MENIER MARIE-JEANNE

Déléguée syndicale centrale CFDT

Courrier adressé à M. Emmanuel Commault, DIRECTEUR GENERAL,

M. Luc Deville, DSC CFTC COOPERL,

M. Christophe Goinguenet, DSC CGC COOPERL,

M. François Florenty, INSPECTEUR DU TRAVAIL,

Mme Catherine Ollivier, INSPECTRICE DU TRAVAIL.

Copie à M. Noël Carré, DSC CGT COOPERL,

M. Bruno Lanoé, DSC FO COOPERL.

A Lamballe, le 24 juillet 2015

LETTRE RECOMMANDEE AVEC A.R.

Monsieur,

Par la présente, nous venons faire valoir notre droit d’opposition à la signature de « l’accord collectif relatif à la prévention de la pénibilité au travail et à l’égalité professionnelle. »

La signature de cet accord a eu lieu le 16 juillet 2015 par les organisations syndicales CGC et CFTC. Nous avons reçu cet accord par lettre recommandée le 18 juillet 2015. Nous avons également appris que les organisations syndicales de Brocéliande n’ont pas signé et qu’eux aussi attendent la réouverture des négociations.

Pour rappel, il y a 3 réunions de négociation : le 31 mars 2015, le 29 avril 2015 et le 5 juin 2015. Les thèmes abordés étaient les suivants : le développement du capital humain, la pénibilité et l’intéressement.

Vous trouverez ci-dessous les raisons pour lesquelles nous faisons opposition à cet accord.

Concernant la prévention de la pénibilité au travail, l’accord fait référence aux dispositions législatives et règlementaires mais sans les citer.

La CFDT considère qu’une seule mise en conformité avec la loi C3P n’est pas suffisante. Il ne suffit pas de faire en sorte que les salariés ne rentrent pas dans les cases du C3P pour supprimer la pénibilité. L’entreprise COOPERL doit aller plus loin et mettre en place de réelles avancées respectant ainsi les règles de négociation et de dialogue social entre partenaires sociaux. Il faut intervenir sur tous les leviers possibles : prévention primaire, secondaire, tertiaire, réparation.

Les propos de M Thébault « selon les textes qui vont sortir, il n’est même pas encore sûr que 50% des salariés de la Cooperl soient soumis à la pénibilité » nous ont choqué. Il faut rappeler que sur le site de Lamballe, en 2014, il y a eu 184 accidents du travail, dont 136 avec arrêt. Cela représente 6 145 jours d’arrêts (dont 2 974 qui sont liés à des accidents des années précédentes), 74 accidents de travail pour les intérimaires, 79 maladies professionnelles dont 53 avec arrêt, pour un total de 5 679 jours non travaillés, 3 372 soins infirmiers et 8 005 massages. A cela il faut ajouter toutes les maladies et les accidents qui n’ont pas été reconnus ni déclarés, et les salariés licenciés pour inaptitude. Et ces chiffres ne sont que pour une année…

Dans l’article 1, la CFDT tient à rappeler nos divergences sur le diagnostic « santé » des salariés. A noter l’état de fatigue permanent des salariés ainsi que les souffrances vécues par ceux-ci.

Les formations nutrition/échauffement ont permis ceci : à la question posée « qui a des douleurs quelque part ? », toutes les mains se levaient en expliquant le siège des lésions et les causes.

La CFDT considère également que la direction omet des critères plus que nécessaires à une appréciation efficace pour établir, avec les partenaires sociaux, les actions correctives. En effet, les statistiques des AT/MP sur lesquelles s’appuie la direction ne sont pas suffisantes. La CFDT observe que d’autres éléments sont à prendre en compte, notamment les signaux d’alertes émanant des salariés eux-mêmes. Nous pouvons citer l’absentéisme en général, les démissions, le nombre de soins demandés aux infirmières, le nombre de salariés qui ont des restrictions médicales, le nombre de salariés en souffrance mais qui ne sont pas en arrêt, le stress et le manque de considération ressenti, la baisse de qualité dans la production faute de temps nécessaire car les cadences sont beaucoup trop élevées, ainsi que la rapidité avec laquelle les salariés s’en vont quand leur journée est finie.

Par ailleurs la CFDT tient à préciser que les augmentations des cadences et de la durée du travail qui ont été imposés aux salariés vont à l’encontre des fondements d’un accord pénibilité. Même si la direction aménage certains postes, l’écrasante majorité des salariés déjà exposés, compte tenu de leur ancienneté et des nombreux cas de déclaration de TMS, a dû absorber cette intensification du travail sans aucune aide.

Très clairement, la direction avoue avoir des difficultés à reclasser des salariés à des postes dits « doux » qui ont soit disparus, soit déjà pourvus par des salariés en inaptitude partielle. Dans les différents projets proposés par la direction~~,~~ rien n’est fait pour la création de postes aménagés pour des salariés en inaptitude partielle qui en majorité ont des restrictions au port de charge et/ou aux gestes répétitifs.

