

**ACCORD RELATIF A LA PREVENTION DE LA PENIBILITE
AU SEIN DE LA SOCIETE ITM LAI
2016 2019**

ENTRE

La société ITM LAI dont le siège administratif est situé, 13 allée des mousquetaires, Parc de TREVILLE à BONDOUFLE 91078, représentée par Monsieur Philippe ADAM, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines et de la Communication Interne, dûment mandaté,

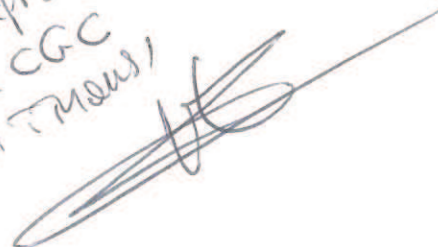
D'UNE PART,

ET

- La Fédération CGT représentée par Monsieur Pascal PETIT
- La Fédération CFDT représentée par Monsieur Franck BARBATO
- La Fédération FO représentée par Monsieur Richard MOUCLIER
- La Fédération CFTC représentée par Monsieur Mahmoud MOHAND KACI
- La Fédération CFE-CGC représentée par Monsieur Kamel ZOUIER

D'AUTRE PART,

*SE mandat express de signature
de la CFE-CGC
E. WITMANS*



M/Km

BF

1

PREAMBULE

Etant préalablement rappelé que la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a introduit une obligation pour les entreprises employant une proportion minimale de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels, de mettre en place un accord ou un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité.

Qu'à défaut d'accord ou de plan d'action, cette loi soumet ces entreprises à une pénalité dont le montant est fixé à 1 % au maximum des rémunérations.

Que la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir de la justice et du système de retraites a ajouté, concernant l'obligation de négocier un accord relatif à la prévention de la pénibilité, les dispositions suivantes :

- que les salariés de l'entreprise sont considérés comme exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L.4161-1 du Code du travail dès lors que l'exposition à ces facteurs dépasse les seuils d'exposition définis par l'article D.4161-2 du Code du travail ;
- et qu'à défaut d'accord, un procès verbal de désaccord doit être rédigé avant la mise en place d'un plan d'action.

Que la société ITM LAI entre dans le champ d'application de cette loi.

Que la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 a créé un « compte personnel de prévention de la pénibilité » dit C3P.

Que six décrets ont été pris en application de cette loi :

- le décret n° 2014-1155 du 9 octobre 2014 relatif à la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité, aux modalités de contrôle et de traitement des réclamations ;
- le décret n° 2014-1156 du 9 octobre 2014 relatif à l'acquisition et à l'utilisation des points acquis au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité ;
- le décret n° 2014-1157 du 9 octobre 2014 relatif au fonds de financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité ;
- le décret n° 2014-1158 du 9 octobre 2014 relatif au document d'évaluation des risques et aux accords en faveur de la prévention de la pénibilité ;
- le décret n° 2014-1159 du 9 octobre 2014 relatif à l'exposition des travailleurs à certains facteurs de risques professionnels au-delà de certains seuils de pénibilité et sa traçabilité ;
- le décret n° 2014-1160 du 9 octobre 2014 relatif aux accords en faveur de la prévention de la pénibilité.

Que les dispositions prévues par la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 ont été assouplies par la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, notamment en remplaçant la fiche de prévention pour les salariés soumis à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels par la déclaration annuelle des données sociales de l'entreprise (et via la déclaration sociale nominative à compter du 1^{er} juillet 2017).

Que deux décrets ont été pris en application de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 :

- le décret n° 2015-1885 du 30 décembre 2015 relatif à la simplification du compte personnel de prévention de la pénibilité ;

JK

BF

ew JK

J

-le décret n° 2015-1888 du 30 décembre 2015 relatif à la simplification du compte personnel de prévention de la pénibilité et à la modification de certains facteurs et seuils de pénibilité.

Que conformément aux dispositions légales, l'accord d'entreprise ou le plan d'action doit fixer pour chacun des thèmes retenus des objectifs chiffrés dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs, des mesures de prévention et de suivi de leur mise en œuvre, parmi l'un des thèmes suivants :

- La réduction des poly-expositions aux facteurs mentionnés à l'article D. 4161-2, au-delà des seuils fixés au même article ;
- L'adaptation et l'aménagement du poste de travail ;

Qu'en outre, cet accord doit traiter au moins 2 de ces 4 autres thèmes :

- L'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel ;
- Le développement des compétences et des qualifications ;
- L'aménagement des fins de carrière ;
- Le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs mentionnés à l'article D. 4161-2 du code du travail.

Que pour mettre en place un nouvel accord relatif à la prévention de la pénibilité au sein d'ITM LAI, la Direction et les organisations syndicales en présence se sont rencontrées les 7 avril 2016, 12 mai 2016, 26 mai 2016 et 4 juillet 2016.

Que les parties ont communément convenu et arrêté ce qui suit :

ARTICLE 1- OBJET DE L'ACCORD ET DOMAINES D'ACTION

1.1 Objet de l'accord

La pénibilité au travail se définit (article L. 4161-1 du Code du travail) comme une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé des salariés.

Ces facteurs de risque sont liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail. Les expositions à ces facteurs sont évaluées après prise en compte des mesures de protection collective et individuelle mises en œuvre dans l'entreprise.

Le présent accord vise à supprimer l'exposition des salariés de la société ITM LAI aux facteurs de risques professionnels au-delà des seuils fixés par l'article D. 4161-2 du Code du travail et à défaut, réduire cette exposition.

Les parties rappellent que conformément aux dispositions légales, les mesures de prévention prévues par l'accord découlent d'un diagnostic préalable réalisé par un groupe de travail pluridisciplinaire et des situations de pénibilité dans l'entreprise.

M/K
BF

V

ew

J

1.2 Domaines d'actions de l'accord

Les parties s'accordent donc, conformément aux dispositions légales, pour définir des objectifs de progression, des actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés sur le thème de :

- la réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité.

Les parties s'accordent également pour traiter des 2 thèmes suivants :

- le développement des compétences et des qualifications ;
- l'aménagement des fins de carrière.

