

## **Plan d'action** **en faveur de la prévention de la pénibilité**

Ce plan d'action est établi par :

**La société Paragon Transaction**, dont le siège est à Cosne sur Loire (58200) – immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Nevers sous le numéro B 775 722 218.  
Représentée par Martial Toumieux, agissant en qualité de Directeur Industriel.

Après consultation des membres des comités d'établissement et du CHSCT

### **Préambule**

Conscient que la réduction, voire l'élimination de la pénibilité permettra aux salariés de travailler plus longtemps en réduisant les risques professionnels de dégradation de leur état de santé, l'entreprise a procédé dans un premier temps au diagnostic des situations de pénibilité au sein de l'entreprise.

Ce diagnostic, sur lequel ont été consultés les CHSCT de Romorantin et Cosne sur Loire, a permis de déterminer que plus de 50% des salariés de l'entreprise sont exposés aux facteurs de pénibilité visés par l'article D 138-27 du Code de la sécurité sociale.

En effet l'article L 4121-3-1 du Code du travail définit la pénibilité comme l'exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels liées à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé du salarié.

Il est rappelé que les facteurs de risques retenus pour caractériser la pénibilité sont les suivants (Décret n°2011-354 du 30 mars 2011) :

#### 1 – Au titre des contraintes physiques marquées :

- Les manutentions manuelles de charges
- Les postures pénibles définies comme position forcées des articulations
- Les vibrations mécaniques

#### 2 – Au titre de l'environnement agressif :

- Les agents chimiques dangereux
- Les activités exercées en milieu hyperbare
- Les températures extrêmes
- Le bruit

#### 3 – Au titre des contraintes liées aux rythmes de travail :

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

Il est à noter que les risques psychosociaux ne sont pas inclus dans la liste légale des facteurs de pénibilité.

Les salariés exposés aux facteurs de pénibilité ci-dessus mentionnés atteignant une proportion supérieure à 50% de l'effectif total de l'entreprise calculé conformément aux articles L 1111-2 et L 1111-3 du Code du travail, la direction a convié les délégués syndicaux à définir les actions favorables à la prévention de la pénibilité au sein de l'entreprise et a entamé les négociations afin de se doter d'un plan d'action conforme aux dispositions de la loi du 9 novembre 2010 n° 2010-1330 réformant les retraites et du décret n° 2011-824 du 7 juillet 2011.

En application de cette législation, l'entreprise doit réaliser des actions tendant notamment à la réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité ou à l'adaptation et l'aménagement du poste de travail. C'est sur le dernier sujet que l'entreprise a choisi de s'engager.

Par ailleurs, les domaines dans lesquels l'entreprise s'engage plus particulièrement à agir sont :

- le développement des compétences et des qualifications
- l'aménagement des fins de carrière
- le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de risques professionnels

Ces actions doivent se traduire par des objectifs chiffrés et faire l'objet d'un suivi dont les modalités sont ci-après précisées.

Enfin l'ensemble de la réflexion de l'entreprise s'inscrit dans le cadre d'une politique globale tenant compte des engagements existants de l'entreprise et qui participent déjà à la prévention de la pénibilité, tel que l'accord GPEC ou le plan d'action seniors.

### **En conséquence, il est décidé :**

L'employeur devant protéger la santé physique de ses salariés, il est convenu que ce plan d'action s'inscrit dans le cadre de ce principe général.

Toutefois, la finalité spécifique de ce plan d'action est de réduire l'exposition aux facteurs de pénibilité par la mise en œuvre de mesures de prévention adaptées aux situations de pénibilité identifiées au sein de l'entreprise ou par la pérennisation et l'extension des mesures déjà existantes au sein de l'entreprise.

Cet objectif constitue l'axe prioritaire du présent engagement.

### **I.- Portée et champ d'application du plan d'action**

Le présent plan d'action est conclu dans le cadre de la loi portant réforme des retraites et s'applique à l'ensemble du personnel salarié de l'entreprise exposé aux facteurs de pénibilité, tous les postes de l'entreprise n'étant pas concernés par les critères de pénibilité.

