

Pénibilité au travail = retraite à 55 ans

Le 5 juin 2007 les négociations entre le patronat et les organisations syndicales sur les départs en retraite anticipée pour cause de pénibilité au travail ont repris.

A cette occasion, la CGT a appelé les agents à se mobiliser le lundi 4 juin, des initiatives et actions ont été prévues dans toute la France pour peser sur les négociations du lendemain. Le SGPA-CGT était présent lors de ces initiatives. Lundi 4 juin, au cours d'un meeting national à Dunkerque, Bernard Thibault a appelé le gouvernement à faire voter une loi-cadre pour abaisser l'âge de la retraite des salariés occupant des emplois à forte pénibilité.

La CGT demande qu'un premier volet immédiat soit mis en place, par un dispositif de départ en retraite anticipé pour les salariés qui ont aujourd'hui entre 55 et 60 ans et qui ont exercé pendant au moins 15 ans des travaux pénibles, astreignants ou des emplois qui les ont exposés à des produits dangereux.

Ces négociations étaient au point mort depuis plus d'un an, les propositions du MEDEF étant scandaleuses : convertir les primes de nuits, d'insalubrité, de risques, etc... dans un compte épargne temps. Ce n'est pas aux salariés de payer leur départ anticipé tout en gardant les mêmes conditions de travail !!!

La CGT demande :

Un départ anticipé en retraite pour tous ceux dont l'espérance de vie est réduite pour cause de pénibilité au travail : c'est une question de justice sociale, c'est une décision qui ne peut attendre, 96 % des Français (selon une enquête de 2005 du ministère du Travail) sont d'accord avec cet objectif.

Une définition commune des critères d'appréciations de la pénibilité.

Un droit proportionnel à la nature, à la durée, à la fréquence de l'exposition.

Un dispositif d'identification, d'enregistrement et de reconnaissance des expositions

Un dispositif permettant de reconstituer les parcours professionnels effectués par les salariés concernés

La CGT propose que ce dispositif soit incitatif à l'amélioration des conditions de travail. La réparation doit amener à activer la prévention des risques professionnels.

La CGT demande un départ en retraite à 55 ans pour les agents exposés tout au long de leur carrière à une accumulation de contraintes (intempéries, bruit, pénibilités physiques, le port de charges lourdes, les contraintes posturales et articulaires, les déplacements ...) comme dans le bâtiment et les travaux publics.

Il est évident que notre métier de terrain cumule toutes ces contraintes et doit être considéré comme un métier à risque. Le SGPA-CGT s'inscrit pleinement dans ces revendications et la lutte pour la prise en compte de la pénibilité au travail. Dans nos orientations lors du dernier congrès, nous revendiquons la retraite à 55 ans pour les agents travaillant sur les chantiers.

La réunion du 5 juin, marque un recul du MEDEF !

Il ne fait aucun doute que la mobilisation du lundi 4 juin dans plusieurs départements, le meeting national de Dunkerque avec Bernard THIBAUT, ont pesé sur le positionnement du patronat qui, pour la première fois, « est d'accord pour travailler sur un système spécifique-pénibilité de départ anticipé ».

De même une lettre de l'Inspection générale des affaires sociales répondant à notre questionnement sur l'urgence d'une reconnaissance de la pénibilité par un départ anticipé à la retraite, était elle-même très claire. La responsable de l'IGAS se permettait une critique de l'état de la négociation, ce qui n'a pas pu être ignoré lors de la reprise des négociations.

Pour le Medef, il existe trois voies :

l'invalidité, solution rejetée par toutes les organisations syndicales qui considèrent que la vocation de ce dispositif est tout autre et qu'il ne s'agit pas de faire reposer sur l'assurance maladie la charge de la pénibilité ;

la préretraite progressive qui permet une adaptation du contrat de travail avant la prise de la retraite. Cette revendication était posée par la CGT depuis 3 ans, notamment dans la négociation sur l'emploi des seniors ;

une cessation d'activité-pénibilité, aménagé sur des critères identifiant la pénibilité subie au travail.

Les choses demeurent encore ambiguës. Mais incontestablement un pas important est franchi.

Le SGPA-CGT sera attentif à la poursuite de ces négociations et tiendra les agents au courant des évolutions de ce dossier.



Le Droit des agents

L'expérience professionnelle en question

La Commission Consultative Paritaire (CCP) du 15 et 16 mai a reporté, à l'initiative de la direction, l'examen des saisines des agents relatives à la reprise de l'expérience professionnelle.