Les présentes dispositions sont applicables :

- aux salariés exposés aux facteurs de risques professionnels au-delà des seuils fixés par l'article D. 4161-2 du Code du travail ;
- aux salariés soumis aux facteurs de risques professionnels mais dont l'exposition ne dépasse pas les seuils fixés par l'article D. 4161-2 du Code du travail.

ARTICLE 2- IDENTIFICATION DES FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS AU SEIN D'ITM LAI

2.1 Facteurs de risques professionnels légaux

L'article D. 4161-2 du Code du travail fixe la liste des dix facteurs de risques professionnels, qui sont rappelés ci-après :

❖ Facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées :

- Manutentions manuelles de charges (définies à l'article R. 4541-2 du Code du travail) ;
- Postures pénibles (mentionnées à l'article D. 4162-2 du Code du travail) ;
- Vibrations mécaniques (définies à l'article R. 4441-1 du Code du travail).

❖ Facteurs de risques professionnels liés à un environnement agressif :

- Agents chimiques dangereux (mentionnés aux articles R.4412-3, R.4411-6 et R.4412-60 du Code du travail) ;
- Activités exercées en milieu hyperbare (définies à l'article R. 4461-1 du Code du travail) ;
- Températures extrêmes (mentionnées à l'article D. 4161-2 du Code du travail).
- Bruit (mentionné à l'article R. 4431-1 du Code du travail).

❖ Facteurs de risques professionnels liés aux rythmes de travail :

- Travail de nuit (dans les conditions fixées aux articles L.3122-29, L.3122-30 et L.3122-31 du Code du travail) ;
- Travail en équipes successives alternantes (mentionné par la Directive du 4 novembre 2003 relative aux aspects de l'aménagement du temps de travail) ;
- Travail répétitif (mentionné par l'article D.4161-2 du Code du travail).

2.1 Facteurs de risques professionnels retenus au sein d'ITM LAI

Compte tenu des spécificités de l'activité de la société ITM LAI, le diagnostic préalable a permis d'identifier les facteurs de risques professionnels auxquels les salariés de la société sont susceptibles d'être exposés au-delà des seuils définis par l'article D. 4161-2 du Code du travail.

2.1.1 Facteur « Travail de nuit »

I. Définition du facteur « Travail de nuit »

Le travail de nuit est défini aux articles L.3122-29, L.3122-30 et L.3122-31 du Code du travail.

L'activité professionnelle exercée par le salarié entre 21 heures et 6 heures est considérée comme du travail de nuit.

II. Seuils d'exposition au facteur « Travail de nuit »

Le salarié est considéré comme exposé à ce facteur de risque professionnel, si les seuils d'exposition fixés par l'article D.4161-2 du Code du travail sont atteints :

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31	Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		120 nuits par an

III. Date d'entrée en vigueur du facteur « Travail de nuit »

Ce facteur de risques professionnels est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2015 et a été identifié au sein d'ITM LAI à cette date.

IV. Source d'identification du facteur « Travail de nuit »

Le facteur de risque « travail de nuit » est identifié à partir de l'outil de gestion des temps en vigueur au sein d'ITM LAI (système de badgeage) par le biais d'une requête réalisée annuellement.

2.1.2 Facteur « Manutentions manuelles de charge »

I. Définition du facteur « Manutentions manuelles de charge »

Les manutentions manuelles de charges sont définies à l'article R.4541-2 du Code du travail, il s'agit de toute opération de transport ou de soutien d'une charge dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement exige l'effort physique d'un ou plusieurs travailleurs.

Handwritten signatures and initials: "DF", "M/K", "CW", and a vertical signature on the right.

II. Seuils d'exposition au facteur « Manutentions manuelles de charge »

Le salarié est considéré comme exposé à ce facteur de risques professionnels, si les seuils d'exposition fixés par l'article D.4161-2 du Code du travail sont atteints :

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée Minimale
Manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2	Lever ou porter	Charge unitaire de 15 kilogrammes	600 heures par an
	Pousser ou tirer	Charge unitaire de 250 kilogrammes	
	Déplacement du travailleur avec la charge ou prise de la charge au sol ou à une hauteur située au-dessus des épaules	Charge unitaire de 10 kilogrammes	
	Cumul de manutentions de charges	7,5 tonnes cumulées par jour	120 jours par an

III. Date d'entrée en vigueur au facteur « Manutentions manuelles de charge »

Ce facteur de risques professionnels est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2016 et a été identifié au sein d'ITM LAI à cette date.

IV. Source d'identification au facteur « Manutentions manuelles de charge »

Le facteur de risque « Manutentions manuelles de charges » est identifié à partir de l'outil infolog en vigueur au sein d'ITM LAI par le biais d'une requête réalisée pour l'ensemble du personnel de préparation mensuellement (permettant de mesurer la charge journalière manutentionnée).

Pour des raisons de simplification, est retenu le principe du cumul des manutentions manuelles de charges, soit 7,5 tonnes cumulées/ jour. Une marge supplémentaire de 1% est appliquée aux charges manutentionnées journalièrement.

Pour les salariés manutentionnant quotidiennement des charges non enregistrées dans infolog (notamment personnel affecté aux contenants/expéditionnaires), un outil de mesure sera mis en œuvre afin de pouvoir identifier s'ils sont exposés au facteur de risque et le cas échéant à déclarer comme tels.

2.1.3 Facteur « Températures extrêmes »

I. Définition du facteur « Températures extrêmes »

Les températures extrêmes sont mentionnées à l'article D. 4161-2 du Code du travail, il s'agit des températures inférieures ou égales à 5° C ou au moins égales à 30° C.

II. Seuils d'exposition du facteur « Températures extrêmes »

Le salarié est considéré comme exposé à ce facteur de risque professionnel, si les seuils d'exposition fixés par l'article D.4161-2 du Code du travail sont atteints :

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius		900 heures par an

III. Date d'entrée en vigueur du facteur « Températures extrêmes »

Ce facteur de risques professionnels est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2016 et a été identifié au sein d'ITM LAI à cette date.

IV. Source d'identification du facteur « Températures extrêmes »

Sont exposés à ce facteur par défaut, l'ensemble du personnel d'exploitation des bases logistiques « frais » - hors fruits et légumes - et le personnel affecté au gel.

