D'ACCORD RELATIF AU TUTORAT ET AUX SITUATIONS DE PENIBILITE DANS LE CADRE DE L'ACCORD SUR L'EMPLOI DES SENIORS AU SEIN DU GROUPE THALES

Entre :

La société THALES ELECTRON DEVICES représentée par Monsieur Henri THIERRY, Directeur des Ressources Humaines, dûment habilité,

D'une part

Et les Organisations Syndicales représentatives au niveau de l'entreprise, représentées par les Délégués Syndicaux Centraux ci-après désignés :

La CFE/CGC représentée par : Ph. GUEZAJ.

La CFDT représentée par : Didier Ballanie

La CGT représentée par :

D'autre part

DB Ph.G

Préambule

Dans l'accord sur l'emploi des seniors au sein du groupe Thales du 18 décembre 2009, les parties ont considéré que certaines conditions de travail étaient susceptibles d'entraîner des situations de pénibilité augmentant avec l'âge.

Au delà de certaines situations reconnues comme pénibles dans cet accord et ouvrant droit à certaines mesures, l'opportunité y est laissée aux sociétés du Groupe d'ouvrir des discussions avec les partenaires sociaux afin de compléter et de préciser les conditions dans lesquelles pourront s'appliquer les dispositions relatives aux situations de pénibilité des seniors.

La Société THALES ELECTRON DEVICES s'est inscrite dans cette démarche en ouvrant des négociations depuis février 2010. Elle souhaite en accord avec ses partenaires sociaux définir et identifier les situations de pénibilité sur ses trois sites établissements français, en vue de permettre aux salariés seniors concernés de pouvoir bénéficier des mesures spécifiques décrites aux paragraphes 2-2.3 et 3-1.2 de l'accord sur l'emploi des seniors au sein du Groupe THALES.

Les parties au présent accord ont souhaité, dans un souci de clarté, rappeler dans un premier Chapitre les mesures mises en place au niveau du Groupe THALES ; puis, dans un deuxième Chapitre, de définir les conditions pour bénéficier de ces mesures au sein de THALES ELECTRON DEVICES. En troisième lieu, les modalités d'exercice du tutorat seront traitées. Enfin, seront examinées dans un quatrième Chapitre, les conditions générales d'application du présent accord.

Il est précisé que l'exposition aux risques psychosociaux n'entre pas dans le champ d'application du présent accord, leur traitement s'inscrivant dans le cadre de l'accord Groupe du 2 juillet 2009 sur la qualité de vie au travail. De même, l'exposition à l'amiante faisant l'objet d'une législation spécifique, elle n'entre pas dans le cadre de cet accord.

Chapitre I - Rappel des mesures liées à la pénibilité prévues par l'accord Groupe du 18 décembre 2009

Les mesures mises en place par l'accord sur l'emploi des seniors au sein du groupe Thales sont de trois ordres :

1- Temps de compensation

Les seniors justifiant de conditions de travail dites « pénibles » selon les critères retenus par le présent accord, pourront bénéficier, avant leur départ en retraite, d'un temps de repos équivalent à :

- 1 trimestre pour 10 ans d'activité dans des conditions dites « pénibles »,
- 1 trimestre complémentaire par tranche de 5 ans supplémentaires.

2- Rachat de trimestre

Pour les salariés seniors confrontés à des situations de pénibilité, et souhaitant faire valoir leurs droits à retraite sans pour autant disposer du nombre de trimestres cotisés leur permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein, la Société participera au financement du rachat d'années d'études ou d'années incomplètes.

Seront concernés les seniors volontaires qui, par le rachat de trimestres correspondants, anticiperont leur départ à la retraite durant l'année qui suit le rachat et s'engageront par écrit sur une date de départ en retraite.

Les seniors percevront une aide qui ne pourra être inférieure à 2 000€ nets par trimestre et, en tout état de cause, plafonnée à 36 000€ nets.

3- Temps partiel 50%

Les salariés seniors confrontés à une situation de pénibilité au sens du présent accord pourront bénéficier, à leur demande et dans les 12 mois précédant la liquidation de leur retraite ou la prise de temps de repos au titre du temps de compensation, d'une réduction de leur temps de travail permettant d'exercer leur activité à 50% rémunérée à 65%.

