

admission



notre intérêt, c'est d'adhérer

Je souhaite adhérer à la **FNSCBA - CGT** à la date du :

Nom : Prénom :

Adresse :

Code Postal : Ville :

Entreprise (nom et adresse):

Fonction dans l'Entreprise (Ingénieur ou Cadre, Technicien ou Agent de Maîtrise, Ouvrier ou Employé.):

Téléphone : Portable :

Mail :

A remettre à un militant, à envoyer par mail, ou à retourner directement à la **FNSCBA - CGT** :

Fédération Nationale des Salariés de la Construction du Bois et de l'Ameublement - CGT

Case 413 - 263, rue de Paris - 93514 MONTREUIL Cedex
www.construction.cgt.fr ■ tél. : 01 48 18 81 60 ■ fax : 01 48 59 10 37

L'ALOMB

Publication de la Fédération CGT
de la Construction, du Bois et de l'Ameublement - n° 67
juin 2012

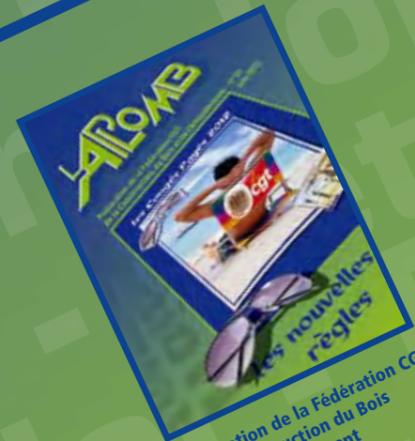


Les nouvelles règles





... Les nouvelles règles



Publication de la Fédération CGT
de la Construction du Bois
et de l'Ameublement
263, rue de Paris, case 413
93514 Montreuil Cedex
Internet : www.construction.cgt.fr
Directeur de la Publication :
Jean-Pascal FRANÇOIS
Conception - Réalisation :
Michèle BRAMARDI
Impression : BRUNEAUT
Sainte-Catherine-Les-Arras
tél. : 03 21 51 03 82 - ISSN 1255.6548



**Exigeons
une gestion paritaire
de nos caisses
de
Congés payés !**

EDITO

Et voilà qu'une décision de la Cour de Justice de l'Union Européenne relance le débat sur les congés payés dans notre pays.

On oublie souvent que nos ancêtres travaillaient toute l'année sans bénéficier de temps de repos. **Il aura fallu les grèves de 1936 et le front populaire pour gagner 2 semaines de congés payés bien mérités.**

La cinquième semaine de congés payés remonte, elle, à la victoire de la gauche, aux présidentielles, en 1981.

Et pourtant, le patronat ne renonce pas à remettre en cause cet acquis, n'a-t-on pas entendu pendant la campagne des présidentielles que pour baisser le coût du travail, la cinquième semaine de congés payés pourrait être supprimée. Nous devons rester vigilants et ne rien lâcher qui pourrait les remettre en cause.

Dans le BTP, ont été mises en place des caisses de congés payés dès 1937. Cela répondait au fait que les salariés, à l'époque, changeaient régulièrement d'entreprise car le travail ne manquait pas et la concurrence était rude. Cette décision répondait en quelque sorte à la revendication actuelle de la CGT, la Sécurité Sociale professionnelle.

En effet, les droits des salariés étaient, de ce fait, transférable d'une entreprise à l'autre.

Le changement de gouvernement va nous permettre d'exiger qu'enfin l'argent des salariés ne soit pas entre les mains du seul patronat et que nous puissions participer à sa gestion en créant le paritarisme dans les caisses de Congés payés du Bâtiment et des Travaux publics.

Par contre, la question de la gestion des caisses de congés payés du BTP se pose depuis plusieurs décennies. Bien qu'il s'agisse de l'argent des salariés, les fédérations patronales n'ont jamais accepté la gestion paritaire des caisses.

Depuis plus de 20 ans, les organisations syndicales de salariés ont envoyé des courriers à la fois au patronat et aux pouvoirs publics pour les alerter sur cette pratique qui écarte les salariés de la gestion de leurs congés payés.

