

Renégociation « Pénibilité », où en est-on ?

Pour rappel : En 2004, 24 postes ont été analysés afin de déterminer une classe de pénibilité associée. Cette étude a été réalisée par des audits sur le terrain. Mais à cette époque, sous l'impulsion de la CGT, c'est bien dans la cour et grâce à la mobilisation des salariés, que les jours de pénibilités, eux, ont été gagnés.

A l'époque, la CGT était l'organisation syndicale majoritaire sur notre site et en responsabilité du CHSCT. Ce dernier avait construit, en lien avec le syndicat CGT, un solide cahier revendicatif partagé par les salarié(e)s concerné(e)s qui étaient restés mobilisés, du début à la fin, de cette négociation.

En 2015, les salariés du chromage avaient sollicité les OS pour manifester leurs mécontentements sur leurs conditions de travail qui ne cessaient de se détériorer.

La CGT avait donc exigé, et obtenu, que la commission de suivi de l'accord se réunisse dans les plus brefs délais, afin qu'une nouvelle analyse du poste soit réalisée sur le terrain. Suite à cette réévaluation des critères de pénibilité, et là encore sous l'étroite surveillance du personnel, le secteur chromage est passé en classe 1.

Si aujourd'hui, nous sommes amenés à renégocier notre accord « pénibilité », c'est bien dans le cadre de l'accord d'amélioration de la compétitivité du site de Bidos, signé en septembre 2021 par la direction et deux organisations syndicales de Bidos. Cet accord portant « accessoirement » sur le temps de travail.

Dès le début de cette négociation, la direction a clairement exprimé son souhait de baisser purement et simplement les jours de compensation, en ne tenant pas compte de notre accord de 2004. **Ramenant ainsi la classe 1 à 8 jours ; la classe 2 à 4 jrs ; et la classe 3 à 2 jrs ; et pour finir en supprimant la classe 4.**

La CGT a catégoriquement refusé de tels procédés et, a exigé et obtenu l'application de l'accord en vigueur qui prévoit une méthode de réévaluations des postes en fonctions des investissements ou d'introduction de nouvelle technologie.

Le 3 et 4 janvier 2022, la direction a convoqué la CSSCT et le SSE. En voyant que celle-ci n'avait pas convié les opérateurs et les managers concernés (tel que notifié sur l'accord dans sa composition du groupe d'analyse), l'unique représentant CGT à la CSSCT s'est fermement opposé et a demandé l'application pure et simple de l'accord. La CGT a également exigé que l'analyse se déroule sur le terrain, conformément au texte de notre accord, et non comme voulu et pratiqué par la direction, **dans la salle VIP autour d'une grande et longue table, bien loin des réalités de terrain.**

Suivi par les autres organisations syndicales sur notre exigence CGT d'appliquer strictement l'accord Pénibilité Bidos, la direction a du s'y résoudre.

Durant 2 mois, le groupe d'analyse composé des membres de la CSSCT, de la RH et du service SSE, se sont rendu sur le terrain en présence d'un opérateur représentant ses collègues et du manager concerné(e)s pour réévaluer les postes qui, depuis 2004, ont fait l'objet d'investissements et qui, aux dires de la direction, auraient amélioré les conditions de travail des salarié(e)s.

Dans un premier temps, les postes qui ont fait l'objet d'une étude et d'une réévaluation sont au :

- Secteur Titane : le CND, HVOF, sablage et grenailage en un poste et le rodage.
- Secteur Spec : (Peinture, Sermetel, Mecano lav), le masticage et le calibrage.
- Grenailage USF moyen commun et le TTH.

D'autres réévaluations comme le Zn Nickel, l'emmanchement, seront faites plus tard quand la ligne et les projets en cour seront mis au point et opérationnel.

Et certains postes ont tout simplement disparu sur le site comme l'affutage, le débit matière...

La synthèse du travail de terrain est réalisée en salle selon une grille d'appréciation et de cotation des postes selon leur exposition à des critères de pénibilité et autres facteurs d'ambiance. Huit critères de pénibilité sont étudiés, coté de 1 à 4 en fonction du degré d'exposition (le bruit, l'ambiance thermique, la qualité de l'air, la manutention et posture, le port des EPI, l'ambiance lumineuse, la répétitivité, et l'exposition aux produits chimiques).

Après l'analyse et la réévaluation des postes, même si parfois il y a eu désaccord entre membres de la CSSCT, la commission a restitué ses conclusions avec une cotation commune.

Malheureusement la direction et sa commission SSE, n'est pas en phase avec les cotations de la CSSCT notamment sur l'HVOF, la Peinture, et le TTH.

Sur ces postes-là, la CSSCT n'a pas trouvé de consensus avec la direction. **Attention, affaire à suivre...**

La CGT a eu raison de porter ses exigences, tant sur la composition des groupes d'analyses que sur le processus de concertation. Ces analyses sur le terrain furent nécessaires et ont permis de relever des dysfonctionnements, mais aussi, de démontrer que les investissements réalisés depuis 2004 n'ont pas toujours amélioré les conditions de travail des salariés sur certains postes.

La CSSCT a donné, à plusieurs reprises, des axes d'améliorations.

A la CGT, nous ne voulons pas d'une nouvelle braderie de nos conquits sociaux.

Nous ne ferons aucunes concessions sur la santé des salarié-e-s.