Cet aménagement nécessitera une adaptation du poste et de la charge du travail au temps partiel.

Pendant la période de temps partiel senior, les salariés concernés bénéficieront du maintien de leurs droits en matière de retraite au titre du régime général et du régime complémentaire comme s'ils avaient poursuivi leur activité à temps plein.

L'entreprise prendra en charge la part patronale et la part salariale des cotisations retraite (au titre du régime général et du régime complémentaire) *assises* sur la différence entre la rémunération versée et celle que les salariés concernés auraient perçue à temps plein.

Pour ce qui concerne le régime prévoyance « gros risque » (part obligatoire), l'entreprise supportera le différentiel de coût (temps plein – temps partiel) correspondant au maintien des droits du salarié en temps partiel senior, comme s'il avait poursuivi son activité à temps plein.

A l'issue de la période de temps partiel, soit au moment de la liquidation de la retraite, les salariés bénéficieront d'une indemnité de retraite équivalente à celle qu'ils auraient acquise s'ils avaient continué à exercer leur activité à temps plein.

Les seniors souhaitant bénéficier de cette disposition devront fournir un relevé de carrière attestant du nombre de trimestres cotisés leur permettant de faire valoir leur retraite à taux plein dans un délai maximum de 12 mois.

La modification du contrat de travail se fera par voie d'avenant.

B Ph. Cg. UT

Chapitre 2 - Conditions du bénéfice des mesures liées à la pénibilité au sein de THALES ELECTRON DEVICES

Afin de tenir compte des caractéristiques de l'activité de THALES ELECTRON DEVICES, les signataires du présent accord ont souhaité définir et identifier les conditions propres à la Société, permettant aux salariés seniors concernés de bénéficier des mesures rappelées au Chapitre I.

A cet effet, les parties ont :

- Identifié les différents types de contraintes que les salariés peuvent vivre dans le cadre de leur activité professionnelle, et défini les conditions dans lesquelles ces contraintes peuvent être à l'origine de situations de pénibilité au sens du présent accord (article 1) ;
- Identifié les ateliers/métiers/postes susceptibles d'être exposés à des situations de pénibilité (article 2) ;
- Déterminé la procédure de mise en œuvre pratique du dispositif (article 3).

Article 1 - Identification des contraintes pouvant être à l'origine d'une situation de pénibilité :

Les types de contraintes analysées sont de quatre ordres :

- Physiques ;
- Environnementaux ;
- Organisationnels ;
- Liés aux moyens de travail.

Pour chaque contrainte, un seuil de prise en compte a été retenu, servant à l'évaluation du poids éventuel de la contrainte dans la reconnaissance d'une situation de pénibilité, sans que le dépassement de ce seuil ne constitue une reconnaissance de pénibilité pour chaque contrainte concernée .
L'ensemble des contraintes, et des seuils de prise en compte associés, est rassemblé dans un tableau 1 en annexe.

Il est établi entre les signataires du présent accord que les contraintes évoquées dans ce tableau peuvent être à l'origine de situations de pénibilité selon deux approches :

1. une contrainte a été jugée suffisamment forte au sens du présent accord pour **justifier à elle seule** de la reconnaissance d'une situation de pénibilité
2. certaines contraintes ne sont pas suffisamment fortes pour justifier à elles seules de situations de pénibilité, mais **ajoutées à d'autres contraintes vécues simultanément**, elles peuvent justifier de la reconnaissance d'une situation de pénibilité

Article 2 – Les situations de pénibilité reconnues :

Afin d'identifier les situations retenues comme étant les plus exposées à des situations de pénibilité, les parties au présent accord ont effectué, avec l'aide de responsables opérationnels, de Services de santé au travail et de membres du CHSCT, une analyse combinatoire des facteurs de pénibilité par atelier/métier/poste.

Seuls les ateliers/métiers/postes ou contraintes ainsi retenus sont susceptibles de permettre à un salarié senior de bénéficier des mesures rappelées au Chapitre 1 du présent accord.