2.1.4 Facteurs soumis à diagnostic préalable

L'appréciation des facteurs de risque « vibrations mécaniques » et « bruit » est renvoyée à la réalisation de mesures par un cabinet extérieur au sein de chaque établissement d'ici à fin 2016. Ces mesures détermineront les salariés exposés (ou non) aux dits facteurs de risque.

❖ Facteur « vibrations mécaniques »

I. Définition du facteur « vibrations mécaniques »

Les vibrations mécaniques sont définies par l'article R.4441-1 du Code du travail, il s'agit des vibrations transmises aux mains et aux bras mais également celles transmises au reste du corps.

Compte tenu de l'activité de la société ITM LAI, les salariés sont susceptibles d'être exposés à ce facteur de risque uniquement pour les vibrations transmises à l'ensemble du corps.

cu

BF
7/10
J

II. Seuils d'exposition au facteur « vibrations mécaniques»

Le salarié est considéré comme exposé à ce facteur de risque professionnel, si les seuils d'exposition fixés par l'article D.4161-2 du Code du travail sont atteints :

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée Minimale
Vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1	Vibrations transmises aux mains et aux bras	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 2,5 m/ s ²	450 heures par an
	Vibrations transmises à l'ensemble du corps	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 0,5 m/ s ²	

III. Date d'entrée en vigueur du facteur « vibrations mécaniques»

Ce facteur de risques professionnels est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2016 et n'a pas été identifié au sein d'ITM LAI à cette date.

La mesure de ce risque sera réalisée par un cabinet extérieur au cours du second semestre 2016. Les salariés identifiés comme exposés à ce facteur de risque seraient déclarés au terme de l'année concernée.

IV. Source d'identification du facteur « vibrations mécaniques»

Le facteur de risque « Vibrations transmises à l'ensemble du corps» est identifié à partir du rapport d'analyse réalisé au sein de chaque établissement.

❖ Facteur « bruit »

I. Définition du facteur « bruit »

Le bruit est mentionné aux articles R. 4431-1 et D. 4161-2 du Code du travail, il s'agit du niveau quotidien au bruit de 81 décibels ou un niveau de pression acoustique de crête de 135 décibels auquel le salarié est soumis.

II. Seuils d'exposition au facteur de risque

Le salarié est considéré comme exposé à ce facteur, si les seuils d'exposition fixés par l'article D.4161-2 du Code du travail sont atteints :

FACTEUR DE RISQUE PROFESSIONNEL	SEUIL		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Bruit mentionné à l'article R. 4431-1	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de huit heures d'au moins 81 décibels (A)		600 heures par an
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)		120 fois par an

III. Date d'entrée en vigueur du facteur « bruit »

Ce facteur de risques professionnels est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2016 et n'a pas été identifié au sein d'ITM LAI à cette date.

La mesure de ce risque sera réalisée par un cabinet extérieur au cours du second semestre 2016. Les salariés identifiés comme exposés à ce facteur de risque seraient déclarés au terme de l'année concernée.

IV. Source d'identification du facteur « bruit »

Le facteur de risque « bruit » est identifié à partir du rapport d'analyse réalisé au sein de chaque établissement.

❖ Dispositions communes aux facteurs « bruit » et « vibrations mécaniques »

En fonction, des résultats des mesures sus visées, les établissements mettront en œuvre dans les 3 ans d'application de l'accord les actions nécessaires à la diminution en deçà des facteurs identifiés afin de se situer en deçà des seuils fixés par les dispositions légales. Ces mesures pourront prendre différentes formes :

- Mise en place d'EPI obligatoires (ex. bouchons d'oreilles diminuant les nuisances sonores)
- Mise en place d'équipements matériels (ex. lissage/ponçage des sols, sièges ergonomiques /laveuses électriques et non thermiques -diminuant les vibrations, remplacement des « évapos » en bases « frais » diminuant les nuisances sonores, quais niveleurs etc.)

2.1.5 Facteurs non retenus par principe au sein d'ITM LAI

❖ Facteur « équipes successives et alternantes »

I. Définition du facteur « équipes successives et alternantes »

La directive européenne du 4 novembre 2003, relative à l'aménagement du temps de travail, précise que le travail en équipes successives alternantes, désigne « *tout mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme, y compris rotatif, de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours et de semaines* ».

ew
BF
J

II. Seuils d'exposition au facteur « équipes successives et alternantes »

Le salarié est considéré comme exposé à ce facteur, si les seuils d'exposition fixés par l'article D.4161-2 du Code du travail sont atteints :

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Equipes successives et alternantes	Travail en équipes successives alternantes impliquant au MINIMUM 1h00 de travail entre 24h00 (00h00) et 5h00		50 nuits/ an

III. Date d'entrée en vigueur du facteur « équipes successives et alternantes »

Ce facteur de risques professionnels est entré en vigueur le 1er janvier 2015.

IV. Source d'identification du facteur « équipes successives et alternantes »

Par principe, les salariés d'ITM LAI ne sont pas exposés à ce facteur. Cette organisation du travail n'est pas retenue, ni encouragée au sein d'ITM LAI.

Par exception cependant, en présence d'équipes successives et alternantes au sein d'un établissement donné, il lui appartiendra à ce dernier de déclarer les salariés constituant ces équipes au titre de ce facteur de risques professionnels.

Lorsque, pour l'application de l'article D. 4161-2, l'employeur apprécie l'exposition d'un travailleur au travail de nuit, il ne prend pas en compte les nuits effectuées dans les conditions du travail en équipes successives alternantes (article 4161-3 alinéa 3 du Code du Travail).

❖ **Facteur de risque « postures pénibles»**

I. Définition du facteur « postures pénibles»

Selon l'article D. 4161-2 du Code du travail, les postures pénibles sont des positions forcées des articulations. Elles sont caractérisées par le maintien des bras en l'air à une hauteur située au dessus des épaules ou positions accroupies ou à genoux ou positions du torse en torsion à 30 degrés ou positions du torse fléchi à 45 degrés.

