / après-midi (pas de poste fixe)
	Travail répétitif défini.	Répétition d'un même geste toutes les 15 secondes plus de 25h/semaine (en valeur absolue)

L'appréciation de l'exposition d'un salarié à un facteur de pénibilité au-delà des seuils fixés se fera après prise en compte des moyens de protection collectifs et individuels.

Article 5.2 : La conclusion de partenariats avec des organismes extérieurs spécialisés

Les parties conviennent de l'intérêt de faire intervenir des organismes extérieurs indépendants spécialisés sur des questions en lien avec la Prévention de la Pénibilité et notamment en Ergonomie.

La Direction s'engage ainsi à conclure au moins 5 partenariats avec un organisme extérieur indépendant spécialisé, notamment dans le cadre de la démarche de diagnostic ou de la définition de plans d'actions.

Article 5.3: L'aménagement des postes de travail

La Direction Générale d'Arkema France s'engage à mettre en œuvre des actions collectives ou individuelles de Prévention de la Pénibilité visant à aménager des postes de travail et ainsi à réduire les effets des facteurs de Pénibilité pouvant exister au sein des établissements.

En cas de repérage d'un besoin d'aménagement de poste dans le cadre du diagnostic approfondi, la Direction s'engage à apporter dans un délai maximum de 12 mois une réponse motivée après avis du médecin du travail quant aux actions à consacrer pour l'aménagement des postes de travail qui pourront être mises en œuvre afin de supprimer ou de réduire, dans la mesure du possible, la Pénibilité au poste.

La gestion des besoins d'aménagement de poste sera priorisée. Ainsi, la situation des salariés exposés au plus grand nombre de facteurs de Pénibilité ainsi que celle des salariés affectés aux postes les moins qualifiés seront traitées en priorité.

Les plans d'action établis au niveau de chaque établissement en réponse aux problématiques locales identifiées s'attacheront, si nécessaire, à comporter par exemple les actions suivantes :

- Fourniture de matériels d'aide à la manutention, au transfert, au levage afin d'éviter le port de charges supérieures au seuil défini à l'article 5.1 du présent accord dans un délai maximum de 18 mois,
- Mise en œuvre d'études relatives au cloisonnement, à l'isolation, à la séparation des sources de bruit en cas d'exposition supérieure au seuil fixé à l'article 5.1 du présent accord, dans un délai maximum de 18 mois,
- Mise en œuvre de campagnes de dosimétrie régulières réalisées soit par un organisme extérieur habilité soit en interne en cas de problématique de bruit dépassant le seuil fixé à l'article 5.1 du présent accord,
- Vérification au moins tous les trois ans du niveau de vibration des engins mobiles de manutention et intervention pour changement d'engin en cas de non respect du seuil fixé à l'article 5.1 du présent accord,
- Réduction des éventuelles irrégularités des surfaces sur lesquelles se déplacent les véhicules mobiles,
- Vêtements de travail mieux adaptés aux conditions climatiques,
- Respect des plannings de contrôle des appareils de mesure.

Afin d'intégrer cette démarche volontaire dans le fonctionnement quotidien des établissements, la Direction de chaque établissement proposera périodiquement au médecin du travail de réaliser une revue des aménagements de poste à envisager à court ou moyen

terme afin de limiter la Pénibilité au poste de travail. Ils pourront le cas échéant se faire accompagner d'un membre des équipes HSE de l'établissement et d'un ergonome.

Les parties réaffirment enfin leur engagement en matière d'adaptation des conditions de travail des personnes en situation de handicap à travers la signature de l'accord d'entreprise en faveur du maintien dans l'emploi et de l'insertion des personnes en situation de handicap du 16/06/2011.

Article 5.4 : Le développement des compétences et des qualifications

La politique de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences vise à assurer le développement du Groupe en préparant dès aujourd'hui les ressources dont l'entreprise aura besoin demain, tout en accompagnant les salariés dans la construction de leur propre parcours professionnel.

