



Deuxième proposition de la CGT-Ford en vue d'un accord sur les :

# CONDITIONS DE TRAVAIL ET RECONNAISSANCE DE LA PENIBILITE

## Préambule

Le débat sur la prise en compte de la pénibilité au travail est un des enjeux majeurs de notre société. La promulgation de la dernière loi sur les retraites et le rajout d'un trimestre de cotisation supplémentaire ne tiennent pas compte de cette problématique. Il est urgent d'apporter une réponse immédiate et pérenne aux salariés aujourd'hui usés, qui sont dans une situation d'extrême urgence. Concrètement, la réponse est l'amélioration durable des conditions de travail pour tous les salariés et la reconnaissance de la pénibilité.

Espérance de vie réduite, suppression des dispositifs de cessation d'activité anticipée, chasse aux arrêts de travail, départ vers l'invalidité, non reconnaissance du travail posté, en équipe, etc.

Il est important de poser des critères « objectifs » pour évaluer la pénibilité et ses effets.

La pénibilité, définie dans le code du travail (article L4121.3.1), est notamment liée à l'effort, l'exposition aux bruits, aux diverses poussières, aux vibrations, à des toxiques, mais aussi à d'autres critères bien plus subjectifs.

Parmi les autres facteurs de pénibilité que l'on peut évaluer, on trouvera : le travail en équipes, le travail de nuit, le travail sous cadences imposées, le port de charges lourdes, les contraintes articulaires et posturales, l'exposition aux toxiques, l'exposition à l'amiante, les risques psychosociaux...

Il est important de répondre aux besoins des salariés, notamment ceux qui ont commencé à travailler très jeunes et qui se verraient pénalisés par un allongement de leur vie active.

Pour se faire, un accord d'entreprise sur la pénibilité doit aussi tenir compte de toutes ses composantes, en fonction des spécificités de chaque secteur.

# 1. PREVENTION

*(Concerne toutes les zones d'activités de l'entreprise)*

## 1.1. Analyses

- Une analyse de la pénibilité au travail doit être faite pour l'ensemble des postes de l'entreprise (à partir du Document Unique\*, des fiches de risques au poste et des fiches d'exposition, des Procès Verbaux de CHSCT, des bilans, des injonctions CRAM, du rapport annuel de la médecine du travail).
- Ce travail d'analyse se fera conjointement avec les élus du CHSCT (de droit), le(s) médecins du travail, le (s) animateur (s) hygiène et sécurité, le président du CHSCT, les ergonomes.

*\*Document Unique d'évaluation des risques (articles R.4121-1 ; R.4121-2 ; R.4121-4 et R.4412-10)*

### SITUATIONS PROFESSIONNELLES

Se reporter au décret du 30/03/2011 D n°2011-353 et n°2011-354.

	Critères de pénibilité selon la CGT	Activités pénibles de l'entreprise (identification des expositions à partir du DUE à jour)	Actions correctives
1	Manutention et port de charges lourdes.	Détails...	
2	Contraintes posturales et articulaires.	Détails...	
3	Vibrations	Détails...	
4	Exposition à des produits toxiques. (cancérogènes, mutagènes, reprotoxiques)	Détails...	
5	Exposition aux poussières et fumées	Détails...	
6	Exposition à des températures extrêmes et aux intempéries.	Détails...	
7	Exposition aux bruits intenses	Détails...	
8	Gestes répétitifs, travail de chaîne, cadences imposées.	Détails...	
9	Travail de nuit	Détails...	
10	Travail alterné, décalé, le travail posté en discontinu Travail par relais en équipes alternantes	Détails...	
<b>Ces 10 critères sont reconnus par le code du travail. Le suivant doit faire partie de la négociation</b>			
11	L'exposition a un des six risques psychosociaux (tel que préconisé par l'INSEE)	Détails...	

*Les détails sont à définir à l'aide du DUE.*

Ces 11 critères de pénibilité doivent être pris en compte durant la carrière professionnelle au sein de l'entreprise First Aquitaine Industries ou de toute autre entreprise.

### Critères de pénibilité horaire

- Avoir occupé un travail posté continu ou semi continu pendant au moins 3 années en travail alterné, décalé ou de nuit, au sein de l'entreprise First AI ou Ford AI ou de toute autre entreprise. Cette ancienneté doit être acquise au moment du passage en cessation d'activité.

