



Paris, le 12 novembre 2009

Document remis par la délégation FO Energie et Mines lors de la CPB du 12 novembre au Secrétariat Général des Employeurs des Industries Electriques et Gazières

Lors de la dernière CPB, nous vous avons indiqué que nous formaliserions notre position sur le projet d'accord de branche relatif à la pénibilité.

En préalable, nous tenons à rappeler que pour FO Energie et Mines, cette négociation ne peut avoir pour objet que d'améliorer la prise en compte de la pénibilité réelle telle que vécue sur le terrain par les agents et non de la remettre en cause. Or, nous constatons que les propositions figurant dans votre document constitueraient pour les personnels en place une régression sociale importante (A) et qu'elles ne sont pas non plus satisfaisantes pour les nouveaux embauchés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009 (B).

A. La situation des personnels en place : des remises en cause inacceptables et la non prise en compte des pénibilités réellement subies sur le terrain :

1. Le projet d'accord vise à supprimer les services insalubres ainsi que les services actifs mixtes. FO Energie et Mines est en désaccord avec ses deux propositions.

D'une part, l'insalubrité n'a pas totalement disparu de nos industries. D'autre part, nous ne voyons pas ce qui peut justifier la suppression des services actifs mixtes, qui est une modalité de décompte favorable aux agents. Autrement dit, à pénibilité identique, votre projet réduit déjà de manière importante la prise en compte de la pénibilité pour les agents ayant entre 50 et 100% de pénibilité.

2. Le projet d'accord vise ensuite à redéfinir les contours des services actifs mais avec comme conséquence une restriction considérable de ceux-ci.

Or, FO Energie et Mines fait sienne la définition de la pénibilité donnée par notre Confédération selon laquelle la « pénibilité du travail résulte de sollicitations physiques et psychologiques entraînant un effort d'adaptation et une usure du salarié laissant des traces durables voire définitives altérant la santé ».

Et nous constatons que le projet d'accord visant à définir les critères de services actifs laisse totalement de côté la dimension psychologique. Cela nous apparaît d'autant plus étonnant que le Gouvernement vient de reconnaître l'importance des risques psychosociaux en invitant les entreprises de plus de 1000 salariés à s'en préoccuper par la négociation.

Les employeurs seraient sur ce point malvenus à considérer qu'ils remplissent cette obligation à travers le document élaboré par le GTP (groupe de travail paritaire) sur les risques psychosociaux et ceci pour deux raisons : d'une part, car les employeurs se refusent à faire de ce texte un accord de branche et donc à toute obligation en la matière ; d'autre part, car même si un tel accord finissait par être signé, la prévention de tels risques par ailleurs indispensables, ne supprime pas tout risque pour les salariés.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, nous considérons qu'une typologie relative aux nouvelles formes de pénibilité (horaires atypiques, travail sur ordinateur, expositions aux faibles doses de radiations et aux champs électro magnétiques) doit être créée.

De même, nous demandons que les activités générant de fortes doses de stress (par exemple, travail sur les plateaux clientèle) soient reconnues comme étant des services actifs.

Nous demandons également que les majorations du fait du temps de déplacement soient notoirement augmentées par exemple chez les distributeurs du fait de l'extension des mailles d'exploitation.

Nous revendiquons aussi que les TST soient classés automatiquement comme 100% actifs et nous réclamons que pour les activités de type 5\*, le chiffre requis de 26 nuits soit significativement abaissé et qu'en tout état de cause, le réveil par des alarmes intempestives soit effectivement décompté comme étant une sollicitation au sens de ce texte.

S'agissant des activités de type 2\*, les critères retenus sont très insuffisants car ils ne prennent pas en compte le travail dans des conditions d'empoussièremment, atmosphère chimique ou bruit qu'au travers du port de tenue intégrale ou de masques, ce qui exclut injustement nombre d'agents ayant un masque facial, une protection auditive ou autre équipement.

Enfin, concernant les mesures transitoires proposées, on est loin d'une véritable clause de non régression sociale qui supposerait que les agents bénéficiant des services actifs puissent les conserver sans limites de durée.

#### B. La situation des jeunes embauchés : une situation insatisfaisante :

Le projet d'accord accorderait aux agents réunissant 15 ans de services actifs à 100 % le bénéfice d'un compte épargne retraite permettant une dispense d'activité de six mois. Même si cette période se traduira par l'obtention de droits supplémentaires pour la retraite, il n'en demeure pas moins que cette proposition n'est pas équivalente à celle résultant de la situation actuelle, ce qui est pour notre Fédération là encore inacceptable. Nous refusons que les jeunes embauchés soient victimes d'un double statut et nous revendiquons que tout nouveau système leur reconnaisse les mêmes garanties que celles dont bénéficient leurs autres collègues.

De plus, nous vous rappelons que FO Energie et Mines exige la séparation de ces deux objets de négociation que sont les critères de classement en services actifs et le traitement de la situation des jeunes embauchés.

\* extrait du projet d'accord déjà diffusé (diffusion syndicale du 14 septembre 2009)