L'état des lieux

• Les collectivités territoriales, le ministère de la Culture (Inrap, SRA), de la recherche (CNRS), l'université et les associations sont les principaux intervenants dans le domaine de l'archéologie préventive. A ce titre, il est fréquent que des archéologues travaillent dans différentes structures. **Ils acquièrent ainsi une expérience professionnelle multiple dont les employeurs se félicitent généralement...** A l'Afan, comme à l'Inrap, **cette réalité professionnelle n'est toujours pas démentie** et vous êtes encore nombreux, tant parmi les 350 cdisables que parmi les recrutés du plan de recrutement 2006 dans cette situation de « mobilité » entre différents services de l'Etat le plus souvent. Les guillemets nous paraissent indispensables car cette mobilité est liée au statut précaire des agents et souvent, elle n'est pas choisie.

• Cette expérience professionnelle, riche et variée, est un fait inhérent à la profession. **Le décret des personnels 2002-450 prend bien en compte cette particularité dans ses articles 13 et 31** notamment, permettant à l'agent de bénéficier

de la reprise de l'expérience professionnelle sous certaines conditions. Au fil des différents recrutements, la direction a diversement apprécié ces articles et leur application...

• L'examen d'une partie des dossiers individuels des agents cdisables a permis de constater que **90 % des dossiers font l'objet d'un mauvais traitement relatif à la prise en compte de l'expérience professionnelle.** La multiplicité des contrats CDD et d'avenants ainsi que le grand nombre de précaires dans l'établissement depuis sa création, et avant, pourrait être une explication mais sûrement pas une excuse tant les manquements de la direction sont nombreux dans ce dossier (traitement différencié dans la reprise de l'expérience professionnelle, reprise ancienneté sans se baser sur les pièces justificatives, notifications administratives de ces reprises introuvables, etc...).

• Cinquante agents ont saisi la commission paritaire pour reprise d'expérience professionnelle ; la CGT dispose de 32 dossiers. 6 dossiers concernent la catégorie 2, 18 la catégorie 3, 5 la catégorie 4 et 3 la catégorie 5. **65 % des dossiers concernent des femmes. Sur ces 32 dossiers, 20 agents pourraient**

bénéficier de changement d'échelon immédiat, les autres se verraient attribuer des mois d'ancienneté supplémentaires à la hauteur de l'expérience professionnelle reprise. Mais tout ceci est au conditionnel car la direction refuse pour l'instant de reprendre l'expérience professionnelle de ces agents préférant les rémunérer à moindre coût.

Pour que l'expérience professionnelle acquise par les agents au cours de leur carrière ne soit pas vaine mais reconnue par l'établissement,

La Cgt propose :

Une même règle, pour tous les agents, de conditions de reprise de l'expérience professionnelle ; la CGT demande que le comité technique paritaire rende un avis sur cette règle après concertation ;

Une même procédure de reprise de l'expérience professionnelle afin d'éviter tout errement de la direction dans ce domaine ;

L'examen de l'expérience professionnelle des agents actuellement en cours d'intégration. Cet examen doit permettre de constater une réalité professionnelle qui doit être reprise.

Faites valoir vos droits à la reprise de l'expérience professionnelle en saisissant la CCP car il n'est jamais trop tard

Faites une copie de votre dossier de saisine en CCP à la CGT

En bref

AS Référendum juin 2007-06-09

Les résultats définitifs des élections à la Culture ont été rendus publics par le Ministère. La CGT-Culture est la première organisation syndicale avec 4955 voix sur 13107 exprimés (37.8 % des voix) loin devant toutes les autres organisations syndicales : deux fois plus de voix que la CFDT (2451 voix :18.47 %) (SUD :1820 voix :13.89 % - FSU : 1135 voix : 8.66 %). La CGT progresse même de 0.6 % vis-à-vis de la consultation de 2004 (+ INRAP de 2005). Sur les 554 sièges des 99 CTP de la Culture, la CGT obtient 258 sièges et au sein des 100 CHS, 263 sièges sur 541, soit plus de 45 % des sièges (7 titulaires sur 15 au CTP Ministériel et 4 sur 7 sièges au CHS M). Les salariés de la Culture pourrons s'appuyer sur des représentants CGT dans 93 CTP sur 99 et 96 CHS sur 100. C'est donc une CGT partout présente qui se dessine au fur et à mesure des années. Une force considérable au service des luttes et de la transformation sociale.

Bulletin d'adhésion au SGPA CGT

Nom : Prénom :

Adresse : Région :

Tel : Email : INRAP SRA Autre :

A retourner à CGT-Culture, 12, rue de Louvois, 75002 PARIS - email : sgpa.cgt-culture@culture.gouv.fr

Tel : 01 40 15 51 86 - Fax : 01 40 15 51 77 - internet : <http://www.cgt-culture.fr>