Une mission de l'IGAS (*Inspection Générale des Affaires Sociales*) pointe cette gestion exclusive et fait quelques propositions visant à entrouvrir la porte mais il nous faut la pousser.

Le 20 juin 1936,
une loi instituant
un congé payé annuel
continu, d'une durée
minimum de quinze jours
comportant au moins
douze jours
ouvrables, est instituée.

Sont concernés :
les salariés de l'industrie,
du commerce,
des professions libérales,
des services domestiques
et de l'agriculture.

Cette loi fait suite à une série d'acquis sociaux obtenus par la **grève générale de juin 1936**, déclenchée dans la foulée de l'élection au parlement d'une majorité de députés de gauche, qui formeront le « **Front Populaire** ».

En France, les ouvriers vont pouvoir s'arrêter de travailler, pendant 15 jours, tout en étant payés. Et pour une partie d'entre eux, ils vont pouvoir voyager, partir en vacances.

C'est un coup de tonnerre dans le paysage social, un évènement majeur à cette époque ou l'Italie, le Portugal, l'Allemagne sont dominés par des dictateurs. Le peuple espagnol s'apprête à combattre FRANCO, avant de subir une répression sanglante. En URSS, STALINE déclenche les grandes purges dirigées principalement contre ceux qui avaient vaillamment combattu

Congés payés rappel historique

pendant la révolution d'Octobre 1917. Le grand écrivain Victor SERGE, dira :
« *Il est minuit sur le siècle* ».

Pour nos professions, un **arrêté ministériel du 6 avril 1937 (JO du 9 avril 1937)**, crée la Caisse Nationale des Entrepreneurs de Travaux Publics, sous forme d'association loi 1901. Elle devient l'organisme professionnel qui a légalement en charge le service des congés payés dans le secteur des Travaux Publics.

Un **décret du 30 avril 1949**, étend ses prérogatives pour les entreprises appartenant aux catégories professionnelles de la branche du Bâtiment et des Travaux Publics afin d'assurer le service des congés payés aux salariés de ces entreprises. L'affiliation de celles-ci est obligatoire. La création de caisses de congés payés dans nos professions se justifie notamment pour tenir compte de la mobilité du personnel. L'objet principal des caisses est de verser, aux salariés, les indemnités de congés payés qui leur sont dues, lesquelles ont le caractère de salaire. Elles reçoivent en contrepartie, de leurs adhérents, des cotisations des Entreprises qui permettent de régler les indemnités ainsi que les cotisations correspondantes et de couvrir leurs frais de gestion.

Le **27 mars 1957**, nouvelle loi étendant le droit aux congés à 3 semaines, reprenant

un acquis obtenu dans les usines RENAULT.

Le **17 mai 1969**, dans la foulée des acquis obtenus par la grève générale de mai-juin 1968, les droits à congé sont portés à 4 semaines.

Enfin, une ordonnance du gouvernement dirigé par Pierre MAUROY, datée du **13 janvier 1982**, institue la 5^e semaine de congé payé.

En un siècle, les différentes lois concernant les congés payés évoquées plus haut, les réductions du temps de travail passant de huit heures par jour, à quarante heures, puis aux trente-neuf et enfin aux trente-cinq heures par semaine, comme la réduction de l'âge de la retraite à 60 ans, tous ces décrets ou lois ont contribué à diviser par deux le temps consacré au travail.

Un homme, en particulier, doit être cité pour son combat pour la réduction du temps de travail. Il s'agit de **Paul LAFARGUE**, auteur entre autre « *du droit à la paresse* », livre d'actualité s'il en est et qui est encore la meilleure réponse aux délirantes verbales de SARKOZY sur le travail.

Paul LAFARGUE, sur ce sujet aura le jugement suivant :

« **Chacun a le droit d'employer librement le temps, plutôt que d'en être l'esclave** ». Mais nous vivons une rupture. Avec la remise en cause du Code du Travail, l'annualisation du temps de travail, le déve-

loppement des forfaits tous horaires, la précarisation du travail, le temps que nous consacrons au travail s'allonge et s'intensifie.