1 Pénibilité liée à une seule contrainte

Dans les contraintes physiques, a été reconnue comme étant pénible, compte tenu de son impact potentiel sur l'ensemble du corps :

- la **manutention et le port de charges lourdes**, si celles-ci constituent plus de 60% du temps d'activité du salarié et si cette manutention dépasse les seuils suivants :
  - Hommes 18-45 ans : charges supérieurs à 25 kg
  - Hommes 45-65 ans : charges supérieures à 20 kg
  - Femmes 18-45 et hommes 15-18 ans : charges supérieures à 12,5 kg
  - Femmes 15-18 et 45-65 : charges supérieures à 10 kg

Dans les contraintes organisationnelles, ont été reconnues comme étant pénibles, compte tenu de leur impact reconnu sur le cycle du sommeil :

- **L'organisation du travail en 3x8 alternant** ;

- **Le travail de nuit** tel que défini par la Loi (article L 3122-31 du code du travail) et par l'article 2 de l'Accord national du 3 janvier 2002 sur le travail de nuit conclu au sein de la branche métallurgie. Il s'agit ,
  - premièrement, des salariés qui accomplissent au moins deux fois chaque semaine travaillée de l'année, au moins trois heures de travail, au cours de la période de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de la période qui lui est substituée ;
  - deuxièmement, des salariés qui effectuent au moins 320 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs.

DC Ph. C

- **L'organisation du travail en 2x8 alternant**, si au moins trois heures de travail au cours de la période de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures ou de la période qui lui est substituée.

Dans les contraintes liées à l'utilisation de moyens de travail, a été reconnu comme étant pénible, compte tenu de l'impact de la posture sur l'ensemble cervico-dorsal :

- le **travail sous binoculaire**, s'il constitue au moins 20 heures par semaine de l'activité du salarié.

2 Pénibilité liée à la somme de plusieurs contraintes :

Après analyse concertée des différentes situations de travail rencontrées sur les sites, des ateliers ou postes particuliers ont été reconnus pénibles. Il s'agit :

- Pour Thonon
  - L'atelier des presses, en raison de la somme des contraintes de station debout, manutention et port ponctuel de charges lourdes (outillage en acier de plusieurs dizaines de kilos), positions non naturelles (torsion du dos pour accéder à l'intérieur des presses et positionner les outils, récupération d'outils de plusieurs kilos à bout de bras dans les magasins).
  - Les ateliers chimie, en raison de la somme des contraintes d'exposition à des produits CMR catégorie 1, à des produits chimiques hors CMR, à un niveau de bruit (sableuses), à la répétitivité des gestes (manipulation dans les bains), ainsi que des positions non naturelles (port à bout de bras).
  - Les fours pyro (y compris « bunker »), en raison du bruit, de la manutention ponctuelle de charges lourdes, de l'exposition aux poussières de graphite.

- Pour Moirans
  - Les ateliers traitement de surface, en raison de la somme des contraintes d'exposition à des produits chimiques, à la répétitivité des gestes (manipulation dans les bains), ainsi que des positions non naturelles (port à bout de bras).
  - L'atelier verrerie, en raison de la somme des contraintes d'exposition au bruit, à la chaleur, à la poussière (sablage).
  - L'atelier « activation », en raison de la somme des contraintes d'exposition à la manutention ponctuelle de charges lourdes (tubes grandes dimensions et coupe-queusot pneumatique), et aux positions non naturelles (positionnement des pièces et connexions à l'intérieur du bâti).

DB Ph G AT

- Pour Vélizy
  - L'atelier chimie, en raison de la somme des contraintes d'exposition à des produits CMR catégorie 1, à des produits chimiques hors CMR et à la répétitivité des gestes (trempage manuel dans les bains), ainsi que des positions non naturelles (port à bout de bras).
  - L'atelier des presses (lorsque Vélizy en avait un), en raison de la somme des contraintes de station debout, manutention et port ponctuel de charges lourdes (outillage en acier de plusieurs dizaines de kilos), positions non naturelles (torsion du dos pour accéder à l'intérieur des presses et positionner les outils).

Article 3 – Mise en œuvre :

Pour qu'un salarié senior puisse bénéficier des dispositions mises en place par l'accord du 18 décembre 2009 et rappelées au Chapitre 1, il devra remplir les conditions cumulatives suivantes :

1. Avoir été exposé à au moins une des situations de pénibilité faisant partie de la liste mentionnée à l'article 2 du présent chapitre.

