



la
cgf FNSCBA

Septembre 2014

57

0.46 euro

La Com' Fédérale

du 30 septembre au 2 octobre 2014



la
cgf

8es
journées

CHSCT Montreuil



Fédération Nationale des Salariés de la Construction, du Bois et de l'Ameublement - CGT
 263, rue de Paris, case 413 - 93514 - Montreuil Cedex - Tél. : 01 48 18 81 60 - Fax : 01 48 59 10 37
 Directeur de la publication : Jean-Pascal FRANÇOIS - Conception et réalisation : Michèle BRAMARDI
 Photos : Allaoua SAYAD - Imprimerie : Brunehaut

WWW.CONSTRUCTION.CGT.FR



Bienvenue à tous pour ces **8^{es} journées des CHSCT**.

Nous allons tout de suite les commencer par l'intervention de :

Serge PLECHOT,
 notre *Secrétaire Général*,

puis une intervention de :

Paul DUPHIL,
Secrétaire Général de l'OPPBTP.

■ **Laurent ORLICH**

■ Sommaire

<u>Accueil</u> Laurent ORLICH	3
<u>Intervention</u> Serge PLECHOT	4
<u>Intervention</u> Paul DUPHIL	7
<u>Retour sur</u> <u>les Questionnaires</u> Laurent ORLICH	20
<u>Atelier</u> Ergonomie	34
<u>Atelier</u> Un Congrès , des Résolutions , et après ?	46
<u>Atelier</u> Pénibilité	62
<u>Synthèse des Ateliers</u>	72
<u>Les journées en images ...</u>	104



Serge PLECHOT

Intervention

Bonjour à toutes et tous.

Ces 8^{es} journées de CHSCT font désormais partie de l'actualité de notre Fédération. Mais avant de commencer, je souhaiterais que nous respections une minute de silence en hommage à notre camarade **Lionel DE CONINCK**, décédé ces derniers jours après un long et difficile combat contre la maladie. Malgré ces années de convalescence, il n'a cessé d'amener des réflexions pertinentes et justes sur les conditions de travail et de logement des salariés de nos secteurs. Je vous demande de vous lever.

Merci. Il m'est demandé que nous fassions de même pour **deux accidents du travail mortels récents**. Nos professions en connaissent un par jour.

S'il vous plaît, en hommage aux décédés de nos professions, je vous demande de vous lever. Merci.



L'OPPBTB est invité dès les débuts de nos travaux car nous sommes ouverts au paritarisme dont nous sommes gestionnaires.

La CNAMTS, présente aussi depuis le début de ce cycle de journées d'études, nous aide chaque année.

Je dois tout d'abord remercier ces deux piliers de la prévention institutionnelle. Le troisième pilier est le CHSCT, c'est-à-dire vous. Vous êtes depuis 1947 - à l'époque avec les CHSCT - le lien entre les salariés et leur direction - nous dirions aujourd'hui le management.

Cette mission d'IRP a largement évolué, ainsi que la charge de travail afférente, un gros souci qui nous reste à résoudre. Mais ne nous flagellons pas.

Le syndicat d'entreprise est un autre interlocuteur en charge de réunir la parole, identifier les revendications des salariés et des militants, transcrire ces revendications et organiser dans ce sens la lutte pour les conditions de travail et la sécurité.

La Fédération mutualise une partie des moyens de formation, produit l'information dont vous avez besoin pour répondre aux sollicitations, organise les actions et forme les militants mais rien ne peut se faire sans vous.

Quelques mots sur l'actualité

L'imposture sociale avance. Le FN entre au Sénat. L'extrême droite prospère sur le terrain de la désespérance sociale et des promesses non tenues. Sa progression n'est pourtant pas inéluctable.

Il est de la responsabilité du syndicalisme de mettre les salariés en garde contre l'imposture sociale du FN et de combattre la stratégie de ceux qui cultivent le rejet de l'autre et la division des salariés pour mieux cacher leur incapacité à tracer des perspectives d'avenir et de justice sociale.

Il est de votre devoir d'être vigilants et pédagogues pour argumenter auprès des salariés sur cette idéologie néfaste aux valeurs de justice sociale.

Sur l'imposture sociale version « patronat », reprenons la déclaration du Secrétaire Général de la CGT :

« la démonstration est faite : chaque cadeau offert au patronat le pousse à en demander toujours plus. 41 Md€ de cadeau du pacte de responsabilité, 50 Md€ d'économie pour les salariés, affaiblissement du droit des chômeurs, blocage du SMIC ne lui suffisent pas. Il en est même à vouloir supprimer des jours fériés. L'entreprise idéale du MEDEF et de la CGPME est la suppression de la durée légale du travail, la fin du CDI, le recul de l'âge de départ à la retraite, des salariés soumis à l'arbitraire patronal avec la fin des garanties pour tous et l'absence des voies de recours, la remise en cause du SMIC et la révision des seuils des IRP permettant à nos militants de représenter le salariat dans ou en dehors des entreprises. C'est un véritable recul social pour l'ensemble des salariés. Passer à l'offensive évite au MEDEF de rendre des comptes sur l'entreprise aux salariés et aux pouvoirs publics. Le président du MEDEF peine toujours à nous présenter les résultats sur les millions d'emplois créés en contrepartie des 220 Md€ d'aide annuelle aux entreprises. A la veille de l'ouverture des négociations concernant le dialogue social, le patronat mène une charge lourde contre la hiérarchie des normes au travers de la remise en cause des 35 heures. Dire que la négociation d'entreprise primerait sur la Loi est remettre en cause le principe des garanties sociales pour tous les salariés. Privilégier les accords d'entreprise par rapport à la Loi est le pot de fer contre le pot de terre, la porte ouverte à la déréglementation sociale et le dumping social. Les préconisations moyennageuses du MEDEF sont une aggravation assurée du mal-travail et du manque d'efficacité des entreprises. Le patronat affiche donc l'ambition de créer un million d'emplois et la volonté de relancer le débat, mais à quel prix ? Il estime notamment que la suppression de deux jours fériés sur 11 permettrait la création de 100 000 emplois. Mais cela revient à dire que l'égalité de traitement entre salariés n'existe plus. Regardez ce qu'ils ont fait avec la journée de solidarité, à laquelle tous les salariés ne sont pas soumis. Ils proposent de vider le SMIC de sa substance et de créer un sous-SMIC en instaurant un salaire inférieur au minimum pour les jeunes ou pour les populations les plus éloignées de l'emploi, qui pourrait être complété par des allocations sociales afin de garantir un pouvoir d'achat équivalent au SMIC. Ils réclament une remontée des seuils sociaux, une plus grande permissivité du travail de nuit et du dimanche et, enfin, un nouveau détricotage de la loi sur les 35 heures pour toutes les entreprises. Aujourd'hui, le front syndical est uni mais nous savons ce que cela vaut. »

Ces attaques ne sont malheureusement pas les seules sur le front des conditions de travail avec la présence de plus en plus forte de **salariés détachés**, nommés "low cost" et l'attaque sur les seuils, qui empêche prétendument des milliers d'embauches. Dans le BTP, les CHSCT n'apparaissent pas à 50 salariés mais, dans la réalité, à 70 ou 80.



Les salariés paient un lourd tribut. La pénibilité est reconnue pour tous, sauf par un patronat rétrograde et sourd. Les patrons préfèrent se séparer des salariés qui ont donné leur force et leur vie par les licenciements, les inaptitudes et les ruptures conventionnelles à une reconnaissance et une réparation dignes parce que l'Etat le permet. En annonçant le report au 1^{er} janvier 2016 des six principaux facteurs qui concernent notre secteur d'activité sur les dix définis pour la pénibilité et l'abaissement de la cotisation à 0,1 % au lieu des 1 % annoncés au 1^{er} janvier 2015, le Premier Ministre cède, encore une fois, au chantage du Patronat. Le lobbying acharné des employeurs, notamment du BTP, pénalise lourdement les salariés de notre secteur. Avant même que le report du dispositif ne soit envisagé, ce lobbying avait conduit à retenir dans le cadre de la concertation sur le projet de décret des seuils suffisamment restrictifs pour qu'un maximum de salariés pourtant

confrontés à de réelles situations de pénibilité soient exclus du dispositif. Désormais, la FFB (*Fédération Française du Bâtiment*) se gargarise du report et se vante d'avoir été entendue par le Gouvernement sur la supposée complexité du dispositif. Nous savons l'opposition du FFB à l'existence même d'une compensation financière assumée par les employeurs de la pénibilité. Cette opposition a souvent été exprimée ces dernières années lors des négociations de branche. Le constat est que sept ouvriers sur dix ne sont plus dans leur activité professionnelle à 60 ans.



Votre mission de membre de CHSCT va au-delà des conditions de travail, de l'enquête d'accident et de la visite des lieux de travail. Vous êtes responsables, en tant que représentants du personnel, de ce que vous faites ou ne faites pas. Vous êtes élus et mandatés. Votre syndicat est responsable de votre action. La Fédération est responsable de ses syndicats. Tous ensemble, nous devons réussir à faire bouger les conditions de travail de toutes et tous.

Bon travail, nous comptons sur vous. Merci.

Serge PLECHOT



Paul DUPHIL

Intervention

Bonjour à toutes et à tous. Je constate que quelques femmes sont présentes, à peine plus nombreuses que le pourcentage de femmes du BTP, d'ailleurs. Nous devons faire progresser cet état de fait dans nos métiers.

Je vous remercie de cette invitation. Contrairement à ce que croit **Laurent ORLICH**, je pense prendre la parole pour l'ouverture pour la première fois. Depuis que je suis invité, je suis venu quasiment chaque année, à l'exception d'une fois où je n'étais pas disponible mais représenté par d'autres personnes.

Je vais intervenir dans un registre naturellement différent de celui de **Serge PLECHOT**. Mais je vais

d'abord rebondir sur son premier propos, qui a été de nous inviter à observer une minute de silence, un camarade nous invitant à avoir le même geste pour des camarades décédés dans le cadre de leur travail. Cela nous donne l'occasion de rappeler que les accidents restent une réalité du terrain.

Les chiffres dévoilés par la CNAMTS (*l'Assurance Maladie*) - **Philippe BOURGES** vous en dira peut-être quelques mots de plus jeudi - montrent que les statistiques nationales s'améliorent. Mais la réalité du terrain montre quand même un décès tous les deux ou trois jours et un accident avec arrêt à chaque minute qui passe. Cela me donne l'occasion >>>

de mettre en avant les deux actions fortes engagées ou continuées cette année par l'OPPBTP sur des risques de natures différentes mais lourds de conséquence pour un grand nombre de salariés de nos professions : **les chutes de hauteur et les risques chimiques, en particulier l'amiante.**



Sur les chutes de hauteur, l'OPPBTP a un plan stratégique qui dure cinq ans et vient à son terme à la fin de cette année. Nous avons engagé des travaux en interne avec les personnels et avec les membres des conseils paritaires de l'OPPBTP afin de faire un bilan de ce premier plan et tracer les perspectives pour le futur. Vos représentants y participent bien entendu et **Monsieur GUIMONET** devra vous quitter demain matin à l'aube pour rejoindre le conseil de l'OPPBTP. Dans ce cadre-là et dans les éléments de bilan, des membres des conseils nous ont reproché de ne pas avoir suffisamment agi sur les chutes de hauteur ces dernières années. Il est vrai qu'elles n'étaient pas un thème de campagne nationale. Nous nous sommes un peu rattrapés en 2014 en soutenant fortement le lancement par l'Etat d'une grande campagne nationale et d'un programme d'action sur les chutes de hauteur. L'événement de lancement de campagne était présidé par le nouveau Directeur Général du Travail, **Monsieur STRULLOU**.

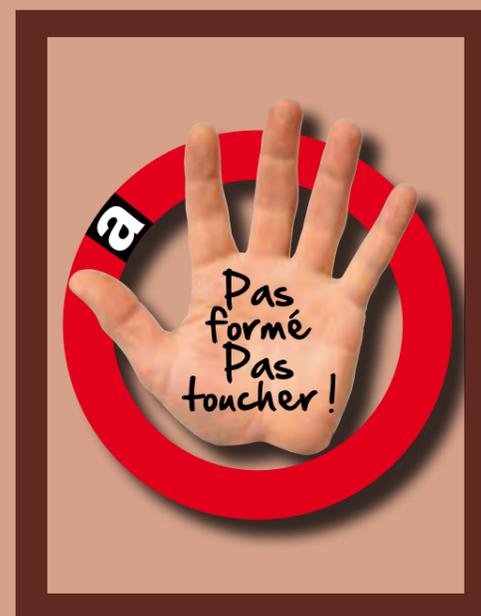
Nous avons fait une chose innovante : pour la première fois à ma connaissance, nous avons sollicité le Ministre pour qu'un courrier d'invitation à passer à l'action et à mettre en œuvre des moyens d'organisation, des équipements et une attention sur le terrain pour limiter les accidents dans nos professions (*je ne pense pas que nous en soyons encore à les éradiquer*) soit envoyé à toutes les entreprises de couverture, charpentes, construction métallique et maçonnerie, les secteurs les plus exposés aux chutes.

Serge PLECHOT a parlé de paritarisme et de la CNAMTS. Cette action nous amène aussi à innover en coordonnant de manière ciblée nos moyens sur le terrain avec les CARSAT. Toutes les entreprises de 20 à 50 salariés des secteurs indiqués précédemment seront invitées à avoir une visite de l'OPPBTP ou de la CARSAT dans une action de conseil. Elles ne peuvent pas y être obligées. L'enjeu est donc d'être suffisamment persévérants et enthousiasmants pour que les entreprises et leurs représentants accueillent les conseillers OPPBTP et les contrôleurs CARSAT. Nous ferons des diagnostics pour conseiller l'entreprise sur son organisation et ses méthodes de travail, les équipements à sa disposition et les procédures opératoires pour limiter les risques. Nous nous engageons avec la CNAMTS sur ce programme sur quatre ans, ce qui nous donne la possibilité de travailler en profondeur auprès des 5 000 entreprises visées.

Les entreprises de plus de 50 salariés ne sont pas oubliées mais nous souhaitons en priorité entrer dans les entreprises par les CHSCT. Nous ferons pour ce point important appel à vous comme relais. N'oublions pas que 50 % des travailleurs de la profession sont dans des entreprises de moins de 20 salariés et que tout le monde se retrouve face aux risques en co-activité sur les chantiers. Les prises de risque des uns signifient donc des risques pour les autres. Des actions sont également proposées aux entreprises de moins de 20 salariés. Ni les CARSAT ni l'OPPBTP n'ont les effectifs suffisants pour prendre des contacts individuels avec toutes les

entreprises de moins de 20 salariés - *car nous en aurions 70 000 à contacter* - mais elles seront invitées à participer à des actions collectives avec deux autres partenaires : l'Etat, qui n'a pas beaucoup de moyens pour accompagner les petites entreprises mais sera avec nous dans les invitations aux entreprises, et les Services de Santé au Travail, qui ont le plus de moyens pour intervenir sur le terrain au quotidien.

