

L'échos des Négo « pénibilité » à Bidos La CGT refuse ce marché de dupes.

Où en sommes-nous aujourd'hui :

La direction veut obtenir la caution des OS par la signature d'un avenant n°2, afin de passer une nouvelle disposition en défaveur des salariés, mais rassurez-vous, cela toujours dans le cadre du dialogue social, « Safranisé » bien entendu.... Alors êtes-vous rassuré ?? Grand communicant, la direction nous informe que cet avenant n°2 est ouvert à la signature jusqu'au mardi 22/02/2022...

Cet avenant est une première attaque contre notre accord « Pénibilité » Bidos. Sous couvert de la mise en place depuis 2015 d'un compte de prévention pénibilité (C2P), issu de la loi du 20 janvier 2014 sur les retraites, la direction ne cesse de clamer qu'elle ne veut pas payer 2 fois sur la pénibilité : *L'accord SLS Bidos et la loi avec son C2P.*

Pour la direction cette négociation s'inscrit dans le champ des accords dit de compétitivité.

A Bidos, sont concernés par le cumul des points dans leur C2P les salariés exposés au-delà des seuils fixés par la loi au titre des facteurs de pénibilité suivants :

Le travail de nuit : 1 heure de travail entre minuit et 5 h00 à minima 120 nuits/an (potentiellement toute la production);

Le travail en équipes successives alternantes : Impliquant au minimum 1 heure de travail entre minuit et 5 heures (les salariés concernés, les personnels en 4x9) ;

Le bruit : Si exposition quotidienne à un bruit d'au moins 81 décibels pour une période de référence de 8h00, avec une durée minimale de 600 heures par an.

Nota : Si les EPI auditives à disposition des salariés exposés, réduisent le niveau de bruit mesuré à l'oreille de l'utilisateur en dessous des 81 décibels initiaux. Pas de points C2P.

Si vous souhaitez d'autres informations, nous mettons à disposition un document pour tout savoir sur le C2P, n'hésitez pas à vous adresser à un élu CGT.

A la CGT, nous pensons que ce compte professionnel prévention (C2P) individualise l'exposition à la pénibilité en réduisant la portée selon les « tâches » exercées, avec des seuils d'exposition inaccessibles à la quasi-totalité des travailleurs.

Ensuite, depuis le début des négociations, la CGT refuse l'approche de la direction qui ne cache pas son objectif visant à baisser le nombre de jours de compensation.

C'est pour cela que nous refusent de signer cet avenant qui vise à réduire les droits acquis au titre de notre accord « pénibilité » Bidos de 2004, la direction prétextant un double coût sur les compensations de la pénibilité.

Pour la CGT, le coût de ces mesurette relatives au C2P doit être pleinement assumé par l'employeur et doivent venir compléter les droits des salariés ouvert au titre de notre accord de 2004.

« Nous le valons bien ».

Dans le cadre des négociations en cours, nous avons pu obtenir des « partenaires sociaux », que la constitution du groupe d'analyse des postes de travail soit respectée comme prévu dans les dispositifs de notre accord. Notamment, en y intégrant les salariés, mais aussi, pour que ces analyses se réalisent sur le terrain et non uniquement en salle VIP.

Les travaux de réévaluation du groupe d'analyse vont débiter.

Les résultats de ces analyses vont définir le niveau d'exposition des salarié(e)s aux critères de pénibilité et le nombre de jours de compensation qui vont en découler.

Les postes seront réévalués et ordonnés en 4 classes de compensation en fonction du résultat des grilles d'appréciation. Les personnels affectés à un poste classé bénéficient d'une indemnité sous forme de jours de compensation (jours ouvrés). A chaque classe correspond un nombre prédéfini.

Là aussi, nous ne contestons pas les investissements réalisés, **mais nous prévenons que la CGT ne cautionnera aucune perte de jours de compensations, sauf si la nouvelle cotation qui découle des réévaluations des postes est fixée en fonction d'améliorations réellement significatives des critères à fort degré de pénibilité...**

Dans le groupe Safran, des sociétés « ex » Snecma, ont toujours des accords « pénibilité » en application et largement mieux disant en niveau de compensation que notre accord Bidos « pénibilité » de 2004.

