



PÉNIBILITÉ OÙ EN EST-ON?

La pénibilité se caractérise par une exposition, au-delà de certains seuils, à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels pouvant laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé. Dès l'origine, les IEG ont pris en compte la pénibilité de plusieurs métiers au travers de l'existence de « services actifs ».

Depuis des années, **Gouvernement et Directions veulent remettre en cause ces dispositifs en les affaiblissant voire en les supprimant**, sans que la pénibilité n'ait pour autant disparu...

Une première étape a eu lieu en 2010 avec un accord signé par la seule CGT, dont les dispositions transitoires vont disparaître en 2020.

Une seconde étape pourrait être mise en œuvre si le régime universel par points et la disparition de notre régime spécial de retraite sont mis en œuvre comme le demande la CFDT et comme le soutient maintenant l'UNSA. Ce n'est d'ailleurs pas pour rien que ces deux organisations ont été reçues avant toutes les autres par le Président de la République trop content de trouver là des alliés !

FO fera tout, en tout cas pour s'opposer à ce nouveau recul social et l'histoire n'est pas encore écrite !

**L'ACCORD DU 16 AVRIL 2010 SUR LA PÉNIBILITÉ, SIGNÉ PAR LA SEULE CGT
ET LE DÉCRET DU 23 SEPTEMBRE 2011 QUI EN DÉCOULE**

FO a rejeté ces textes pour différentes raisons.

***Ces textes ont baissé les taux de services actifs
de nombreux métiers*** 

Un nouveau référentiel de classement des emplois a remplacé des dizaines de circulaires et Pers, fruits des batailles menées depuis 1946. Si certains métiers ont vu leurs taux de services actifs maintenus, beaucoup plus nombreux sont les métiers qui ont vu la prise en compte de leurs services actifs revus à la baisse tandis que nombre de pénibilités ont été purement et simplement oubliées (travail sur écran, accueil clientèle, stress...).

P 1/3  **AGIR, NE PAS SUBIR !**

www.fnem-fo.org

À cela s'ajoute le fait que certaines règles favorables aux salariés ont été supprimées : il en va ainsi de celle selon laquelle les salariés qui avaient plus de 50 % de services actifs étaient assimilés à des taux de 100 % (travaux mixtes). Depuis 2010, ce n'est plus le cas, 80 % de services actifs valent 80 % et non plus 100 %. La conséquence est là : il y a de moins en moins d'agents 100 % actifs dans nos industries.

Ces textes ont instauré un double statut pour les jeunes embauchés à compter du 1^{er} janvier 2009.

Chacun sait que les services actifs offrent aux salariés deux garanties particulières. La première, c'est d'avoir une date d'ouverture de droits avancée de 5 ans si le salarié a travaillé pendant 17 ans sur un emploi à 100 % de services actifs à partir de la génération 1967.

Cette anticipation de départ reste valable pour tous les agents, quelle que soit leur date d'embauche. En revanche, la situation est différente en ce qui concerne les bonifications.

- Pour les agents embauchés avant 2009, il y a toujours une attribution de deux mois de durée d'assurance liquidée IEG par an si le salarié est sur un emploi à 100 % de services actifs.
- Pour les salariés embauchés après 2009, ces bonifications sont remplacées par un Compte Épargne Jour Retraite. Les salariés ne peuvent donc plus acquérir que 10 jours par an s'ils occupent un poste 100 % actif au lieu de deux mois jusque-là.

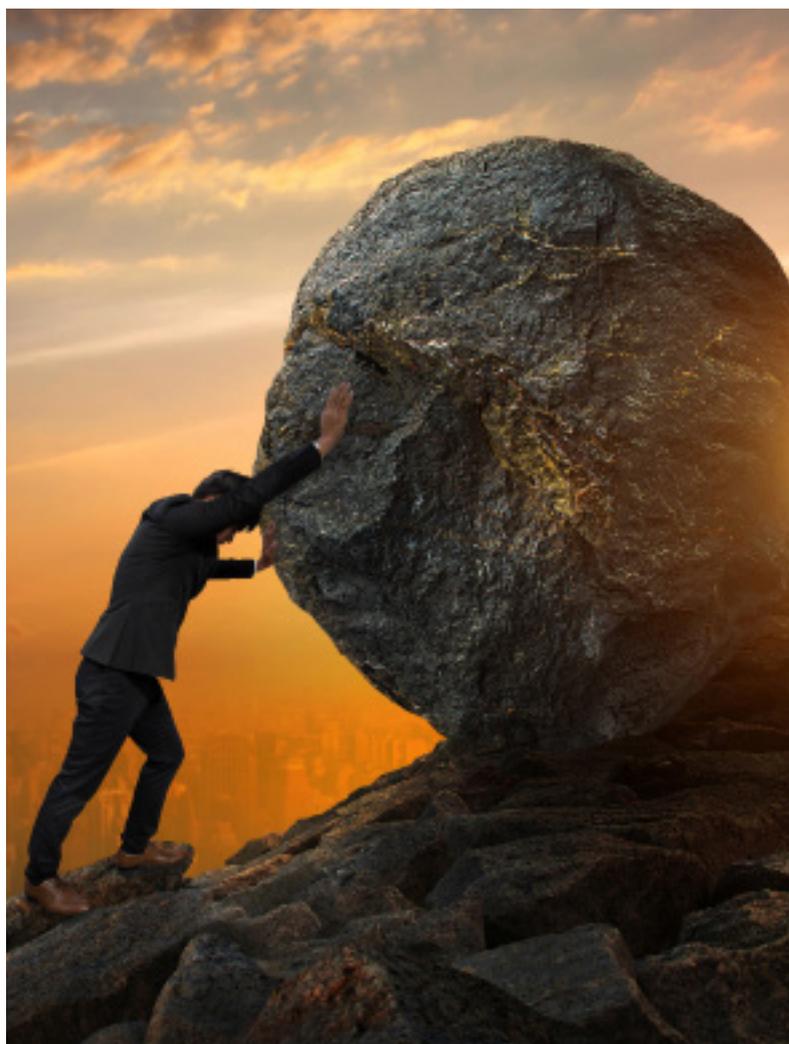
Les textes organisant une transition pour les agents embauchés avant 2009 prennent fin au 15 avril 2020.

