



**S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS**

PENIBILITE AU TRAVAIL : 2^{ème} REUNION

La direction a réuni les OS le 12 décembre 2016 afin de proposer un projet d'accord sur le thème de la pénibilité au travail.

La direction aborde, dans un premier temps, le volet organisationnel et propose de reprendre dans l'accord les préconisations faites par le cabinet DIDACTEM, elles concernent les points suivants :

- Des mesures relatives à la vigilance (comportements individuels, rythmes de vie, environnement de travail).
- Des mesures relatives aux postures de travail et aux manutentions (travail à la bonne hauteur, port de charges et manutentions dans les balisages, travaux au sol dans les péages...).
- Des mesures relatives aux agents chimiques dangereux (ACD).
- Des mesures relatives aux matériels et équipements (adaptation des EPI, limitation des vibrations, rangements des locaux...).
- Des mesures transverses concernant l'ergonomie au péage.

Toutes ces mesures tendent à améliorer le travail quotidien des salariés de l'entreprise et nous ne pouvons que partager les propositions faites par la direction dans ce sens.

La direction aborde ensuite, la gestion des fins de carrière en proposant :

- Le temps partiel séniors, il permettrait à tout salarié d'au moins 58 ans qui souhaite présenter une demande en vue de travailler à temps partiel selon un taux d'emploi de 50% ou de 80% ou en forfait jours réduit de 60% ou 80% de réduire son temps de travail.
- La retraite progressive, en citant les articles du code de sécurité sociale qui permet aux salariés non cadre d'au moins 60 ans et justifiant de 150 trimestres d'assurance vieillesse de pouvoir bénéficier du dispositif de retraite progressive, qui permet de travailler à temps partiel, tout en bénéficiant d'une fraction de la pension de retraite.

La direction propose aussi un volet plus général :

- Des formations en matière de sécurité au travail.
- Une campagne de communication au cours de l'année 2017 sur la thématique du travail sur écran.
- Un volet sur le droit à la déconnexion pour préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle pour les salariés de l'entreprise.

Concernant l'aménagement des fins de carrières, la direction s'est contentée de reprendre un article issu du plan d'action relatif au contrat des générations déjà existant et un dispositif légal.

La CFDT a fait part lors de la dernière réunion de sa volonté de mettre en place au sein de l'entreprise un vrai aménagement de fin de carrière. La direction qui annonce pourtant vouloir un accord sur le sujet de la pénibilité, ne propose aucune mesure nouvelle. La CFDT rappelle que les mesures proposées concernant l'amélioration des conditions de travail peuvent être mises en place sans qu'un accord soit signé, en effet, la direction a le devoir de veiller à la santé de ses salariés.

Les propositions faites par CFDT sont larges (passage à temps partiel, augmentation des temps de pause, octroi de jours de repos supplémentaires, CATS, dispositif de préretraite négocié avec un maintien de la rémunération appelé TPAS...).

Nous rappelons à la direction que les propositions faites dans ce projet d'accord sont très en deçà de ce que CFDT souhaite aborder dans ce cadre de négociation.

En fin de séance, nous signifions à la direction, que ce projet d'accord n'est pas acceptable et que CFDT ne sera pas signataire en l'état.

La direction prend acte et demande un délai de réflexion concernant les propositions que nous avons faites.

Nous attendons que la direction nous fasse part de cette réflexion, en effet, si celle-ci souhaite un accord, elle devra nous permettre de continuer la négociation et mettre l'accent sur le volet social.