Ces lois, permettant aux salariés de prendre des congés, ont eu des conséquences économiques et sociales, contribuant à créer un tourisme de masse, mais aussi à favoriser :

- la généralisation des réductions annuelles sur les chemins de fer ;
- la création d'un Ministère du Tourisme ;
- la création d'organisations culturelles populaires ;
- la promotion des colonies de vacances par les entreprises.

Parmi les pays dont les salariés bénéficient le plus de droits à congés payés, figurent la FINLANDE avec 39 jours de congés payés par an, L'AUTRICHE avec 38 jours et la GRÈCE avec 37 jours. La France, avec 36 jours, se retrouve en quatrième position, ex-aequo avec le PORTUGAL, L'ESPAGNE et la SUÈDE.

Au niveau mondial, un nombre croissant de personnes bénéficie de congés payés puisque, selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT), on comptait 3,5 milliards de bénéficiaires à la fin des années 1980 et 4 milliards en 2000.

→ Yvan COSTA



1 - Période de référence pour l'application du droit aux congés :

Du 1^{er} avril au 31 mars de l'année suivante dans le BTP, du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante dans les autres professions.

Le salarié doit avoir été présent au moins 4 semaines dans l'entreprise (*éventuellement dans plusieurs pour le BTP*).

2 - Périodes assimilées à un travail effectif :

→ Les heures indemnisées pour chômage-intempéries (*l'employeur doit déclarer sur la feuille bleue toutes les heures, mais la caisse n'en prend en compte que les 3/4*).

→ Absence pour cause d'accident du travail ou maladies professionnelles (*dans la limite d'un an, y compris rechute*).

→ Absence pour maternité.

→ Les heures de formation continue.

→ Le congé-naissance de trois jours accordé au père.

→ Les congés spéciaux prévus par les Conventions Collectives (*jours fériés, absences exceptionnelles pour événements familiaux...*).

→ Le congé éducation (*loi du 23 juillet 1957*).

→ Le congé pour les salariés et apprentis de moins de 25 ans pour la formation des cadres et animateur pour la jeunesse (*loi du 29 décembre 1969*).

→ Stage de formation professionnelle (*F.P.A., promotion, perfectionnement*).

→ La durée du congé de l'année précédente (*forfait de 195 h rajoutées par la caisse ou de 175 h si 35 h*).

→ Les heures de repos compensateur.

→ Les heures de préavis non effectué.

Ne sont pas assimilés à un temps de travail effectif les heures de chômage partiel.

Pour les jours de maladie voir l'article page 12.

Tout salarié a droit à 2 jours et demi ouvrables par 4 semaines de travail 140 h pour un salarié aux 35 h, sans que la durée puisse excéder 30 jours ouvrables. Si le chiffre n'est pas entier il est arrondi au chiffre supérieur.

Par exemple : un salarié cumule tout compris 1 650 h dans l'année de référence, il a droit à $1\ 650/140 = 11,8$ ramené à 11 périodes de 4 semaines complètes, et donc $11 \times 2,5 = 27,5$ ramenés à 28 jours de Congés Payés.

3 - Le congé se divise en deux parties :

→ Le congé principal de 24 jours maximum (*4 semaines*).

→ La 5^e semaine prise entre le 1^{er} novembre et le 31 mars sauf accord de l'employeur.

Sont jours ouvrables, tous les jours de la semaine sauf le dimanche et les jours fériés.

Si un jour férié tombe à l'intérieur de la période de congé du salarié, la durée de l'absence est prolongée d'un jour. C'est l'employeur qui doit payer ce jour au titre d'indemnisation des jours fériés.



Les jeunes (*moins de 21 ans*) ont droit à un congé de trente jours ouvrables. Le surplus par rapport au congé acquis n'étant pas indemnisé.

Les femmes âgées de moins de 21 ans au 30 avril bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge (*indemnisés par l'employeur*). Ce congé est réduit à un jour si le congé principal n'excède pas six jours.

4 - Prise des congés payés :

La période de congés est fixée du 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivante.