### Risques psychosociaux

L'Insee préconise l'évaluation de six risques psychosociaux (Rapport Gollac pour le ministère du travail - avril 2011) :

***L'intensité du travail** dépend des contraintes de rythme, de l'existence d'objectifs irréalistes ou flous, des exigences de polyvalence, d'instructions contradictoires, d'interruptions d'activité non préparées et de l'exigence de compétences élevées.*

***Les exigences émotionnelles** renvoient à la nécessité de maîtriser et de cacher ses émotions.*

***L'autonomie au travail** inclut les marges de manœuvre dans son travail, la participation aux décisions ainsi que l'utilisation et le développement des compétences.*

***Les rapports sociaux** englobent les relations entre collègues, avec la hiérarchie, la rémunération, les perspectives de carrière, l'adéquation de la tâche à la personne, l'évaluation, et l'attention portée au bien-être des travailleurs.*

***La souffrance éthique** naît d'un conflit de valeurs entre le but du travail ou ses effets secondaires et les convictions du travailleur.*

***L'insécurité dans la situation au travail** peut venir de la crainte de perdre son emploi, de voir baisser son revenu, de ne pas évoluer dans sa carrière. Elle peut aussi être créée par des conditions de travail insoutenables, des incertitudes sur l'avenir du métier ou des changements incessants ou incompréhensibles.*

## 1.2. Prévention

La prévention doit se faire :

- Lors de la mise en place d'une nouvelle activité ou technologie. Des études visant à supprimer la pénibilité des postes de travail doivent être faites sur chaque projet en développement dans l'entreprise. L'usine est en pleine reconstruction industrielle. De nouvelles activités telles que l'usinage du Carter pour le moteur Fox, la fabrication du Double Embrayage et la fabrication de la boîte de vitesses 6F35 sont en cours de développement : les membres du CHSCT, le comité ergonomique local, la médecine du travail, le service hygiène et sécurité doivent faire l'étude des postes de travail liés à ces activités afin d'éviter la pénibilité. Nous pouvons travailler en amont sur l'étude des postes, c'est l'occasion d'éviter de voir se créer des postes de travail inadaptés. La même démarche devra être faite lorsqu'un ou plusieurs projets supplémentaires seront identifiés par Ford pour atteindre l'objectif du maintien des 1000 emplois minimum à FAI.
- Avec un plan d'action d'élimination des risques (art. L.4124-1), à partir du D.U.E. (document unique d'évaluation des risques à jour) dans lequel figure obligatoirement un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail, en coordination avec le CHSCT et la médecine du travail.
- Par l'aménagement des fins de carrières pour le personnel Ouvrier, Agent de Maitrise et Ouvrier des travaux extérieurs.
- Les priorités pour la réalisation de ce travail seront définies d'un commun accord dans les réunions avec les organisations syndicales sur l'état d'avancement de cette analyse.
- Les parties signataires s'engagent à finaliser le bilan sur la prévention de la pénibilité dans un délai maximum de 2 ans à partir de la mise en œuvre du présent accord ordinaire des membres du CHSCT missionnés pour cette prévention sur la pénibilité (heures hors contingent mensuel).

## 1.3. Actions correctives

- **Amélioration des postes de travail.**

Pour les secteurs déjà en activité comme par exemple le TTH, les Racks, les Utilités, NP&L, service Qualité, des études de postes devront aider à définir et améliorer les programmes de prévention et à prioriser les actions correctives. Ce travail conduit par le CHSCT se fera en collaboration avec un ergonome, la médecine du travail et le comité ergonomique local. Une attention particulière sera portée sur les postes identifiés à risques (augmentation des TMS, absentéisme...).

- **Mise en place de mesures spécifiques** pour certaines catégories de salariés (personnes âgées de plus de 50 ans, personnes à réserve médicale, personnes handicapées).
- **Remplacement des départs dans le cadre de l'aménagement de fin de carrière.**  
Un point spécifique de l'impact des départs dans le cadre de l'aménagement de fin de carrière sera effectué chaque trimestre en comité d'entreprise lors de l'étude du point « activité-emploi »  
Dans le but de ne pas augmenter la charge de travail, et donc la pénibilité, chaque départ anticipé sera remplacé par une embauche, dans la même catégorie socioprofessionnelle que les sortants, celles-ci devant s'opérer si possible prioritairement dans le personnel issu de l'apprentissage dans l'entreprise.