Arkema intégrera la problématique de la Prévention de la Pénibilité dans sa politique de GPEC.

5.4.1 : La formation

Au terme de la période de mise en œuvre du présent accord triennal, 50% des salariés exposés à au moins un facteur de Pénibilité visés à l'article 3.1 devront s'être vus proposer une action de formation/sensibilisation adaptée à la Prévention des facteurs de Pénibilité auxquels ils sont exposés.

5.4.2 : La mobilité professionnelle

De manière à diminuer le temps d'exposition aux facteurs de Pénibilité qui ne peuvent pas être supprimés, les gestionnaires de carrière, tant au niveau central que local s'attacheront à examiner prioritairement, dans le cadre des entretiens de carrière, la situation et les projets professionnels des salariés ayant été exposés à au moins 2 facteurs de Pénibilité, au-delà des seuils fixés à l'article 3.1 du présent accord, pendant une durée de 20 ans.

Ceci pourra éventuellement amener le salarié concerné à changer de parcours professionnel. Dans le but de faciliter ce type de démarche, Arkema France mettra à la disposition des salariés des programmes de formation spécifiques :

- formations de « mise à jour » dans un métier
- formations de reconversion en vue d'une mobilité professionnelle

Article 5.5 : L'aménagement des fins de carrière

5.5.1 : Le Rendez-vous Individuel d'Expérience

L'accord GPEC Arkema du 23 juillet 2007 ainsi que le plan d'action sur la gestion de carrière des seniors d'Arkema France du 10 décembre 2009 ont instauré la mise en place de Rendez-vous Individuel d'Expérience (RIE) pour les salariés d'au moins 5 ans d'ancienneté dans le Groupe et âgés d'au moins 50 ans.

Ce rendez-vous, organisé avec le gestionnaire de carrière du salarié, est destiné à aborder la dernière partie de carrière du salarié en faisant un point sur les évolutions professionnelles et sur le projet professionnel du salarié ainsi qu'un bilan sur les formations suivies au cours des 10 dernières années et sur les besoins anticipés pour les années à venir.

Dans le cadre de sa politique de Prévention de la Pénibilité, Arkema France étend son engagement de réalisation des RIE en se fixant, en plus de l'objectif quantitatif fixé dans le plan d'action seniors, l'objectif de réalisation d'un RIE pour 20% des salariés ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans le Groupe, âgés d'au moins 55 ans et exposés à au moins 2 facteurs de pénibilité, au-delà des seuils fixés dans l'article 3.1 du présent accord, durant une période de 20 ans.

5.5.2 : La transmission du capital d'expérience

La Direction d'Arkema s'engage à intégrer la problématique de la Prévention de la Pénibilité dans la détermination du processus d'habilitation des salariés volontaires à l'attribution du label « *Arkema Prof'* ».

5.5.3 Mi-temps de fin de carrière

Les salariés âgés de 55 ans et plus, ayant été exposés au sein de l'entreprise pendant au moins 20 années à 2 facteurs de Pénibilité, au-delà des seuils fixés dans l'article 3.1 du présent accord, volontaires pour occuper un emploi à mi-temps seront prioritaires pour l'attribution des emplois disponibles ressortissant prioritairement de leur catégorie professionnelle.

Le mi-temps de fin de carrière sera obligatoirement organisé à la semaine pour les salariés en horaire de jour ou sur la base d'un cycle pour le personnel posté.

Les salariés volontaires remplissant les conditions en feront la demande par écrit à la Direction de leur établissement qui leur indiquera dans un délai de 3 mois si elle dispose d'une poste d'accueil. En cas de réponse négative, il sera précisé au salarié qu'un renouvellement de sa demande est possible dans un délai de 12 mois suivant la demande initiale.

Le passage en mi-temps de fin de carrière sera formalisé par un avenant au contrat de travail comportant notamment, la date de passage à mi-temps, les modalités de calcul du revenu de mi-temps de fin de carrière, les dispositions en matière de protection sociale, la durée du mi-temps.