Sur **l'amiante**, l'Etat réagit pour partie aux sollicitations d'un certain nombre d'organisations et d'associations. Toute une dynamique a en effet été relancée en 2008 avec une obligation de formation qui a changé en 2009 et 2010. Le décret de mai 2012, dont vous avez sans doute connaissance, entrera pleinement en application en juillet 2015. Il baisse beaucoup la valeur limite d'exposition professionnelle et met des obligations complémentaires sur les modes opératoires et les certifications préalables des entreprises. **L'amiante** est un sujet complexe car il est un mal auquel on est confronté sans s'en rendre compte. Vous pouvez être amenés à le rencontrer sur de nombreux chantiers mais, sauf à des taux de concentration élevés, les quelques fibres présentes sont invisibles. De plus, il est plus compliqué de se mobiliser sur ce risque, tant pour soi-même que pour ses collègues sur les chantiers.



Tout le monde comprend la chute car celui qui tombe se fait mal tout de suite. Mais pour celui qui est exposé à l'amiante, la maladie met de 20 à 40 ans à arriver.

Je vous rappelle l'action que nous continuons sur l'amiante pour la troisième année consécutive : des opérations de communication forte en direction des employeurs mais aussi des maîtres d'ouvrage et des CFA - *car il est plus facile de mettre la main sur les jeunes quand ils sont en CFA et nous pouvons en rencontrer 20 000 assez facilement* - pour rappeler à chacun les obligations et les procédures opératoires à respecter sur les chantiers. Pour ces deux actions, de façon nouvelle cette année, nous avons réussi, avec les organisations syndicales salariées dont la CGT, à relayer ces actions dans vos structures et sur vos supports d'information pour que chacun puisse jouer son rôle et faire valoir l'importance du message. Cela vous invite à poser ces points sur la table et en faire des sujets de discussion et d'action. Nous mettons aussi à disposition, en partie par le site internet, tout un nombre de documentations et de supports pour vous aider à agir. Je reviendrai sur l'aide que vous êtes en mesure d'attendre des conseillers de l'OPPBTP.

Serge PLECHOT a également parlé des différents acteurs dans le domaine de la santé au travail, dont les acteurs paritaires. Je souhaite ajouter un mot sur un acteur qui me semble particulièrement important, **les services de santé au travail**. Vous aurez un atelier sur ce thème. Je crois que nous avons eu plusieurs représentants des services de santé au travail il y a deux ans. La question est toujours en suspens. Les services, comme vous le savez, sont engagés dans une réforme. Les changements qui leur sont demandés sont lourds. La bien moindre disponibilité des services et des médecins du travail pour assurer les visites médicales pose question dans cette maison - *je le sais* - en partie parce qu'aucune décision nationale n'a été prise pour concentrer les moyens où les risques se trouvent vraiment. La visite médicale a plus d'intérêt dans le Bâtiment et les Travaux Publics que dans les >>>

activités tertiaires. Mais il est important que vous soyez attentifs, dans les CHSCT, auxquels les médecins du travail participent en général avec attention, pour accompagner les médecins dans leurs changements de mission en étant à l'origine de questions posées de demandes d'expertise, ce qui les aide à se poser dans leurs nouvelles responsabilités.

Par ailleurs, sur ce domaine, j'aimerais inviter ceux d'entre vous qui participent aux CTR2, aux conseils OPPBTP ou à d'autres instances paritaires (le CCCA, l'apprentissage ...) à lever la main.



Vous n'êtes pas très nombreux. Au travers de votre action syndicale, il me paraît important que vous pensiez à faire vivre les complémentarités entre ces différents organismes. Tout se tient. J'ai cité des organismes qui ne s'occupent pas de prévention. Mais dans l'apprentissage, la prévention est un enjeu. Dans des logiques d'organismes paritaires, nous essayons de faire jouer des complémentarités. Tous les travaux que nous avons engagés et qui réussissent mettent en commun nos moyens et nos compétences pour mieux accompagner les jeunes avec le CCCA. Il est important que vous fassiez vivre dans vos différents mandats la complémentarité entre les différents organismes.

Je n'avais pas eu l'occasion de le faire l'an passé mais je voudrais insister sur le bon usage que vous pouvez faire du site internet de l'OPPBT (www.preventionbtp.fr), qui rencontre un vrai succès au vu du nombre de visiteurs, du temps de connexion et de l'utilisation des outils en ligne proposés. Nous avons la satisfaction de voir que, depuis deux ans que le site est renouvelé, la fréquentation qui a été multipliée par quatre au lancement du nouveau site a continué à progresser. Nous avons beaucoup de téléchargements de documentation et d'affiches, qui sont un support d'action facile à mettre en œuvre et à proposer dans le cadre d'un CHSCT. J'attire votre attention sur l'espace e-service que beaucoup pensent destiné d'abord aux patrons ou aux préventeurs, l'un des objets importants du site étant de faire l'évaluation des risques dans l'entreprise. Je vous rappelle que, même si l'objet du CHSCT n'est pas la prévention des risques, celui-ci doit donner un avis et peut se saisir pour accompagner l'entreprise et son responsable sur son élaboration. Vous trouverez un outil facile d'emploi dont vous pourrez débattre avec **Laurent ORLICH** pour voir les moyens de mieux accompagner, ce dont vous avez besoin et comment vous aider à faire usage de ces outils tout d'abord par la formation puis par l'accompagnement. J'ai parlé de téléchargement. L'OPPBT fait un gros effort pour mettre à disposition de la documentation technique, des résultats d'étude, des illustrations, la revue Prévention BTP pour laquelle des offres combinées ont été faites. **Laurent ORLICH** s'était occupé de construire une offre spécifique et de vous la proposer. Nous aurions aimé avoir plus de candidats à leur usage. N'oubliez pas que l'OPPBT est aussi un outil à votre disposition pour irriguer la réflexion, les échanges - le terme de « négociation » ne devrait pas être adapté au CHSCT qui est un lieu de discussion - et vous aider à faire progresser les conditions de travail, au sens large, dans l'entreprise.

Quelques mots sur les enjeux de demain : **Serge PLECHOT** a parlé de la pénibilité. Vous savez que le sujet est politiquement compliqué. L'OPPBT ne

sait pas encore sur quel pied danser, sauf sur une chose : notre objectif inchangé est d'accompagner tous dans la profession pour réussir l'amélioration des conditions de travail. Nous ne connaissons pas aujourd'hui les arcanes administratives et réglementaires fines qui se mettront en place en 2015. Les décrets ne sont toujours pas publiés et tardent à sortir. Comme l'a dit **Serge PLECHOT**, un certain nombre de mesures annoncées par le Gouvernement ont mis du trouble dans la Loi, avec des mises en œuvre étalées dans le temps qui n'ont pas servi la compréhension de ce que nous avons à faire. Mais une chose est certaine : la financiarisation de la pénibilité risque de pousser certaines entreprises à considérer que, puisqu'elles paient la contribution, elles en feront moins sur le terrain. Là aussi, la responsabilité, en tout premier lieu des préventeurs mais aussi la vôtre, est de trouver les mots pour faire valoir que ces questions de sécurité et santé au travail sont du gagnant-gagnant dans une entreprise digne de ce nom. Et j'ose penser en vous voyant, malgré les difficultés du quotidien, que vous êtes quand même globalement amenés à travailler avec des responsables qui se placent dans cette optique-là.

Je souhaite également vous signaler l'enjeu de **la formation professionnelle continue**. Comme vous le savez, une loi a été votée en mars cette année. Elle changera la donne dès le 1^{er} janvier 2015. Les masses financières en jeu vont diminuer, ce qui peut nous interroger sur les efforts de formation que consentiront tous les acteurs de la branche, et les conditions d'accès aux formations financées par les OPCA changent, ce qui risque d'avoir des incidences sur les formations de courte durée, qui sont très nécessaires, en particulier dans les petites et moyennes entreprises. Il est souhaitable d'être tous attentifs à ce qui va se mettre en place sur ces sujets.

Serge PLECHOT a mentionné un autre enjeu pour 2014 qui ne va sans doute pas s'améliorer en 2015 : la main-d'œuvre illégale, parfois quasi légale mais non déclarée, parfois prête, attirée par le marché français, à travailler dans des conditions diffi-

les. Elle interroge notre système social, en particulier, pour l'OPPBT, l'organisation du travail sur les chantiers. Il est possible de s'y retrouver avec des gens qui n'obéissent pas aux mêmes règles du métier, sociales ou relationnelles, et parfois des difficultés de compréhension de plus en plus fortes. La question est difficile pour nous puisque, ne cotisant pas - ou plus précisément leur employeur, qui n'est pas déclaré auprès des caisses de congés, ne cotisant pas pour eux -, ils ne sont pas bénéficiaires de l'OPPBT. La vigilance des CHSCT est là aussi nécessaire, même si le débat est parfois difficile.

Je souhaite enfin développer la question des CHSCT. J'ai entendu ce que vous exprimez fortement depuis des années, en particulier au début de ma présence parmi vous et au cours du Congrès où avaient été mises en avant, ce dont je vous remercie, les actions réussies avec le soutien de l'OPPBT : vous regrettez la présence insuffisante des personnels de l'OPPBT lors des réunions de CHSCT. Je vous ai toujours répondu, en me faisant le porte-parole des conseillers de l'OPPBT dont je suis pourtant le patron, qu'ils aiment bien aller en CHSCT lorsqu'ils y sont utiles mais qu'ils n'y trouvent parfois pas leur place, quand personne ne fait appel à eux. Certains CHSCT n'ont pas de répondant. Le Conseil a innové en 2015 et proposé en souhait d'orientation cosigné par quatre syndicats de salariés - *le cinquième ne les joignant pas pour des raisons de logistique* - de mettre l'accent en 2015 sur les CHSCT. Cela signifie développer une présence structurée et planifiée plus forte auprès des CHSCT tout en vous rappelant que nos 140 conseillers n'ont pas la capacité de participer à toutes les réunions des 3 500 CHSCT connus. Mais nous reprendrons contact avec tout le monde et ferons preuve de plus de persévérance. **Laurent ORLICH** évoquera la DAC (*Démarche d'Accompagnement des CHSCT*) qu'ont engagée 6 % des CHSCT, donc un peu moins de 200. Nous écrirons régulièrement et remplirons notre rôle de promotion auprès des Présidents et Secrétaires de CHSCT en créant en 2015 un support d'information et d'animation spécifique pour les CHSCT. >>>

Ces journées qui vous réunissent ont pour objet de réfléchir à la manière de faire du CHSCT un outil plus efficace, de le faire aller plus loin en s'appuyant sur la solidarité des uns envers les autres. **Serge PLECHOT** a évoqué la question des seuils, aujourd'hui en débat. Mais un débat spécifique est ouvert sur le CHSCT pour en faciliter le fonctionnement en réfléchissant à la durée des mandats et aux élections. Nous avons proposé à la personne en charge de cette réflexion pour le compte de l'Etat à plutôt réfléchir à la dynamique d'équipe du CHSCT, la réglementation étant plus attentive aux membres individuels qu'à l'équipe en tant que telle. Le CHSCT doit travailler plus efficacement en tant qu'équipe.

J'ai évoqué le terme de « *vigilance* » mais **Serge PLECHOT** évoquait la « *visite* », qui permet de voir et identifier les problèmes. Au Congrès de Nantes, le Directeur Général d'EMERGENCES a distingué le Comité d'Entreprise, lieu de négociation, du CHSCT, lieu de discussion, qui n'a pas pour objectif de se battre mais d'avancer sur le terrain. Je vous invite - *ce qui*

n'arrive pas souvent - à faire appel au conseiller OP-PBTP avec des problématiques identifiées pour qu'il puisse intervenir efficacement auprès du CHSCT dans son ensemble, constitué de ses membres, de son Secrétaire et de son Président.

Au risque de sembler me répéter, je propose que ceux qui auront adressé une demande reviennent ici l'an prochain avec une copie pour en faire une traçabilité. Il ne serait pas normal que des demandes qui nous seraient adressées ne soient pas suivies d'effet. Mais je vous invite aussi à ne pas hésiter à faire le relais avec Laurent ORLICH, qui est autant à l'OPPBTB qu'à la CGT et qui aura à cœur de me transmettre les éléments qui posent des difficultés sur le terrain pour nous aider dans ce travail de régulation du CHSCT, instance très importante dans nos entreprises.

Paul DUPHIL



Daniel POULEAU

Le collègue a demandé tout à l'heure une minute de silence. **Nous sommes rendus sur le groupe SPIE - 37 000 salariés au niveau mondial - à 14 morts depuis le début de l'année, cinq morts en quatre ans sur SPIE Ouest-Centre, notre région, et trois morts en trois mois sur notre périmètre social. Cela suffit. Ces gens-là sont morts au nom du capital et de la rentabilité.** L'accord compétitivité a été mis en place sur SPIE il y a bien longtemps, bien avant l'ANI signée en janvier 2013. La rentabilité est dans le Groupe depuis longtemps.

J'ai 30 ans d'ancienneté. Il y a trente ans, nous étions le double de salariés sur le terrain. Au niveau du premier collègue, nous avions les CHSCT, les ingénieurs sécurité étaient là et nous n'avions pas plus d'accidents en proportion. Maintenant que SPIE a mis en place la sécurité, les PAS, etc., nous devons vraiment nous demander pourquoi les accidents arrivent. Des expertises déclenchées en 2010 et 2011 ont prouvé que la responsabilité était due au manque d'effectifs à tous les niveaux, à la préparation de chantier et à l'encadrement sur le terrain. Tout est prouvé. Mais ils n'écoutent pas les experts. Nous en avons assez. Je n'ai jamais entendu des PAS ou des préventeurs dénoncer le manque d'effectifs sur les chantiers et en amont. Nous sommes dans une politique de rentabilité. Tel est le coût du capital et j'en ai assez que nous nous voilions la face. Nous venons ici depuis des années et nous le savons. Les choses sont bien sûr différentes dans les petites entreprises mais combien les leaders, les Grands Groupes qui se préparent à entrer en bourse, ont-ils de morts derrière ? Je ne peux plus continuer comme cela. Nous devons le dire haut et fort. **Nous avons eu deux morts le 25 juillet, un homme de 59 ans et un apprenti de 19 ans.** Nous, la CGT, allons nous porter partie civile. Nous ne pouvons pas continuer ainsi. Je vous le dis, cela doit cesser. J'ai demandé ce matin à **Laurent ORLICH** si le CHSCT peut se porter partie civile. J'ai 58 ans et j'arrive en fin de carrière. J'ai vu de nombreux morts.



