

LE JOURNAL DES NEGOCIATIONS N° 42



du 24 novembre 2009

 **Compte rendu de la CPB du 12 novembre 2009 : Spécificité des métiers –
Reconnaissance de la pénibilité : Services Actifs**

 **Pièces jointes :**
Annexe 1 : Projet accord « spécificité des métiers » commenté



image002.jpg Journal_des_N-gos_N-42 .doc Annexe1 - Projet accord spécificité métiers VS2 CGT.pdf

PROJET D'ACCORD DE BRANCHE : Spécificité des métiers -

version du 12 novembre 2009

DOCUMENT D'OUVERTURE de NEGOCIATIONS

Le document présenté ci dessous est un document d'entrée de négociations. Les employeurs l'ont rédigé à partir du document déjà présenté et modifié suite aux réunions de pré-concertations (GTP, CPB, etc). Ils affirment vouloir négocier sans "tabou" et vouloir prendre le temps nécessaire aux discussions. Ils déclarent accepter de pousser les négociations jusqu'au 1er trimestre 2010.

Les parties "grisées" sont les ajouts des employeurs suite aux réunions de concertation.

Les parties rouges sont les nouveautés présentées lors de la dernière CPB. En rouge également nos nouveaux commentaires.

Branche professionnelle des Industries Electriques et Gazières
V3 pour la CPB du 12 novembre 2009

Spécificité des métiers : projet d'accord de Branche

1. Le contexte de la négociation

Le document d'orientation du 10 octobre 2007 relatif à réforme des retraites précise :

- « Pour garantir la liberté de choix des agents sur le moment de leur départ en retraite, les conditions et les âges d'ouverture des droits sont maintenus.
- Les dispositions en vigueur, en ce qui concerne le régime des bonifications, sont maintenues pour les agents recrutés avant le 31 décembre 2008.
- Pour les agents recrutés à compter du 1^{er} janvier 2009, les bonifications, telles qu'elles existent aujourd'hui, sont modifiées : la spécificité des métiers devra désormais être prise en compte selon d'autres modalités qu'une réduction du nombre d'annuités de cotisations ».

Le document d'orientation a été suivi d'éléments complémentaires le 6 novembre 2007. Le gouvernement confirme « le maintien du régime des bonifications pour les salariés recrutés avant le 31 décembre 2008 et sa volonté que la spécificité des métiers soit prise en compte à l'avenir selon d'autres modalités à définir dans le cadre de la négociation de Branche ou d'entreprise : conditions de travail, aménagement des secondes parties de carrière, éléments de rémunérations complémentaires.

Pour progresser dans la réflexion sur la prise en compte de la pénibilité, un organisme tripartite pourrait être mis en place pour apprécier, dans le cadre d'une approche transversale, la nature des activités pénibles ayant une incidence sur l'espérance de vie et les conséquences à en tirer le cas échéant ».

AVIS DES NEGOCIATEURS

A la première lecture de ce projet, même si nous remarquons quelques évolutions (exemple: astreinte déclenchant 20% de services actifs, cumul des pénibilités, voir détails dans document), nous pouvons constater que la philosophie du texte reste la même: arbitraire patronal, véritable système pour réduire la reconnaissance de la pénibilité du travail.

Nous avons proposé un projet d'accord prenant en compte les évolutions des métiers et préservant une juste réparation de la pénibilité du travail. Sans en tenir compte (uniquement notre proposition de création d'un compte épargne temps retraite pour les nouveaux embauchés), ils ont affiné le projet ci-contre conduisant à la réduction voir la suppression totale de la reconnaissance de la pénibilité pour une grande partie des salariés de la branche.

Les employeurs, dans ce texte, font volontairement l'amalgame de deux textes, le décret de janvier 2008 et les lettres de cadrage du gouvernement. **Ces dernières n'ont aucune valeur juridique.** S'il y a bien obligation de négocier les modalités concernant la prise en compte de ces pénibilités pour les nouveaux salariés recrutés au 1er janvier 2009, il n'y a pas d'obligation de revoir les critères pour tous les salariés de la branche y compris ceux présents avant le 1er janvier 2009.

Ils intègrent dans le projet cette remarque...

