

Accord relatif à l'hygiène et aux conditions de travail du 24.01.97

➤ Article 1

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit être obligatoirement consulté, dans le cadre de ses compétences légales, notamment avant l'introduction de nouvelles technologies et toute modification significative de l'organisation du poste de travail.

La formation des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail prévue à l'article L 236-10 du code du travail est renouvelée à chaque nouveau mandat.

Dans les entreprises occupant plus de 300 salariés, chaque organisation syndicale, représentative au plan national ou dans le groupe, a la faculté de désigner, parmi le personnel de l'entreprise concernée, un représentant qui, s'ajoutant aux personnes désignées à l'article R 236-6 du code du travail, assiste sur son temps de travail avec voix consultative aux réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Il est recommandé aux entreprises de fournir au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail les moyens d'assurer la confidentialité des documents qui lui sont confiés.

➤ Article 2

Les salariées enceintes bénéficient, dans des conditions fixées par chaque entreprise, d'aménagement de leur temps de travail, tels que notamment :

- horaires décalés,
- modification du cycle hebdomadaire de travail,
- réduction de la durée du travail,
- travail à temps partiel,
- anticipation des congés payés,
- prise de congé dans le cadre du compte épargne temps.

Les salariées enceintes bénéficient à leur demande d'un changement d'affectation avec maintien du salaire et de classification, sous réserve d'un justificatif médical.

Les salariées qui ont obtenu un changement d'affectation réintègrent leur précédent emploi ou un emploi similaire de niveau de classification identique, avec maintien de salaire, à l'issue de leurs congés liés à la maternité.

➤ **Article 3**

A l'issue de leurs congés liés à la maternité ou à l'adoption, les salariées bénéficient à leur demande d'une formation de retour à l'emploi, inscrite au plan de formation de l'entreprise.

➤ **Article 4**

Les salariés réintégrés à l'issue d'un congé d'une durée supérieure à un an bénéficient d'une formation de retour à l'emploi.

➤ **Article 5**

Est exempté de travail permanent sur écran de visualisation, standard téléphonique et matériel de reprographie, le salarié déclaré inapte à ces postes par le médecin du travail. L'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités. Si cet emploi n'est pas de même niveau que celui qu'il occupait antérieurement, le salarié conserve sur son bulletin de salaire la lettre correspondant au niveau d'emploi qu'il occupait précédemment et bénéficie de l'intégralité des éléments salariaux liés à cette lettre. Lorsque le reclassement n'est pas possible, le salarié bénéficie de la procédure de l'article L 122-24-4 du code du travail.

Les salariés travaillant en continu au standard téléphonique, aux ateliers de reprographie ou chargés à titre permanent de saisie en continu de textes ou documents par clavier ou scanner bénéficient d'une pause de 15 minutes après deux heures de travail consécutives à ces postes. Ce temps de pause est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel, à échéance normale.

➤ **Article 6**

Sont exemptés de travail en sous-sol et dans les locaux visés à l'article 7 du présent accord, les salariés qui en font la demande pour raison de santé, sous réserve de l'avis du médecin du travail.

Les salariés travaillant une journée entière en sous-sol sont autorisés à quitter leur travail le soir 15 minutes avant l'horaire normal en vigueur.

D'autre part, les salariés travaillant de manière permanente en sous-sol ont droit à un supplément annuel de congés payés équivalent à deux semaines de leur horaire de travail.

➤ **Article 7**

Les salariés exerçant leur emploi à plus de 70 % du temps de travail, appréciés à la semaine dans des locaux sans fenêtre, non éclairés par la lumière du jour et non destinés à une activité commerciale ou informatique sont autorisés à quitter leur travail le soir 15 minutes avant l'horaire normal en vigueur.

➤ **Article 8**

Outre les dispositions du code du travail en la matière, une surveillance médicale particulière est assurée par le médecin du travail pour :

- les salariés travaillant dans les locaux en sous-sol ou dans des locaux tels que visés à l'article 7,
- les salariés victimes d'une agression ou tentative d'agression, pendant une durée de 12 mois à compter de la reprise du travail, cette durée pouvant être prolongée à la demande du médecin du travail,
- les salariées enceintes,
- les salariés visés à l'article 5 alinéa 2 du présent accord.

Le médecin du travail détermine la fréquence et la nature des examens que comporte cette surveillance médicale particulière.

Les salariés travaillant sur écran de visualisation bénéficient, à la demande du médecin du travail, une fois par an d'une visite ophtalmologique, imputée sur le temps de travail.

➤ **Article 9**

Les employeurs privilégient l'insertion des handicapés dans le milieu ordinaire de travail.

A cette fin, les employeurs favorisent notamment :

- l'accessibilité des locaux de l'entreprise aux salariés handicapés,
- l'adaptation des postes de travail afin de permettre le maintien dans l'entreprise des salariés handicapés, accidentés du travail, atteints de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou de maladies graves,
- l'embauche de salariés handicapés, avec adaptation des postes de travail si nécessaire,
- la formation des salariés handicapés, avec adaptation, dans la mesure du possible, des modules de formation en fonction du handicap des salariés.

Par ailleurs, des contrats avec les ateliers protégés ou les centres d'aide par le travail peuvent être conclus par les entreprises du groupe.

➤ **Article 10**

Le présent accord ne remet pas en cause les accords locaux en vigueur plus favorables.

➤ **Article 11**

Les articles 82 et 83 du statut sont abrogés.

Ce texte est adopté à l'unanimité.

Ont voté pour	
Cencep	: 14 voix
CFDT	: 5 voix
CGT	: 1 voix
FO	: 1 voix
SNE CGC	: 1 voix
Syndicat Unifié	: 6 voix