II. Seuils d'exposition au facteur « postures pénibles»

Le salarié est considéré comme exposé à ce facteur, si les seuils d'exposition fixés par l'article D.4161-2 du Code du travail sont atteints :

M/K
BF
P
a
ew
J

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations	Maintien des bras en l'air à une hauteur située au dessus des épaules ou positions accroupies ou à genoux ou positions du torse en torsion à 30 degrés ou positions du torse fléchi à 45 degrés		900 heures par an

III. Date d'entrée en vigueur du facteur « postures pénibles»

Ce facteur de risques professionnels est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2016.

IV. Source d'identification du facteur « postures pénibles»

Par principe, les salariés d'ITM LAI ne sont pas exposés à ce facteur. En effet, compte tenu de la démarche initiée au sein d'ITM LAI depuis 2012 de déploiement des outils facilitateurs d'activité (filimage/manutention), diminution des triples et doubles niveaux etc. les postures pénibles ont très nettement diminué au sein des établissements, au point de se situer en deçà de 900h (60% d'un temps complet).

Par principe, les établissements pourvus d'outils d'aide à la manutention ou diminuant les efforts de préhension tels que des :

- 8-10 mini Filmeuses automatiques (mobiles ou fixes)
- 25 - 30 mini Transcombis à fourche différenciée (bases « sec »)
- 100- 200 mini Socles de ré-hausse palettes (bases « sec »)
- 25 - 30 mini Transpalettes à levée auxiliaire (bases « frais »)

Ou les établissements ayant sensiblement diminué le % de références prélevées en double et triple niveaux, seront par définition considérés comme « non éligibles » à la déclaration du facteur « postures pénibles ».

Par exception cependant, il appartiendrait aux établissements qui n'auraient pas initié de démarche en ce sens de déclarer les salariés au titre de ce facteur de risques professionnels dans l'attente de la mise en œuvre la démarche dans les 3 années de l'accord.

ARTICLE 3 - COMPTE PERSONNEL DE PREVENTION PENIBILITE (C3P)

3.1 Contenu du dispositif

Les salariés exposés au-delà des seuils prévus par l'article D. 4161-2 du Code du travail à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels et disposant d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée d'au moins un mois, bénéficient d'un compte personnel de prévention de la pénibilité alimenté en points depuis le 1^{er} janvier 2015.

Les objectifs du compte prévention pénibilité sont de:

- contribuer à réduire la pénibilité du travail et l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- tenir compte et compenser des périodes d'exposition à ces facteurs.

JK

BF

cu *JK*

J

3.2 Formalisme

Les points sont attribués sur le C3P par la Caisse nationale d'assurance vieillesse aux salariés à la suite de la déclaration annuelle des données sociales effectuée par l'entreprise (et la DSN à partir du 1^{er} juillet 2017).

Concernant le facteur de risques professionnels relatif au travail de nuit, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2015, si le salarié a été exposé au-delà des seuils, la déclaration a été réalisée au titre de l'année 2015.

Concernant les autres facteurs entrant en vigueur le 1^{er} juillet 2016 et auxquels les salariés de la société ITM LAI sont susceptibles d'être exposés au-delà des seuils, conformément à l'article 1.1.1 du présent accord, à savoir :

- les manutentions manuelles de charge;
- les températures extrêmes ;

la déclaration sera réalisée au terme de l'année 2016.

Il en sera de même pour les facteurs de risque « bruit » et « vibrations mécaniques », si les études menées le justifient.

NB. Les parties rappellent que le C3P n'est pas rétroactif, les périodes d'exposition antérieures ne sont pas prises en compte et ne permettent pas d'obtenir de points, à l'exception des facteurs de risques qui entreront en vigueur au 1^{er} juillet 2016 et qui compteront pour la totalité de l'année mais pour lesquels la cotisation additionnelle ne sera versée qu'à cette date.

3.3 Acquisition de points

Le nombre de points que le salarié acquière sur son compte est déterminé par le nombre de facteurs de risque auxquels il est exposé et au prorata de son temps de présence / d'exposition:

- 1 facteur de risque = 4 points/an (1 point pour une période de 3 mois d'exposition) ;
- 2 facteurs de risque et plus = à 8 points/an (2 points pour une période de 3 mois d'exposition).

Les points sont doublés pour les salariés nés avant le 1^{er} juillet 1956.

Le C3P est alimenté tout le long de la carrière du salarié et est plafonné à 100 points non renouvelables.

La Caisse nationale d'assurance vieillesse informe le salarié des points inscrits sur son C3P au plus tard le 30 juin de chaque année par le biais du site internet www.preventionpenibilite.fr ou par courrier.

3.4 Droit à réclamation/rectification

En cas de désaccord sur l'effectivité ou l'ampleur de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, tout salarié peut porter réclamation auprès de sa Direction d'établissement.

Dès réception de la réclamation, l'employeur indique au salarié qu'à défaut de réponse de sa part dans un délai de 2 mois, celle-ci est réputée rejetée.

ew

fa

Handwritten notes and signatures on the right margin, including 'K', 'SF', and a large signature.

Puis :

- Soit la Direction d'établissement fait droit à la demande du salarié et en informe la caisse, corrige les données dans la DADS et régularise les cotisations versées à l'Urssaf.
- Soit la Direction rejette la demande du salarié et ce dernier a alors 2 mois pour porter sa réclamation auprès de la caisse. Pour se faire, il produit une copie de la décision de rejet de l'employeur, ou en cas de rejet implicite une copie du justificatif attestant de la réception de sa réclamation.

Pour rendre sa décision, la caisse demande l'avis d'une commission. La commission émet un avis motivé au vu d'un dossier constitué par la caisse comprenant la réclamation du salarié, la décision de rejet de l'employeur, les informations parvenues à la caisse provenant de chacune des parties. La caisse peut, si nécessaire, demander au salarié et à l'employeur de lui fournir tout document utile à l'instruction du dossier.

A défaut de réponse dans un délai de 6 mois, ou 9 mois lorsque la caisse estime nécessaire de procéder à un contrôle sur place de l'effectivité ou de l'ampleur de l'exposition, la réclamation du salarié est réputée rejetée.