Pendant la période de mi-temps de fin de carrière, Arkema France versera mensuellement un revenu complémentaire de mi-temps de fin de carrière afin que le revenu annuel global soit égal à 80% de la rémunération brute annuelle de référence au moment du passage à mi-temps.

Les cotisations d'assurance vieillesse, ainsi que les cotisations ARRCO et, le cas échéant, AGIRC, seront calculées sur la base de la rémunération de référence.

Les postes disponibles pour un mi-temps de fin de carrière seront prioritairement attribués aux salariés les plus âgés.

5.5.4 : Dépostage

Arkema France rappelle son engagement en matière de dépostage à travers l'accord relatif aux modalités d'accompagnement du changement de rythme de travail du personnel posté du 02 Juillet 2007.

Ainsi, tout salarié qui justifierait d'au moins 2 années consécutives passées sur un poste en service continu, semi-continu ou discontinu au sein du groupe, et qui, souhaitant limiter son exposition à des facteurs de Pénibilité demanderait un changement de rythme de travail, bénéficierait d'une prime compensatrice dégressive et d'une « Prime d'Ancien Posté » selon les modalités de l'accord du 2 juillet 2007.

5.5.5 : Autres mesures

Conformément à l'accord cadre du 21 avril 2010 sur la prise en compte de la Pénibilité au travail, « si une catégorie particulière de personnel, subissant ou ayant subi des facteurs de pénibilité reconnus, objectifs et quantifiés, est identifiée, il sera envisagé l'extension des mesures de dispense d'activité négociées, ou la mise en place de mesures spécifiques d'aménagement de fin de carrière ».

Article 5.6 : L'amélioration des conditions de travail

5.6.1 : L'amélioration des conditions de travail en cas de déplacements professionnels réguliers à l'étranger engendrant des décalages horaires

La politique voyage d'Arkema France comporte un engagement de la Direction de proposer aux salariés des conditions pratiques de déroulement d'un déplacement professionnel en recherchant toujours la meilleure adéquation entre l'efficacité, la qualité et le coût du voyage pour le voyageur et l'entreprise.

Les vols dont la durée est supérieure ou égale à 4h sont réservés en business class.

En cas de déplacements professionnels réguliers à l'étranger engendrant des décalages horaires, le salarié concerné bénéficiera d'un entretien spécifique avec son responsable hiérarchique afin de réfléchir conjointement à une optimisation des déplacements, de leur organisation ou à l'utilisation de solutions alternatives au déplacement.

- La hiérarchie du salarié lui proposera d'adapter ses horaires de travail avant le départ afin de lui permettre de se préparer dans les meilleures conditions au voyage, et au retour afin de lui permettre de récupérer le rythme français.

- Le salarié concerné bénéficiera d'actions de sensibilisation adaptées comme par exemple une sensibilisation sur les rythmes de sommeil.

5.6.2 L'amélioration des conditions de travail en cas d'utilisation des Nouvelles Technologies Mobiles d'Information et de Communication

L'introduction des technologies mobiles a fait évoluer les méthodes de travail et les pratiques professionnelles. Les Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication sont des outils pouvant offrir davantage de souplesse et d'efficacité dans l'organisation du travail.

La Direction rappelle les ambitions prioritaires pour lesquelles elle s'est notamment engagée dans une démarche de prévention de la qualité de vie au travail :

- veiller au respect de l'équilibre vie privée / vie professionnelle,
- assurer un bien être au travail et être attentif à la gestion du stress.

La Direction poursuivra ses actions de sensibilisation afin de rappeler les règles relatives au bon usage des technologies mobiles, notamment au moment de la remise du matériel aux salariés concernés.

5.6.3 L'amélioration des conditions de travail des salariés en équipes successives alternantes

Les parties conviennent que la politique de Prévention de la Pénibilité doit viser l'amélioration des conditions de travail des salariés concernés par le travail en équipes successives alternantes.