2. L'exposition doit répondre aux critères de prise en compte précisés pour chacune des situations de l'article 2 et de l'annexe 1 se rapportant à l'article 2 – paragraphe 1.

3. Avoir été exposé à une ou plusieurs situation(s) telle(s) que définie(s) aux points 1 et 2 ci-dessus, pendant une durée minimale totale de 10 ans, de manière continue ou discontinue. Cette période de 10 ans ou plus devra avoir été exécutée en tant que salarié de la Société THALES ELECTRON DEVICES ou du groupe THALES.

Tout salarié senior estimant remplir ces 3 conditions cumulatives, pourra s'adresser au Service Ressources Humaines dont il relève, afin de déposer sa demande du bénéfice des mesures rappelées au Chapitre 1.

Le Service RH concerné examinera chaque situation individuelle et vérifiera que les critères du présent accord sont bien remplis avant d'accorder le bénéfice de ces mesures.

A cet effet, le salarié senior devra présenter un dossier réunissant les éléments suivants, dont au moins un élément objectif :

- identité, date de naissance et affectation actuelle du salarié
- historique de carrière présentant les postes exercés successivement avec mention de la durée d'exercice des fonctions, les lieux de travail, l'indication des entités juridiques employeur, le descriptif détaillé des tâches réalisées (avec mention des modes d'exécution du travail et des situations de pénibilité relevées dans le présent accord),
- toute attestation ou tout document permettant de justifier des situations de pénibilité dont le salarié se prévaut,

OM Ph. G. AT

- lettre de demande signée par le salarié indiquant le dispositif dont le salarié souhaite bénéficier.

Les Services de Ressources Humaines devront contribuer en répondant notamment dans les meilleurs délais aux demandes de consultation des dossiers personnels des demandeurs. Les Services Médicaux devront faire de même en confiant aux intéressés leur dossier médical, aux seules fin de reconstitution historique de carrière et d'expositions.

Lors de la mise en œuvre du temps de compensation (trimestre(s) payés sans activité), si un solde de CET en fin de carrière est prévu simultanément, les jours de CET doivent être positionnés avant le(s) trimestre(s) de compensation de la pénibilité.

La rémunération de(s) trimestre(s) de compensation se fera sur une base temps plein, hors primes qui ont pu être versées au titre de la nature du travail réalisé.

Les salariés en mobilité, mais ne remplissant pas les conditions de seniorité pour accéder au bénéfice des mesures du présent accord, pourront néanmoins demander une attestation relative aux situations de pénibilité qu'ils auraient vécues lors de leur carrière au sein de TED. Les salariés seniors restent en revanche prioritaires dans la constitution du dossier évoquée au présent article.

Article 4 – Prévention :

En complément des dispositions ci-dessus relatives à la prise en compte de la pénibilité dans la fin de carrière, les signataires entendent intégrer les travaux relatifs à cet accord aux actions de prévention des atteintes à la santé et d'amélioration des conditions de travail, dans le but de supprimer ou de réduire les situations de pénibilité mentionnées à l'article 2.

Dans cet esprit, la Direction, en concertation avec le(s) CHSCT concerné(s) :

- renforcera la sensibilisation des salariés dans les secteurs concernés par les facteurs de pénibilité mentionnés à l'article 2 ;
- proposera, lorsque cela sera opportun, des actions de formation de nature à aider les salariés à atténuer les effets des facteurs de pénibilité mentionnés à l'article 2 ;
- intègrera tous les ans au moins un des facteurs de pénibilité ou un des ateliers mentionnés à l'article 2 dans le(s) programme(s) annuel(s) de prévention de(s) site(s), afin de mettre en œuvre des actions concrètes visant à réduire ou à supprimer la ou les situation(s) de pénibilité sélectionnée(s), telles que : rénovation de matériel, ergonomie du poste de travail, substitution de produits, mesures de protection collective, formalisation des instructions aux salariés, ...
- s'engage, en regard des analyses faites dans le cadre de la préparation de cet accord, à mener plus particulièrement un travail de prévention dans les ateliers « mécanique » et prioritairement sur les tours consacrés aux pièces de grande taille (exemple : reprise mécanique Klystron et reprise mécanique générale à Vélizy, tournage grille pyro et tours grande capacité à Thonon).