Le présent plan d'action est mis en place pour une période de 3 ans à compter de sa signature.

### **II.- Mesures générales visant à l'adaptation et à l'aménagement du poste de travail**

#### **Principe**

Avec le prolongement de l'activité professionnelle apparaissent des problèmes spécifiques de conditions de travail nécessitant leur prise en compte lorsque les salariés s'inscrivent dans des situations de pénibilité.

Lorsqu'un problème d'adaptation au poste de travail lié à la pénibilité sera mis en évidence par le salarié lui-même ou par le CHSCT ou le médecin du travail, il fera l'objet d'une analyse systématique.

Si un repositionnement professionnel est nécessaire, le salarié bénéficiera d'une priorité sur les postes ouverts dans le cadre de la mobilité interne. Des actions de formation-adaptation-reconversion peuvent être prévues pour faciliter ou accélérer son reclassement.

En cas d'aptitude (partielle ou totale) au poste de travail, la direction des Ressources Humaines en collaboration avec le responsable de la personne concernée et le CHSCT si besoin se réuniront afin d'examiner les possibilités de maintien dans l'emploi au vu des aptitudes physiques et professionnelles du salarié. Le médecin du travail sera également sollicité et aura pour tâche de décrire les aptitudes physiques du salarié.

Par ailleurs la direction demandera aux médecins du travail un rapport spécifique consacré à la santé au travail des salariés en situation de pénibilité qui viendra en complément des fiches individuelles d'exposition à la pénibilité transmises par l'employeur à ces derniers.

Dans le cadre du bilan annuel au CHSCT, la direction partagera avec les partenaires des informations qualitatives et quantitatives relatives aux conditions de travail des salariés en situation de pénibilité.

### Indicateurs de suivi

1. Avec le concours du médecin du travail, l'entreprise s'engage à mettre à jour annuellement la fiche d'entreprise et à compléter en conséquence le document unique de transcription de l'évaluation des risques, celle-ci devant également mentionner en annexe la proportion des salariés concernés par des situations de pénibilité
2. En vue de la prévention des situations de pénibilité, dans le cadre de l'aménagement et de l'adaptation du poste en lien avec la médecine du travail, chaque année, l'entreprise s'engage à ce que 20% des salariés en situation de pénibilité bénéficient d'une formation de prévention et réduction des risques liés à l'activité physique type gestes et postures. Ce type de sensibilisation est destiné à améliorer l'ergonomie des postes de travail.
3. Afin de réduire le risque trouble musculo-squelettiques, l'entreprise se fixe pour objectif d'assurer au moins 15 000 € de dépenses annuelles pour des outils réduisant les efforts et gestes répétitifs notamment pour les postes nécessitant une manipulation du papier.
4. Dans le cadre de la continuité de la mise en place de mesures de prévention en matière de bruit déjà existantes dans l'entreprise, l'entreprise s'engage à ce que 100% des salariés permanents des ateliers impression, assemblage et finition soient équipés de bouchons d'oreilles moulés.  
L'entreprise s'engage à étendre chaque année l'équipement de 20% des salariés des services connexes à la production (expéditions, magasins général et magasin papier, qualité, amélioration continue) amenés à se déplacer régulièrement dans l'atelier.
5. D'autre part, la direction s'engage à prendre en compte, par la réalisation d'études spécifiques, les points d'émission de bruit les plus importants détectés et proposés par les CHSCT.
6. Lors de l'acquisition de nouvelles machines ou de modification significative du process de fabrication, de prendre en compte les critères ergonomiques dans la validation des projets.
7. L'entreprise s'engage à solliciter les fournisseurs de produits chimiques (solvants de nettoyage, chimie diverses) au moins une fois par an afin de proposer de meilleurs produits, moins dangereux pour les usagers et pour l'environnement.
8. L'entreprise s'engage à mettre à disposition des sièges assis/debout sur les postes pénibles qui seront déterminés en CHSCT.

