



Compte-rendu des réunions sur la pénibilité.

Depuis le 16 novembre 2018, le sujet de la pénibilité est en discussion entre vos syndicats et la direction. Après 6 mois d'échanges, la direction nous a présenté les dispositions sur lesquelles elle est prête à s'engager.

Certaines vont dans le bon sens : prévention du bruit, système d'aspiration pour solvants, bureau à hauteur réglable... mais tout ceci n'est que l'émanation du plan de prévention validé par le CHSCT et de l'application des articles L.4121-1 et L.4121-2 du code du travail. L'employeur cherche à habiller l'accord en y insérant des actions déjà validées, ce n'est en outre pas notre signature qui déclenche ces actions de prévention mais plus les 2 articles cités ci-dessous :

1. *Article L4121-1*

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- *1° Des actions de prévention des risques professionnels ;*
- *2° Des actions d'information et de formation ;*
- *3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.*

2. *Article L4121-2*

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- *1° Eviter les risques ;*
- *2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;*
- *3° Combattre les risques à la source ;*
- *4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;*
- *5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;*
- *6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;*
- *7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 ;*
- *8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;*
- *9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.*

Un volet automatisation dans un accord pénibilité ?

Les autres projets d'automatisation qui sont soi-disant "pour notre bien à tous" nous laissent perplexes. Voici les différents de projets d'automatisation de la direction **dont nous ne savons rien aujourd'hui** :

- Automatisation des BPS ;
- Automatisation du dépilage en zone séchoir ;
- Automatisation de certains flux logistique. Or la C.G.T ne souhaite pas signer un accord d'automatisation de l'usine mais bien un accord pénibilité.

Nous ne nous engagerons pas sur des projets sans avoir des certitudes sur leurs impacts sur les conditions de travail et l'emploi.

Le compte-épargne temps (CET), quelle utilité pour les ouvriers et agents de maîtrises concernés par la pénibilité ?

La direction tente alors de rééquilibrer l'accord. Elle valide ainsi la revendication de l'UNSA sur le compte-épargne temps. Mais cette disposition est bien maigre et très (trop) encadrée par l'employeur.

Le temps placé sur ce compte devra être pris au maximum tous les 5 ans hormis pour les salariés de + de 55 ans qui pourront épargner jusqu'à leur départ en retraite.

Le nombre de jours épargnables sera de 10 jours max par an.

La direction refuse d'abonder le temps épargné.

Pour la CGT ce compte n'aura pas beaucoup d'intérêt pour les salariés exposés à la pénibilité.

Ils auront donc le droit de réduire leur repos, donc accroître leur pénibilité pour bénéficier plus tard du temps épargné.

Tous les salariés ne seront pas égaux pour alimenter ce compte. Les salariés de nuit et en 3x8 qui génèrent du RC de nuit ne pourront pas placer ce temps sur leur CET car ce temps est considéré comme physiologique et doit obligatoirement être pris dans les 2 mois.

Ce compte n'aurait au final qu'un seul but, faire travailler plus pendant les périodes de "hautes activités" et faire prendre les heures pendant les périodes de basses activités. Il n'est donc pour nous pas question de prévention de la pénibilité mais d'adapter toujours plus l'être humain au fonctionnement de l'usine. Chose que nous refusons car nous estimons aujourd'hui que cet accord doit contenir des droits :

- droit pour les salariés de travailler à temps partiel à partir de 55 ans (80 % payé à 90 %)
- droit pour les salariés de ne plus travailler en 3x8 ou en nuit fixe sans perte de salaire à partir de 50 ans.
- Semaine de 4 nuits pour les équipes de nuits fixes, le vendredi est sur la base du volontariat.
- Augmentation de la majoration des RC de nuit.
- Jours d'ancienneté à partir de 10 ans pour tous les salariés.

Fait à Chantepie, le 20 mai 2019.

Le syndicat CGT Oberthur Fiduciaire.

Contact : CGTOBERTHUR@gmail.com – 06 88 72 68 81