Mais les choses étaient différentes alors. Maintenant, nous avons tous les moyens. **Posons-nous les bonnes questions et demandons-nous comment il se fait que des gens meurent au travail.**

Un intervenant

J'allais revenir sur les interventions de **Serge PLECHOT** et de **Monsieur DUPHIL** sur le nombre d'un mort par jour ouvrable. Vous avez entièrement raison mais les chiffres sont inférieurs de 30 % parce que les travailleurs low cost blessés ou morts ne sont pas déclarés en accidents. Sans oublier que la Sécurité Sociale rejette tous les accidents du travail depuis la loi qui a fait passer de trois ans à trois mois la période de déclaration de l'accident. Ils rejettent tout. Je suis assistant au TAS et je le vois car nous avons les dossiers refusés par la Sécurité Sociale, pour faciliter le travail de l'employeur. Nous devons être très vigilants.

Paul DUPHIL

Vous poserez cette question à **Philippe BOURGES** mais je ne crois pas que l'Assurance Maladie soit dans une telle posture, bien qu'ayant des contraintes de gestion qui posent de temps en temps question.

Mohamed OUAFIK

Le camarade a bien parlé dans sa dénonciation. Je regrette que nous accompagnions un système dans lequel nous ne nous retrouvons pas. La déréglementation est totale avec des salariés venus d'ailleurs, pas rémunérés comme il se doit et que nous avons du mal à suivre. En tant que CGTiste, je demande que cela soit dénoncé auprès des responsables politiques.

Les salariés nous demandent aujourd'hui où nous en sommes sur la sécurité. SPIE annonce avoir mis en place beaucoup de moyens matériels mais les maillons manquent. L'OPPBTP et d'autres orga-

nismes peuvent-ils le dénoncer et mettre en valeur ces manques ? La logique financière prévaut. Dans la presse, SPIE apparaît comme une très bonne société alors que la réalité est noire. Je ne répèterai pas ce que le camarade vient de dire. Cela me choque. Nous sommes dans un pays de droit qui fait la part belle à des financiers et je regrette de constater que nous sommes en train d'accompagner de manière frauduleuse des financiers qui s'en moquent. Nous avons fait une minute de silence pour les camarades accidentés le 25 juillet mais la direction de SPIE n'a rien fait. Les camarades CGT du CHSCT sont en ce moment les seuls à faire quelque chose et à aider les familles. Comme il a été dit au Congrès, la Fédération se porte partie civile à chaque accident de travail mortel. Les accidents sont survenus suite à une faute abominable de l'employeur, à l'absence de préparation de chantier et de PPSPS. L'OPPBTP et la CARSAT constatent la même chose. **Nous devons nous révolter contre un système que je refuse d'accompagner. Comme le demande la campagne CGT, quel est le coût du capital que nous payons ?**



Mohamed OUAFIK

Matthieu POINTMED

Monsieur le responsable de l'OPPBT, je vous connais. Votre discours n'est pas nouveau mais il est répétitif. Il est agréable à entendre et un nouveau d'une grande entreprise qui entre à la CGT en remplacement des anciens ne sait pas ce qu'est l'OPPBT. Je voudrais que l'OPPBT soit inscrit dans le plan de formation, avec une formation d'un jour, pour lui apprendre comment les choses fonctionnent et les démarches administratives à faire. Se sent-il à l'aise, protégé et confiant ? Il n'a qu'un nom, l'OPPBT, et des directives. Il a peur. Il ne sait pas s'il peut avoir confiance dans cet outil abstrait qu'il ne maîtrise pas et il ne va donc pas à l'OPPBT. Une fois que les gens auront eu la formation, ils viendront peut-être vous voir spontanément. Là, il ne sait pas comment il fonctionne et il a une appréhension.

Paul DUPHIL

Faire un jour de formation pour tout le monde ne dépend pas de nous mais nous pouvons en parler. L'OPPBT est dans cette posture-là quand il soutient des séminaires. Aucun atelier n'a effectivement jamais été organisé sur la connaissance de l'OPPBT et de son action mais les possibilités de formation sont ouvertes et vous pouvez les actionner pour former le personnel sur le terrain et organiser et nous vous répondrons. Nous revoyons actuellement l'enseignement de tout ce qui est santé et sécurité au travail dans le cadre de la formation initiale et, après nous être investis pendant plusieurs années, nous sommes désormais écoutés. Les jeunes qui sortent de formation doivent identifier l'OPPBT, ce qu'ils peuvent en attendre et le soutien qu'ils peuvent y trouver. Les choses sont en cours de discussion et d'amélioration. Nous avons cette année échangé de manière pratique avec **Serge PLECHOT** et **Laurent ORLICH** de la manière dont les supports d'information, en particulier ceux de la CGT, évoquent l'OPPBT pour faire valoir l'outil paritaire qu'il est, sachant que nous intervenons à votre demande pour vous.



Matthieu POINTMED

Je suis d'accord avec ce que vous venez de dire. Mais il n'est pas aisé de faire une démarche sans leader et de faire face au responsable. Il est déjà difficile de faire venir les gens à la CGT mais tenir tête à la direction demande du courage. Si nous manquons d'informations et si les collègues n'appuient pas, notre priorité ne sera pas l'OPPBT. Il est donc important que les gens connaissent l'OPPBT et soient formés à travailler avec lui.

Dominique GUIMONET

Je m'interroge sur les accidents du travail dont vous avez parlé, **Monsieur DUPHIL**. Travailler sur les chutes de hauteur est un souhait de la CGT, de même que sur les CMR et les produits dangereux, et je ne vais donc pas m'en plaindre. Mais nous ne devons pas oublier les accidents de trajet qui sont, je crois, aujourd'hui les deuxièmes causes de décès. Je suis témoin que certains salariés mettent deux heures pour aller sur un chantier le matin et deux heures pour en rentrer le soir, sans compter les huit heures de travail, cinq jours par semaine. Imaginez leur fatigue le jeudi soir ou le vendredi soir ... Je pense que les CHSCT doivent étudier ce problème auquel ils sont tous confrontés. Encore pire, certains fourgons, pressés de rentrer le vendredi soir, roulent à 130 km/h ou 150 km/h. Je sais que nous parlerons des accidents de trajet avec **Monsieur DUPHIL**.

La France n'a pas à rougir par rapport aux autres pays au sujet de l'amiante car elle a fait des avancées considérables. Mais l'arbre ne doit pas cacher la forêt. Nous parlons aujourd'hui des nanoparticules. J'ai été la semaine dernière à un forum sur ce sujet où intervenait le laboratoire ANSES qui nous apprend que rien n'est joué et que nous sommes confrontés à un danger inconnu, pour lequel nous n'en sommes qu'aux balbutiements.

Le Gouvernement veut effectivement remettre en question les seuils du CHSCT, ce qui est dramatique.



Dominique GUIMONET

Je me bats pour que les entreprises de moins de 10 ou 20 salariés aient une formation de CHSCT. La CGT a cette volonté et je pense que nous irons dans cette direction-là, même si le patronat n'est pas d'accord. Les travailleurs détachés posent effectivement des problèmes sur les chantiers, notamment de langues : nous ne parvenons pas à expliquer les règles de sécurité à des gens dont nous ne parlons pas la langue.

Tous les mercredis, je participe à une permanence juridique dans mon union locale CGT et je juge inadmissibles que les médecins du travail licencient pour inaptitude les personnes qu'ils ne jugent plus aptes à travailler suite à une maladie professionnelle. Il doit être aujourd'hui possible de recaser ces personnes. >>>

Christian BLICQ



Un Intervenent

Bonjour tout le monde. Je suis intérimaire, membre de RANDSTAD, la deuxième agence nationale - et première mondiale. Elle a rétrogradé à la seconde place parce qu'ADECCO a racheté ADIA. Elu CHSCT, je fais partie de la région Nord-Est, qui va de Metz-Nancy jusqu'au Nord, y compris l'ouest. Une camarade permanente qui habite Nancy et moi, qui vis à Lens, sommes les deux représentants CGT. Nous n'avons ni salle ni locaux pour préparer les réunions de CHSCT, ce que nous devons le faire par téléphone ou par courrier. **Deux décès et sept accidents graves sont intervenus depuis septembre 2013, dont trois camarades qui se retrouvent en fauteuil roulant.** Nous constatons que nous nous battons contre la DRH de RANDSTAD parce que les déclarations d'accident nous remontent au bout de cinq jours ouvrables au lieu des 48 heures légales prévues pour organiser une réunion extraordinaire. Je suis le seul intérimaire et la direction m'interdit de me rendre aux constats sur les lieux de l'accident pour ne pas me payer le train et l'hôtel. Je revendique haut et fort être un élu comme les autres et avoir un rôle à jouer. J'en ai assez d'être mis à l'écart. J'irai la prochaine fois par mes propres moyens et me ferai rembourser, quitte pour cela à aller aux Prud'hommes.

Christian BLICQ

Je me félicite du défi lancé par **Paul DUPHIL** de venir avec des thématiques auprès de l'OPPBT. Je propose que le **Collectif Fédéral Santé Travail** s'en empare ainsi que les syndicats d'entreprise présents ici qui mandatent les représentants CHSCT et à qui appartient donc la revendication. Je propose que nous recensons les thématiques que pourraient proposer nos syndicats et que nous aidions d'autres syndicats à partir de ces problématiques, en nous croisant et en faisant un suivi commun pour ne pas constater notre échec ici l'année prochaine. Je propose de débattre de cette dynamique.

Serge PLECHOT

la Fédération met en place un suivi juridique des accidents mortels et se portera partie civile pour tous ceux qui surviennent à un salarié sur le territoire français, quelle que soit sa nationalité ou son pays d'origine. Elle contactera la famille.

Faites-nous donc remonter, quand vous avez connaissance d'un accident mortel, les informations

sur la famille, les ayants droit pour que nous les contactions et leur propositions, s'ils le souhaitent, de s'associer à l'action juridique ou, à défaut, qu'ils ne nous empêchent pas de la mener. Si tel est pourtant le cas, à moins d'un risque de dénonciation - *pour ne pas être accusés de récupérer politiquement le décès d'un salarié* - nous le ferons quand même.

Nous signons spécifiquement une convention à cet effet avec un avocat.

Serge PLECHOT





Laurent ORLICH

Retour sur les Questionnaires

Avant de vous présenter **la démarche d'amélioration des CHSCT**, je vous fais remarquer qu'il vous a été demandé, à chaque séance, de remplir un questionnaire mais que les résultats ne vous en ont jamais été donnés. Je vous restitue donc le résultat des questionnaires de l'an passé.

Demain, quatre ateliers vous seront proposés :

■ **Comment fonctionne un service de santé au travail et ce qu'il est possible d'en attendre**, l'IPRP (*Intervenant de Prévention des Risques Professionnels*), ce nouvel intervenant auprès des entreprises et des CHSCT, les infirmières de santé au travail ... La réforme des services de santé au travail nous impacte. La Fédération demande un service de santé BTP. Un médecin du travail membre de l'APST (*Association Paritaire de Santé au Travail du BTP*) en région parisienne l'animerá ; réservez-lui toutes vos questions ;

■ **Un intervenant de l'OPPBTB en charge des conditions de travail abordera l'ergonomie**, un sujet qui est souvent abordé et ne se réduit pas à des tournevis qui tiennent bien en main. Il s'agit d'une autre manière de présenter le travail et il vous convaincra sans doute que le CHSCT peut regarder d'une autre manière la façon dont les salariés se tiennent au travail ;

■ **« Un Congrès, des résolutions, et après ? »**. Le Congrès a eu lieu en juin dernier et nous y avons établi des résolutions et la démarche politique de la Fédération pour les années à venir. Des résolutions sur la vie syndicale, l'international ou la santé au travail ont été prises, dont la remise en place le **28 avril** de la Journée Mondiale des Accidents du Travail et des Maladies Professionnelles. Comment faisons-nous, les syndiqués, pour mettre en œuvre ces résolutions ? **Régis KOPEC**, en charge de la vie syndicale à la Fédération, animera l'atelier ;

■ **« La Pénibilité, où en sommes-nous ? »** que j'animerai. Des choses se font dans beaucoup d'entreprises, mais pas toutes. Comment faisons-nous en sorte que les choses avancent ? Les actions, parfois « *coup-de-poing* » ont été menées et relayées sur internet mais les CHSCT peuvent aussi faire pression pour la reconnaissance de la pénibilité et sa réparation.



Je vous indique les salles de chaque Groupe, repéré par un chapeau de couleur.

Vous avez tous reçu un questionnaire à remplir. En 2013, nous étions 180 et nous avons reçu 94 réponses « *traitables* ». Je vous invite à participer et à répondre correctement aux questionnaires pour nous permettre de savoir qui nous sommes et faire remonter des éléments intéressants au collectif formation qui nous permettent de nous comparer au sein de tous les collectifs CHSCT-CGT et de déceler les axes d'amélioration possibles. **Les questions demandaient d'évaluer le ratio entre le nombre de membres et l'effectif. La disposition réglementaire est respectée dans 73 % des cas.** Nous pourrions demander à l'avenir si le pourcentage n'est pas supérieur. Vous vous apercevrez d'ailleurs que les questionnaires ont évolué par rapport à l'année passée. Tout le monde connaît-il la méthode de désignation des membres ? Le nombre de membre minimum dépend de l'effectif de l'entreprise mais le nombre de membres réel peut dépasser ce minimum si un accord le prévoit. Comme il est vu en formation, les intérimaires au-delà d'un simple remplacement sont pris en compte dans l'effectif. Un tiers des répondants ont le Secrétariat de CHSCT, ce que nous jugeons satisfaisant. Le Secrétaire est élu parmi les membres. **La plupart des CHSCT durent au moins deux ou quatre heures**, ce qui nous paraît satisfaisant, mais nous n'avons pas pu croiser cette information avec l'effectif de l'entreprise. Se pose néanmoins la question de ce qui s'y décide. Sont-ils le seul moment où une action est faite ? Un CHSCT de moins de deux heures est un peu plus inquiétant. Avez-vous des questions sur ces points ? La disposition prévoyant communication de l'ordre du jour du CHSCT et du compte rendu du précédent 15 jours à l'avance est relativement bien respectée. Des représentants syndicaux en CHSCT sont-ils présents dans la salle ? Une dizaine. Cette possibilité est ouverte réglementairement pour des effectifs de plus de 300 personnes mais il est aussi possible, au-delà du texte, d'en avoir pour des effectifs moindres. >>>

Un Intervenant

Les camarades connaissent-ils l'existence d'un CHSCT de coordination quand il existe plusieurs CHSCT ?

Laurent ORLICH

Le CHSCT de coordination intervient en cas de plusieurs expertises dans des CHSCT. Cette disposition de la dernière *loi ANI* vise à substituer une expertise transversale à plusieurs expertises dans autant d'établissements. Dans ce cas-là, la coordination est obligatoire.

Un Intervenant

Nous avons six CHSCT de métier en Pays de Loire et un CHSCT de coordination, ce qui n'empêche pas que chaque CHSCT fasse appel à une expertise. Le CHSCT de coordination coordonne l'action des six CHSCT mais n'a pas vocation à désigner des experts.

Laurent ORLICH

Il s'agit certainement d'une disposition particulière à l'établissement suite à un accord.

