



BULLETIN D'INFORMATION 2017 - N° 13 du 11/05/2017

La Commission Sociale de la CS3D un sacré boulot !

Nous vous adressons ci-dessous l'article paru dans N&PI n° 99 de Mars-Avril 2017

La Commission mixte paritaire (CMP) a une partie salariale composée des représentants syndicaux élus dans les entreprises de la branche et une partie patronale, la Commission sociale de la CS3D. Elle est présidée par Dominique Wazzau (Entreprise Régionale d'Hygiène) qui nous livre les dernières nouvelles.



*La tour Mirabeau
siège de la Direction
générale du travail*

Récemment, trois grands sujets ont occupé les représentants de la Chambre Syndicale : la représentativité, la pénibilité et le certificat de qualification professionnelle.

Où en est la branche au sujet de la réforme de la représentativité syndicale ?

Il faut savoir que les critères de représentativité sont différents pour les organisations patronales et syndicales. Les premières doivent représenter au moins 5 % des entreprises, et les dernières 8 % des salariés. Les dossiers ont été déposés en décembre 2016. Le commissaire aux comptes, chargé de collationner les éléments, a calculé le nombre total de salariés dépen-

dant de notre convention collective. Le décompte final indique 2986 salariés (sur 128 entreprises) en 2014, soit environ 45 % du nombre de salariés. C'est donc très au-delà du critère retenu par la loi.

Un premier bilan devrait être dressé courant 2017 et se fera ensuite tous les 4 ans. Mais avec les élections, il est probable que tout ça se passe différemment ! A la lumière de ce bilan, le ministre du Travail tirera des conclusions sur la représentativité réelle dans les branches et décidera des éventuelles branches à faire disparaître. La loi définit un nombre seuil de salariés pour considérer qu'une branche est représentative de ses métiers. Aujourd'hui, il y a environ 650 branches. Il y a 5 ou 6 ans, il y en avait plus de 1 000. Les branches de quelques centaines de salariés, celles qui ne se réunissaient pas, qui n'avaient pas signé d'accord depuis

CHAMBRE SYNDICALE 3D

Désinfection, Désinsectisation et Dératisation

Maison de la Mécanique - 39/41 rue Louis Blanc – CS30080 - 92038 LA DEFENSE CEDEX

Tél. 01 43 34 76 20 – Fax. 01 43 34 76 18 – e-mail. secretariat@cs3d.info – Site Internet. www.cs3d.info

des décennies, ont été fusionnées avec d'autres car rien ne pouvait se négocier. Cela n'apportait rien aux salariés, ni aux entreprises.

S'il fallait fusionner les 3D avec une autre branche, nous préfererions choisir nous-mêmes. Avant que notre convention collective n'existe, les 3D étaient rattachées à la branche chimie, ce qui aujourd'hui ne présente pas d'intérêt car certaines entreprises ont une palette de métiers qui va au-delà du traitement antiparasitaire. Certains aimeraient mettre les 3D dans la branche propreté, ce qui n'est pas beaucoup plus cohérent. Il y a des métiers avec lesquels nous pourrions nous rapprocher, comme la branche assainissement avec laquelle nous avons travaillé sur le dossier pénibilité. Il y a une certaine cohérence car certaines entreprises 3D font de l'assainissement et vice versa.

Des dispositions concernant la pénibilité au travail ont été introduites dans le Code du travail. Vous pouvez nous en parler ?

Nous faisons partie des 25 branches qui ont déposé un dossier pénibilité à la Direction générale du travail (DGT). Les branches pouvaient travailler sur ce dossier soit en interne comme nous, soit par le dialogue avec les partenaires sociaux. Très peu de branches ont fait ce choix-là et celles qui l'ont fait en sont toujours à la discussion !

Les 4 premiers critères de la loi – activités en milieu hyperbare, travail de nuit, travail en équipes successives alternées et travail répétitif – dont le quota horaire est de 900 heures, nous concernent très rarement. Les 6 critères suivants, applicables en 2017, sont les postures pénibles, les vibrations mécaniques, les agents chimiques dangereux, les températures extrêmes, le bruit et la manutention de charges, un point important puisque dans nos métiers, nous sommes amenés à lever des charges. Là encore, le quota horaire est très élevé, 600 heures.

Nous avons missionné un ergonome sur le terrain pour mesurer au chronomètre si ce quota était atteint. Son rapport est très clair : aucun de nos métiers ne nous fait arriver ne serait-ce qu'au tiers ni même au quart des critères de pénibilité.

Nous avons tenté de positiver cette loi. Finalement, ce travail de 2 ans a abouti à un vrai outil de management. Notre objectif était d'aider nos nombreuses petites entreprises qui n'ont pas le temps de travail

sur un tel dossier mais qui doivent quand même mettre à jour chaque année leur document unique, où sont analysés l'ensemble des métiers avec les risques inhérents ainsi que les mesures de prévention mises en place.

La commission mixte paritaire vote aussi les CQP. Y a-t-il du nouveau ?

Nous sommes tombés d'accord avec les partenaires sociaux lors d'une CMP au ministère le 13 décembre 2016 après quasiment 10 ans de pourparlers, pour le certificat de qualification professionnelle (CQP). Un tel diplôme est essentiel pour la reconnaissance et l'amélioration des compétences du salarié, et pour son employabilité. Nos métiers s'en trouvent valorisés, ils sont plus attractifs.

Nous travaillons à la création d'un CQP Applicateur et un CQP Technique et conseil. Ils seront accessibles par la validation des acquis de l'expérience (VAE). Le savoir de base permettra d'obtenir certaines unités et pourra être complété par des formations.

Concrètement, le salarié ayant un CQP Applicateur pourra, en fonction de son évolution dans l'entreprise et de son expérience, accéder au niveau supérieur, Technique et conseil, et faire valoir ainsi ses compétences. Egalement, un salarié ayant exercé quelques temps pourra faire une VAE à partir du CQP Applicateur, ce qui augmentera nettement ses chances de trouver un emploi s'il en cherche un. C'est donc très positif.

Depuis janvier, la mission du collège formateur de la chambre syndicale est de travailler sur une relecture des CQP et de voir comment le certibiocide peut y être intégré. C'est un sujet complexe encore en débat. Certains salariés en poste ont déjà le certibiocide. Ils devront donc juste valider leur acquisition de compétences par rapport au CQP. En même temps, le CQP Applicateur pourra s'ouvrir à des entrants dans le métier. La formation devra donc intégrer le certibiocide et des compétences techniques qui vont bien au-delà.

La décision est paritaire avec les partenaires sociaux. Il est donc indispensable que nous nous appuyions sur Opcalia, l'organisme paritaire collecteur agréé, pour nous aider à tout mettre en œuvre. Il y a encore un gros travail mais les partenaires sociaux et nous sommes satisfaits d'être tombés sur cet accord. Chacun a fait les efforts qu'il fallait pour y arriver. ■



*Dominique Wazzau,
président de la
Commission sociale
de la Chambre
Syndicale CS3D*