3.5 Utilisation des points acquis

Le salarié peut utiliser ses points pour:

- suivre une formation professionnelle en vue d'accéder à un emploi « non » ou « moins » exposé (1 point = 25 heures de prise en charge d'une formation professionnelle). Les points acquis sur le C3P peuvent compléter les droits acquis sur le CPF afin de financer une formation ;
- financer un passage à temps partiel sans perte de salaire (10 points = 3 mois de réduction du temps de travail) dans la limite de 8 trimestres, soit 2 ans. Un avenant au contrat de travail du salarié serait alors rédigé. L'employeur maintient en totalité la rémunération du salarié (forme de subrogation) et la Caisse nationale d'assurance vieillesse lui rembourse le complément ;
- financer un départ anticipé à la retraite (cf article 4 du présent accord).

Les 20 premiers points inscrits sur le C3P sont réservés à la formation professionnelle (soit 500h).

Exception :

Pour les salariés nés du 1^{er} janvier 1960 au 31 décembre 1962 : réserve limitée aux 10 premiers points
Pour les salariés nés avant 1960, aucun point réservé à la formation.

L'utilisation des points n'est possible qu'après inscription effective sur le C3P et via un formulaire homologué (à paraître).

ew
J
B.F
J

3.6 Cotisations de l'entreprise

Le financement du C3P repose sur deux types de cotisations patronales :

Taux de cotisations pénibilité				
	2015	2016	2017	
Cotisation de base (tous les salariés)	0,00 %	0,00 %	0,01 %	
Cotisation additionnelle (salariés exposés)	Exposition à un facteur de pénibilité	0,10 %	0,10 %	0,20 %
	Exposition à 2 facteurs de pénibilité et +	0,20 %	0,20 %	0,40 %

Ces cotisations sont calculées sur la base des données figurant dans la DADS (et la DSN à partir du 1^{er} juillet 2017).

ARTICLE 4 - REDUCTION DES POLY-EXPOSITIONS AUX FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS

L'objectif fixé par le présent article est que les salariés identifiés dans la phase diagnostic préalable bénéficient de mesures (ex. aménagement de postes, équipement facilitant l'activité etc.) visant à :

- ⇒ Supprimer le facteur de risques professionnels là où c'est possible.
- ⇒ Réduire le facteur de risques professionnels là où il n'est pas possible de le supprimer.

Pour cela, les parties conviennent de la mise en place de nouveaux outils facilitateurs d'activité et contenant ergonomiques et de la poursuite des engagements pris pour le déploiement des anciens outils.

4.1 Mise en place de nouveaux matériels/outils facilitateurs :

- Dépilleurs simples et doubles « spéciaux pour VMAX »



Le descriptif de l'outil figure dans le catalogue des matériels/outils facilitateurs d'activité.

*M/K
BF*

ew

gr

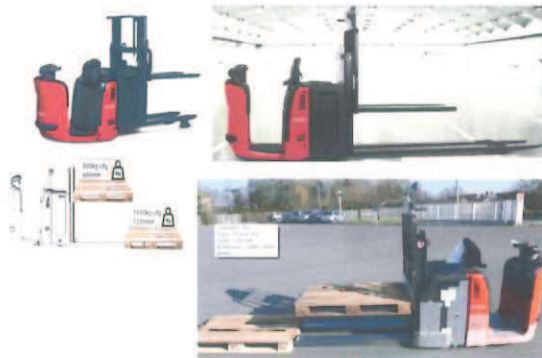
J

- Gerbeurs de palette sur VMAX



Le descriptif de l'outil figurera dans le catalogue des matériels/outils facilitateurs d'activité.

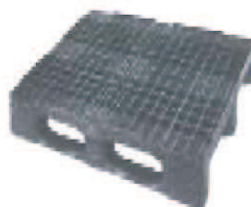
- Transcombis à fourches élevables différenciées



Le descriptif de l'outil figure dans le catalogue des matériels/outils facilitateurs d'activité.

4.2 Mise en place de nouveaux contenants ergonomiques

- palettes « plastique »



Le descriptif du contenant figure dans le catalogue des matériels/outils facilitateurs d'activité.

ew

BF
M
C
K
J

- cagettes « plastique »



- Fraicheur
- Hygiène
- Sécurité de transport
- Propriétés d'affichage
- Protection contre l'humidité
- Réutilisation

Le descriptif du contenant figure dans le catalogue des matériels/outils facilitateurs d'activité.

- V max



4.3 Poursuite du déploiement des outils facilitateurs d'activité

Parallèlement à la mise en place de ces nouveaux outils, il est prévu la poursuite des outils facilitateurs prévus par le précédent accord ITM LAI relatif à la prévention de la pénibilité, à savoir :

- les combis evac ;
- les deroulpacks ;
- les vestiaires chauffants ;
- les filmeuses ;
- les empileurs /dépilleurs ;
- les transpalettes électriques ;
- le dispositif de montée/baisse.

Le descriptif de ces outils figure dans le catalogue des matériels/outils facilitateurs d'activité.

ew
17/2
BF
JK
J

4.4 Déploiement de la mécanisation de l'activité frais

A soi seul , le process de mécanisation de l'activité frais réduit à son minimum la manutention manuelle de charges (principalement pour les préparateurs en injection).

Ce process technologique, inscrit dans le Plan de Transformation Logistique et « systématique » au sein des bases mixtes, sera déployé au gré de la mise en œuvre des dites bases mixtes notamment sur l'année 2018.

ARTICLE 5 - DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS ET L'ACCES A LA FORMATION

5.1 - Formation à la prévention des risques professionnels

La société ITM LAI a lancé un appel d'offres afin de choisir un organisme de formation chargé de dispenser une formation sur la prévention des risques professionnels et d'atteinte à la santé à l'ensemble des salariés de la société, qu'ils soient exposés ou non aux facteurs de risques professionnels.

L'organisme de formation qui a été choisi est le cabinet AQSE Conseil Formation.

Cette formation satisfait à un cahier des charges défini en mars 2016 et sera mise en œuvre à compter du dernier trimestre de l'année 2016 et sur l'ensemble de l'année 2017. Le(s) module(s) de formation seront présentés à la Commission Emploi formation du CCE.

5.2 - Poursuite de la politique de tutorat

Les parties conviennent de poursuivre la politique de tutorat dans les conditions définies dans l'accord relatif au contrat de génération (ou dans le futur accord).

