

## **Protocole d'accord portant sur la réduction de la pénibilité dans les entreprises de 50 salariés et plus**

Entre, la société :

Cognacq-Jay Image dont le siège social est situé 15 rue Cognacq-Jay 75007 Paris,  
représentée par Thierry Carpentier, Directeur Général

d'une part,

Et les syndicats représentatifs au sein de ces sociétés représentés par :

- Alexis Mortelette, délégué syndical CFDT des médias.
- Jean Loiseau, délégué syndical SNRT CGT audiovisuel

d'autre part,

## **Préambule**

Le présent protocole est conforme aux dispositions de la loi du 9 novembre 2010 n°2012-1330 réformant les retraites et du décret n 2011-824 du 7 juillet 2011. De même, il s'inscrit dans le cadre légal fixé par l'article L 4121-3-1, lequel définit la pénibilité comme l'exposition à un ou plusieurs 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.

Cognacq-Jay image, compte-tenu de son domaine d'activité et des nécessités de continuité de service a une proportion supérieure à 50% de l'effectif total soumis à au moins un facteur de pénibilité.

Aussi, les parties signataires de cet accord, conscients 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, ont confié la réalisation du diagnostic des situations de travail de Cognacq-Jay image aux membres du CHSCT. L'audit réalisé par le CHSCT a été pris en compte pour la détermination des actions de réduction de la pénibilité.

En application des législations citées ci-dessus, l'entreprise doit réaliser des actions tendant notamment à **l'adaptation et l'aménagement des postes de travail**.

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

- **L'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel**
- **Le développement des compétences et des qualifications**

Après 4 réunions de négociation, il a été convenu ce qui suit :

### **Portée et champ d'application de l'accord :**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'entreprise exposés aux facteurs de pénibilité.

Il est mis en œuvre pour une période de 3 ans à compter du 01 juillet 2012.

### **Article 1/ Mesures d'adaptation et d'aménagement des postes de travail**

Dans ce domaine, Cognacq-Jay Image s'engage à prendre en compte pour l'aménagement des postes de travail les consignes ergonomiques préconisées par l'Aract lors d'un audit en 2008 pour préserver ou améliorer les conditions de travail.

**A** /Pour l'ensemble des postes :

Ces mesures peuvent viser notamment les aspects suivants :

- Réduction du bruit (revêtement des sols, des murs...)
- Matériel adapté : chaises (réglables, roulantes, confortables pour notamment les nuits...), bureaux (suffisamment profond et large)
- Matériel informatique : taille des écrans, disposition à hauteur des yeux, luminosité adapté.....

**B**/Pour diminuer la pénibilité liée au port de charges lourdes ou aux postures pénibles

- Matériel d'aide au port de charge lourde ou d'évitement des postures pénibles : dans les installations techniques seront mis à disposition des chariots, des escabeaux, des tabourets style « pied d'éléphant ».....
- A chaque fois que cela sera possible, les équipements dans les baies seront installés sur des rails

**C**/ Pour diminuer la pénibilité lié au bruit dans les installations techniques, les engagements suivants sont pris :

- fourniture d'un casque anti-bruit individuel à tous les salariés qui en feront la demande
- distributeur de bouchons à oreille pour les autres

**D**/ Pour limiter les désagréments liés au froid dans les installations techniques, des vêtements type « polaire » seront disponibles à l'entrée des salles techniques.

**E**/ Pour atténuer la pénibilité liée aux horaires décalés dans la nuit, les salariés bénéficieront, au-delà de 4 heures de travail sur la plage 23 h/ 6 heures, d'un ¼ d'heure de récupération.

Pour des considérations de gestion, ces récupérations seront incrémentées dans les compteurs de chaque salarié à la fin de la période d'annualisation.

Pour les salariés effectuant une nuit complète, le temps de récupération reste d'une demi-heure.

Concernant la pose des jours de récupération, les salariés pourront cumuler 35 heures de récupération afin qu'ils puissent se reposer une semaine. Toutefois, cette semaine de repos devra être posée 3 mois après l'acquisition du dernier jour de récupération,

De même, en cas de départ de l'entreprise, les salariés devront prendre leurs jours de récupération pendant leur préavis.

**F**/ Concernant les astreintes, Cognacq-Jay Image s'engage à mettre en œuvre toutes les mesures qui favorisent le rétablissement de service à distance pour éviter le temps et la fatigue occasionnés par les déplacements

De plus, afin d'évaluer l'éventuelle incidence des astreintes sur la santé, un bilan des astreintes sera présentée au CHSCT avec un point particulier sur la durée et le nombre d'interventions.