Un peu d'histoire : En 2004, nous étions encore dans le groupe SNECMA et, comme des accords « pénibilité » étaient contractualisés dans de nombreuses sociétés du groupe SNECMA, la CGT Messier Bidos avec le personnel en grève revendiquions un même niveau de compensation que nos collègues de SNECMA. A savoir 5 ans de congés pour une cessation d'activité anticipée en fin de carrière pour les métiers les plus pénibles. Nous ne les avons pas obtenus...

C'est pourquoi, la signature CGT de l'accord de 2004 était déjà un compromis lié à des circonstances relatives à l'ensemble des parties prenantes de la négociation. Le niveau du rapport de force et les concessions de la direction avaient fait le reste.

Rappelons que cette pseudo négociation pénibilité (2021) est pour la direction conditionné par le plan de compétitivité, voulu par nos dirigeants Safran, afin d'obtenir, **pour toujours plus de rentabilité**, une réduction du coût incombant à l'employeur consécutif à la reconnaissance de la pénibilité au travail.

A la CGT, nous disons Stop à ce plan de compétitivité. Il faut préparer l'avenir de notre site en investissant davantage dans nos moyens de production, engager les plans de formations du personnel afin d'être en position d'absorber la charge qui ne tardera pas à augmenter au fur et mesure que les protocoles sanitaires seront levés.

Alors que la direction cherchait à imposer, d'abord, une réduction pure et simple des barèmes de compensation, celle-ci veut maintenant accélérer le calendrier des négociations, contrainte et forcée de par l'opposition qu'elle a suscitée. Mais dans son empressement à vouloir à tout prix réduire les acquis des salariés, beaucoup ressentent le besoin de s'exprimer sur leur condition de travail en sachant que les moyens utilisés ne laissent pas beaucoup de place au doute...

La CGT continue de revendiquer :

- 1) Le maintien des dispositifs de départ anticipé propres à notre accord « pénibilité » du 22/12/04.
- 2) Maintien du nombre de jour de compensation par métier tel qu'aujourd'hui. Pour éviter toute ambiguïté (Exemple non exhaustif ; 21 jrs/ an pour Traitement de surface, traitement thermique, peinture, ...)
- 3) Respect note direction 06/07/2016 (P2 et P3).
- 4) Intégrer le métier Monteur dans le champ d'application de l'accord (exposition huile Hydraulique, Mastic, Peinture ...).
- 5) Ouvrir le bénéfice de la cessation anticipée d'activité, instituée par le présent accord, à certains personnels se trouvant dans une situation médicale difficile (salariés gravement handicapés ou connaissant de très sérieux problèmes de santé).
- 6) Mise en place d'un plan d'action afin de préserver la santé au travail notamment l'exposition aux produits CMR.
- 7) Liste des produits CMR utilisés à Bidos. Demande d'une Cartographie/nature du produit utilisé par poste en 2022.
- 8) Lancer une étude sur les nanoparticules sur les métiers à risque (HVOF, rectif/rodage, sablage...).

La CGT veut une prise en compte de la pénibilité qui parte de la réalité du monde du travail, et qui permette de faire reculer très fortement les expositions à la pénibilité, et les dégâts sur la santé qu'elles provoquent.

Que l'exposition à la pénibilité soit déterminée à partir de la réalité des conditions de travail spécifiques à chaque métier, avec des garanties collectives sans des seuils inaccessibles à la quasi-totalité des travailleurs et une reconnaissance de la pénibilité qui ne soit pas virtuelle.

**C'EST TOUS
ENSEMBLE
QU'IL FAUT LUTTER**

Vous ne voulez pas en rester là ! Ensemble, dans le syndicat, nous serons plus fort(e)s.

Bulletin de contact et de syndicalisation.

Nom :
Prénom :
Adresse :
Tél/Portable :
Courriel :

cgt.messierdowtybidos@orange.fr