La période des congés est fixée par l'employeur après consultation des délégués du personnel.

C'est l'employeur qui fixe les dates en tenant compte de la situation familiale, de la durée du service chez l'employeur, du congé du conjoint, du désir de l'intéressé.

Ces dates sont communiquées au moins deux mois avant le départ aux intéressés.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles (réunion du CE), l'employeur ne peut les modifier dans le délai d'un mois avant la date prévue de départ.

5 - Fractionnement des congés principaux (4 semaines) :

L'employeur ne peut s'opposer à un congé de quatre semaines consécutives. (*Par contre il peut les imposer en septembre ou octobre*).

Seul le congé d'une durée supérieure à 12 jours peut-être fractionné avec l'agrément du salarié.

Si une des fractions est prise en dehors de la période 1^{er} mai - 31 octobre quelle qu'en soit la raison, le salarié a droit à :

→ 1 jour supplémentaire, si la fraction est au moins égale à 3 jours

→ 2 jours supplémentaires, si cette fraction est au moins égale à 6 jours.

Dans ce cas pour les salariés du BTP il faut envoyer un premier volet lors du premier règlement à la caisse et un 2^e volet lors de la prise du solde de congés.

Toutefois si le salarié choisit de fractionner, l'employeur peut le lui refuser ou lui faire signer un document par lequel il renonce à ses jours supplémentaires de fractionnement.

6 - Fermeture de l'Entreprise :

L'employeur peut fermer l'entreprise pendant la durée des congés.

→ Si l'entreprise ferme 4 semaines, le salarié n'ayant pas droit à un congé de cette durée doit bénéficier des allocations chômage partiel, le total ne pouvant excéder 4 semaines. Si l'employeur n'a pas fait les démarches, il a droit au maintien de son salaire.

→ Si la fermeture de l'entreprise s'accompagne du fractionnement des congés il faut l'avis favorable des délégués du personnel ou l'avis des salariés s'il n'y en a pas (*Article L3141-20 du Code du Travail*).

Toute autorisation d'absence supplémentaire doit être signée par l'employeur. →

Tout savoir sur les Congés Payés

Tout savoir sur les Congés Payés

suite

→ René DE FROMENT

7 - Congés d'ancienneté :

CATEGORIE	ANCIENNETE	DUREE	OBSERVATIONS
OUVRIERS BTP	20 ans dans l'entreprise	2 jours	Pour le bâtiment, ils ne donnent pas droit à un congé supplémentaire. Ils sont payés. Les années dans l'entreprise sont déterminées de façon continue ou non : les diverses périodes dans l'entreprise doivent donc s'additionner.
	25 ans dans l'entreprise	4 jours	
	30 ans dans l'entreprise	6 jours	
ETAM BTP	5 ans dans l'entreprise	2 jours	Sauf accord avec l'entreprise, ces congés supplémentaires devront être pris en dehors du congé principal.
	10 ans dans la profession	2 jours	
	10 ans dans l'entreprise	3 jours	
	20 ans dans la profession	3 jours	
CARRIERE ET MATERIAUX	20 ans dans l'entreprise	1 jour	Ils ne donnent pas droit à un congé supplémentaire. Ils sont payés.
	25 ans dans l'entreprise	2 jours	
	30 ans dans l'entreprise	3 jours	
THERMIQUE ET GÉNIE CLIMATIQUE	5 ans dans l'entreprise	2 jours	
	10 ans dans l'entreprise	3 jours	
	20 ans dans la profession	4 jours	

8 - Prime de vacances :

→ BATIMENT et TRAVAUX PUBLICS :

→ Les ouvriers justifiant d'au moins 1 503 h de travail ou assimilées (*ly compris maladie*) dans le Bâtiment, 1 200 h dans les Travaux Publics pendant la période de référence bénéficient d'une prime de 30 % sur le congé principal (*24 jours*).

→ Les jeunes appelés sous les drapeaux justifiant de 150 h de travail dans la profession.