## III.- Autres mesures en faveur de la prévention de la pénibilité

### 1° Le développement des compétences et des qualifications ;

#### **1.1. Part du plan de formation réservée aux salariés en situation de pénibilité**

L'entreprise s'engage à ce que les salariés en situation de pénibilité aient accès à l'ensemble des formations, au même titre que l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Sont notamment visées les formations qualifiantes. Les salariés bénéficieront notamment d'un accès prioritaire aux périodes de professionnalisation concernant des formations à des métiers de l'entreprise et répertoriées comme prioritaire par la branche de l'imprimerie et des industries graphiques.

### Indicateurs de suivi

Dans ce cadre, l'entreprise se fixe pour objectif qu'au moins 25% des heures annuelles de formation soient réservées à la formation des salariés confrontés à une situation de pénibilité.

Le bilan de l'application de cette mesure sera examiner lors du bilan annuel sur la formation professionnelle ainsi que, le cas échéant, les mesures correctives décidées par l'entreprise pour permettre d'atteindre cet objectif.

## **1.2. Accès au bilan de compétence**

### Principe :

Afin d'encourager la définition d'un projet professionnel pour des salariés souhaitant se réorienter, après 5 ans d'activité professionnelle les exposant à des facteurs de pénibilité, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise d'un bilan de compétence sous réserve du financement par le FONGECIF.

### Indicateur :

Un affichage sera fait sur l'ensemble des sites de l'entreprise d'une plaquette d'information sur le bilan de compétence.

L'objectif visé est l'accès à ce dispositif d'au moins 10 % des salariés exposés à des facteurs de pénibilité sur la période couverte par ce plan d'action.

## **1.3. Accès au congé individuel de formation**

Lorsque l'un des outils précédents révèle une nouvelle orientation, le salarié peut solliciter un congé individuel de formation.

Sous réserve de l'acceptation par le FONGECIF, afin de favoriser cette mesure, l'entreprise accepte que 4 % des salariés soient concomitamment absents pour cause de congé individuel de formation lorsque la part supplémentaire de salariés absents concerne directement des salariés en situation de pénibilité.

## **1.4. Accès aux périodes de professionnalisation**

### Principe :

L'entreprise s'engage à mettre en œuvre pour les salariés les plus exposés aux risques professionnels des périodes de professionnalisation. Il est rappelé que ce dispositif vise de façon générale un public particulier dont, notamment les salariés comptant 20 ans d'activité professionnelle ou âgées de 45 ans dans certaines conditions ou encore des femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité.

### Indicateur :

Dans ce cadre, l'objectif visé est que 10% des salariés en situation de pénibilité aient accès à ce dispositif sur la période couverte par ce plan d'action.

## 2° L'aménagement des fins de carrière :

Afin de mieux prendre en compte les conditions d'exercice de l'activité professionnelle et les aspirations de certains salariés, l'activité professionnelle pourra être conciliée avec différentes formes d'aménagement de fin de carrière.

### Principe

1. Le personnel de plus de 50 ans travaillant de nuit pourra, s'il le souhaite et si l'un de ses équipiers est volontaire, « échanger » ses semaines de nuit à l'intérieur du cycle de la machine concernée.  
Dans ce cas, le CHSCT devra être informé, puisque cela modifiera le cycle d'équipe du coéquipier.

Cet aménagement des horaires de travail nécessitera l'accord des 2 salariés concernés et du responsable de service, qui validera que cet « échange » ne perturbera pas l'organisation de la production.

2. Par ailleurs, l'entreprise s'engage à proposer en priorité les postes disponibles en horaire de journée ou en 2 équipes aux salariés de + de 50 ans qui travaillent de nuit et qui en manifeste la volonté par écrit à la Direction des Ressources Humaines, sous réserve que le poste disponible soit un poste de même classification et qu'il soit compatible avec les compétences du salarié concerné.

Un indicateur a été rajouté dans le bilan social dans la rubrique « Organisation et contenu du travail ».

## 3° Le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de risques professionnels :

Dans le cadre du maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de risques, l'entreprise a souhaité développer le tutorat sur des emplois à forte technicité et concernés par la pénibilité.