Dans ce cadre, en 2012, sera organisée une réunion paritaire sur :

- les rythmes de roulotte physiologiquement les mieux adaptés,
- la définition d'une méthode commune et partagée à tous les établissements de calcul du taux de recouvrement
- une étude sur les altérations de roulotte et sur les origines de celles-ci.

Article 5.7: Actions en faveur de la prévention de la Pénibilité dans le cadre de la conception

Une analyse ergonomique est intégrée dans l'analyse sécurité réalisée pour les projets majeurs de conception (Exemples : nouvelle salle de contrôle, nouvelles installations) ;

Pour ce faire, l'entreprise poursuivra le développement de ses compétences en interne en matière d'Ergonomie. Un cabinet extérieur indépendant spécialisé en Ergonomie pourra, en outre, être amené à intervenir en tant que de besoin, par exemple pour tout projet de conception d'une nouvelle salle de contrôle.

Le médecin du travail sera consulté sur la construction ou les aménagements nouveaux.

Une attention particulière est portée à la Prévention de la Pénibilité liée à l'exposition aux Agents Chimiques Dangereux en cas d'introduction de nouveaux produits en phase de développement au niveau Recherche et Développement ou pilotage.

En cas de changement d'organisation, une attention particulière sera portée à l'analyse, en amont, des impacts de la future organisation au regard des facteurs de Pénibilité retenus à l'article 3 du présent accord.

Un bilan sur l'intégration des salariés ayant connu une évolution professionnelle dans le cadre d'une nouvelle organisation sera réalisé un an après la prise de la nouvelle fonction par le responsable hiérarchique et/ou le Responsable RH de l'établissement. Ce bilan s'attachera, entre autre, à faire le point sur les nouvelles conditions de travail du salarié.

Article 5.8: L'information et la communication relative à la Prévention de la Pénibilité

L'efficacité de la politique de Prévention de la Pénibilité dépend de l'implication de l'ensemble des acteurs concernés, qui seront sensibilisés à cette thématique.

Les mesures en matière de communication présentées dans le présent accord visent à promouvoir les engagements pris par ses signataires et les actions mises en œuvre depuis plusieurs années afin d'y répondre.

Pour ce faire, des actions de communication seront mises en œuvre.

Elles viseront :

- à présenter l'ensemble des outils de prévention existants dans l'entreprise
- à expliquer la démarche globale de diagnostic et d'établissement de plans d'actions en faveur de la Prévention de la Pénibilité
- à rappeler le rôle du Service de Santé au Travail
- à promouvoir le présent accord.

Les services de santé au travail seront associés à la démarche et pourront, de ce fait, conseiller et informer les salariés exposés à un ou des facteur(s) de Pénibilité.

Article 5.9 : La traçabilité de l'exposition des travailleurs aux facteurs de risque caractérisant la Pénibilité

Les services HSE des usines, accompagnés par les moyens centraux, ont déjà réalisé un important travail dans le cadre de la Prévention des risques chimiques et de sa traçabilité.

La Direction réaffirme sa volonté de poursuivre ses actions en matière de prévention et de suivi des expositions professionnelles courantes et accidentelles.

Un audit interne sera réalisé courant 2012 sur le déploiement des Fiches Individuelles d'Exposition au sein des établissements.

La traçabilité des facteurs de Pénibilité se fera dans le respect des décrets en attente de publication, avec le recul des premiers diagnostics qui vont être menés sur les sites et avec l'expérience déjà acquise sur les risques chimiques.

ARTICLE 6 : LES ACTEURS DE LA PREVENTION DE LA PENIBILITE DANS L'ENTREPRISE

La Prévention de la Pénibilité constitue une des missions de la Direction Sécurité, Environnement et Qualité et de la Direction des Ressources Humaines et de la Communication.

Afin de mettre en œuvre la politique de Prévention de la Pénibilité, les équipes HSE travailleront avec les membres des CHSCT et les services de santé au travail.