→ Les ETAM et TAC ayant au moins 6 mois de présence dans l'entreprise dans laquelle ils se trouvaient le 31 mars, soit dans celle au titre de laquelle ils ont bénéficié l'année

précédente de la prime. Ces 6 mois sont réduits à un mois pour les jeunes sous les drapeaux.

→ CARRIERES ET MATERIAUX :

→ Les salariés ayant un an d'ancienneté ont droit à une prime de 30 % sur le congé principal (*24 jours*).

→ THERMIQUE ET GENIE CLIMATIQUE :

→ Une prime de 25 % du congé payé est prévue dans la convention.

Attention : les talons de la caisse de Congés payés sont des fiches de paye et doivent être gardés comme tels.

Créateur de progrès énergétique

Mieux gérer l'énergie consommée sur notre planète est un besoin vital. Environnement et développement ne sont pas incompatibles, à condition de maîtriser notre modèle énergétique. Cela veut dire choisir la bonne énergie, au bon endroit, au bon moment, pour le bon usage, à l'échelle d'un territoire, d'un quartier, d'un bâtiment, d'une pièce.

Il ne s'agit pas seulement de consommer moins, mais de créer les conditions d'un nouvel usage de l'énergie, en fonction des besoins réels de chacun. C'est le métier de Dalkia : producteur d'efficacité énergétique.

De la production décentralisée à la maîtrise de la demande, en passant par l'optimisation de la distribution, Dalkia est présent à chaque étape de la chaîne énergétique, pour améliorer la performance des systèmes.

Grâce à son expérience acquise dans plus de 40 pays en matière de gestion des réseaux de chauffage et de froid, d'optimisation des utilités industrielles, d'amélioration de la performance énergétique d'un bâtiment ou de valorisation des énergies alternatives et renouvelables, Dalkia propose à ses clients des solutions sur mesure pour réduire leurs consommations d'énergie et améliorer la performance environnementale et économique de leurs installations.

Congés Payés : nouvelles jurisprudences



Du nouveau !
Trois changements interviennent sur le nombre de jours de congés payés auxquels les salariés ont droit

Les nouvelles jurisprudences communautaires viennent modifier en profondeur le régime des congés payés

Le droit communautaire vient de faire évoluer la législation concernant les congés payés.

En effet 2 modifications ont été apportées aux règles que nous connaissions.

→ **La première** à pour conséquence que lorsqu'un salarié tombe malade pendant qu'il est en congés payés celui-ci ne perd plus ses congés comme cela était le cas auparavant, mais ils devront être reportés, ce qui lui permettra de bénéficier de la totalité de ses congés.

Si le salarié absent reprend le travail avant l'expiration de la période de prise des congés fixée dans l'entreprise, il conserve son droit à congé et peut l'exercer jusqu'à la fin de cette période de prise.

Si le salarié reprend le travail après la période de prise des congés la jurisprudence admet également que les congés non pris du fait de son absence ne soient pas perdus mais reportés après la date de reprise du travail, y compris si celle-ci intervient après expiration de la période légale ou conventionnelle de prise des congés.

→ **La seconde** étant que lorsqu'un salarié était en arrêt maladie, il ne bénéficiait plus de 2 jours et demi par mois d'attribution de congés, et s'il s'avérait qu'il était en maladie toute l'année le malheureux perdait

le bénéfice de ses congés pour l'année à venir. Aujourd'hui un salarié qui serait en arrêt maladie toute une année à droit au minimum a 4 semaines de congés payés.

Ce qui veut dire que les absences pour maladie ne pourront pas diminuer la durée des congés payés de plus d'une semaine, et par conséquent quel que soit le cas de figure un salarié ne pourra pas avoir moins de 4 semaines de congés payés dans l'année.

→ Michel ROQUES



Michel ROQUES

- 1** → Tout salarié présent pendant une année complète sur la période de référence a droit à minima à 4 semaines de congés payés qu'il ait été en maladie ou au chômage partiel.
- 2** → La condition d'avoir travaillé 10 jours dans l'année qui était dans le Code du Travail n'est pas conforme au droit européen qui s'impose.
- 3** → Le salarié qui n'a pu prendre ses congés payés du fait de sa maladie ou d'un accident reporte son droit à congé payé même au delà de la période où il devait le prendre.