### Principe

L'organisation du transfert des compétences est très importante pour garantir la continuité de nos savoir-faire, tout particulièrement pour les métiers dits en tension. L'expérience et les connaissances des salariés seniors font partie du patrimoine de l'entreprise qui doit être reconnu et protégé.  
Le tutorat est un vecteur de transmission de compétences et savoir-faire.

Les personnes en charge de la transmission des savoirs dans le cadre de ces missions de tuteurs sont choisies par la hiérarchie et la Direction des Ressources Humaines en raison de leur légitimité professionnelle incontestable, s'appuyant sur leur expérience reconnue.

### Indicateur de suivi

Une formation de tuteur sera mise en œuvre pour chaque salarié désigné tuteur. La priorité sera donnée aux salariés de plus de 45 ans en situation de pénibilité.

Dans ce cadre l'objectif visé par l'entreprise est l'affectation d'un-demi équivalent temps plein à la fonction tutorale par an.

Dans ce cadre, si la formation est dispensée en horaire de journée, l'article 4 de l'accord d'entreprise du 27 juin 2008 s'appliquera aussi bien aux stagiaires qu'au formateur (ou tuteur).

#### **IV.- Modalités de suivi du plan d'action**

Les tableaux de bord permettant de vérifier le respect de la politique globale de ce plan seront transmis aux CE et CHSCT locaux et au CCE lors de leur consultation sur le bilan social.

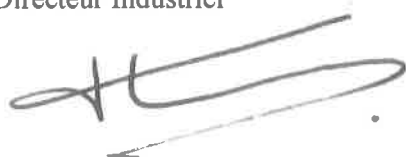
Un bilan sera fait des différents engagements pris et les mesures correctives éventuellement décidées par l'entreprise pour permettre d'atteindre les objectifs seront présentées aux CE, CHSCT et au CCE.

#### **V.- Modalités de dépôt légal**

Le présent plan d'action sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée et une version sur support électronique auprès de la DIRECCTE – Unité territoriale de la Nièvre. Un exemplaire sera également remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'homme de Nevers.

Fait à Cosne sur Loire, en 3 exemplaires originaux, le 5 novembre 2012.

Martial Toumieux  
Directeur Industriel



# ANNEXES

Formation de prévention et réduction des risques

Nombre de salariés formés	service/MC	Nbre d'heures de formation suivies

Montant des dépenses réalisées pour des outils réduisant les efforts et les gestes répétitifs

Année	Montant des dépenses réalisées
2009	5716
2010	8306
2011	15741

Mesures de prévention en matière de bruit

Année	Services	Effectifs du service	Nbre de personnes équipées de bouchons d'oreilles moulés	% de salariés équipés
	Assemblage			
	Impression			
	Finition			
	maintenance			
	Expéditions			
	Magasin général et papier			
	Qualité			
	Amélioration continue			

Mise à disposition de sièges assis/debout

Année	Nbre de sièges assis/debout mis à dispositions	Poste concerné définit par le CHSCT



Nombre d'heures de formation dont a bénéficié le personnel en situation de pénibilité

Année	Nombre total d'heures de formation	Nombre d'heures de formation réservées aux salariés en	Pourcentage	Evolution/ n-1
2012				

Nombre de salariés en situation de pénibilité ayant bénéficié d'un bilan de compétences

Année	Nombre de bilans de compétences réalisés	Nombre de bilan de compétences ayant bénéficié aux salariés en situation de pénibilité	Pourcentage	Evolution/ n-1
2012				

Nombre de salariés en situation de pénibilité ayant bénéficié d'une période de professionnalisation

Année	Nombre de période de professionnalisation mise en oeuvre	Nombre de périodes de professionnalisation ayant bénéficié aux salariés en situation de pénibilité	Pourcentage	Evolution/ n-1
2012				

Aménagements de fin de carrière

Année	Nombre de salariés ayant échangés leur cycle de nuit	Nombre de salariés ayant postulé à un poste de journée ou en 2x8	Nombre de salariés ayant obtenu un poste de journée ou en 2x8

Année	Nombre de salariés désigné tuteur	Nombre de salariés ayant suivi une formation de tuteur