5.3 Développement de la polyvalence/polyactivité

Consciente que favoriser la diversité des tâches est de nature à diminuer le temps d'exposition aux facteurs risques professionnels, ITM LAI s'engage à développer la polyvalence à travers la poursuite du déploiement de la fonction d'agent logistique et du cursus de formation qui y est associé (CQPI).

L'organisation du travail au sein des bases mixtes mais également au sein des bases actuelles doit permettre le développement a minima de la polyvalence sur les métiers de l'exploitation : préparation, cariste, expédition, réception. C'est pourquoi, l'objectif est d'atteindre un taux de 20% d'agents logistiques au sein de l'exploitation (bases mixtes).

❖ Définition des missions de l'agent logistique

Les parties rappellent la définition de l'emploi d'agent logistique (source : CQP) :
« Assurer d'une manière autonome la réception, le contrôle, l'enregistrement, le stockage et l'expédition des matières premières vers les ateliers de fabrication/conditionnement et des produits finis vers les clients en respectant les standards de sécurité, qualité, hygiène et productivité. »

Les parties conviennent qu'au sein d'ITM LAI, l'agent logistique doit connaître parfaitement l'ensemble des métiers de l'entrepôt :

ew
72
BF
17

- Préparation de commandes
- Réception
- Cariste (CACES 1, 3,5 requis)
- Expédition
- Gestion des stocks : S'il ne fait pas au sein d'ITM LAI de la gestion de stocks à proprement parler (fonction réservée aux inventoristes), les parties conviennent qu'il doit avoir la maîtrise des flux d'informations. A ce titre, il doit savoir utiliser les outils permettant de gérer ces flux (ex.INFOLOG).

Les parties conviennent que l'agent logistique est :

Un expert/référent dans son métier
ou

Un expert/référent dans son métier disposant d'un potentiel d'évolution vers des fonctions « managériales (ex. capable de remplacer un chef d'équipe)

❖ Conditions d'accès au statut (CQPI)

CQPI : condition sine qua non pour accéder au statut d'agent logistique

Les parties conviennent que le CQPI (Certificat de Qualification Professionnelle Inter-branches), outil de sécurisation du parcours professionnel, constitue la voie essentielle pour accéder au statut d'agent logistique.

Tout titulaire du CQPI doit pouvoir, dès sa certification, accéder au statut d'agent logistique sauf atteinte de l'effectif cible fixé pour la base mixte.

A titre exceptionnel, dans le cadre de sa politique de développement des contrats en alternance, la possibilité d'accéder à la fonction d'agent logistique est ouverte aux salariés titulaires d'un BAC professionnel « Logistique » à l'issue d'un contrat de professionnalisation qu'ils ont accompli au sein d'ITM LAI.

CQPI : critères de sélection des candidats au CQPI

L'accès au CQPI est réservé sans ordre de priorité :

- aux agents d'exploitation hautement qualifiés (dits « polyvalents 4 métiers)
- et/ ou aux seniors (45 ans et plus)
- et/ ou aux salariés exposés à 2 facteurs de risques au sens du présent accord
- et/ ou à tout salarié dont les qualités professionnelles (qualité/productivité) permettent de l'envisager

❖ Valorisation de l'agent logistique (statut, positionnement « grille» etc.)

Formalisme :

Dès leur certification, les salariés titulaires du CQPI se voient proposer la signature d'un avenant ou contrat de travail entérinant leurs nouvelles missions ainsi qu'une fiche de fonctions.

Statut :

Dès leur certification, les salariés titulaires du CQPI sont positionnés dans la grille de classifications ITM LAI sous réserve d'effectuer les missions d'agent logistique :

- Fonction « repère » : Agent Logistique

ew 7/2 BF M/K J

- Statut « Employé » Niveau 4 Echelon 2 de la grille de classifications ITM LAI

Ils bénéficient de la rémunération attachée à la fonction repère d'agent logistique.

ARTICLE 6 - AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE

6.1 Temps partiel de fin de carrière

❖ Contenu du dispositif

Les salariés âgés de 56 ans et plus et exposés au sein d'ITM LAI (ITM LI ou « SA base ») pendant au moins 17 années à 2 facteurs de risques professionnels visés à l'article 1 désireux de transformer leur emploi à temps complet en emploi à temps partiel bénéficieront, à leur demande de ce passage à temps partiel.

Ce dispositif est destiné à favoriser la diminution progressive d'activité grâce, notamment, à un allègement de la charge de travail et à un aménagement de l'horaire compatible avec l'organisation des activités du service.

Le dispositif de temps partiel de fin de carrière consiste pour un salarié de passer :

- d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel à 50%.

❖ Champ d'application

Le dispositif de temps partiel de fin de carrière est ouvert aux salariés qui cumulativement:

- s'engagent à partir à la retraite dans les 4 ans à compter de la date de l'avenant validant leur passage à temps partiel (*relevé de carrière à l'appui ou bilan prévisionnel de retraite réalisé par l'organisme référencé - France Retraite, à la date des présentes*)
A défaut de pouvoir partir dans le cadre d'un départ anticipé à la retraite, le dispositif serait reconduit pendant 1 an maximum.
- bénéficient d'une ancienneté minimum de 3 ans,
- ont été ou sont exposés à minima à 2 facteurs de risques professionnels identifiés à l'article 1 depuis plus de 17 années.

❖ Formalisme

Les salariés qui souhaitent bénéficier de ce dispositif devront en formuler la demande par écrit (lettre RAR) à leur hiérarchie.

Cette demande devra être formulée au moins 2 mois avant la date envisagée pour le passage en temps partiel de fin de carrière.

Le passage à temps partiel sera formalisé par voie d'avenant au contrat de travail.

Les parties au contrat devront faire en sorte que la répartition du temps de travail corresponde à la fois aux attentes du salarié et des contraintes d'organisation de l'établissement. La durée de travail sur une journée ne pourra en tout état de cause excéder 7h00 et la répartition du temps de travail ne pourra aller au-delà de 5 jours d'activité.

aw

M

BF
CK
J

❖ Mesures de compensation

1. Cotisation retraite

Les parties conviennent de compenser le passage à temps partiel, au choix du salarié :

- par la possibilité d'opter, pour le calcul des cotisations d'assurance vieillesse et des régimes complémentaires obligatoires de retraite, pour le maintien d'une assiette de cotisations à la hauteur de la rémunération correspondant à temps plein et ce dans les conditions ci-après définies.