Un Intervenant

Les représentants syndicaux en CHSCT sont donc possibles à partir d'un effectif de 300. Lorsqu'il existe un CHSCT d'établissement, ce chiffre dépend-il de l'effectif de l'établissement ou de l'entreprise ? Nous sommes plusieurs établissements de moins de 300 personnes sur une entreprise de plus de 2 000. Pouvons-nous avoir plusieurs représentants syndicaux en CHSCT en étant moins de 300 par agence ?

Laurent ORLICH

Cela dépend de la notion d'établissement, qui a son Comité d'Entreprise et son CHSCT, sauf accord particulier.



Un Intervenant

Quand j'ai débuté à la CGT, j'ai été nommé représentant syndical au Comité d'Entreprise alors que nous étions moins de 300 dans l'agence mais plus de 300 sur l'entreprise. La règle est-elle la même pour le CHSCT ?

Laurent ORLICH

Le texte prévoit un représentant syndical en CHSCT à partir de 300 personnes, sauf accord particulier.

Un Intervenant

J'ai été plusieurs années représentant syndical au CHSCT sur un site de 100 personnes, avec un établissement de 350 personnes. La direction a voulu me retoquer au prétexte que nous étions moins de 300 et l'Inspection du Travail de Grenoble a confirmé que je n'avais pas le droit de siéger au CHSCT mais qu'un accord d'entreprise pouvait prévoir un représentant syndical. J'ai réussi à m'imposer. Mais depuis que je suis membre et secrétaire du CHSCT, aucune organisation syndicale n'a de représentant syndical en CHSCT. Le représentant syndical dépend de l'effectif sur le périmètre du CHSCT.

Un Intervenant

Je précise que le terme correct est « *procès-verbal* » et non « *compte rendu* », qui n'est pas la même chose. Le procès-verbal a plus de valeur en justice.

Un Intervenant

Nous sommes des salariés protégés. Le fonctionnement du CHSCT est le même que pour le Comité d'Entreprise.

Laurent ORLICH

Le camarade rappelle fort justement que siègent au CHSCT les membres désignés par le CE/DP, qui sont salariés protégés.



Laurent ORLICH

Un Intervenant

Dans une entreprise qui a cinq CHSCT, le CHSCT de la région Centre-Est a pris une décision par rapport à une problématique qui le touchait. La direction, à qui nous nous sommes adressés, nous a renvoyés sur Paris en nous disant que la décision était nationale et qu'aucune décision directe pouvait être prise pour la région. Avaient-ils le droit d'annuler la réunion et de nous renvoyer sur le CH national ? Nous avons dû attendre et sommes restés sans réponse. Il s'agissait de la mise en place des tablettes. >>>

Un Intervenant

Je souhaite répondre au collègue qui évoquait les CHSCT élargis. Il est préférable d'y mettre des membres élus plutôt que des salariés lambda non élus et donc non protégés qui peuvent donc être mis en porte-à-faux. Je fais partie de plusieurs CHSCT élargis.

Laurent ORLICH

Sur la présence aux réunions, de manière étonnante, 55 % ont plus de la moitié des membres au CHSCT. Il apparaît donc comme un endroit où l'on s'épuise et il nous appartient d'être vigilants à ce fait. Le nombre de séances est de quatre par an, en sachant qu'il suffit de deux membres de CHSCT pour décider d'une séance extraordinaire. Nous devrions avoir beaucoup plus de réunions de CHSCT dans nos professions, qui connaissent un mort par jour. Il n'est pas possible de traiter cela en ne rencontrant la direction que quatre fois par an.

Les patrons mettent correctement en œuvre le CHSCT, qui est prévu dans le Code du Travail.

Le programme annuel de prévention est une disposition réglementaire dont sont pourvus 65 % des CHSCT mais certains amalgament peut-être " Plan de Prévention ", " Document Unique " et " Programme Annuel ". Nous essaierons au fur et à mesure d'avoir une réponse différente à vous proposer dans les questionnaires.

Nous sommes très satisfaits de lire les réponses sur les visites du lieu de travail. 95 % des 94 réponses en réalisent. Rencontrer les collègues sur le lieu de travail et en réaliser une analyse constitue, au-delà d'une mission réglementaire, une des bases du CHSCT.

Par contre, de manière plus inquiétante, 33 % ne réalisent pas d'enquêtes accident, un accident ne se soldant pas forcément par une mort. Je vous rappelle qu'il s'agit d'une des bases du CHSCT. Il n'est possible de faire avancer la prévention qu'en réali-



sant des enquêtes systématiques pour mettre l'entreprise devant ses responsabilités en cas d'accident. Je dirais même qu'il est nécessaire d'enquêter sur un presque-accident, pour bien connaître son déroulement, sa raison et les manières de l'éviter. Faute d'une telle démarche, il n'est pas possible d'éviter d'autres accidents. Préventeur, j'ai réalisé plusieurs enquêtes et il est terrible de se rendre compte que l'accident est connu, que tout le monde le savait, qu'il s'est déjà produit et qu'il recommence. L'accident intelligent n'existe pas mais de tels cas sont incroyables. A chaque accident, il est indispensable de mener une enquête pour qu'il ne se reproduise pas. Je regrette que 33 % d'entre vous ne le fassent pas.

Un Intervenant

Je pense que ces chiffres sont à moduler. Il ne s'agit pas seulement d'un refus des CHSCT de réaliser des enquêtes. Ils ne sont le plus souvent pas avertis dans les délais. Nous manquons d'aide de l'Inspection du Travail, qui se retranche sur les articles du Code du Travail qui ne précise pas de délai. Nous devons nous montrer exigeants et exiger de nos employeurs d'être prévenus immédiatement en cas d'accident du travail, bénin ou grave. Tout accident du travail avec arrêt est grave. Nous ne devons pas lâcher sur ce sujet et intervenir auprès des Inspections du Travail pour qu'elles nous aident à ce sujet, pour lequel elles ne sont pas virulentes.

Un Intervenant

Nous parlons d'accidents du travail mais nous ne devons pas oublier le cahier de « bobologie » car les événements les plus bénins peuvent se révéler beaucoup plus graves ultérieurement. Beaucoup de petits incidents ne sont, à tort, pas justifiés.

Une Intervenante

Nous avons un CHSCT régional avec des distances

énormes à parcourir et un taux de fréquence des accidents très élevé. Je suis depuis huit ans en CHSCT et je fais autant d'enquêtes que je peux en tenant compte de ma profession et de ma vie privée. Je mets les membres régulièrement à contribution. Nous avons tellement œuvré que, chez nous, tous les accidents du travail, même bénins - *une coupure au doigt ou un mal de dos* - sont déclarés. Mais nous avons beaucoup trop d'accidents pour nous déplacer de droite à gauche. Je suis à Bordeaux et mon périmètre d'intervention va jusqu'à Nice. Imaginez-vous la charge de travail ? **Nous avons toute la partie Sud de la France pour huit membres. Nous sommes obligés de prioriser les enquêtes d'accidents du travail, s'il apparaît qu'il aurait pu être grave.** Tenons compte des conditions d'intervention des CHSCT et de leurs membres. Certains CHSCT ont un périmètre local, et toutes les enquêtes peuvent être faites. Mais cela est impossible pour un CHSCT comme le nôtre.

Un Intervenant

Je la rejoins. Les régions n'étaient au début pas ainsi. La direction a modifié les régions pour rendre nos enquêtes plus difficiles.

Un Intervenant

Nous avons un problème de déclarations d'accident du travail. Elles nous arrivent en retard, parfois deux ou trois semaines après l'accident, et nous sommes lésés dans notre enquête. Nous avons mis dans le règlement intérieur que tous les membres du CHSCT doivent être systématiquement alertés. Ils m'informaient, moi le Secrétaire, mais je pouvais être malade ou absent et le message restait sur ma boîte mail. Nous devons dénoncer ces systèmes.

Chez SPIE, avant PLRE, nous n'avions qu'un CHSCT régional et nous l'avons cassé. Nous en avons maintenant six avec un CHSCT de coordination, ce qui nous permet d'être au plus près de la réalité >>>

et de ce qui se passe sur le terrain. Un CHSCT régional, voire national, ne peut pas fonctionner. Nous ne sommes pas au plus près des choses. Nous devons faire des accords en vue de CHSCT par établissement ou par profession.

Si l'interpro' ne fonctionne pas, aucun rapport de force n'existera au CHSCT élargi pour défendre le copain qui représentera le collectif de travail. Tel est l'avantage de l'interpro' que nous avons fait à Donges. Le copain est tranquille et n'a pas de problème. Sans rapport de force, le copain souffrira.

Dominique GUIMONET

Je reviens sur trois points :

Frédéric MAU avait dit lors d'une journée des CHSCT que le CHSCT est un mandat possiblement illimité. Notre camarade disait qu'elle devait aller jusqu'à Nice pour faire des visites de chantiers. Mais elle a le droit d'aller à l'hôtel et le patron ne peut pas l'empêcher, ou de prendre une semaine si nécessaire.

Une Intervenante

Je le fais. Mais le taux de fréquence est très élevé, avec 55 accidents depuis le début de l'année. Imaginez-vous le nombre d'enquêtes et de kilomètres ? Nous en faisons autant que possible. Comme je le disais tout à l'heure, j'habite à Bordeaux mais intervient jusqu'à Nice.

Dominique GUIMONET

Je persiste et signe : tu peux mettre un mois à faire une enquête, si nécessaire.

Nous parlons des risques psychosociaux. **Laurent ORLICH**, qui était assis à côté de son patron, en est l'illustration parfaite. Une enquête qui a été faite a duré un an et un coût certain, avec un dossier très épais auquel ont participé tous les salariés de l'OPPBT, qui n'a pas plu à la direction. J'en ai eu connaissance en tant qu'Administrateur. Je suppo-

se que des améliorations sont survenues. **Laurent ORLICH** peut vous en parler.

L'un de vous disait qu'il ne peut pas faire son enquête parce que la direction lui répond que la décision est nationale et non départementale. Votre CHSCT a à sa disposition un « registre des observations » auquel le patron est obligé de répondre.

Un Intervenent

La direction doit bien sûr prévenir le CHSCT. Le camarade de Donges parlait du règlement intérieur et il est intéressant que celui-ci stipule que tous les membres du CHSCT soient informés d'un accident le plus tôt possible. Si la direction ne le fait pas, elle ne donne pas au CHSCT les moyens d'assurer ses fonctions et il s'agit typiquement d'un délit d'entrave. Il est possible d'aller voir l'Inspecteur du Travail. Mais à mon avis, il est important d'informer les salariés. La première information des membres du CHSCT doit être celle des membres de l'entreprise. Nous ne devons pas dépendre de l'extérieur pour avoir des informations sous peine d'être toujours tributaires, par exemple du changement d'Inspecteur du Travail. Le travail du CHSCT est au plus près des salariés. Quand le territoire est grand, malgré la voiture ou l'avion, le membre du CHSCT n'est plus au travail auprès des salariés. Mieux vaut découper le territoire en unités opératoires où il est possible de travailler, d'être connu des salariés, d'aller les voir et que ceux-ci puissent nous informer. Dans le cas contraire, nous passons notre vie sur la route. Le patron de notre camarade la laisse peut-être faire mais, quand elle est sur la route, elle ne discute pas avec les salariés. Notre interlocuteur le plus important est le salarié. Si nous nous coupons de lui, nous parlons dans le vide.

Un Intervenent

L'année dernière au mois d'août, nous avons eu un accident grave qui s'est soldé par un décès et la DRH a décidé de reporter la réunion parce que les élus étaient

en vacances alors que j'étais présent et que j'aurais pu y assister. La DRH a-t-elle le droit de le faire ?

Laurent ORLICH

A partir du moment où la réunion du CHSCT est demandée par deux membres, elle doit avoir lieu, même si seulement deux membres sont présents. Les décisions prises en CHSCT sont votées par les présents, sans notion de quorum.

Un Intervenent

Est-ce aussi le cas si le Secrétaire du CHSCT n'est pas présent ?

Laurent ORLICH

Je n'ai pas fait mention du Secrétaire. Deux membres suffisent pour que la réunion ait lieu. Dans le cas contraire, le Secrétaire pourrait décider que les réunions n'ont jamais lieu.

Un Intervenent

Les camarades présents sont partie prenante. Ils veulent connaître les outils susceptibles de les aider dans leur combat. Ceux qui participent au CHSCT aiment la sécurité et veulent aider leurs collègues en réclamant les moyens nécessaires.

L'accident mortel du 25 juillet dernier à Laval a vu deux camarades électrocutés sur une nacelle, en situation de salariés isolés et l'autre équipe, qui était à des centaines de mètres plus loin, a été choquée. Le CHSCT du métier (*l'infrastructure*) et le Secrétaire du CHSCT de coordination, ici présent, **Jean-Claude POILVE**, ont exigé que les deux collègues de l'autre équipe, dont l'un est toujours en arrêt, soient déclarés en accident du travail. Par moments, nous ne devons pas hésiter et nous mettre des barrières. Comme l'ont dit les camarades, chaque CHSCT doit voter un règlement intérieur par l'intermédiaire de ses membres élus, ce que n'est pas l'Inspecteur >>>



Dominique GUIMONET



du Travail. Le CHSCT est une institution très importante. Nous devons nous en saisir et travailler. Je vois bien que, d'une année sur l'autre, nous voulons aller plus loin.

Le camarade a parlé des risques psychosociaux. Je n'y vois rien de « social » mais des risques psychologiques liés à la mauvaise organisation du travail. Le terme camoufle la réalité. Les CHSCT doivent taper sur la table quand des camarades souffrent et solliciter des experts pour montrer que la mauvaise organisation du travail en est à l'origine.

Laurent ORLICH

Le questionnaire posait une question complètement ouverte : « comment appréciez-vous le fonctionnement de votre CHSCT ? »

et proposait trois adjectifs : « passif, conflictuel et dynamique ».

Les réponses sont dans leur grande majorité des réponses entre « dynamique » et « conflictuel ». Mais à mon sens, le CHSCT doit être dynamique ET conflictuel. Les conditions de travail se gagnent. Sans revendication, le CHSCT ne sera pas conflictuel.

Le conflit ne doit pas être pris dans sa première forme : le syndiqué CGT qui ne signe rien et refuse tout.

Un certain nombre de membres présents font partie du Collectif Formation. La majorité des membres de CHSCT sont formés, même si quelques-uns y échappent. **La majeure partie des questions posées depuis tout à l'heure trouvent leur réponse dans les formations, qui sont un lieu d'échange sur la vie des CHSCT et leurs droits. La question suivante est par « par qui avez-vous été formé ? ». 78 % l'ont été par la CGT.** Ce résultat est bon pour la formation syndicale de la Fédération et le Collectif Formation.

