

Pour ne plus subir ! Pour agir ! Je me syndique à la CGT !



## **DEUXIÈME RÉUNION DE NÉGOCIATIONS SUR LA PÉNIBILITÉ = UNE NOUVELLE MASCARADE !**

<http://cgt-ford.com>

Mercredi 23 novembre 2011

La négociation relative à l'accord ou au plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité va certainement aboutir à un vide intersidéral, c'est du moins le chemin que prend la direction pour y échapper mais nous allons développer plus loin pour expliquer cette entrée en matière.

La loi du 9 novembre 2011 portant la réforme des retraites a introduit en son titre IV sur la pénibilité du parcours professionnel diverses mesures relatives à la prise en compte de la pénibilité au travail. Elle a instauré entre autres un dispositif de compensation permettant un départ anticipé à la retraite et un dispositif de prévention de la pénibilité.

A compter du 1er janvier 2012, les entreprises qui ne seront pas couvertes par un tel accord ou plan d'action pourront être pénalisées financièrement.

Seulement voilà, le législateur, peu enclin à protéger les salariés contre l'intérêt premier des patrons a prévu des échappatoires et la direction de FAI s'y est bien évidemment engouffrée !

**1er coup bas :** d'abord, après avoir fait un exposé afin d'endormir son auditoire, la direction rappelle que seules sont visées les entreprises qui emploient au moins 50% de salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité énumérés à l'article D 4121-5 du code du travail. Le bruit, le travail posté, les horaires en équipe et bien d'autres facteurs de pénibilité faisant partie du quotidien de la plupart d'entre nous, on pourrait penser que les 50% sont largement dépassés. Mais ce n'est qu'un début !

**2ème coup bas :** la direction, toute heureuse de la bienveillance du législateur envers les directions d'entreprises, rappelle que les effectifs à prendre en compte pour déterminer si l'entreprise est assujettie à la pénibilité sont au 31 décembre 2010 ! Même si il y a eu un plan de suppression d'emplois depuis, 336 départs par exemple. Déjà, ça réduit le pourcentage mais qu'importe, nous sommes encore au-dessus des 50%, mais ce n'est pas fini !

**3ème coup bas :** c'est à ce moment-là que la direction prend sa calculette = c'est la même que pour les augmentations de salaires. Alors, l'effectif au 31 décembre 2010 étant de 1497 salariés, le nombre de salariés effectuant un travail pénible à ce jour étant de 408 = il y a donc seulement 27,25% de salariés concernés. Donc nous avons terminé les discussions et on se revoit l'année prochaine ! Car en plus, la direction a suspendu la négociation et l'a renvoyée à une date ultérieure. Nous avons beau opposer le fait que dans la réalité, si sur les 500 salariés environ qui travaillent actuellement dans l'usine il y en a 408 qui ont un travail pénible, le bon sens veut que le calcul démontre que 80% de l'effectif est concerné par la pénibilité ! C'est là que le coup de grâce arrive car le législateur n'a rien laissé au hasard et il a prévu que c'est à l'employeur seul de déterminer la proportion de salariés exposés à la pénibilité !

**Conclusion :** quand le gouvernement a annoncé la réforme des retraites l'année dernière, il avait promis la reconnaissance de la pénibilité. Un bel effet d'annonce ! Encore une fois, la loi est conçue exclusivement à l'avantage des patrons plutôt que dans l'intérêt des salariés. La direction de FAI, peu enclin à avoir une politique sociale s'engouffre dans tous les coup bas que la loi lui autorise pour ne pas négocier et ne pas avoir à payer de pénalités. Pour info, un accord d'entreprise prévoit à la Snecma des départs anticipés jusqu'à 60 mois dès 12 ans de 3x8. La CGT l'a signé comme quoi ça arrive, mais que lorsqu'un accord est bon. Du rarement vu par chez nous.

Pour finir, nous avons commencé à rédiger une proposition d'accord que nous avons soumis à la direction. Elle est affichée dans nos panneaux syndicaux et accessible sur notre site internet.