Le Code du Travail français établit une distinction entre les absences dues à un accident du travail ou une maladie professionnelle et les arrêts maladie ordinaires pour le calcul des droits à congé. Mais ces dispositions du code du travail ne sont pas conformes à l'article 7 de la directive CE 2003/88/CE du 4 novembre 2003 qui, elle, ne fait pas de distinction entre les absences pour raison d'accident du travail, maladie professionnelle, accident de trajet ou maladie ordinaire. Cet article précise : « Les Etats membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins 4 semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales. La période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière sauf en fin de relation de travail. » La Cour de Cassation avait interrogé le 2 juin 2010 la Cour de Justice de l'Union européenne sur ces points avant de statuer dans une affaire. La Cour de Justice de l'Union Européenne, (Grande Chambre) a répondu dans un arrêt du 24 Janvier 2012. Les juges européens confirment que le droit européen s'applique et qu'il ne peut pas être contourné dans un pays de l'Union européenne.

En conséquence, tout salarié qui a été absent, en raison d'un accident ou d'une maladie d'origine professionnelle ou non, a droit à un congé annuel payé d'au moins quatre semaines.

Deux articles du code du travail sont donc non conformes au droit européen.

L'article L.3141-3 qui impose au salarié d'avoir travaillé 10 jours dans l'année de référence pour avoir droit à des congés payés alors qu'il avait été victime d'une maladie ou d'un accident.

L'article L.3141-5 du Code du Travail qui ne prévoit pas que les jours de maladie ouvrent des droits à congé payé n'est donc pas conforme à la directive communautaire.

Cette décision de la Cour de Justice de l'Union Européenne n'est pas sans conséquences directes en matière de gestion des congés payés. Elle appelle clairement une intervention du législateur pour mettre le droit français en conformité avec le droit communautaire.

Si le gouvernement a modifié le 23 mars 2012 l'article L3141-3 en supprimant la condition d'avoir travaillé 10 jours, il ne l'a pas fait pour l'article L 3141-5.

En conséquence tous les salariés concernés doivent s'adresser à leur délégué CGT ou à défaut auprès des permanences syndicales. Tous les délégués doivent interpellier leur employeur pour qu'il applique les dispositions européennes qui s'imposent (nous disposons d'un modèle).

La Fédération CGT de la Construction du Bois et de l'Ameublement a écrit aux chambres patronales qui gèrent les caisses de congé payé pour que le droit soit respecté.

→ René DE FROMENT

Omerta sur les caisses noires du BTP :

Depuis des décennies, la CGT revendique

le paritarisme des caisses de congés payés du BTP ...



Luttes

Bruno CORNET



Le paritarisme s'arrête aux portes des caisses des congés payés du BTP, pour la gouvernance, c'est Patronat, Patronat, les décisions arrêtées se font entre eux et pour eux. Les gains potentiels qui sont issus de notre travail vont une fois encore dans la poche du Patronat.

Plus il en a, plus il en veut ... nous pourrions aisément revaloriser la prime de 30 % qui existe sur les 4 semaines de congés principaux ou octroyer une augmentation de l'indemnité intempérie, sans pour autant mettre en péril ces caisses.

Nous pourrions proposer des pistes allant dans l'intérêt des salariés, mais pour cela faudrait-il encore que nous puissions siéger au sein des caisses.

Salariés, soyez certain que nous ne cessons pas un seul instant de dénoncer cette aberration et crierons toujours au scandale, au vol dès lors qu'il refusera que nous puissions vérifier ce que le patronat fait de notre argent.

Par ailleurs, il est dommage que notre organisation syndicale soit toujours seule à se battre pour et dans votre intérêt.

Mais nous ne doutons pas un seul instant que cela changera très prochainement, car la lutte et la persévérance ont toujours fini par payer. Nous finirons bien par mettre les pieds dans ce capharnaüm afin d'y mettre de l'ordre !