Par ailleurs, un rôle de Référent Prévention de la Pénibilité sera identifié au sein de chaque établissement selon les modalités définies par les Directions locales.

Ces acteurs bénéficieront en outre du support de plusieurs parties prenantes définies dans les articles 6.1 à 6.3 du présent accord.

Article 6.1 : Création d'une Coordination Centrale de la Prévention de la Pénibilité

La consolidation des pré-diagnostic et diagnostics d'établissement, le suivi des plans d'actions locaux et le support éventuel aux établissements nécessitera un effort soutenu et une volonté marquée de la Direction Générale en ce sens.

Pour ce faire, la Direction mettra en place une coordination centrale pluridisciplinaire de la prévention de la Pénibilité constituée des représentants au niveau central des fonctions HSE, RH et santé au travail.

La Coordination Centrale de la Prévention de la Pénibilité animera la politique de Prévention de la Pénibilité, veillera au respect des engagements adoptés dans le présent accord, et participera à la Commission de suivi présentée à l'article 6.3 du présent accord.

L'objectif à terme est que les actions en faveur de la Prévention de la Pénibilité soient parfaitement intégrées dans l'ensemble des activités quotidiennes des Etablissements et que, par conséquent, la coordination centrale disparaisse.

Article 6.2 : Constitution de groupes de travail « Prévention de la Pénibilité » au sein de chaque établissement

Pour les phases de diagnostic et d'élaboration du plan d'action, chaque établissement constituera un groupe de travail « Prévention de la Pénibilité », composé d'un membre du service HSE (Responsable HSE ou animateur sécurité/hygiène), du Responsable RH, d'un membre du CHSCT, du Médecin du Travail pouvant déléguer au personnel infirmier ainsi que d'un membre par Organisation Syndicale Représentative signataire du présent accord.

Il aura pour mission de participer aux pré-diagnostic et diagnostics approfondis présentés aux articles 4.1 et 4.3 du présent accord ainsi qu'à la définition du plan d'actions local.

Ce groupe de travail pourra s'appuyer si nécessaire sur des correspondants dans les secteurs bénéficiant d'une connaissance approfondie des métiers et situations de travail. Ces correspondants ne seront pas membres permanents du groupe de travail.

Article 6.3 : La création d'une commission de suivi de l'accord

Une commission de suivi du présent accord sera créée. Elle sera composée de 3 représentants de la Direction, de la Coordination Centrale de la Prévention de la Pénibilité et de deux membres par Organisation Syndicale Représentative signataire du présent accord. Le Médecin Coordinateur participera à cette Commission de suivi.

Elle se réunira à l'issue de la phase pilote, au moment de la consolidation des pré-diagnostic puis annuellement.

Elle aura un rôle actif et sera force de proposition en matière de suivi des engagements pris dans le présent accord.

ARTICLE 7 : ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} février 2012 sous réserve de l'obtention de son agrément par l'autorité administrative compétente.

A défaut d'agrément, les parties ouvriront de nouvelles négociations.

Il est signé pour une durée de 3 ans. Au terme de cette période, l'accord cessera de produire ses effets.

Dans le courant du dernier trimestre précédant son terme, la Direction et les Organisations Syndicales se réuniront pour examiner le bilan de cet accord et pour décider de l'opportunité de négocier les termes d'un nouvel accord.

ARTICLE 8 : DEPOT

Le présent accord sera déposé auprès des instances administratives et judiciaires compétentes dans les conditions prévues par la loi.

Fait à Colombes, le 11 janvier 2012

Ont signé :

Pour la Direction Générale
le Directeur Général,
Michel DELABORDE



:

Pour la Fédération Chimie Energie CFDT
Gérard STAES

:

**Pour la Fédération Nationale du Personnel d'Encadrement
des Industries Chimiques CFE-CGC**
Patrice BREANT

:

Pour la Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT

:

Christian LAMOTTE