Un Intervenant

Je répète ma question juridique sur le droit du CHSCT à se porter partie civile. Nous comptons le faire pour l'affaire de Laval mais notre avocat, un cabinet en-

gagé de Saint-Nazaire qui s'est occupé du problème des victimes de la passerelle, nous dit que tel n'est pas son rôle. En 2010, nous avons déclenché des expertises qui, dans leurs préconisations, soulevaient des problèmes. Je ressens au fond de moi que l'accident est dû au manque d'effectif et de préparation. Je pense que le CHSCT, qui avait déclenché une expertise sur les risques psychosociaux qui faisait ressortir des points, a tout intérêt, s'il le peut, à se porter partie civile.

Laurent ORLICH

Oui, le CHSCT a une personnalité morale et peut se porter partie civile. **Mais la CGT se portera partie civile pour tous les accidents mortels**, ainsi que l'a dit **Serge PLECHOT**. Il s'agit d'une résolution de Congrès, partie des journées CHSCT des années précédentes. Des conventions avec des avocats sont systématiquement mises en place, ainsi qu'en a décidé le dernier Bureau Fédéral. Les déclinaisons régionales et locales sont possibles. Toutes les structures peuvent se porter partie civile sur les accidents. Un avocat peut le faire tout seul, sans aucune autorisation de qui que ce soit.

Nous constatons que de nombreux Présidents ne sont pas formés - nous ne les formerons pas à la CGT pour autant - ce qui explique qu'ils soient souvent dans l'entrave et que de nombreux CHSCT ne fonctionnent pas, car ils le considèrent comme une réunion parmi d'autres avec les représentants du personnel.

Nous avons demandé si le CHSCT est animé par le Secrétaire. La réponse est positive, ce qui est intéressant. Nous essaierons dans le futur de creuser ce que signifie cette « animation ». De nombreux Secrétaires de CHSCT sont-ils dans la salle ? Pouvez-vous lever la main ? Nous avons ensuite mis un encart sur les relations entre le CHSCT et ses invités, notamment l'OPPBT. J'ai montré ces diagrammes à mes collègues. **L'OPPBT est assez systématiquement invité (66 %) alors que sa présence est de droit.**

Une autre question posée est « des actions sont-elles menées avec l'OPPBT ? ». Tel est le cas dans 33 % des cas. Ce constat est intéressant mais nous pouvons nous demander comment aller au-delà. Nous nous sommes posé la même question pour la DIRECCTE et les CARSAT, qui sont beaucoup moins souvent invités. Les entreprises sont donc en défaut de contact avec les organismes extérieurs.

Un Intervenant

Les invitations sont peut-être peu nombreuses mais, même invités, ils ne viennent pas, ou très peu. Le questionnaire donne-t-il des retours sur leur présence aux réunions ?

Un Intervenant

Comme je le disais il y a un an, l'OPPBT est systématiquement invité. Non seulement il ne venait pas mais il ne prenait même pas la peine de répondre. Le message a dû passer car maintenant, ils répondent, ce qui est une évolution. Nous invitons la Médecine du Travail et l'Inspection du Travail mais nous ne les voyons presque jamais. Nous voyons un peu plus la Médecine du Travail, mais rarement.

Un Intervenant

Ils doivent être systématiquement invités par la direction. Il appartient au Secrétaire du CHSCT de vérifier que l'invitation est bien faite. Le questionnaire demande s'ils sont « représentés » et non « invités ».

Faisant partie de l'Ameublement, nous ne sommes pas concernés par l'OPPBT mais la DIRECCTE et la CARSAT sont invitées d'office.

Une Intervenant

La DIRECCTE et la CARSAT doivent en effet être invitées 15 jours à l'avance comme les autres membres du CHSCT. Mais je vous ferai part d'une expérience personnelle : j'ai appelé il y a quelques années >>>

le représentant de la CRAM et lui ai demandé de venir. Il m'a répondu qu'il ne m'appartenait pas de l'inviter et que la direction devait le faire.

Un Intervenant

Mais que faire s'ils ne viennent pas ?

Un Intervenant

Je faisais pour cette raison référence à la Loi. Cette invitation est inscrite dans la Loi, elle est donc obligatoire.

Laurent ORLICH

Vous avez également été interrogés sur l'existence d'une réunion préparatoire, nécessaire mais pas prévue dans les textes, pour se coordonner et préparer les réunions. Vous ne devez évidemment pas entrer en CHSCT sans vous être mis d'accord au préalable. « *Connaissez-vous les sites ?* ». Il apparaît que tel est le cas, notamment, pour 21 %, **le site de la Fédération**, celui de l'OPPBT et 27 % celui de l'INRS (*qui donne accès à une importante quantité d'information*). Mais vous connaissez beaucoup moins les sites de la Médecine du Travail et **www.travailermieux.gouv.fr**, le site officiel de l'Inspection du Travail (14 %). Cela nous permet de savoir où vous allez chercher l'information et si vous avez besoin de plus d'éléments sur ces sites.

Nous mettrons sur le site les diapositives qui vous sont montrées.

Autre question : « *avez-vous recours à l'expertise ?* ». 26 sur 94 ont répondu « *oui* », soit un petit tiers. Le recours à l'expertise n'est pas très compliqué pour un CHSCT. Malheureusement, **alors qu'elles connaissent le plus grand taux d'accidents et de nombreux risques, nos professions sont celles qui demandent le moins d'expertises**. Soit nous sommes sans doute très forts et en connaissons beaucoup sur les risques soit la situation est problématique. Comment se fait-il que nous ne parvenions pas à mener une

enquête sur un accident, un risque routier ou les risques psychosociaux liés à l'organisation du travail, aux machines, aux fumées, aux poussières, aux vernis, aux colles ? Pourquoi ne parvenons-nous pas à aller à l'expertise, ce qui demande seulement un vote du CHSCT en réunion plénière l'ayant pour objet ? Nous nous ouvrons la possibilité d'avoir des informations d'expert pour discuter pied à pied avec une direction. Je suis par exemple allé à la FCBA (*Fédération du Bois*) avec de nombreux patrons et préventeurs pour une journée sur les formaldéhydes. Pas plus de dix syndiqués membres de CHSCT étaient dans la salle. Eux, ils se forment avec des experts de la DIRECCTE, de l'INRS ou qui réalisent des expertises pour pouvoir dire à la fin qu'il existe certes un risque mais aussi un coût. Et nous, en face, nous n'avons aucun membre de CHSCT capable de reprendre cette expertise et la mettre en avant. Les formaldéhydes sont cancérigènes avec parfois, sur certaines presses, des taux qui exposent les gens à des risques. Mais nous n'avons dans la salle pas de gens qui viennent chercher l'information. Très peu d'expertises sont faites, ce qui est un problème. Vous devez plus en demander. Il n'est pas normal de ne pas aller plus souvent chercher des expertises pour comprendre le pourquoi et le comment d'un risque. Une expertise permet aussi de se former et s'informer avec l'ensemble des membres et des salariés. Il est possible ainsi de discuter tranquillement en tête-à-tête avec un patron qui se forme de son côté.

Un Intervenant

Comment nous, membres de CHSCT de l'Ameublement confrontés à ce phénomène, pouvons-nous être informés des réunions du type de celle sur les formaldéhydes ?

Laurent ORLICH

L'information était dans la presse spécialisée « *Travail et sécurité* », « *Prévention BTP* » ou « *Santé au*

travail ». Le collectif l'a évoquée. La question est de l'atteindre. J'ai suivi cette formation et le problème est connu, avec des enquêtes faites sur le sujet.

Un Intervenant

Tu dis que nous sommes supposés être prévenus par la presse. Mais la Fédération pourrait aussi nous prévenir. Dans notre entreprise, nous faisons des enquêtes à ce sujet. Mais si nous ne sommes pas informés, nous ne pouvons pas y participer. Nous sommes sept et l'un de nous, au moins, peut participer sans problème.

Laurent ORLICH

Sur les lieux où elles ont été réalisées, ces expertises ont touché les accidents, les conditions de travail et un risque en augmentation, les risques psychosociaux. Vous avez trois jours pour remplir la feuille au mieux. J'attire votre attention sur la nécessité de la remplir correctement pour que nous puissions la traiter. Si besoin est, ajoutez des informations au verso. Le collectif les lira et essaiera de donner suite à vos demandes.

Un Intervenant

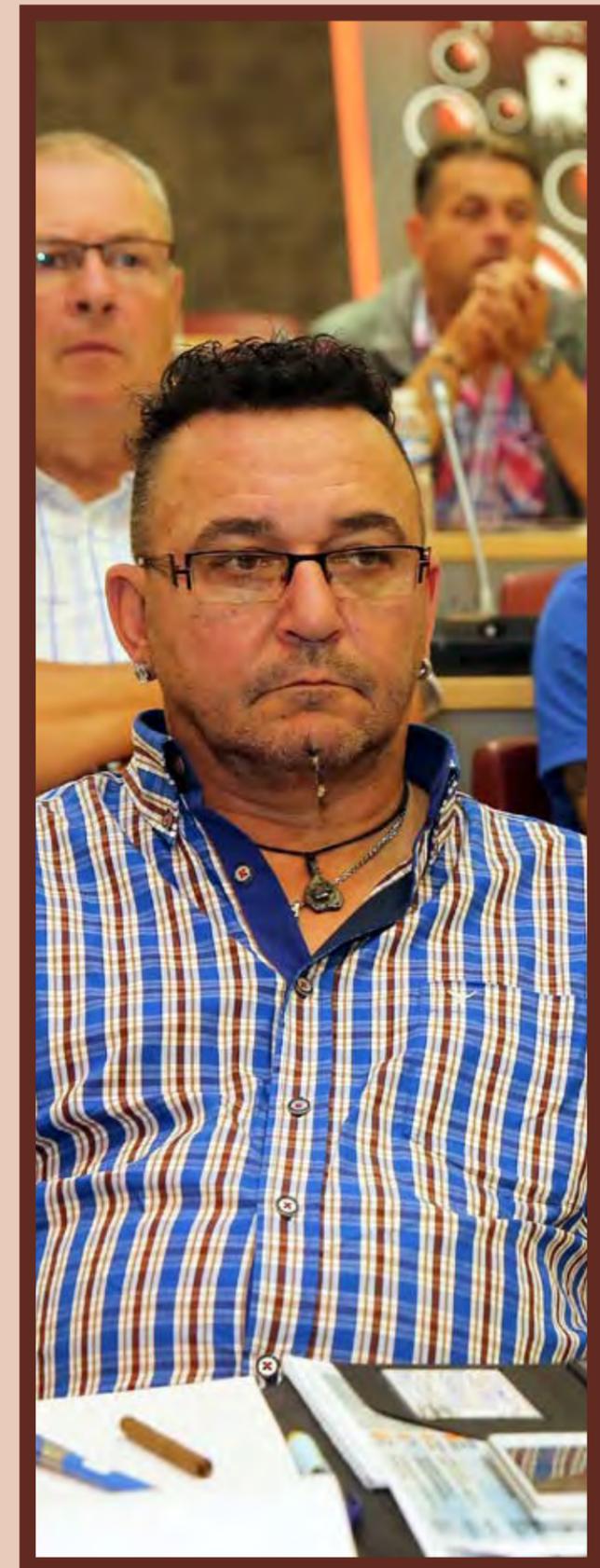
Pour évoquer la manière dont nos journées CHSCT évoluent, certains d'entre nous sont présents pour la huitième fois. Mais il serait sans doute plus intéressant de savoir qui l'est pour la première fois ... Merci et bravo. Cela est un très bon signe.

Un Intervenant

En cas d'absence du Secrétaire, qui établit le procès-verbal de la réunion, qui est juridiquement important ?

Laurent ORLICH

En cas d'absence du Secrétaire à une réunion, un Secrétaire de séance est désigné et il fait le procès->>>



verbal. Il n'est en tout cas pas question de laisser la direction le dresser.

Ne pas adopter le procès-verbal et en reporter l'examen à une séance ultérieure peut être un moyen de vous tenir en échec. Dans une entreprise que je suis au nom de l'OPPBTP, le président et le représentant de la CARSAT se disputaient à chaque réunion, le premier écrivant toujours une phrase qui ne convenait pas et le second demandant que le procès-verbal soit corrigé et présenté de nouveau à la réunion suivante.

Un an après, le chantier était fini, le risque avait disparu, personne ne savait plus de quoi il s'agissait et des heures de travail avaient été perdues pour rien. Si quelqu'un n'est pas d'accord avec le procès-verbal de la séance, adoptez-le en mentionnant ce point. Tout le monde n'est pas obligé d'être d'accord sur un procès-verbal.

En cas de désaccord, aucune voix n'ayant plus raison qu'une autre, constatez le désaccord et passez à autre chose. Il n'est pas non plus la peine de signer les procès-verbaux.

Un Intervenant

Je ne comprends pas la réponse. Le procès-verbal est établi par le Secrétaire. Nous ne pouvons donc pas être contre notre procès-verbal.

Laurent ORLICH

La direction et les autres organisations éventuelles peuvent ne pas être d'accord.

Un Intervenant

Nous avons eu le cas en septembre. Un nouveau Secrétaire avait été désigné au mois de juin et nous avons demandé à la direction de désigner un Secrétaire adjoint, ce que rien n'interdit. Elle a d'abord refusé. Nous avons insisté en leur démontrant qu'en cas d'absence du Secrétaire personne ne serait en

mesure de décider d'un ordre du jour et de dresser le procès-verbal. Ils ont alors été obligés d'accepter la désignation d'un Secrétaire-adjoint. Nous avons contourné le problème ainsi.

Un Intervenant

Je ne comprends pas qu'il ne soit pas obligatoire de signer le procès-verbal. Nous ne diffusons jamais un procès-verbal sans la condition sine qua non d'une signature.

Laurent ORLICH

Les us et coutumes divergent mais ce n'est pas dans le texte.

Un Intervenant

Chez nous, le procès-verbal est établi et signé par le Secrétaire et nous le faisons approuver à la séance suivante par l'ensemble des membres présents, après quoi il est systématiquement diffusé. Si le président n'est pas d'accord, nous l'invitons à aller en Justice.

Laurent ORLICH

L'employeur doit au moins en avoir connaissance pour l'afficher.

Un Intervenant

Nous lui communiquons le procès-verbal 15 jours avant de manière à ce qu'il puisse le lire.

Un Intervenant

Un procès-verbal a une valeur juridique. Nous avons lancé une expertise qui sera soumise à la direction le 15 octobre. Elle reprend de nombreux extraits de procès-verbaux de CHSCT. **Un compte rendu, qui est un résumé, n'a pas la même valeur qu'un procès-verbal, qui retrace ce qui a été dit en réunion.**





Atelier

ergonomie

Que signifie " **la demande** " ?

Nous sommes face à des demandes différentes.

Il s'agit ici de la demande de l'entreprise vis-à-vis de l'ergonome, qu'il soit interne à l'entreprise, issu d'un cabinet ou éventuellement de l'OPPBT. Il essaie de répondre à des demandes formulées, ce qui n'est pas si simple.

