



## Questions CGT :

### Pénibilité au travail

**Combien de salariés sont concernés pour NTN SNR ?**

**Quel sont les facteurs de risques déclarés ?**

### Identification des salariés concernés

**L'identification des salariés qui font l'objet d'une déclaration ne voit pas leurs points sur leur compte professionnel prévention.**

**Que pensez-vous faire ?**

**Les informations complètent-elles le dossier médical du salarié ?**

# L'Actu-EL CSE

### Seulement 312 Salariés de Nuit pour NTN SNR ont des points de pénibilités.

Des collègues nous avaient remonté que les compteurs n'étaient pas à jour pour les années 2018 et 2019.

La direction a dit que «normalement c'est réglé» qu'il faudrait regarder le mois prochain.

**Rappel :** la loi est tellement restreinte sur la pénibilité qu'à NTN-SNR seuls les ouvriers de nuit sont reconnus dans ce compteur. Ce compteur n'ouvre droit qu'à un minimum. La pénibilité n'est pas reconnue pour tous ceux qui travaillent en 2x8, équipe week-end, dans les ateliers avec de la poussière, du bruit, de l'huile et des vapeurs de liquide de coupe, des fours etc...

### FERMETURE DE FIN D'ANNEE

Cette année de transition dans laquelle nous sommes passés à un mode de calcul des congés payés de janvier à janvier, nous avons acquis 3 semaines de congés payés. On ne parle pas des reliquats de congés payés des années précédentes ou des années suivantes.

La direction en plus des 2 semaines de fermeture d'été, n'a rien trouvé de mieux que de nous annoncer 1 semaine de fermeture en fin d'année sur nos congés payés. Elle aurait très bien pu se débrouiller à fermer sans prendre sur nos congés individuels, ni congés payés, ni congés d'ancienneté, ni RTT individuelles.

**Résultat, avec les 3 semaines que nous avons acquises cette année, nous ne pourrions poser seulement 2 semaines l'été si on ne veut pas prendre une «avance» sur les congés de l'année suivante. Quitte à reporter le problème !**

#### EXEMPLE :



**Avec une semaine de fermeture pour les fêtes, un grand nombre de salariés n'ont plus que 3 semaines ; ils sont donc coincés cette année de transition !!!**

**Aucune marge de manœuvre QUEL MEPRIS !**

### Inaptitude :

Nous avons été consultés encore une fois à propos de «possibilités de reclassement» suite à une inaptitude. C'est encore une ouvrière de S1 suspension.

Et pour ne pas déroger à ce que la direction a pris l'habitude de faire, il n'y a aucune proposition de poste, alors qu'une «recherche de poste disponible et compatible» a été lancée par «envoi de mail» sur l'ensemble des établissements par la direction. Voilà les méthodes de la direction pour faire aboutir à un non reclassement suite à une inaptitude. **L'ouvrière concernée était en arrêt suite à un accident du travail.**

NTN-SNR a largement les moyens de reclasser une ouvrière cassée par le travail. **C'est révoltant !**

**La CGT fait des propositions que ce soit pour les inaptitudes et pour les handicapés.**

Ci-joint déclaration remise pendant la réunion

## Déclaration CGT sur l'information des emplois réservés aux handicapés et mutilés 2019

Avec 6,37 % de travailleurs handicapés, l'année 2019 reste juste au-dessus de la loi qui fixe à 6%. C'est bien une baisse depuis maintenant 2 ans qui se confirme puisqu'en 2017 il y en avait 7,62% de déclaré.

En nombre de salariés CDI c'est seulement 60 personnes soit 2,27 % de l'effectif. Cela confirme aussi la politique menée ces dernières années par l'entreprise sur l'évolution du non reclassement des travailleurs ayant des inaptitudes.

### Au vu de la loi Avenir Professionnel de 2020

Nous demandons l'élargissement du rôle au sein de l'entreprise, celui de référent handicap qui est à ce jour tenu par l'assistante sociale.

Nous demandons donc au référent, de communiquer en interne sur le plan d'actions handicap, les résultats, les expériences réussies...

- De développer / suivre les partenariats externes (Agefiph, DIRECCTE, Cap emploi, Services de Santé au Travail, organismes de formation, associations, fournisseurs, intervenants spécialisés handicap, OPCO, MDPH,...),

- D'assurer une veille (actualités, techniques, juridiques, benchmark, échanges de pratiques, réseau des Référents Handicap, clubs...),

- De communiquer vers l'externe (événements, trophées, colloques, forums...),

- De construire et piloter un plan d'actions (objectifs, indicateurs et budget) qui peut notamment se formaliser dans le cadre d'un accord ou d'une convention avec l'Agefiph afin de lutter en amont contre les discriminations touchant les travailleurs handicapés dans l'entreprise.

### Au Global la CGT propose :

- Que des aménagements individualisés de poste de travail/ modification de l'organisation et du rythme de travail visant le maintien dans l'emploi ou la prévention des risques de survenance ou d'aggravation des inaptitudes des salariés soit réalisés.

- Que des solutions de reclassement, destinées à favoriser la réorientation, formation ou recherche d'un nouvel emploi, actions de formation, de VAE ou de reconversion (avec accompagnement) soit réalisées.

- La possibilité d'intervention d'un ergonome psychologue du travail

- L'aménagement du temps de travail : des horaires de travail pourront être aménagés de façon journalière ou hebdomadaire pour permettre au salarié de bénéficier des soins nécessaires liés à son handicap ou pour tenir compte de la fatigabilité, des conséquences de la situation de handicap sur l'état de santé au quotidien ainsi que les restrictions d'aptitude formulées par le médecin du travail.

- Le travail à domicile ou télétravail sur préconisation du médecin du travail (avenant au contrat de travail).

### Pour la sous-traitance

Elle vous permet certes de satisfaire, de réduire de moitié votre contribution à l'Agefiph, elle vous permet aussi d'avoir une première approche du handicap que vous aurez amorcée en sous-traitant auprès du secteur adapté et protégé.

Ce développement de passerelles avec les entreprises adaptées et ESAT doit avoir aussi comme objectif de permettre l'intégration de personnes handicapées dans toute l'entreprise.

### Schéma industriel :

Les transferts que ce soit d'Annecy B, Annecy industrie et ferroviaire, de S4, ou S3 se seraient bien déroulés d'après la direction.

S'il y a encore des personnes à reclasser, il faut qu'elles se manifestent rapidement !

Il a été confirmé que le bâtiment J sera maintenu avec la production.

La décision de garder de la trempe à huile en France et sur le site de Seynod a été confirmé

Si la direction s'efforce de trouver un mixte pour garantir la rentabilité de l'entreprise, l'effectif, lui, est toujours à la baisse.

Evolution des effectifs Alpes en lien avec le S1	Main d'œuvre directe	Main d'œuvre indirecte	Total
Transferts 2B > Sibiu + Transferts ACY > Seynod & Meythet	-61	-113	-174
Autres projets Alpes	-5	19	14
<b>Total :</b>	<b>-66</b>	<b>-94</b>	<b>-160</b>