## **Article 2: Amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel**

**A/** Afin d'améliorer les conditions de travail en amont, lors de la conception d'une nouvelle régie ou la modification importante de dispositifs techniques existants, un groupe de travail sera mis en place afin d'associer toutes les fonctions : direction technique, maintenance, exploitation, ressources humaines et représentant du CHSCT à l'élaboration de l'installation.

L'objectif de ce groupe de travail est d'intégrer le plus en amont possible les principes d'ergonomie et réduire les risques de poly-expositions comme le port de charges lourdes et les postures pénibles.

De plus, la direction technique aura une information spécifique sur les facteurs de pénibilité à prendre en compte et avec l'aide du CHSCT définira une procédure récapitulant les problématiques à prendre en compte pour réduire la pénibilité lors de l'ingénierie de la nouvelle régie.

**B/** Dans un objectif d'action globale de réduction des facteurs de pénibilité, à chaque fois que le CHSCT sera saisi d'une demande d'amélioration des conditions de travail par un service ou régie, il devra mener une investigation pour l'ensemble de la société sur la pertinence de l'extension de ces mesures d'amélioration à d'autres services ou régie.

**C/** Concernant le travail de nuit, afin de minimiser l'impact sur les rythmes biologiques de l'alternance de vacations de nuit puis de jour, les salariés ne pourront pas être planifiés 48 heures après une nuit (sauf accord explicite du salarié et circonstances exceptionnelles)

- indicateur : nombre de demandes de dérogation aux 48 heures après une vacation de nuit
- objectif : 0 % de vacation de jour planifiée moins de 48 heures après une vacation de nuit.
- Dans la mesure du possible, les vacations de nuit seront regroupées pour éviter les changements de rythme physiologiques.

Aussi afin d'assurer un bilan dont l'objectif sera de proposer des mesures correctives ou préventives, toutes les dérogations devront être communiquées au SRH.

**D/** Concernant les opérations de maintenance programmées, la manipulation de charges lourdes ou encombrantes, devra se faire à 2 personnes. L'intégration de cette contrainte devra être prise en charge dans le tableau de service afin de planifier, le cas échéant une deuxième personne.

## **Article 3 –Le développement des compétences et des qualifications**

**A/** Pour les salariés exposés au travail de nuit et/ou à une organisation en équipes successives alternantes, l'évolution vers un poste moins exposé sera favorisée et

accompagnée par des actions de formation issues soit du DIF ou d'une période de professionnalisation ou d'un budget hors plan de formation.

Ainsi, Cognacq-Jay image s'engage lorsqu'un salarié exposé aux facteurs de pénibilité décrits ci-dessus, a manifesté son intérêt pour un poste aux horaires plus réguliers, à étudier avec la plus grande attention sa candidature.

Indicateur : 5000 € hors budget du plan de formation si cela se justifie

Objectif : satisfaire 100% des demandes

**B/** Afin de réduire les éventuels problèmes de santé que pourraient occasionner le port de charges lourdes et les postures pénibles l'entreprise s'engage à dispenser des formations de prévention de ces risques à tous les salariés qui en feront la demande et à les rendre obligatoires pour les salariés occupant des postes de maintenance, d'ingénierie broadcast et de chefs d'équipement.

Indicateur : 100 % de salariés formés pour la population éligible aux formations obligatoires

Objectif : dispenser le plus tôt possible dans la prise de poste (maximum 2 ans) les techniques de manutention manuelle.

**C/** Afin de faciliter la reprise du travail après une absence pour congé maladie supérieur à 6 mois, chaque salarié pourra bénéficier, à sa demande au moment de son retour dans l'entreprise, d'un entretien avec son responsable hiérarchique ou avec un membre de la fonction RH afin de déterminer les conditions d'un accompagnement de son retour au travail.

Il pourra notamment bénéficier de formations si celles-ci sont de nature à faciliter sa réintégration professionnelle.

**Article 4 : Dépôt, publicité.**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt en 2 exemplaires auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi conformément au code du travail (dont un par courrier électronique). Un exemplaire sera remis au secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'Hommes.

Fait à Paris, en 8 exemplaires, le 4 juillet 2012

**La Direction**

**Cognacq-Jay Image**

Thierry Carpentier

**Les Organisations Syndicales**

**Pour la CFDT**

**Pour la CGT**

Alexis Mortelette

Jean Loiseau