Dans l'entreprise ou en Service de Santé au Travail, il ne répond jamais strictement à la même demande. L'ergonome peut avoir des postures un peu différentes. Il peut s'agir de l'Entreprise, des Services de Santé, des Organismes de Prévention dans lesquels nous sommes de plus en plus nombreux à intervenir : nous devons être trois ou quatre à l'OPPBT, plusieurs à l'INRS et encore plus à l'ANACT. Mais la conception des équipements de travail doit aussi mieux prendre en considération les conditions de travail. Certains acteurs sont progressivement parvenus à faire remonter des vérins du niveau du sol à hauteur d'homme. Et, indépendamment des personnes directement impliquées dans la production, d'autres secteurs peuvent passer des commandes à des ergonomes pour comprendre des phénomènes pouvant expliquer la qualité de certains produits.

J'en arrive au plan.

Nous aborderons l'ergonomie, sur laquelle je passerai le plus gros de mon intervention.

Il m'a été demandé de traiter le sujet « **ergonomie et CHSCT** ».

J'étais ennuyé et j'admets ne faire que quelques propositions très globales sur quelques enjeux que je juge intéressants, mais vous pouvez ne pas y adhérer et j'essaierai plutôt de répondre à vos questions. L'ergonome, même s'il essaie d'être global, répond à une demande qui peut être formulée de différentes manières. Nous verrons les domaines d'application au sens large, que j'ai peu développés car je pense que vous connaissez déjà ce genre de choses, puis les outils qui pourraient vous être utiles et les référentiels. Certains d'entre eux peuvent dégresser un sujet sans pour autant faire appel à des ergonomes.

La définition de l'ergonomie qui fait consensus au niveau mondial malgré les multiples approches est que cette discipline scientifique essaie de comprendre les interactions entre l'homme et son environnement, les éléments du système, pour optimiser le bien-être des hommes, c'est-à-dire faire en sorte qu'ils soient en capacité de travailler dans de bonnes conditions et pendant longtemps, c'est-à-dire en étant en mesure de partir à la retraite en bonne santé.

Comme nous le savons, les départs ne se font pas toujours à la retraite dans le BTP et certaines personnes sont obligées par leur état de santé de quitter leur emploi ou d'être réaffectés à d'autres métiers.

Nous en arrivons à la conception et l'évaluation des tâches. Nous intervenons aussi sur les produits, les conditions de travail, avec toujours cette idée de système et en travaillant avec les capacités des gens, non pas la capacité globale d'un « **homme au travail** » mais bien celle des personnes que nous avons en face de nous.

La discipline évolue en permanence, avec trois grands domaines d'ergonomie que nous essayons de mélanger au mieux :

→ **L'ergonomie physique** fait l'objet de la majorité des demandes, en tout cas dans le BTP. Il s'agit bien de mettre en relation l'anatomie, la physiologie et la biomécanique avec les postures et les troubles musculo-squelettiques ;

→ **L'ergonomie cognitive** étudie les processus mentaux en regardant les différences entre nous pour pouvoir accompagner chacun dans un travail aisé. Sont importantes la charge de travail, la prise de décision et la verbalisation ;

→ **L'ergonomie organisationnelle**. Par exemple, sur un chantier, devons-nous nous intéresser seulement au physique - *comment mieux porter une charge* - ou aller vers l'organisation ? >>>

Nous constatons parfois qu'une charge a été déplacée à huit reprises. Je préfère travailler sur l'organisation pour améliorer les choses et faire en sorte que la charge ne soit portée que deux fois, en étudiant la logistique du chantier, quitte à perfectionner ensuite la manière de porter la charge.

Dès que les flux logistiques sont améliorés sur le chantier, le tonnage quotidien descend considérablement, souvent de moitié.

L'**ergonomie** emprunte à d'autres disciplines et reste en relation avec elles, comme la sociologie et la psychologie, l'anthropométrie et toutes les relations à la Médecine du Travail.

L'**ergonomie** emprunte de plus en plus aux sciences de gestion et à l'économie. Elle doit brasser toutes ces connaissances pour créer un nouveau corpus pour intervenir. Elle est en perpétuelle évolution. Vous voyez qu'au centre du schéma que je vous montre se trouvent le travail et l'activité réelle. A côté, nous avons les effets (*conditions de travail, maladies professionnelles, troubles musculo-squelettiques et risques psychosociaux mais aussi la qualité du travail et les performances, pour permettre la pérennité de l'entreprise*).

L'idée est de relier les effets constatés avec leur origine, l'organisation et le travail prescrit.

Nicolas FROMENT. **Ergonome**



Ergonome

Nous sommes dans le réel, qui nous rattrape toujours, et confrontés à des aléas. Vos conditions de travail sont dégradées. Avez-vous des interrogations ou des demandes de précisions sur ce qui n'est encore que de grandes généralités ?

Un Intervenant

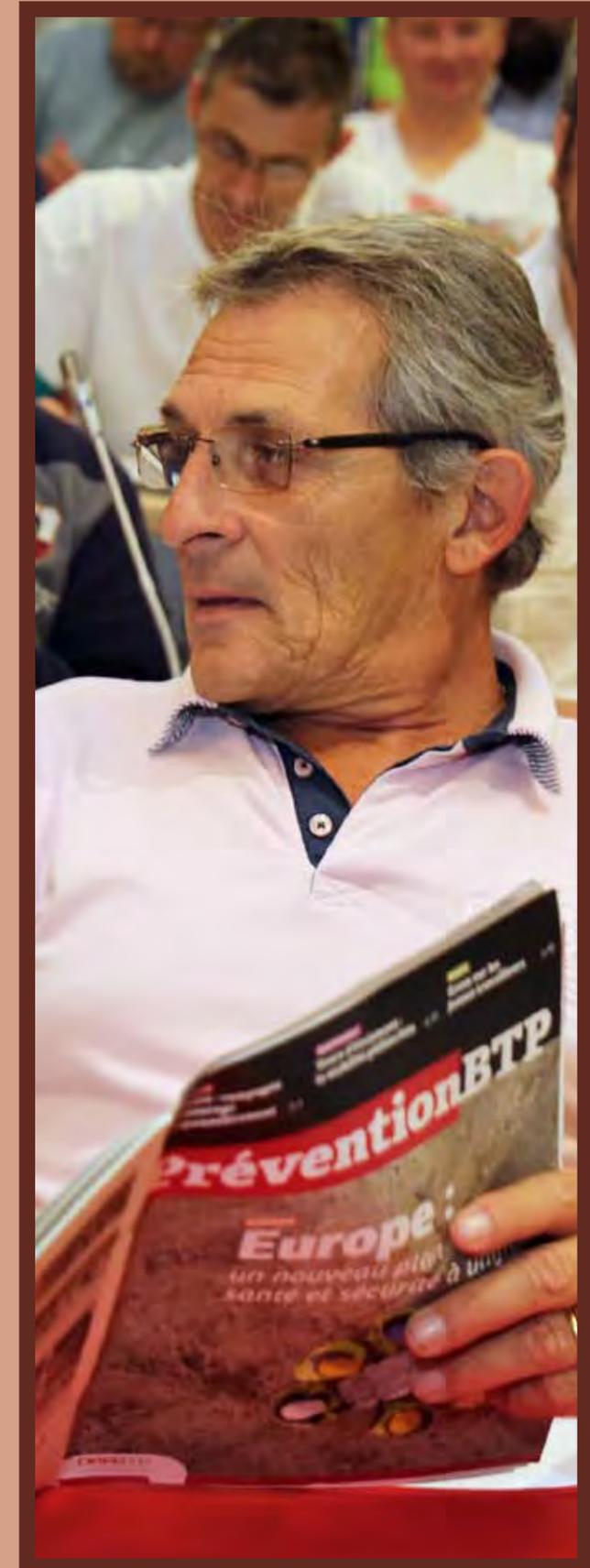
Je travaille dans les bureaux. En ce qui concerne les troubles musculo-squelettiques, est-il possible d'en appeler à un ergonome pour avoir un poste plus confortable et des aménagements du bureau ?

Ergonome

De si nombreuses connaissances sont disponibles au sujet des bureaux que je ne sais pas si vous avez besoin d'un ergonome. Il s'agit essentiellement du poste de travail informatique, n'est-ce pas ? Il est déjà possible de s'auto-corriger avec l'ensemble des connaissances disponibles à l'INRS ou l'ANACT. Un ergonome peut intervenir dans un second temps à la demande de la Médecine du Travail, des IPRP, ou de l'entreprise. Plusieurs dimensions, et pas seulement la distance entre l'œil et l'écran, jouent. Vous verrez tout à l'heure des photos de dispositifs, comme des souris verticales, qui améliorent l'activité des gens, qu'il s'agit bien d'étudier. Ils se rigidifient peut-être soudain devant leur écran parce qu'ils connaissent des contraintes de temps ou des tensions. Il s'agit donc de travailler non seulement sur le poste de travail mais aussi sur ce que fait la personne et dans quelles conditions. Des problèmes d'organisation peuvent générer des tensions ou des surcroûts d'activité pour certaines personnes.

Il est aussi nécessaire de révéler cela.

Pour le poste de travail, vous pouvez donc télécharger les connaissances de base et prendre conscience de ce qu'il convient de faire (*avancer, se lever, reculer...*) mais si vous souhaitez travailler sur les causes, il est préférable de faire appel à un spécialiste. >>>



En principe, le CHSCT est supposé pouvoir faire un premier niveau d'analyse. Il a une bonne compréhension de l'entreprise et des enjeux et, étant en relation avec les opérateurs (les salariés), il connaît les tensions éventuelles qui règnent dans certains bureaux. L'informatique fait apparaître aussi d'autres dimensions, qui relèvent des risques psychosociaux. Il vous appartient de le savoir et le détecter. Mais dans un premier temps, vous pouvez étudier une amélioration de l'organisation et du poste. Si les problèmes relèvent des risques psychosociaux, il est peut-être préférable d'œuvrer à une prise de conscience à différents niveaux pour cerner véritablement les problèmes. Le CHSCT est déjà bien armé pour travailler sur le sujet.

Un Intervenant

J'entends de très bonnes idées et un bon outil mais nous devons garder en tête que plusieurs entreprises interviennent sur les chantiers avec une forte concurrence entre elles. L'ergonomie au poste est aussi liée à la désorganisation de la co-activité. Cela est sans doute une bataille à mener sur les chantiers en utilisant les principes d'ergonomie. Je suis bancheur et je vois le petit jeu avec les entreprises d'électricité : je ferme à 18 heures même si l'électricien n'a pas fini, ce qui le fait courir inutilement et prendre des risques, faute de temps pour aller chercher le bon outil à l'autre bout du chantier. Les entreprises jouent à ce petit jeu du croche-patte au concurrent.

Ergonome

Effectivement, dans le BTP, contrairement à l'industrie où l'intervention peut paraître plus simple, nous sommes sur un chantier avec des entreprises, et donc des statuts et des entités juridiques, différentes, cha-

cun amenant sa culture et sa façon de travailler. Sur un chantier près de Toulouse, la pose de menuiseries intérieures se heurtait à l'absence de continuités de cheminement et à des phénomènes de vol pour l'utilisation de diables et d'outils adaptés.

Au-delà de l'ergonomie interne à l'entreprise, les conséquences de certaines décisions se font sentir sur plusieurs entreprises, de par la co-activité. Mais l'entreprise générale doit aussi prendre conscience que certaines décisions, par exemple de planning, peuvent entraîner des co-activités délicates. De plus, sur le chantier, des statuts différents coexistent.

Dans l'exemple précédent, la priorité est donnée au maçon par rapport à la pose de menuiseries intérieures, considérée de poids moindre. Des réserves au-delà de l'acceptable sont donc possibles et le salarié qui pose les menuiseries doit alors combler 10 cm au lieu de 3. Il n'est pas écouté s'il le fait remarquer et improvise donc, ce qui se fait sentir sur la qualité du résultat, sans évoquer les contraintes de temps. Il n'est effectivement pas simple d'intervenir sur les chantiers.

Ergonome

L'ergonomie essaie, au-delà de dresser des constats et de quantifier une activité, de faire des liens dans l'entreprise ou entre entreprises, les conditions de travail et ce qui peut les affecter.

Cela relève en gros de l'organisation. L'ergonome est l'un des seuls, en allant voir le travail réel, à comprendre tout ce qui peut générer des contraintes supplémentaires ou entraver le travail.

Animateur

Le CHSCT s'insère ici, s'il n'est pas à l'origine de la demande.

Ergonome

Le CHSCT peut initier la demande. Le problème ensuite, pour un cabinet extérieur, est le financement. Les priorités de l'entreprise ne vont pas toujours sur le travail. Mais le CHSCT n'est pas forcément un expert.

Nous faisons alors tout le travail de terrain, avec l'observation directe, les entretiens, les enquêtes ou les sondages et la restitution. Nous faisons des recommandations pour répondre à la demande formulée. Nous essayons à chaque fois de montrer non pas une solution unique mais toute une gradation de solutions pour que l'entreprise se les approprie et mette en place quelque chose d'effectif qui améliore la situation pour tout le monde, ce qui demande un changement de mentalité et de critères de gestion.

Par la suite, même si les ergonomes ont beaucoup de mal à l'imposer, il est utile de faire le suivi des recommandations par un groupe qui accompagne ces changements. Des réajustements sont souvent utiles. Un projet de changement connaît souvent des résistances pour des raisons objectives et il est utile de l'accompagner.

Je vous donne quelques outils.

Dans un premier temps, pour dégrossir un peu, le BIT (Bureau International du Travail) a fait un manuel d'ergonomie avec une check-list qu'il est toujours utile de regarder. La finalité de ce travail est d'apporter une vision très internationale, montrer que l'ergonomie existe et que certains points sont incontournables.

Il s'agit d'un premier niveau de connaissance, pas toujours utile sur les chantiers.

Différentes méthodes existent par contre, comme RULA (anglo-saxon) et OCHOAS (américain), le questionnaire nordique et la MAECT, entre autres.

Le questionnaire RULA demande une cotation, qui exige de connaître l'activité des gens et leurs postures.

Cette méthode rapide permet d'apprécier les troubles musculo-squelettiques du haut du corps. Tout un système de cotations demande d'observer et décomposer les mouvements et les gestuelles des personnes. Il est alors possible de coter le poste entre ce qui est acceptable et à améliorer. Au-delà d'un certain score, le poste est considéré comme inacceptable, l'action doit être immédiate et la personne empêchée de travailler. Je ne sais pas si cela est toujours fait mais l'entreprise est face à ses responsabilités pour un poste dommeable.

Le principe d'OCHOAS est le même avec une cotation de la nature et de la durée de la tâche pour indiquer les priorités. Vous pouvez télécharger ces documents et voir tous les critères pris en considération.

Le questionnaire nordique est aussi accessible par internet. Il est intéressant pour mener une évaluation de l'état de santé, avec une déclaration des problèmes survenus sur une semaine ou un an pour sérier et localiser les problèmes généraux de santé. Il est utile et peut être un facteur déclenchant en montrant l'état d'une population. Si 30 % ou 50 % des gens occupant la même fonction ont les mêmes symptômes ou pathologies, le CHSCT peut attirer l'attention et déclencher éventuellement une réflexion ou une action.