DB Ph.G. AT

Chapitre 3 - Développement du tutorat

Chaque salarié bénéficie d'une formation tout au long de sa vie professionnelle et acquiert des compétences, des connaissances, des techniques et des savoir-faire propres dans son métier.

Les partenaires sociaux de la Société THALES ELECTRON DEVICES considèrent que la transmission des compétences et du savoir-faire constitue un élément important de politique des ressources humaines.

Le tutorat doit ainsi permettre de reconnaître le savoir-faire et l'expérience des salariés seniors tout en favorisant l'intégration et le développement des nouveaux embauchés mais aussi des salariés en mobilité professionnelle.

Les parties se sont mises d'accord sur les différents points suivants :

1. L'identification des besoins en tutorat
2. La mission tutorale - les critères pour devenir tuteur ou tutoré
3. La reconnaissance de la mission
4. Les moyens d'accompagnement des tuteurs.

Article 1. L'identification des besoins en tutorat

La Direction des Ressources Humaines de chaque site identifiera les besoins de tutorat en identifiant les postes et compétences clés en regard des prévisions de départ des salariés qui en sont détenteurs et de la stratégie industrielle, c'est à dire notamment des besoins nécessaires au développement de chaque activité. La Direction s'appuiera ainsi sur le travail réalisé par les commissions d'anticipation et éventuellement des commissions emploi-formation.

Sur la base de cette identification, la DRH, par le biais des managers, pourra solliciter des salariés seniors pour accomplir une mission de tutorat, notamment par le biais des entretiens annuels.

Article 2. La mission tutorale - Les critères pour devenir tuteur

3 - 2.1. La mission du tuteur

La mission recouvre toute situation dans laquelle un salarié senior (50 ans et plus) va transférer son savoir à un autre salarié, lui donnant accès, dans le cadre de l'accord, à la reconnaissance de son savoir-faire et à un allègement de sa mission principale au profit de tutorat. Il peut s'agir ainsi :

- Du tutorat de jeunes en alternance

- De formation interne
- De formalisation, capitalisation et transfert de ses connaissances.

Le rôle du tuteur est différent du rôle du Parrain créé par l'accord Groupe IDEA. En effet, le parrain exerce sa mission dans le cadre unique du processus d'intégration d'un salarié. Il appartient généralement à un métier différent de celui du nouvel embauché et a pour rôle de le guider dans un nouvel environnement professionnel. Le tuteur a pour sa part une mission de transmission d'un savoir, le développement de compétences, etc...

3 - 2.2 Les critères

Les critères du tuteur :

- Etre volontaire pour transmettre ses connaissances
- Etre âgé de 50 ans et plus
- Etre un spécialiste ou un expert reconnu dans un domaine, notamment au niveau du Groupe ou de la Société, ou avoir exercé l'activité objet du tutorat pendant au moins 5 ans
- Avoir des aptitudes naturelles à la communication
- Ne pas mener plus d'une action de tutorat à la fois et pas plus de 25% du temps de travail annuel.

Par principe, le tuteur ne sera pas le responsable hiérarchique du tutoré.

Les critères du tutoré :

- Etre un salarié appartenant à la société THALES ELECTRON DEVICES, en CDI
- Etre nouveau dans sa fonction ou appelé à exercer de nouvelles responsabilités.

La possibilité d'être tuteur et la description de la mission tutorale pourront être évoquées lors de l'Entretien Annuel d'Activité (EAA) des salariés Seniors et lors de leur Entretien de Développement Professionnel (EDP).

Le salarié désireux de mener cette mission en fait part à son manager ou au Service Ressources Humaines, qui vérifient si celui-ci remplit les conditions fixées et l'existence du besoin.

Article 3. La reconnaissance de la mission

Afin de s'assurer que le tuteur bénéficie du temps et des moyens disponibles pour réaliser sa mission, celle-ci est intégrée dans les objectifs de l'année du salarié. Le manager vérifie ainsi la bonne adéquation de la charge du salarié, y compris la mission tutorale, par rapport au temps de travail du salarié.

