

Paris, le 21 décembre 2009

Trois dossiers étaient à l'ordre du jour : la fin du dossier sur la pénibilité des métiers (services actifs) ; le début de la négociation sur la prévention des risques psychosociaux et enfin un projet de relevé de conclusions sur le toilettage des textes consécutif au décret du 11 avril 2007 sur les institutions représentatives du personnel.

## Fin de la négociation sur la pénibilité des métiers

A l'issue de cette séance, les employeurs ont présenté leurs « ultimes » propositions, qui feront l'objet d'une nouvelle rédaction que nous rendrons publique dès réception.

Parmi les évolutions du texte que nous avons obtenu, il faut noter :

- **l'abaissement du seuil pour déclencher les services actifs** par rapport au dernier projet de texte : le seuil est dorénavant de 200 heures ;
- **le maintien à titre transitoire des services insalubres pendant 5 ans** ;
- **la conservation à titre personnel du taux de service actif** pour les agents qui verraient leurs taux baisser pendant dix ans ;
- l'affirmation que la requête d'un salarié ne peut avoir pour effet de réduire le taux de service actif notifié ;
- **l'octroi aux jeunes embauchés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009, de 10 jours de congés affectés sur un compte épargne temps retraite pour un taux de service actif de 100%.**

Demeurent en revanche des points pour FO très structurants à savoir :

- la limitation de la définition de la pénibilité à la seule pénibilité physique.
- la faible valorisation des déplacements comme facteur de pénibilité alors pourtant que ces déplacements augmentent sous l'effet notamment de l'extension des mailles d'exploitation.
- la fin des services actifs mixtes qui permettent à un agent ayant une pénibilité supérieure à 50% de la voir reconnue à 100%.
- le refus des employeurs de prendre en compte les nouvelles pénibilités (travail sur écran, exposition aux champs électro magnétiques ou aux faibles doses).

**Au total, les agents des plateaux clientèles, les commerciaux et les cadres sont totalement oubliés par ce dernier projet de texte, ce qui est pour FO totalement inacceptable.**

Quant aux techniciens, un nombre significatif d'entre eux vont voir leur taux de services actifs baisser : même si nous avons obtenu que ces salariés puissent le conserver pendant 10 ans à titre personnel, cela suppose qu'ils restent dans leur poste. En cas de postulation, le nouveau texte s'appliquera à eux.

En résumé, ce texte ne contient aucune amélioration des textes existants et s'inscrit dans la démarche actuelle des employeurs visant à limiter les services actifs pour augmenter l'âge de départ à la retraite des salariés.

Les Fédérations ont jusqu'à fin février pour se positionner officiellement sur ce projet de texte qui, s'il est adopté, remplacera toutes les Pers existantes traitant des services actifs et nécessitera une modification du Statut National du Personnel.

## Ouverture de la négociation sur la prévention des risques psychosociaux

C'est à la demande de FO que les employeurs ont accepté de transformer ce qui devait être une simple déclaration en un accord en bonne et due forme.

Lors de ce premier échange, FO a exprimé sa déception face au premier document adressé par les employeurs et demandé que l'accord soit réellement normatif en créant des obligations pour l'ensemble des entreprises de la branche.

Ce dossier sera poursuivi lors de la CPB du 14 janvier 2010.

## Toilettage des textes sur les IRP

Comme chacun le sait, les entreprises de la branche appliquent dorénavant très largement le Code du Travail sur les institutions représentatives du personnel depuis le décret du 11 avril 2007 : il en résulte que les CMP sont devenus des comités d'établissement ou des délégations uniques du personnel (dans les entreprises de moins de 200 salariés), que les délégués du personnel ont été créés et ont dessaisi les Commissions Secondaires du Personnel d'une large partie de leurs prérogatives statutaires. FO avait été, en son temps, la seule organisation à contester cette nouvelle donne.

Quoiqu'il en soit, puisque ces textes sont maintenant applicables, il est paru à tout le monde utile de lister les textes de branche existants afin de faire référence aux bons organismes (par exemple, remplacer CMP par CE). A titre complémentaire, il est apparu nécessaire de vérifier si des textes existants n'étaient pas obsolètes : c'est le cas de trois textes existants dont l'un concerne le règlement intérieur des CMP, lesquelles n'existent plus aujourd'hui.

Dans ce contexte, FO a demandé deux choses :

- d'abord, que soit mis à disposition des acteurs les textes consolidés avec les nouvelles références des IRP ;
- que les trois textes -dont l'abrogation fait consensus parce qu'ils sont devenus obsolètes-, le soient par accord des partenaires sociaux et non par une décision unilatérale des employeurs. En effet, derrière une question apparemment technique se pose un enjeu lourd : celui de savoir si les employeurs ont le droit d'abroger unilatéralement les Pers existantes. **Pour FO, seul un accord de branche étendu peut remplacer les Pers existantes et nous refusons que les employeurs puissent y procéder d'eux-mêmes.**

Les partenaires sociaux ont jusqu'à fin janvier pour se prononcer sur ce relevé de conclusions.