Cette disposition est moins connue même si son application va intervenir dans six mois. De quoi s'agit-il ?

Lors des négociations de cet accord, il avait été prévu que les salariés **conserveraient à titre personnel** leur taux de service actif pendant 10 ans, car le futur signataire savait que beaucoup de taux seraient revus à la baisse. Lors de ces négociations, bien que refusant ces modifications des services actifs, FO avait essayé de protéger le maximum de salariés et avait obtenu que cette disposition s'applique aussi aux salariés en cas de mutations liées à des réorganisations, car ils ne sont par définition pas responsables de celles-ci et ils n'avaient pas à être victimes de conséquences sur leur taux de service actif.

Mais ces 10 ans arrivent maintenant à échéance. **À partir du 16 avril 2020, les salariés vont prendre de plein fouet cet accord et perdront le taux de service actif qu'ils ont conservé à titre personnel.** Ils auront le taux de service actif lié à leur emploi.

Celui-ci pourra être identique si le nouveau référentiel de classement le prévoit mais dans la plupart des cas, cela sera une baisse voire une suppression pure et simple ! C'est une nouvelle preuve du caractère néfaste de cet accord !



LE PROJET MACRON-DELEVOYE DE FIN DES RÉGIMES SPÉCIAUX ET DES SERVICES ACTIFS

Ce projet, soutenu par la CFDT et accepté par l'UNSA, aurait des conséquences redoutables non seulement sur le montant des retraites versées, dont la baisse pourrait aller jusqu'à 50 % en fonction des situations, mais aussi sur les services actifs qui seront supprimés.

Voilà ce qu'indiquent précisément les préconisations de J.P. DELEVOYE :

« Pour l'avenir, les dérogations des régimes spéciaux et de la fonction publique seront donc supprimées et les salariés de ces régimes se verront appliquer les mêmes règles que l'ensemble des autres salariés. Ces départs anticipés seront mis en extinction progressivement. C'est dans le cadre du C2P (Compte Professionnel de Prévention) et de la retraite pour incapacité permanente que la pénibilité sera prise en charge ».

Pour mémoire, le Compte Professionnel de Prévention est en vigueur dans le secteur privé. **Son champ d'application est beaucoup plus restrictif que dans les IEG et les possibilités de départ anticipé dans ce cadre sont limitées à deux années.**

Pour être complet et ne rien occulter de ce rapport, le texte prévoit des dispositions transitoires limitées. Là encore, on cite intégralement le texte :

« Conserveraient ainsi leur âge d'ouverture des droits tous les fonctionnaires et salariés relevant de régimes spéciaux ayant validé au 31 décembre 2024 une durée de service de 17 ou 27 ans suivant le cas. Pour ceux qui n'auront pas atteint cette durée minimum, l'âge d'ouverture des droits sera progressivement relevé de 4 mois par génération ».

Comme on peut donc le constater, l'application de la réforme MACRON DELEVOYE soutenue par la CFDT et acceptée par l'UNSA représenterait **un très important recul social pour tous les salariés des IEG.**

C'est pourquoi plusieurs Confédérations (FO, CGT, FSU et Solidaires) et quatre organisations de jeunesse appellent à une première journée d'action interprofessionnelle **le 5 décembre prochain** contre cette réforme des retraites.

Parallèlement, **le Gouvernement commence à être fébrile** et envisage maintenant ouvertement une modification des dispositions ci-dessus décrites, sans qu'on sache exactement jusqu'où il est prêt à aller. Ces hésitations montrent que rien n'est gravé dans le marbre et elles nous invitent encore plus à nous mobiliser fortement pour refuser ce système universel par points.

FO Énergie et Mines est donc plus que jamais déterminée à faire, avec sa Confédération, obstacle à ce projet destructeur de nos garanties collectives.