- **Rappel des obligations de l'employeur** au titre de l'article L. 4121-1 à 5 (*ce qui est dangereux doit être remplacé par ce qui ne l'est pas*).

## 2. REPARATION

Des salariés subissent l'une des plus grandes injustices actuelles : la non reconnaissance de la pénibilité au travail due à leurs conditions de travail. Ce qui a pour conséquence une durée de vie en bonne santé à la retraite plus courte que pour d'autres catégories de population.

D'ailleurs, l'espérance de vie d'un salarié dans l'industrie lourde comme la métallurgie est inférieure de 7 à 9 ans à celle d'un cadre supérieur des professions libérales. Il faut des mesures concrètes pour supprimer les mauvaises conditions de travail et les réparer par des départs anticipés.

- **Dispositif spécifique de cessation d'activité anticipée aux personnes reconnues handicapées.**

Sont concernés les salariés ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) délivrée par les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

- **Dispositif spécifique d'aménagement d'activité aux salariés de 50 ans et plus.**

Les salariés âgés de 50 ans et + qui travailleraient sur les postes les plus pénibles se verront proposer un poste moins contraignant.

- **Dispositif spécifique de cessation d'activité anticipée aux salariés de 55 ans et plus pour restrictions médicales**

Dispositif de cessation d'activité anticipée ouvert à tous les salariés qui le souhaitent, de 55 ans et plus, victimes de restrictions médicales reconnues durables.

- **Modalités pratiques :**

Quatre mois avant la date à laquelle le salarié peut prétendre à cet aménagement de fin de carrière, il devra faire part de son intention à la direction par l'envoi d'une lettre recommandée.

Il devra joindre à son envoi une copie du document de la CRAM attestant la date de son ouverture de droit à la retraite à taux plein.

- **Les salariés de l'amiante :**

S'il veut faire valoir ses droits à « l'ACAATA » (Allocation de cessation d'activité anticipée des travailleurs de l'amiante), le salarié devra fournir un certificat qui attestera de sa période d'exposition à ce risque (délivré par l'employeur et validé par la médecine du travail).

### **SPECIFICITE AMIANTE**

*Deux cas peuvent se présenter :*

1er cas : *Le demandeur a travaillé dans un établissement (et/ou un métier) figurant sur une liste fixée par décret. La règle est : 1 année de départ anticipé pour 3 années d'exposition. Exemple : 15 ans dans une ou plusieurs entreprise(s) qui figurent sur les listes, le départ en allocation se fera alors 5 ans avant la date légale.*

2ème cas : *Le demandeur a une maladie provoquée par l'amiante qui est reconnue en maladie professionnelle dans ce cas, il peut bénéficier, sans condition de durée d'exposition, de l'ACAATA dès l'âge de 50 ans.*

### 3. Le départ anticipé

#### CESSATION D'ACTIVITE

Tout salarié exposé aux conditions définies ci-dessus peut bénéficier, s'il le souhaite et dès lors que la demande est formulée, à partir de la date de l'application de l'accord, d'une cessation d'activité anticipée, préalablement à la liquidation de sa retraite.

#### LIMITE DE PRISE EN CHARGE

Les salariés bénéficieront des dispositions du présent accord jusqu'au dernier jour du mois précédent leur ouverture de droit à retraite à taux plein, leur passage en retraite ou leur entrée dans le dispositif « ACAATA ».

#### STATUT DU BENEFICIAIRE

Les bénéficiaires de la cessation anticipée d'activité conservent la qualité de salarié et restent juridiquement liés à l'entreprise.