La CFDT s’inquiète également de voir dans la presse les propos de la direction plaidant pour une réforme du code du travail introduisant plus de flexibilité. (article en PJ) Dans les ateliers, ou les sites, qui subissent la flexibilité, on constate les répercussions sur la gestion de l’emploi du temps familial, la vie personnelle, et sur la charge mentale des salariés. Les périodes de forte activité, quand il faut quotidiennement faire des heures supplémentaires, la fatigue ne s’arrête pas aux portes de l’entreprise, les conséquences continuent ensuite y compris sur le sommeil.

Dans l’accord ADD précédent, la direction s’était engagée sur 3 ans à faire des groupes de travail TMS qui devaient étudier les postes générant 50% des TMS. C’était un objectif très ambitieux, mais avec quel résultat ? Très peu de postes ont été étudiés, et peu d’améliorations concrètes ont vu le jour.

Le précédent diagnostic ne prenait pas en compte tous les emplois de l’entreprise et les spécificités de chaque poste et il n’avait été fait que par la direction sans coordination avec les CHSCT. Nous constatons que le diagnostic ne sera pas amélioré mais juste réactualisé.

Dans les groupes pénibilité, il n’y aura que 4 salariés par établissement, contre 3 salariés par service dans le précédent accord. Et il n’y aura que 2 représentants syndicaux (dont le secrétaire du CHSCT), contre 1 membre de CHSCT par organisation syndicale précédemment. Vue l’ampleur du travail à mener, il ne faut pas diminuer les moyens. La CFDT demande également que ces groupes ne fusionnent pas avec les groupes GPEC.

Concernant l’objectif et l’indicateur chiffré, nous demandons une obligation de résultat, pas de moyens. La tenue de réunions n’est certainement pas un gage de réussite.

Dans l’article 1-2-2 sur le développement des compétences et des qualifications et l’accès à la formation, la CFDT ne voit pas à quels facteurs de risque la direction fait référence. Par ailleurs il y a deux fois un paragraphe « objectif et indicateur chiffré » mais avec un contenu différent.

Le fait d’écrire « en corrélation avec la sécurité et la qualité » est trop restrictif. Nous manquons vraiment de visibilité sur ces formations. La CFDT considère que l’ensemble des élus CE, CHSCT et DP doivent être inclus dans la réflexion, la mise en œuvre et l’analyse. Il serait dommage que ces formations ne servent qu’à comprendre les consignes d’hygiène ou de sécurité.

Sur l’article sur l’aménagement des fins de carrière, les élus CFDT COOPERL ne peuvent déroger à la position nationale de leur organisation. Par conséquent la mise en place d’aménagements de fin de carrière n’est pas suffisante. Par ailleurs si nous analysons l’accord précédant nous estimons que ce dispositif, ayant été peu utilisé mais nécessaire sur le plan de la réparation, doit être renforcé et amélioré.

La CFDT s’interroge sur le nombre d’emplois à temps partiels « disponibles », puisque nous constatons un nombre important de refus de la part de la direction hormis ceux légaux (congés parentaux, maladie).

Nous demandons que les salariés qui passent à temps partiel à 55 ans, bénéficient lorsqu’ils arrivent à 4 ans de l’âge légal de la retraite, du maintien des cotisations d’assurance vieillesse et retraite complémentaire avec prise en charge par l’employeur du surplus des cotisations patronales et salariales. Nous demandons également que l’objectif et indicateur chiffré devrait être que 100% des demandes qui rentrent dans ce cadre soient accordées.

Concernant les parcours de formation, comme dit lors des réunions de négociation, nous demandons que les raisons pour lesquelles certains emplois ont des difficultés à être pourvus soient étudiées afin d’y apporter des solutions. Sinon on ne résoudra pas le problème, on ne fera que le déplacer vers de nouveaux salariés.

Concernant la partie égalité pro, ce thème n’a pas du tout été abordé durant les réunions de négociation. Le texte nous a simplement été présenté lors de la dernière réunion de négociation du 5 juin 2015. Nous ne savions même pas que ce thème était à l’ordre du jour. Nous n’avons pas eu de document. Il aurait pourtant été nécessaire d’avoir un bilan des actions menées les 3 dernières années ainsi que les rapports d’égalité pro.

Nous avons fait nos remarques par mail à la direction le 30 juin, mais aucune autre réunion de négo n’était programmée, nous n’avons donc pas pu en discuter et force est de constater qu’aucune de nos demandes n’a été prise en compte.