La MAECT est une méthode utilisée depuis 1993 ou 1994 à l'OPPBTP. Elle comporte 20 items relevant de l'organisation, des ambiances, de l'environnement de travail ou de l'activité physique entre autres composantes de l'activité. Chacun de ces items a des fiches par rapport aux postures, notamment contraignantes, c'est-à-dire celles >>>





qui seraient entre l'orange et le rouge de schémas précédents, qui portent atteinte à la santé. Je vous montre une autre fiche touchant au port de charges pour déterminer le tonnage, avec un tonnage inférieur à 1,5 tonne pour la zone verte. Cette méthode permet d'enclencher une réflexion dans l'entreprise.

Rien ne vous empêche de créer votre propre grille manuelle d'observation, en notant puis interprétant une suite de relevés.

Vous pouvez élaborer votre propre protocole d'observations en fonction des hypothèses que vous voulez illustrer.

CAPTIVE est un autre outil. Vous filmez l'activité des gens et dépouillez ultérieurement, ce qui permet de complètement décomposer l'activité, avoir des statistiques et surtout simultanément de la métrologie, de la vidéo et l'analyse de l'activité. En cas de dépassement de certaines vibrations, il est possible de recalculer et d'avoir la vidéo correspondante pour comprendre l'événement. Cet outil plus sophistiqué demande plus de temps d'intervention mais en vaut la peine. Il permet pour une activité de maçon de caractériser sur une journée de travail en fonction des différentes activités (*les bras en l'air, maçon, bancheur, serrage de tiges, grattage ...*) par exemple combien de temps les gens ont les bras en l'air de plus de 90°. L'observation permet de prendre conscience que la personne est très exposée à certaines contraintes posturales.

Autre chose intéressante faite dans la même entreprise au-delà de la caractérisation des efforts :

l'analyse du coût cardiaque.

Il s'agit de prendre sa mesure au repos puis de caractériser l'effort en mesurant l'augmentation du risque cardiaque. L'entreprise a ainsi pu voir des corrélations entre différents opérateurs et, en plus, a fait l'auto-évaluation en posant les questions à partir d'une grille déjà cotée pour que chaque opérateur indique le degré de pénibilité de réalisation des différentes tâches.

Nous nous sommes aperçu des deux points entre le jaune et le rouge que je vous montre concernant

l'équipe plancher et la dépose et mise en place des poutrelles secondaires. En corrélation avec l'intensité du travail, nous pouvons définir des tâches sur lesquelles il est nécessaire de travailler rapidement. Nous aboutissons à ce que je vous montre : les changements posturaux, les efforts et les stratégies employées pour monter une poutrelle, d'autant que l'opérateur considéré est petit et se trouve sur la pointe des pieds pour positionner et centrer la poutrelle. Il a cette contrainte supplémentaire. Cette entreprise est plutôt raisonnable, avec des poutrelles en aluminium, et peut se poser la question de continuer ainsi ou d'apporter des changements.

Les formations-actions sont aussi utiles mais l'entreprise a parfois du mal à les accepter. Nous partons d'un groupe pluridisciplinaire avec, si ce n'est toutes les composantes de l'entreprise, du moins un grand nombre : des opérateurs, le bureau de méthode, le service de ressources humaines, les gestionnaires et le top management. L'intervenant fait un tour de l'entreprise et demande aux gens de considérer un cas pratique dans l'entreprise que tout le monde reconnaît comme problématique. Croiser les multiples regards de l'entreprise est alors intéressant. Le bureau des méthodes réalise les effets inattendus qu'ont certaines de ses décisions, prend conscience du délai nécessaire à la budgétisation de ses demandes, etc. Brusquement, des compromis socialement acceptés s'élaborent, les gens prenant en considération les contraintes des autres et l'entreprise avance. Avant de prendre une décision, les gens savent qu'ils devront interroger tel ou tel pour en envisager les conséquences. La parole ayant été libérée, ces compromis sont beaucoup plus pérennes mais il est nécessaire de les rendre évolutifs pour que les gens puissent s'approprier et développer la même démarche sur d'autres problématiques.

Je vous donne quelques exemples dans le BTP autour de problèmes posturaux. A gauche, vous voyez des pratiques et des manques auxquels l'entreprise a suppléé en installant des équipements qui permettent de travailler à hauteur d'homme, pour favoriser la sécurité. Mais mettre ces équipements nécessite un flux lo-

gistique. Ils prennent de l'espace et des circulations.

Il est donc nécessaire pour bien faire les choses d'anticiper l'ensemble des problèmes qui peuvent résulter. Les gens sont satisfaits et les atteintes posturales réduites.

De même avec les banches. L'entreprise a choisi de ne plus mettre de tiges très longues et traversantes qui obligent l'opérateur à serrer avant d'être en contact mais des tiges courtes. Les solutions ont été élaborées avec le temps, après une observation, un relais des observations et la réalisation d'un compromis pour que les gens s'emparent de la solution et se rendent compte que les contraintes sont diminuées lors du serrage. Celui-ci, qui paraît anodin, est répété très souvent au cours de la journée.

Je vous montre une petite problématique pour que vous vous demandiez s'il s'agit d'un problème de conception ou de manutention. Les gens n'ont pas pensé que déplacer des équipements demande un échafaudage un peu plus large. Dans ce cas de figure, un cheminement naturel et plus large était prévu mais une mauvaise synchronisation sur le chantier a fait qu'un échafaudage a été posé strictement devant la pièce alors que les étais de plancher restaient à l'intérieur. Les équipes de plancher ont été obligées de porter au travers de l'échafaudage, tâche supplémentaire non prévue par le bureau de méthode. L'opérateur qui déplace est le même que pour les poutrelles primaires, qui était sur la pointe des pieds. L'équipement lui permet de monter mais il avait commencé sans lui, s'est rendu compte qu'il fatiguait, puis est allé le chercher, ce qui l'a obligé à faire une opération améliorable.

Je vous montre la solution des opérateurs « terres cuites ».

Un jour, un opérateur est arrivé en disant qu'il en avait assez de transporter les parpaings individuellement et a amené un chariot que je vous montre pour en transporter plusieurs d'un seul coup. Le gain est réel pour lui en termes d'effort et de temps. Mais il ne peut pas le faire partout à cause du seuil qui interdit la continuité du cheminement. Son chariot ne fonctionne >>>

qu'à l'intérieur du bâtiment, pas depuis la source de l'approvisionnement.

La sélection des équipements de travail. Je pense que vous êtes à même de définir votre propre checklist voire un cahier des charges des critères à prendre en considération pour sélectionner des équipements de travail ou des EPI.

Bien sûr, vous devez d'abord explorer les signes auxquels vous avez accès :

les blessures et les presque-accidents qui vous permettent de bien comprendre les situations et les enjeux pour éviter d'acheter de nouveau du matériel qui a une incidence.

Les troubles musculo-squelettiques, avec différents stades dans l'évolution de la santé.

Le premier stade est l'apparition de douleurs fugaces qui deviennent persistantes avant d'évoluer. Les signes deviennent tangibles et évoluent vers la maladie professionnelle. Il s'agit en général du moment d'intervenir et de déclencher des actions au niveau de l'entreprise et des CHSCT mais le mieux est d'intervenir le plus précocement possible, en étant à l'écoute quand les gens signalent des douleurs, des symptômes, des pathologies. Ces signaux « faibles » ne sont pas toujours entendus. La douleur fait partie de la « normalité » du travail dans le BTP.

On l'entend de tout temps sans changement. **Mais les troubles musculo-squelettiques ne sont pas qu'un problème mécanique. Le stress est un facteur aggravant et déclenchant.** Ils sont aussi en relation avec toutes les composantes de l'entreprise. Déclencher une action sur les troubles musculo-squelettiques demande un constat initial et un projet d'entreprise, avec un groupe de pilotage représentatif, et demande à s'attaquer à l'ensemble des problèmes.

L'OPPBTP a un outil adapté au BTP qui assemble un diagnostic court et une formation-action pour trouver des solutions à partir de cas concrets. S'il ne résout pas à proprement parler les troubles muscu-

lo-squelettiques, il permet au moins d'améliorer les relations de travail en remettant de la parole dans l'entreprise.

L'allongement de la vie professionnelle.

De nombreuses connaissances sont téléchargeables, dont le **SISM**.

Les enjeux sont de travailler plus longtemps en arrivant à la retraite en bonne santé et avec de l'espoir de vie, différer les risques différés, tout en observant l'activité réelle et le travail, pour influencer sur les différents composants.

Il s'agit d'un choix d'entreprise entre la prévention curative et une prévention anticipée, en intervenant le plus précocement possible.

Animateur

Vous pouvez revenir sur la démarche, l'intervention et l'utilité et des expériences à partager, si vous en avez.

Mohamed OUAFIQ

L'ergonomie a démarré il y a longtemps avec pour but principal, au départ, pour les entreprises de produire plus, même si l'aspect de la santé au travail existe aujourd'hui.

Elle a commencé chez **FORD** pour améliorer la production. Ils ont étudié les postes de travail pour produire plus. Comme vous le dites, cela améliore les conditions de travail mais aussi la productivité, ce qui permet d'exiger plus du salarié. Je le vois de manière critique car dans nos métiers de Travaux Publics et de Bâtiment, avec des aléas climatiques, nous nous retrouvons toujours dans la même situation et parler d'allongement de la durée de vie n'est pas exact, les statistiques et les études le confirment. Les gens qui travaillent dehors dans le Bâtiment et les Travaux Publics vivent sept ans de moins que leurs collègues dans les bureaux. **TOYOTA** l'a utilisée aussi pour produire davantage. Je ne suis pas contre des postes de travail ergonomiques

mais des entreprises comme **BOUYGUES** la mettent en place pour mieux produire.

Ergonome

Je comprends. Faciliter la productivité n'est pas le propre de l'ergonomie mais de l'entreprise. Par contre, l'ergonomie vise à rendre le système efficace.

Nous en revenons à ce paradoxe : l'entreprise en demande un peu plus. Mais en même temps, cela permet aux conditions de travail de s'améliorer. Ce sont des choix d'entreprise et de management, qui dépend de chaque entreprise. Certaines modifieront et demanderont plus de quantités mais d'autres en resteront là et constateront des bénéfices satisfaisants en termes de qualité de vie au travail et que la production est plus simple avec des gens plus souriants. **La finalité de l'ergonomie n'est pas de provoquer de la productivité.**

Dominique MUTEL

J'ai été choqué par « travailler plus longtemps en bonne santé ». Je suis d'accord avec « travailler en bonne santé » mais le « plus longtemps » me chagrine, d'autant plus au vu de l'actualité et de l'allongement de la durée de travail. Votre position est-elle normale ?

Ergonome

L'idéal est peut-être bon de faire en sorte que tout le monde puisse travailler dans de bonnes conditions jusqu'à l'âge de la retraite. Cet objectif me satisfait. Ma seule ambition est de différer les risques différés mais je sais que mon idéal est difficilement atteignable.

Un Intervenant

Les chantiers sont pires que des centrales nucléaires. Il est impossible d'y entrer. Quand l'OPPBTP vient, ils lui déroulent le tapis rouge mais les conditions sont différentes le lendemain. >>>



Dominique MUTEL

Les chantiers sont fermés, pour que les conditions de travail du grand nombre de travailleurs " low cost " en intérim ne soient pas vues. Quand vous partez le soir, les fenêtres ne sont pas posées et le matin tout est fermé. Qui l'a fait ? Et en plus, les Centres de Formation de BOUYGUES, VINCI et EIFFAGE encaissent plus que les CFA.

Animateur

Tu soulèves une question importante : la place du Syndicat dans l'Entreprise, en particulier ce Groupe. De quoi est née la CGT ? Notre acte de naissance vient de la prise en compte des questions de santé et de vie au travail. Nous en sommes nés. Ces journées sont très importantes pour cela. Nous allons devoir conclure mais nous avons peut-être mal nommé « *l'atelier qu'est l'ergonomie ?* ». Notre intervenant nous a fait un long et très intéressant historique et nous devrions poursuivre. Comment nous y prendre ? Nous aurions encore beaucoup de temps à consacrer à la question.

Un Intervenant

La question transverse à toutes celles que vous posez est le sens à donner au travail. Travailler en bonne santé interroge l'ergonomie, qui peut donner des pistes. Hier soir, la télévision diffusait un reportage sur TOYOTA Valenciennes. L'équipe de direction fait faire à tout embauché un stage de 15 jours sur les chaînes de l'usine pour lui apprendre à être ambidextre. Elle prétexte qu'ainsi, moins de troubles musculo-squelettiques seront supportés sur la même partie du corps, car la majorité des gens sont droitiers. L'ergonomie est mise effectivement au service de la productivité. Mais pour quoi faire ? Le CHSCT n'a pas une position neutre. Il est réellement du côté des salariés qu'il défend envers et contre tout, y compris les critères de gestion d'une entreprise. A vous de vous positionner sur ces critères de gestion et le sens à donner au travail. L'ergonomie peut être un outil pour nous dans le cadre d'expertises ou de démonstrations à faire au CHSCT.



L'ergonomie interroge le travail
et nous interrogeons le sens à donner au travail.



Régis KOPEC



Atelier

Un Congrès, des Résolutions

et après ?

L'Atelier porte sur les retours du Congrès et les débats sur le rôle du CHSCT, le lien avec les structures et les revendications syndicales que nous pouvons amener dans nos CHSCT. Je laisse la parole à **Régis KOPEC**.

Roland BRUN



Bonjour à tous.

Il m'a été demandé d'intervenir auprès de vous sur les décisions de Congrès que nous allons tous mettre en œuvre pendant trois ans sur le thème « un Congrès et après ? Quel impact sur notre activité syndicale quotidienne ? ».



Dans le cadre de cette journée, nous devons examiner le lien entre nos revendications sur la santé au travail et la pénibilité et les missions des élus et nos syndicats, dont surtout nos structures syndicales.

Aujourd'hui, nous débattons et nous écrivons mais comment faisons-nous vivre ? Comment mettre en route la machine ?

Nous devons débattre de plusieurs points, que je vais lister sous la forme de questions :

→ Etre élu CGT, au CHSCT comme ailleurs, comporte des droits et des devoirs. Mais quel est le rôle et le lien au syndicat d'un élu de CHSCT CGT ?

→ Une multitude de sollicitations de la direction en rapport avec le mandat de CHSCT nous perturbe très souvent dans notre action syndicale, surtout quand il s'agit de la mettre en phase revendicative. Cette institutionnalisation des IRP implique que nous sommes aujourd'hui débordés de réunions et de commissions, ce qui peut avoir des impacts très négatifs sur notre activité syndicale quotidienne. Ces risques viennent de politiques des Grands Groupes dans ce sens. Prendre un peu de recul permet de se rendre compte qu'il est difficile de s'en sortir une fois qu'on a mis les deux pieds dedans.