- Ils demeurent inscrits à l'effectif.
- Ils votent aux élections professionnelles.
- Ils continueront à percevoir leur rémunération (comme les actifs), qui supporteront dès lors l'intégralité des cotisations sociales et fiscales.
- Les bénéficiaires cumulent les départs de cessation d'activité pour pénibilité avec les départs de cessation d'activité pour longue carrière et congés parentaux (hommes et femmes).
- La garantie de ressources est versée sur 13 mois et revalorisée à chaque augmentation générale.
- La période de cessation d'activité est prise en compte pour la détermination et l'évolution de l'ancienneté, jusqu'à l'ouverture de leurs droits à la retraite.
- En cas de maladie ou d'accident survenant au cours de la cessation anticipée d'activité, les salariés continuent à percevoir la garantie de ressources, déduction faite des indemnités journalières de la sécurité sociale ou d'autres régimes voire subrogation.
- Ils reçoivent l'intéressement, la participation, la prime de fin d'année et la prime de vacances en application des accords en vigueur dans l'entreprise, au prorata de leur garantie de ressources.
- La société continue de verser la subvention au titre des œuvres sociales et culturelles au comité d'établissement, calculée sur la base de la garantie de ressources.

#### PREVOYANCE / MUTUELLE

Maintien du régime prévoyance et de la mutuelle sous les mêmes conditions que les salariés actifs.

#### RETRAITE

Prise en charge par l'entreprise des cotisations de retraite Sécurité sociale et complémentaire (par l'employeur et par le salarié) calculées sur le salaire reconstitué à temps plein. Le salarié bénéficiera d'une indemnité de départ à la retraite calculée sur le salaire des 13 derniers mois reconstitués à temps plein.

#### CUMUL

La cessation d'activité anticipée pour pénibilité est cumulable avec tous les autres cas de départs anticipés : paternité/maternité, carrière longue ...

## MAINTIEN DE L'EMPLOI

Tout départ anticipé fera l'objet d'un remplacement par une embauche avec pour objectif le maintien de l'emploi.

### Tableau d'anticipation des départs

<i>Années de présence dans la situation professionnelle</i>	<i>Anticipation de départ à la retraite</i>
<i>3</i>	<i>12 mois</i>
<i>4</i>	<i>16 mois</i>
<i>5</i>	<i>20 mois</i>
<i>6</i>	<i>24 mois</i>
<i>7</i>	<i>28 mois</i>
<i>8</i>	<i>32 mois</i>
<i>9</i>	<i>36 mois</i>
<i>10</i>	<i>40 mois</i>
<i>11</i>	<i>44 mois</i>
<i>12</i>	<i>48 mois</i>
<i>13</i>	<i>52 mois</i>
<i>14</i>	<i>56 mois</i>
<i>15</i>	<i>60 mois</i>
<i>...</i>	<i>...</i>
<i>30</i>	<i>120 mois</i>

## 4. Application de l'accord

Dans le cas d'un accord interprofessionnel, conventionnel ou de branche... plus favorable au salarié que le présent accord, les nouvelles dispositions du ou des points concernés, s'appliqueront au niveau de l'entreprise.

## 5. Suivi de l'accord

Suivi de l'accord.

- Un bilan sera présenté au comité d'entreprise lors d'une étude trimestrielle des effectifs.
- Une réunion de suivi se fera annuellement avec les organisations syndicales.

## **Durée et dénonciation de l'accord.**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et est applicable à compter de la signature de l'accord du .../.../....

Toutefois pour tenir compte en particulier d'un éventuel changement réglementaire pouvant impacter les dispositions de cet accord, les parties signataires ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de trois mois avant le 31 décembre de chaque année.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L.2231-6 du code du travail.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunit alors dans un délai d'un mois, à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue des délais de préavis de trois mois.

L'accord dénoncé continue donc à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis de trois mois.

## **Dépôt et publicité de l'accord.**

Le présent accord est établi conformément aux dispositions des articles L.2221-2 et suivants du code du travail. Il est rédigé en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt auprès de la DIRECCTE au Secrétariat –Grefe du Conseil des Prud'hommes, dans les conditions prévues par les articles L.2231-6 et D2231-2 du Code du Travail.

Enfin, en l'application de l'article L.2262-2 du Code du Travail, le présent accord sera transmis au représentant du personnel et mention sera faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel.

De plus, ils seront mis à disposition du personnel via l'outil intranet de l'entreprise.

## **Article D2231-2 du code du travail**

- Les conventions et accords, ainsi que leurs avenants et annexes, sont déposés par la partie la plus diligente auprès des services du Ministre du Travail.

Le dépôt est opéré en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

La partie la plus diligente remet également un exemplaire de chaque convention ou accord au Greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Fait à ..... le ... /../..