Cette proposition sera notifiée à chacun des salariés concernés par lettre recommandée avec accusé de réception et intégrée au projet d'avenant par lequel le contrat de travail sera transformé en contrat de travail à temps partiel. Les salariés qui refuseront cette proposition devront le faire par une mention expresse portée dans l'avenant.

Pendant une durée de 4 ans, ITM LAI prendra en charge 100 % du supplément de cotisations salariales résultant de cet élargissement d'assiette à hauteur d'une rémunération correspondant à un temps plein. Conformément aux dispositions de l'article L. 241-3-1 du Code de la sécurité sociale, cette prise en charge d'une partie des cotisations salariales n'est pas assimilable à une rémunération au sens de l'article L. 242-1 du dit code.

2. Revenu durant la période de travail à mi temps

Pendant cette période de mi temps de fin de carrière, la société ITM LAI versera mensuellement un revenu complémentaire afin que le revenu annuel global soit égal à 75% de la rémunération annuelle de référence au moment du passage à mi temps (la rémunération brute annuelle de référence est le salaire de base + pause x 12 + prime de fin d'année). Si le passage à mi temps s'accompagne d'un passage d'une activité de nuit à jour, les majorations pour heures de nuit (moyenne) seraient maintenues sous forme de prime différentielle durant 24 mois maximum.

6.2 Retraite anticipée pour incapacité permanente

❖ Contenu du dispositif

La loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, a instauré la retraite anticipée pour incapacité permanente (anciennement nommée retraite pour pénibilité).

Ce dispositif permet à un salarié atteint d'une incapacité permanente reconnue au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail de bénéficier d'un départ à la retraite anticipée dès 60 ans sous certaines conditions.

❖ Champ d'application

Le salarié doit avoir un taux d'incapacité permanente au moins égal à :

- 10% au titre d'une seule et même maladie professionnelle ou d'un même accident du travail et avoir été exposé pendant au moins 17 ans à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels visés à l'article L.4161-1 du Code du travail ;
- 20% au titre d'une même maladie professionnelle ou d'un même accident du travail.

Le taux de 20 % peut être atteint par l'addition de plusieurs taux, sous réserve qu'un taux au moins égal à 10 % ait été reconnu au titre d'une même maladie professionnelle ou d'un même accident du travail.

ew
7/2
BF
d/km
J

❖ Formalisme

Lorsque le taux d'incapacité permanente est compris entre 10 et 20%, une commission pluridisciplinaire est chargée de vérifier si la condition d'exposition aux facteurs de risques professionnels de l'assuré est remplie. Pour cela, le salarié doit établir que l'incapacité permanente dont il est atteint est directement liée à l'exposition à des facteurs de risques professionnels.

Le salarié qui souhaite bénéficier de ce dispositif dépose une demande auprès de la Caisse nationale d'assurance vieillesse et doit produire, à l'appui de sa demande :

- la notification de rente accident du travail ou maladie professionnelle ;
- la notification de consolidation médicale.

Conformément à la circulaire CNAV n°2015/51 du 29 octobre 2015, le salarié doit déposer sa demande au moins quatre mois avant la date d'effet de sa pension de retraite.

En cas d'acceptation de la demande par la Caisse nationale d'assurance vieillesse, le salarié informera par écrit (lettre RAR) sa hiérarchie de son départ à la retraite et respectera un délai de préavis égal à :

- 1 mois en cas d'ancienneté inférieure à 2 ans ;
- 2 mois au-delà.

❖ Pension de retraite

Lorsque la demande du salarié est acceptée par la Caisse nationale d'assurance vieillesse, la pension de retraite est calculée au taux plein même si l'assuré ne justifie pas de la durée requise d'assurance.

6.3 Retraite anticipée au titre du C3P

❖ Contenu du dispositif

Les salariés âgés de 55 ans et plus peuvent utiliser les points inscrits sur le C3P afin d'acquérir des trimestres de majoration de durée d'assurance vieillesse et donc partir plus tôt à la retraite.

La retraite anticipée au titre du compte pénibilité ne se cumule pas avec :

- la retraite anticipée pour carrière longue (les trimestres acquis au titre du compte pénibilité sont toutefois pris en compte pour le bénéfice de la retraite anticipée pour carrière longue),
- la retraite anticipée pour assurés handicapés,
- la retraite anticipée pour incapacité permanente telle que visée à l'article 4.2.

❖ Formalisme

Les points doivent obligatoirement être utilisés par groupe de 10.

10 points acquis sur le compte pénibilité donnent droit à 1 trimestre de majoration de durée d'assurance vieillesse.

cw

1/2

BF
K
J

8 trimestres au maximum peuvent être utilisés pour partir plus tôt à la retraite. Ainsi, le salarié pourra anticiper son départ à la retraite de 2 ans au maximum.

Le salarié devra formuler, avant la liquidation de sa retraite, une demande via un formulaire homologué sur son compte pénibilité, comportant les mentions suivantes:

- les modalités d'identification du salarié (nom, prénom), date de naissance et adresse postale,
- le nombre de points que l'assuré souhaite utiliser.

En cas d'acceptation de la demande par la Caisse nationale d'assurance vieillesse, le salarié informera par écrit (lettre RAR) sa hiérarchie de son départ à la retraite et respectera un délai de préavis égal à :

- 1 mois en cas d'ancienneté inférieure à 2 ans ;
- 2 mois au-delà.

❖ Pension de retraite

La pension de retraite sera calculée en tenant compte des trimestres acquis par les points utilisés du compte pénibilité.

ARTICLE 7 - COMMUNICATION/INFORMATION

7.1 Communication

La Direction procédera aux actions de communication suivantes :

- diffusion d'une plaquette DATE au sein de l'ensemble des établissements,
- présentation globale de l'accord et des mesures mises en ligne dans l'intranet ITM LAI.

7.2 Information

Les parties conviennent de présenter, au 1^{er} trimestre de chaque année, aux membres des CHSCT :

- les outils facilitateurs d'activité (sous forme de catalogue), visés à l'article 2 du présent accord
- le nombre de salariés de l'établissement exposés aux facteurs de risques professionnels au-delà des seuils réglementaires pour l'année N-1 (ventilés par service).