→ Bruno CORNET

Ces dernières années des milliers de travailleurs polonais, bulgares, roumains ou slovaques sont arrivés sur les chantiers. Ils sont actuellement rejoints par des dizaines de milliers d'ouvriers venus de la péninsule ibérique.

Le salariat « détaché » n'est pas un phénomène nouveau. Mais il prend une forme de plus en plus massive et illégale. Rare sont les employeurs qui prennent le temps de transmettre une attestation de détachement auprès de l'Inspection du Travail compétente. Pratiquement aucun ne respecte la Convention Collective et les accords régionaux sur les minimum salariaux.

→ **La bataille contre le travail dissimulé et le respect des conventions collectives** : sur La Haute Garonne l'impact est d'autant plus important que la proximité de l'Espagne et du Portugal permet un recrutement facile et un retour périodique à des milliers d'ouvriers surexploités. Pour notre syndicat il est évidemment hors de question de s'aligner sur le discours nationaliste qui gangrène notre société. Nous refusons la préférence nationale à l'embauche et nous lui préférons la lutte contre la travail dissimulé. Car le vrai problème ce n'est pas la nationalité des travailleurs mais le travail non déclaré, les heures supplémentaires pas payées, c'est-à-dire la destruction de l'emploi légal et le non paiement des cotisations sociales. L'impact n'est pas anecdotique. Les principaux chantiers toulousains sont organisés sur la base du travail dissimulé des ouvriers détachés : le PPR-Purpan (bâtiment hospitalier), le Cancéropole, la nouvelle usine Airbus, de nombreux chantiers publics,...

→ **Organisation et syndicalisation des travailleurs détachés** : il serait faux de croire que les travailleurs détachés sont des esclaves qui ignorent leurs droits. Ils les connaissent mais ils ont peur et sont sous la pression du chômage qui gangrène leur pays. La syndicalisation et la lutte collective sont donc possibles à la condition que l'action de la CGT s'inscrive dans la durée. Il faut les mettre en confiance, leur donner les moyens de mener un contrôle discret mais efficace (relevés d'heures, photographies des chantiers et des logements,...). Car tôt ou tard les pratiques patronales atteindront un seuil inacceptable par les travailleurs.

Il faudra alors frapper fort, en organisant l'action collective mais aussi en mettant la pression sur les donneurs d'ordre, en mobilisant les médias, les Inspecteurs du Travail, l'URSSAF, ... Dans l'entreprise PROCME, il aura fallu quatre ans pour que la section CGT réussisse à mobiliser la quasi-totalité des ouvriers dans une grève historique en janvier et février 2012. Et ces ouvriers, méprisés pendant des années, ont donné une leçon de syndicalisme. 4 semaines de mobilisation, 24 heures sur 24, avec occupation de locaux dans un climat hivernal, deux séquestrations de patrons, des cortèges en camions, pour réussir à faire plier une des premières multinationales à avoir structuré le travail détaché. Cette lutte victorieuse a eu un impact sur Toulouse mais elle a été également très relayée au Portugal par les journaux télévisés et la presse écrite. Elle a aussi pesé sur la condamnation le 31 mai du gérant à 8 mois de prison avec sursis et 3 500 euros d'amende pour discrimination syndicale. → L.A Syndicat Local Construction Bois et Ameublement CGT 31

... ne serait-ce que pour y jeter un œil et savoir ce qu'il s'y passe exactement ... ! Et à chaque fois, c'est la même rengaine, un NON catégorique qui ressort de la bouche du Patronat.

NON, car il a trop peur que l'on révèle ce que tout le monde c'est déjà, à savoir, que ces caisses sont une véritable vache à lait pour le Patronat.

Au travers des gains dégagés au titre des cotisations sur les congés payés et sur les indemnités chômages intempéries non reversées aux salariés, le Patronat arrive à mettre de côté des centaines de millions d'euros, d'où certainement l'expression « les caisses noires du Patronat ».

Le fruit de nos efforts quotidiens est donc planqué dans une association gérée exclusivement par la FFB (Fédération Française du Bâtiment), la FNTP (Fédération Nationale des Travaux Publics), la CAPEB (Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment) et la FNSNOP (Fédération Nationale des Sociétés Coopératives de production du Bâtiment).