DB Ph. S MT

L'appréciation du niveau de maîtrise du poste du tuteur prendra en compte le bilan de l'action tutorale réalisée.

Par ailleurs, chaque mission de tutorat fera l'objet d'un engagement tripartite, pour la durée de la mission, entre le senior, son manager et la DRH sur l'objet, les objectifs, le temps nécessaire à la mission, les moyens spécifiques à sa mise en œuvre, ... Le modèle d'engagement est en annexe 2 .

Article 4. Les moyens d'accompagnement des Tuteurs

3 - 4.1. La formation des tuteurs

Afin d'accompagner les tuteurs dans leur mission, un apport pédagogique obligatoire, commun à tous, sera mis en oeuvre : formation de formateur ou tutorat d'alternant en cas d'apprentissage; il sera éventuellement complété par d'autres modules plus spécifiques (tel que l'accompagnement de transfert de connaissance).

3 - 4.2. Réseau

Les tuteurs pourront participer à un réseau de tuteurs afin qu'ils puissent partager les bonnes pratiques et les difficultés rencontrées.
Une fois par an au moins, la Direction organisera une réunion des tuteurs, en vue, le cas échéant, de faire évoluer la démarche tutorale.

3 - 4.3. Imputation des heures

Les heures nécessaires à la mission de tutorat, fixées dans l'engagement tripartite, feront l'objet d'une imputation spécifique, indiquée par la DRH, en accord avec le contrôle de gestion, lors de la mise en œuvre du présent accord.

Chapitre 4 - Dispositions générales de l'accord

Article 1. Commission de suivi de l'accord

Il est décidé de créer une commission paritaire technique composée :

- de deux représentants de chaque organisation syndicale signataire du présent accord et représentative au niveau de la société TED,
- des secrétaires des CHSCT,
- de deux membres de la direction au niveau central,
- de chaque DRH d'Etablissement ou son représentant,
- d'au moins un membre de service médical.

Cette commission se réunira au moins une fois par an à la demande de la majorité des signataires, pour faire un bilan de la mise en œuvre de l'accord, pour examiner et proposer, si nécessaire, des évolutions sur les facteurs de pénibilité et/ou les postes retenus.

Cette commission pourra évoquer, le cas échéant, toute situation individuelle présentant un intérêt particulier au titre des contraintes ou situations de pénibilité retenues par le présent accord.

Article 2. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour la durée de l'accord du 18 décembre 2009 sur l'emploi des seniors au sein du groupe THALES restant à courir, soit jusqu'au 31 décembre 2012.

Si l'accord Groupe du 18/12/2009 est renouvelé, les parties se rencontreront pour négocier éventuellement les conditions du renouvellement du présent accord.

A défaut de nouvel accord s'y substituant, le présent accord prendra fin à son terme.

Dans l'hypothèse où l'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles venaient à modifier les conditions d'application du présent accord, les parties signataires prévoient de se revoir pour analyser les conséquences de ces évolutions et examiner l'opportunité de procéder à sa révision.

DB Ph.S

Article 3 Formalité de dépôt

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le présent accord sera déposé par la Direction des Ressources Humaines de la société THALES ELECTRON DEVICES, en deux exemplaires auprès de la DIRECCTE - unité territoriale des Yvelines dont un exemplaire « papier » original, signé par les parties, et un exemplaire enregistré sur support électronique, et un exemplaire original auprès du Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Versailles,

Fait à Vélizy en 6. exemplaires, le 5. avril... 2011.