Pour autant, il nous semble important de faire évoluer ces critères (définis au travers de pers). De nombreux métiers ont évolué et ne relèvent plus aujourd'hui de ces textes. Ils sont donc soumis au bon vouloir des dirigeants des entreprises. De plus, de nouvelles pénibilités sont apparues ces dernières années : Stress, troubles musculo-squelettiques, mailles de plus en plus grandes générant des déplacements de plus en plus importants et pénibles. L'enquête décennale de santé réalisée par l'INSEE et publiée début 2008 recense onze pénibilités liées à l'organisation du travail, à l'environnement du travail ou aux contraintes physiques. Les postures pénibles et fatigantes et le port de charges lourdes sont les pénibilités les plus citées par les seniors puisqu'elles touchent (ou ont touché) plus de 30 % d'entre eux, et pour plus de 20 % pendant au moins dix ans.

mois au delà. A défaut de traitement dans les délais ci-dessus, la requête sera considérée comme ayant reçu un avis favorable.	notification). Nous avons obtenu cette disposition. Nous avons proposé de ramener le délai d'examen par la CSP à 1 an maximum.
2.5.5 Cas des salariés à temps partiel <u>L'emploi étant affecté d'un taux de services actifs, le salarié bénéficie du taux de services actifs de son emploi, les anticipations et bonifications de service ainsi que les jours attribués conformément au 3, étant calculés en fonction de son temps d'activité.</u>	Nous contestons cette disposition. Un salarié même à temps partiel ayant effectué 1000 heures de pénibilité (si ce seuil ne bouge pas) doit se voir attribuer 100% de service actif comme les autres quel que soit son temps de travail puisque le décompte de la pénibilité se fait en heures dans le dispositif.
2.6 Services insalubres Les évolutions technologiques ont conduit à la disparition des emplois réputés par définition comme relevant des services insalubres. Ayant une obligation de résultat en ce qui concerne la protection de la santé de leurs salariés, les employeurs ont l'obligation de ne pas les placer dans des situations ayant une incidence sur leur santé. Ils fournissent à leurs salariés les protections individuelles et collectives leur permettant d'éviter tout risque sur leur santé. Les expositions à une source d'insalubrité éventuellement rencontrées dans les activités des entreprises des IEG ne peuvent ainsi être liées qu'à des situations accidentelles traitées dans d'autres cadres. Par ailleurs, du fait de l'amélioration des conditions de vie et d'hygiène, il n'y a plus lieu d'attribuer des services insalubres aux salariés mutés de métropole dans les départements d'outre-mer. <u>Par conséquent, les textes régissant les services insalubres dans les entreprises de la branche professionnelle cessent de s'appliquer à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, les périodes antérieures classées en services insalubres étant conservées.</u>	Point de blocage !! Bien qu'il y ait une obligation de résultat, nous sommes loin "de la coupe aux lèvres" sur cette question. De nombreux salariés de la branche sont soumis, à nos yeux, à des situations de travail qui devraient relever de l'insalubrité : Les champs électromagnétiques, les faibles doses de radiation, la présence d'amiante non recensée dans les habitations privées, etc. Il ne suffit pas d'affirmer que l'insalubrité ne devrait pas exister (ce qui est vrai) pour nier son existence pourtant bien réelle. Les salariés soumis aux faibles doses de radiation (doses inférieures aux normes minimales légales) développent beaucoup plus de cancers que la moyenne des salariés. Sauf à supprimer totalement ces expositions, ce qui nous semble impossible dans l'industrie nucléaire, cette insalubrité doit être reconnue et réparée. Nous avons demandé que soit recensé les entreprises où l'on reconnaît encore de l'insalubrité, le nombre de salariés concernés et les mesures envisagées pour supprimer cette insalubrité. Nous contestons toute mesure "couperet" pour ces salariés.
2.7 Mesures de raccordement en période transitoire En cas de baisse du taux de services actifs (ou de classement en services sédentaires) de son emploi, du fait de la nouvelle méthode, le salarié conserve à titre personnel les dispositions de l'ancien système (taux de services actifs sans changement dans le SIRH) tant qu'il reste dans son emploi, et ce dans la limite de <u>3 ans</u> à compter de la date de signature du présent accord. <i>Les salariés, dont la date d'ouverture du droit à retraite est postérieure aux 3 ans prévus par la période de raccordement, et au plus égale à 5 ans, et auxquels il manque moins d'un an pour compléter une période de 3 ans permettant l'acquisition d'un droit à anticipation d'un an, conserveront leur taux de services actifs à titre personnel de façon à leur permettre l'acquisition de ce complément.</i>	Nous avons demandé que, dans le cadre d'une "transition douce" d'un système à l'autre, les salariés conservent leurs services civils tant qu'ils ne changent pas d'emploi ou lors d'une mutation d'office.