Les parties conviennent en outre, courant juin de chaque année, d'informer individuellement les salariés du ou des facteurs de risques professionnels qui ont été déclarés au titre de leur C3P.

ARTICLE 8 - INDICATEURS CHIFFRES

Conformément aux dispositions légales, afin d'assurer le suivi des mesures de prévention de la pénibilité, seront publiés annuellement les indicateurs mentionnés ci-dessous.

Ces indicateurs feront l'objet d'une présentation à la commission de suivi de l'accord ainsi qu'au Comité Central d'Entreprise.

ew

SR

DF
Kun
J

Thèmes de l'Accord	Objectifs /Actions à mettre en œuvre	Date de réalisation	Indicateurs annuels de suivi (quantitatif/qualitatif)
REDUCTION DES POLY-EXPOSITIONS <i>cf. article 4</i>	Dépoteurs simples et doubles "spéciaux VMAX" Gerbeurs de palette VMAX Transcombis à fourches élevables différenciées Palettes "plastique" Cagettes "plastique" Mécanisation de l'activité frais	Sur les 3 ans de l'accord	Etablir un bilan annuel du déploiement des outils au sein des établissements d'ITM LAI
DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS ET L'ACCES A LA FORMATION <i>cf. article 5</i>	Mise en place d'un module de formation « prévention des risques professionnels » sur 2016-2017 Développement du tutorat Développement de la polyvalence/polyactivité (agent logistique)	Dernier trimestre 2016 et année 2017 Sur les 3 ans de l'accord	Déploiement du module « prévention des risques professionnels » en 2016-2017 Nb. de tuteurs Nb. d'agents logistique
AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE <i>cf. article 6</i>	Dispositif du temps partiel de fin de carrière Retraite anticipée (Incapacité permanente/C3P)	Sur les 3 ans de l'accord	Nb. de passages à temps partiel de fin de carrière
COMMUNICATION <i>cf. article 7</i>	- diffusion d'une plaquette au sein de l'ensemble des établissements, - présentation globale de l'accord et des mesures mises en ligne dans l'intranet ITM LAI.	2016	Existence des documents précités
SUIVI DE L'ACCORD <i>cf. article 9</i>	Organiser une commission de suivi de l'accord	DATE et sur les 3 ans de l'accord	Tenue d'une réunion/an

ARTICLE 9 - SUIVI, DUREE, PUBLICITE DE L'ACCORD

9. 1 Modalités de suivi de la mise en œuvre des mesures prises et de la réalisation des objectifs chiffrés

Compte tenu de leurs ambitions respectives en la matière, les parties s'entendent à en suivre les réalisations et prévoir les évolutions futures.

Il est en conséquence institué une commission nationale de suivi de l'accord relatif à la prévention de la pénibilité au sein d'ITM LAI, composée de 2 membres par organisation syndicale et 3 représentants de la Direction.

Au cours de cette commission, qui se réunira au moins 1 fois par an (préparatoire le matin, plénière l'après midi), il sera question notamment :

- d'examiner les indicateurs chiffrés / réalisation des objectifs fixés par l'accord

ew

BF
JK

La direction s'engage afin que cette commission joue pleinement son rôle, de communiquer à chaque membre les documents nécessaires au bon déroulement de ces réunions, 8 jours calendaires avant la tenue de la réunion.

9.2 Durée - Révision - Dénonciation de l'accord

L'accord entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2016.

Il sera conclu pour une durée de 3 ans soit du 1^{er} juillet 2016 au 30 juin 2019.

L'accord ne pourra être révisé ou dénoncé que par accord entre les parties signataires pendant sa durée d'application et dans les mêmes formes que sa conclusion.

L'accord pourra faire l'objet d'une renégociation dans les 6 mois suivant toutes évolutions égales ou règlementaires qui remettraient en cause l'économie de ses dispositions.

9-3 Dépôt de l'accord

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera :

- déposé en deux exemplaires à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Evry (un original en version papier et une copie en version électronique).
- déposé en un exemplaire au secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes d'Evry.

9-4 Publicité de l'accord

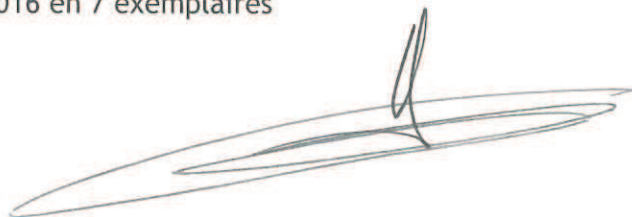
Chaque organisation syndicale signataire disposera d'un exemplaire original de l'accord.

Une copie de l'accord sera également transmise au secrétaire du Comité central d'Entreprise pour information et aux secrétaires des Comités d'établissement locaux.

Mention de son existence sera faite sur le tableau d'affichage de la Direction de l'ensemble des établissements d'ITM LAI.

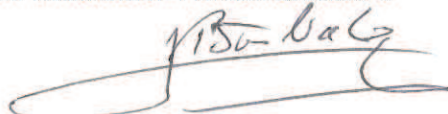
A Bondoufle, le 4 juillet 2016 en 7 exemplaires

Pour la société ITM LAI :
Monsieur Philippe ADAM



Pour les organisations syndicales représentatives :

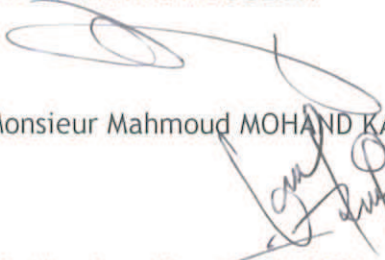
- Pour la Fédération CGT : Monsieur Pascal PETIT
- Pour la Fédération CFDT : Monsieur Franck BARBATO



aw



- Pour la Fédération FO : Monsieur Richard MOUCLIER



- Pour la Fédération CFTC : Monsieur Mahmoud MOHAND KACI

- Pour la Fédération CFE-CGC : Monsieur Kamel ZOUITER

" sur accord express de signature de la
CFE-CGC E. WITKOWSKI



M/km

BF



aw