Henri THIERRY
DRH THALES ELECTRON DEVICES

CFE/CGC

CFDT

CGT

ANNEXE 1 : LISTE DES CONTRAINTES			
Type de contrainte	**sous-type**	**Seuil de prise en considération de la contrainte**	**reconnaissance au titre de la pénibilité**
Physique			
manutention		si tirer, pousser, soulever ou porter manuellement représente 60% du temps de travail. A partir de là, les seuils suivant doivent s'appliquer : Hommes 18-45 ans : charges supérieurs à 25 kg Hommes 45-65 ans : charges supérieures à 20 kg Femmes 18-45 et hommes 15-18 ans : charges supérieures à 12,5 kg Femmes 15-18 et 45-65 : charges supérieures à 10 kg et 10 ans minimum	contrainte reconnue pénible si les seuils sont atteints
Postures	répétitivité des gestes	plus de 20h/semaine et cadencé et 10 ans minimum	non
	cadences	non applicable	non
	positions non naturelles	plus de 2h dans la semaine (accroupi, torsion, bras levés) et 10 ans minimum	non
	station debout	si immobilité plus de 20h/semaine et 10 ans minimum	non
Environnemental			
Expositions	au bruit	> ou = 85 db plus de 20h par semaine et 10 ans minimum	non
	aux températures	> 28° en permanence (moyenne entre travail léger et modéré sous température chaude, pour personnel acclimaté) et 10 ans minimum	non
	aux produits CMR catégorie 1	seuils légaux	non
	aux produits chimiques hors CMR	seuils légaux	non
	aux rayonnements	seuils légaux	non
	poussières	seuils légaux	non
Organisation			
travail en équipe alternante	2x8	s'il est accompli, au moins deux fois par semaine, selon l'horaire de travail habituel au moins 3 heures du temps de travail quotidien durant la période nocturne de 21h à 6h, et 10 ans minimum	contrainte reconnue pénible si les seuils sont atteints
travail en équipe alternante	3x8	10 ans minimum	contrainte reconnue pénible si les seuils sont atteints
travail de nuit		10 ans minimum	contrainte reconnue pénible si les seuils sont atteints
travail en équipe non alternant		s'il est accompli, au moins deux fois par semaine, selon l'horaire de travail habituel au moins 3 heures du temps de travail quotidien durant la période nocturne de 21h à 6h, et 10 ans minimum	contrainte reconnue pénible si les seuils sont atteints
voyages transcontinentaux		non retenu	non
moyens de travail contraignants			
Port d'EPI		si port d'EPI en permanence	non
travail sous binoculaire		si posture fixe de la tête ou du cou plus de 20h/semaine et 10 ans minimum	contrainte reconnue pénible si les seuils sont atteints
travail en salle blanche	classe 10000	non retenu	non
	classe 1000	non retenu	non
	classe 100	non applicable	non

ANNEXE 2 : ENGAGEMENT TRIPARTITE DANS LE CADRE DE LA MISE EN ŒUVRE D'UNE ACTION DE TUTORAT ISSUE DE L'ACCORD SENIOR

Par ce document, les trois parties signataires s'engagent à contribuer, chacune dans son rôle, à la bonne exécution de la mission de tutorat en objet.
Parties à l'engagement (prénom / nom) :

Le tuteur : ..... Le manager : .....Le Responsable Ressources Humaines : .....

Objet du tutorat : .....

.....

Le tuteur s'engage à transmettre ses connaissances / à former le/la tutoré(e) M/Mme/Melle ..... sur l'objet mentionné ci-dessous. Il complètera ses connaissances en s'appuyant sur son expérience qu'il s'engage à partager avec le tutoré, mettra en œuvre les démonstrations pratiques nécessaires et formalisera par écrit les informations non disponibles à ce jour.
Le tutorat devra s'effectuer entre le ...../...../..... et le ...../...../.....
Le temps consacré par le tuteur ne devra pas excéder 25% de son temps de travail, soit un maximum de 52 jours par an (400 heures).
Les heures effectuées par le tuteur dans le cadre de sa mission de tutorat devront être imputées sur les heures du plan de formation.

Le manager du tuteur s'engage à intégrer cette mission dans les objectifs annuels du tuteur, et à lui apporter la disponibilité nécessaire pour sa mise en œuvre, en parallèle de sa mission professionnelle principale. L'exécution du tutorat ne pourra apporter aucun préjudice à l'évolution professionnelle du tuteur. Les frais éventuels (déplacement, matériel, ...) seront supportés par le service d'appartenance du tuteur.

Le RRH s'engage à aider le tuteur à accéder aux moyens éventuellement nécessaires pour l'exécution de son tutorat : formation, documentation, entretiens avec des spécialistes, aide méthodologique, accès au réseau de formateurs internes, ...
Le RRH s'engage à arbitrer tout désaccord éventuel né de l'exécution de la mission de tutorat.

A Vélizy, le ...../...../.....
Signatures
Le tuteur Le manager Le RRH