Premièrement, le premier accord n’a pas été respecté, il aurait dû :

- Fixer des objectifs de progression,

- Arrêter des actions pour atteindre ces objectifs

- Définir des indicateurs chiffrés pour mesurer la progression

La synthèse de ce thème fournie par la direction se résume à cela

*« Tableaux de bord, Groupe de travail « mixification » des postes, Aménagement de poste à compter du 3ème mois de grossesse, sur demande, Congé parental pris en compte dans l’ancienneté, Libérer les personnes pour un RDV avec un spécialiste médical. »*

Nous n’avons jamais vu les tableaux de bord, il n’y a eu qu’une seule réunion de mixification des postes en 3 ans, qui n’a débouché sur aucune action concrète, nous ne savons pas combien de salariées enceintes ont eu des aménagements de postes, la formulation concernant le congé parental ne nous satisfait pas, et la direction ne peut pas nous dire non plus combien de salariés ont été libérés dans le cadre d’un RDV médical.

En juillet 2012, nous avions déjà fait part de nos remarques sur ce thème, voici ce que nous avions écrit, et qui reste malheureusement d’actualité :

« *Des RSC non exploitables pour la plupart et absence d’analyse préalable des RSC. Au moins 3 domaines d’actions*

*Rémunération : ancienneté maintenue en cas de congé parental.*

*Conciliation : Garde d’enfants (15 places sur l’ensemble des sites du groupe sur des horaires de jour quand le problème est d’abord pour les personnes en horaires décalés),*

*femmes enceintes et aménagements de postes (obligatoire dans le cadre de la PRP)*

*Pas d’action sur d’autres domaines sauf faire l’état des lieux qui relève déjà de l’obligation dans le RSC. »*

Le texte de l’accord dit que le but de l’accord est : *« non seulement en faveur des femmes, afin de leur permettre une égalité de traitement avec les hommes, mais aussi en faveur des hommes afin de promouvoir une mixité entre les femmes et les hommes, quel que soit le domaine d’activité* ». Dans cette phrase la CFDT constate que la direction admet une inégalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Au chapitre 2-1 du présent accord, il est écrit *« Le diagnostic ainsi réalisé et annexé aux présentes ne fait pas apparaître de réel déséquilibre entre la situation professionnelle des femmes et celle des hommes. »* Ce diagnostic aurait servi à prioriser les actions, mais ce diagnostic, nous ne l’avons pas eu.

Il n’est pas possible alors d’affirmer dans un accord *« que les autres facteurs classiques d’inégalité étaient déjà pris en compte et traités dans le cadre du diagnostic précité. »*

De plus, lors des présentations des bilans sociaux, dans les documents des NAO, nous constatons et dénonçons que les femmes sont surréprésentées dans les niveaux-échelons les + bas, et que ça n’évolue pas. Nous avons également demandé les chiffres par service et non par usine.

Au chapitre II-2, nous pensons qu’il faut mieux comparer des pratiques de rémunération dans leur ensemble qu’un emploi spécifique. Nous savons que certains emplois sont occupés majoritairement par un des 2 sexes, nous demandons à comparer plus globalement. Par exemple, si on ne compare que les pareuses et pareurs entre eux, cela ne sera pas significatif. Si par contre on s’interroge sur le fait que les pareurs ont une prime à la journée de présence au poste, alors que les désosseurs ont une prime pour le mois, cela permettrait de s’interroger sur la légitimité de ces différences. De même, comment expliquer que les emplois majoritairement occupés par des femmes, sont les moins bien rémunérés ? Pourquoi certains savoir-faire sont moins bien reconnus ?

Au chapitre II-3, il est important de comparer s’il s’agit de formations qualifiantes ou non, puisque c’est ce qui permet une évolution.

Au chapitre II-4, nous avons demandé une reformulation concernant l’ancienneté durant le congé parental, car nous trouvons que le terme « maintien » prête à confusion, et demandons qu’il soit remplacé par « évolution ».

Nous rappelons que les indicateurs de suivi n’existent pas concernant les points évoqués à ce chapitre.

La direction n’a pas été en mesure de nous dire combien de salariés ont pu bénéficier de ces mesures, mais les conditions étant très restrictives, peu de salariés ont été concernés.

Au chapitre II-5, nous ne savons pas à quoi correspond l’engagement de participer à un salon ou forum par an, et encore moins en quoi cela fera progresser l’égalité professionnelle.

Nous considérons également que les objectifs qui ne sont que des constats, sont déjà une obligation et qu’ils ne permettront pas de faire évoluer la situation. Il n’y a pas de mesure concrète derrière.

C’est pourquoi, la CFDT demande l’annulation de cet accord et la réouverture des négociations sur la prise en compte réelle de la pénibilité au travail à travers les volets suivants : la réparation et la prévention des risques au travail, induisant la mise en place du C3P, reflétant la réalité des conditions de travail auxquelles les salariés sont exposés, ainsi qu’une réouverture des négociations sur l’égalité professionnelle, qui se ferait sur la base de nos propositions.

Pour rappel, depuis les dernières élections, notre organisation est représentative à 28,38 %.

Nous vous prions d’agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Pour les sections CFDT Lamballe et Montfort

Marie-Jeanne Menier