Dans la plupart des situations de travail, que ce soit sur les toits, les enrobés, en tranchée et sur les chantiers, dans les ateliers, les conditions météorologiques amènent sueurs, coups de chaleur, malaises lorsque la chaleur monte.

En période de canicule, une vigilance quotidienne est nécessaire. A la fatigue d'une nuit qui ne permet pas de récupérer s'ajoutent en effet, les tâches physiques de la journée.

Des mesures s'imposent, le minima a été donné depuis longtemps par le Code du Travail, il était de 3 litres d'eau par personne et par jour, eau fraîche bien entendu. Aujourd'hui cette obligation est d'ordre plus générale.

Article R4225-2

→ **L'employeur met à la disposition des travailleurs de l'eau potable et fraîche pour la boisson.**

Article R4225-4

→ **L'employeur détermine l'emplacement des postes de distribution des boissons, à proximité des postes de travail et dans un endroit remplissant toutes les conditions d'hygiène.**

L'employeur veille à l'entretien et au bon fonctionnement des appareils de distribution, à la bonne conservation des boissons et à éviter toute contamination.

Article R4225-3

→ **Lorsque des conditions particulières de travail conduisent les travailleurs à se désaltérer fréquemment, l'employeur met gratuitement à leur disposition au moins une boisson non alcoolisée.**

La liste des postes de travail concernés est établie par l'employeur, après avis du Médecin du Travail et du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail ou, à défaut, des délégués du personnel.

Les boissons et les aromatisants mis à disposition sont choisis en tenant compte des souhaits exprimés par les travailleurs et après avis du Médecin du Travail.

la
cggt

Alerte CANICULE
Les Beaux jours arrivent !

Mais au-delà, aujourd'hui, c'est sur **le document unique d'évaluation des risques**, que la prévention des fortes chaleurs doit être inscrite.

Des mesures de prévention existent. Les DP, le CE et surtout le CHSCT doivent être vigilants et mettre le sujet à l'ordre du jour en étant à l'écoute des alertes météo et en exigeant des mesures de prévention efficaces sur l'organisation du travail :

- En limitant le travail physique ou en le déplaçant aux heures les plus fraîches de la journée,
- En prévoyant des zones rafraichies (*bungalow, véhicules, abri...*)
- En aménageant les horaires en concertation avec les salariés
- En se protégeant de la chaleur et de la déshydratation spécifique

N'oublions pas que la grande canicule de l'été 2003 a fait 15 000 décès dont certains salariés de notre champ professionnel.

Au-delà, c'est aussi aux partenaires sociaux de mettre en œuvre la caisse « *intempéries* », sensée protéger les salariés lors des conditions climatiques exceptionnelles. C'est dans ce sens que la Fédération interviendra.

→ Laurent ORLICH

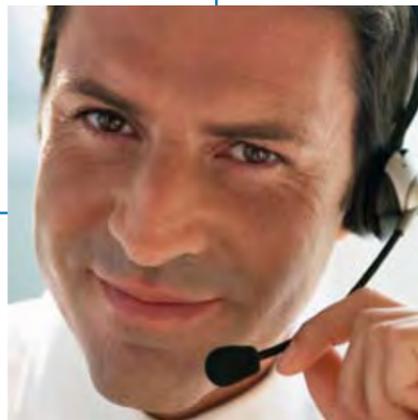




Écouter



Conseiller



Gérer



Accompagner



PRO BTP, carrément proche !

RETRAITE PRÉVOYANCE SANTÉ ASSURANCES ÉPARGNE ACTION SOCIALE VACANCES

www.probtp.com

PRO BTP
L'assurance d'un avenir solide

INSP 1184 - V1 - 04/2010 - Crédits photos : D.F. Fotolia, Getty Images.

ELECTIONS PROFESSIONNELLES

ENTREPRISES
DE MOINS
DE 11 SALARIÉS



POUR GAGNER DES DROITS :

VOTONS
POUR
LA CGT



la
cgt

DU 28 NOVEMBRE AU 12 DECEMBRE 2012