→ Comment les revendications de la CGT rejaillissent-elles sur l'activité quotidienne des membres de CHSCT ?

→ Comment faire aujourd'hui le lien entre nos revendications sur la pénibilité, sur les salariés détachés, sur la précarité, sur la sous-traitance, sur la formation des travailleurs et nous coordonner pour les faire fonctionner ?

→ Comment utiliser nos outils pour faire aboutir nos objectifs revendicatifs dans les entreprises : le syndicat, notre outil de base, mais aussi des structures territoriales, les unions régionales et syndicales ?

Je vous propose de partir sur ces questionnements sous forme de débat.

Nous aimons souvent exprimer nos difficultés et les partager, à juste titre, mais les expériences positives sur ces sujets de camarades doivent aussi être partagées à plus grande échelle.

Mohamed OUAFIQ

Le CHSCT doit privilégier tout d'abord les formations faites par des organismes CGT. Elles permettront de bien cerner les questions revendicatives de la CGT et de donner les moyens moraux aux camarades CGT qui siègent en CHSCT. Les CHSCT n'ont pas les moyens, notamment dans les Grands Groupes. Comment faire avec 500 salariés pour quatre ou cinq représentants au maximum ? La CGT doit revendiquer que les CHSCT aient les moyens de contribuer et d'aider leurs collègues à être mieux défendus dans leurs conditions de travail.

Nous sommes aujourd'hui confrontés à la soustraction en cascade, notamment venant d'ailleurs, et nous n'y parvenons plus. Les outils sont tout d'abord CGT. Nous devons aussi communiquer avec les structures, aller chercher de l'information. Nous en apprenons tous les jours dans ce domaine et nous avons besoin les uns des autres. Ensuite, le Congrès a émis des résolutions, en particulier que la Fédération se porte partie civile en cas d'accident mortel. Comme je l'ai dit hier, nous avons déploré un accident mortel.

Le 25 juillet dernier, deux camarades de Laval ont été électrocutés. Le CHSCT a fait un superbe travail. Les quelques-uns qui en sont membres peuvent en témoigner et expliquer les démarches que le CHSCT a effectuées, le rapport avec les structures et avec les familles.

Le CHSCT est très important et il doit avoir davantage de moyens.

Franck COURVOISIER

En tant que CHSCT, je fais des visites de chantier et de la prévention, je parle avec les ouvriers et j'en profite pour leur dire de se montrer attentifs à leur état de santé. Je fais de la prévention, je parle du syndicat. Je vais voir leurs problèmes mais je profite du CHSCT pour tout faire en même temps, bien que le rôle du CHSCT doive aller vers la prévention.



Roland BRUN

La résolution de se porter partie civile en cas d'accident mortel d'un camarade ne doit pas nous obliger à intervenir à titre posthume. Nous devons faire comprendre aux ouvriers que le CHSCT est un espace revendicatif et qu'ils doivent se rapprocher de la structure syndicale et du CHSCT pour faire remonter leurs difficultés et faire appliquer la sécurité sur les chantiers.

Régis KOPEC

Pour mettre en acte ce que nous écrivons dans nos documents de Congrès, nous portons depuis plus d'une dizaine d'années, et encore plus ces derniers temps, la question de la pénibilité sous toutes ses formes, notamment la pénibilité retraite et le départ à 55 ans. Comment le décliner aujourd'hui dans notre action CHSCT sur le terrain ?

Nous avons fait de grosses actions fédérales.

Le 4 février dernier, nous étions près de 5 000 à Paris devant la FFB. Mais nous voyons la complexité de faire entendre aux patrons les nécessités de négocier sur le fameux compte pénibilité.

Aujourd'hui, la démarche revendicative la plus violente et la plus claire est celle du MEDEF, avec les dernières revendications de Pierre GATTAZ. Ses revendications sont claires, posées, nettes et précises, notamment sur les seuils sociaux et l'activité des IRP. Dans nos entreprises, nous devons la remettre en avant.

Le travail qui nous est donné aujourd'hui n'est pas faisable par rapport aux moyens qui nous sont offerts. Et en plus, nous mettons la plupart du temps la dimension syndicale. Nous avons un vrai problème. Nous devons inverser le rapport de force. Pour cela, nos actions doivent être précises et coordonnées. Nous perdons du temps et nous épuisons faute de coordination. Le groupe précédent comprenait des copains membres de grands groupes aux CHSCT géographiquement très larges, voire régionaux, ce qui est compli-

qué. Comment se coordonner dans le syndicat CGT au niveau du Groupe pour les aider dans leurs missions, porter la revendication sur la pénibilité, les conditions de travail, les moyens donnés aux IRP ? Comment les porter sur le terrain et nous coordonner au mieux ? Se coordonner est difficile. Coordonner des syndicats sur un périmètre parfois national est souvent compliqué mais aujourd'hui indispensable. Le saucissonnement des entreprises, par exemple en grandes régions, n'est pas le fruit du hasard. Il entre dans l'objectif de diluer les problèmes.

Les choses sont de plus en plus compliquées pour nous. Nous devons donc nous servir de nos structures fédérales, les unions syndicales. Coordonner l'action des IRP dans les entreprises est pleinement leur rôle. Nous devons en débattre. Cela existe peut-être à certains endroits, et vous pouvez peut-être en témoigner et nous expliquer comment cela est possible. Comment aujourd'hui décliner l'action du CHSCT sur la santé au travail aux endroits où il n'en existe pas ? Le seuil social est aujourd'hui de 50 pour le CHSCT et de 300 pour un représentant syndical. Les entreprises de 300 employés sont de moins en moins nombreuses. Tout est fait pour que le syndicat ne soit pas dans l'instance CHSCT. Ce n'est pas le fruit du hasard mais une vraie politique patronale. Ils se forment pour cela. Les formations au management de nos chefs d'entreprise doivent consacrer une bonne demi-journée aux moyens d'endormir les IRP pour qu'ils les laissent tranquilles. Nous devons être réactifs et partager nos expériences.

Karim ELJIHAD

Je n'ai jamais été élu CHSCT. Je viens pour la première fois pour préparer les prochains mandats dans notre entreprise. Est-il juridiquement possible de faire des regroupements de CHSCT sur un territoire à l'image des regroupements de Comités d'Entreprise, par profession ou en interpro ? Cela pourrait être un outil, non pas pour faire un super-CHSCT mais, par exemple, pour mutualiser les études faites par un CHSCT. Une USC ne devrait-elle pas avoir une vraie >>>

commission « **sécurité et santé au travail** » qui coordonne les CHSCT où nous sommes implantés ?

Pour aller dans le sens de **Régis KOPEC**, le débat sur l'ergonomie montre bien que les Grands Groupes coordonnent leurs actions et transforment dans leur sens les revendications et les actions sur la sécurité et les conditions de travail. Nous n'avons pas eu le temps de mener ce débat mais l'expression des copains tirait vers cela. Le passage à la sous-traitance permet de diluer toute action revendicative.

Jean-Claude SAILLARD

Aujourd'hui, tout CHSCT d'entreprises de plus de 300 salariés a droit à un représentant syndical qui doit être la cheville de nos revendications, comme au Comité d'Entreprise. Le syndicat doit avoir la mainmise sur les IRP.

La principale revendication du moment de la CGT porte sur la pénibilité. Combien de CHSCT ont eu accès aux **fiches pénibilités** qui doivent être établies depuis le 1^{er} janvier 2012 ? EIFFAGE Energie n'a établi aucune fiche pénibilité malgré mes rappels incessants de la nécessité d'établir une traçabilité sur les métiers pénibles. Aujourd'hui, rien est fait sur ce qui est le combat de la CGT et nous devons à tout prix y aller.



J.C. SAILLARD

Un nouveau logiciel **OPERIS** a été mis en place sur le Groupe EIFFAGE et notre CHSCT a été le seul sur tout le Groupe EIFFAGE en France à demander une expertise. Une formation supplémentaire devrait peut-être être consacrée aux droits, notamment à l'expertise, des CHSCT pour qu'ils s'emparent de ces outils. Mais il est vrai que les directions préféreront aller au TGI qu'accepter une expertise.

Nous devons aussi investir syndicalement les CARSAT, c'est-à-dire les CRAM, ce que nous faisons très peu. La CGT doit y aller. On s'y rend compte de ce que nos patrons pensent des salariés. En région parisienne, je fais partie du CTR2 et nous avons du mal à trouver quatre membres de la CGT pour aller siéger dans les CARSAT. Christian pourrait sans doute en dire plus. Nous devons investir tous les endroits qui nous sont ouverts.

De très nombreux sujets sont importants, dont les conditions de travail. Le CHSCT doit aller voir sur les chantiers les conditions terribles dans lesquelles nous travaillons. Pour EIFFAGE Energie, nous avons en Île-de-France un coordinateur des six CHSCT. La semaine prochaine, les Secrétaires de tous les CHSCT se réuniront pour mettre au point les revendications. Nous avons la chance que tous les CHSCT soient à majorité CGT, à part un, SUD. Cette revendication fait partie d'un accord UES mis en place au niveau national. Nous avons aussi une coordination nationale. Je n'irai pas jusqu'à dire que tout marche bien pour autant.

Mohamed OUAFIQ

Je suis d'accord : parler de tout et de rien permet de tout mélanger. Je ferai part d'une expérience que j'ai vécue il y a 18 ans. Si le Président n'est pas mouillé, le CHSCT est une chambre d'enregistrement. Nous devons pousser pour que le Président soit demandeur de travail. Par exemple, en 18 mois et sur six réunions successives, nous avons posé la même question : un DRH venait toujours, qui n'est pas le Président. A la septième réunion, grâce à des camarades de la CGT, la CARSAT et l'Inspecteur du Travail sont venus à la réunion et ont fait constater que la même question avait été posée, sans réponse, à toutes ces réunions. Il ne sert à rien de mettre 100 questions à l'ordre du jour. Si elles n'aboutissent pas, nous mettons les mêmes. Le patron était alors la FFB régionale, depuis devenue nationale. Ils ont bien compris que cela portait ses fruits quand la CARSAT a commencé à interroger.

Laurent ORLICH a bien signalé hier que nous devons mettre les procès-verbaux à jour. Un Inspecteur du Travail vient une fois tous les quatre ou cinq ans et ne doit pas voir du vide sans question concrète. Nous sommes le CHSCT. Si le Président ne répond pas, il ne sert à rien. Le CHSCT est pour lui une couverture, avec des responsables bidons. Les copains de l'OPPBTP ou la Médecine du Travail ne peuvent nous aider que si nous commençons par travailler et à poser des questions qui tiennent la route. Ils peuvent alors pousser.

Un Intervenant

La Loi, qui ne convient pas à notre syndicat, aborde la question des moyens mais nous limite. Les CHSCT ne sont qu'un outil des syndicats pour porter leurs revendications. La Loi nous donne néanmoins des prérogatives et des pouvoirs, ce qui n'est pas le cas des DP, des Comités d'Entreprise ou d'autres structures. Nous revendiquons des moyens dont 100 % du temps libre pour aller sur les chantiers et le respect de nos enquêtes. >>>



Karim ELJIHAD



Les IRP prennent de plus en plus de pouvoir au sein du CHSCT. Nous avons le droit d'exiger des expertises et nous devons l'utiliser, notamment sur **les risques psychosociaux** et la mise en place des nouvelles technologies. Je pense que nous ne le faisons pas assez.

Nous avons toute une plateforme revendicative.

Il ne suffit pas que la Fédération se porte partie civile. Que faisons-nous sur un dossier d'accident mortel ou grave ? Comment coordonner ces informations dans l'USC pour que les copains ne restent pas seuls avec leurs problèmes alors qu'existent des relais : syndicats d'entreprise et USC. Sur Nice, nous avons fait un communiqué de presse pour tous les événements graves. Quand le casino s'est écroulé, je crois en 1996, nous avons demandé une réunion à la Préfecture, fait une table ronde, mis les gens devant leurs responsabilités et fait connaître nos actions. Nous ne devons pas rester enfermés entre nous. Nous devons savoir communiquer. L'USC peut aider les syndicats à se coordonner.

Le copain disait qu'il fait des visites de chantier et parle de tout. Tel est le rôle du syndicat. Parler avec des travailleurs de leur santé au travail, les informer de leur situation et leur en faire prendre conscience, parler de pénibilité et les informer que la CGT revendique une retraite anticipée parce que chaque semaine travaillée nous fait perdre un jour de vie est de l'action syndicale, de la prévention et de la prise de conscience. Nous ne sommes pas en dehors de notre rôle.

Quand plusieurs entreprises sont sur le même site, selon le nombre d'heures de travail, les CHSCT doivent être mis en commun et les CIHSCT sont mis en place. L'activité du syndicat ou de la structure doit animer des thèmes au niveau des USC. Des copains sont mandatés dans les CARSAT, les CTR, l'OPPBTP et la Médecine du Travail et nous pouvons compter sur eux pour y faire connaître les problèmes de l'entreprise. Quand j'étais au CTR, j'intervenais quand les copains me faisaient connaître un accident ou une situation particulière. Cela nous donne, à nous qui sommes mandatés dans les organismes, des exemples concrets pour appuyer ces situations pour ne pas seulement être dans le discours.

Par exemple, un copain de CAMPENON BERNARD à Marseille nous a permis de répondre à un grand discours sur le chantier « moderne » et « beau » du TGV

avec des photos de caravanes, de câbles traînant dans l'eau, de vestiaires infects et en ayant connaissance des accidents sur le chantier. Nous avons intérêt à coordonner les informations, ce qui ne pourra pas se faire qu'à la Fédération mais aussi avec les outils fédéraux, les USC. Mais un seul militant ne peut pas y arriver. J'appelle donc les camarades à venir participer et partager le travail. A Nice, nous avons tous les mois une réunion de l'USC et nous passons la matinée à expliquer ce que nous faisons aux copains des syndicats. Nous aidons alors à remplir les postes parce que les copains se rendent compte qu'ils sont intéressants et utiles aux syndicats. Alors ils entrent au CTR ou à la Médecine du Travail. Il s'agit bien de partager le travail et les connaissances pour aller plus loin dans la revendication.



Roland BRUN

Je voudrais mettre en garde sur la coordination des CHSCT que nous n'entendons pas de la même manière que les directions, pour qui il s'agit de prendre des décisions communes pour une expertise. En fait, ils bloquent ainsi notre action, car certains CHSCT qui ne sont pas CGT ou sans étiquettes ne vont pas sur les problèmes des salariés et des conditions de travail. Il est donc préférable que la coordination se fasse en lien avec les syndicats en se rapprochant des relais fédéraux, quand il s'agit de Grands Groupes avec des régions et des départements. Les CHSCT de ces régions ne doivent pas forcément se rapprocher de la structure de l'entreprise mais plutôt des relais fédéraux de proximité.

Mohamed OUAFIQ

Concernant l'accident dramatique de LAVAL, la Mayenne n'a malheureusement plus de relais fédéral, alors qu'il existait auparavant une USC. Nous sollicitons donc directement la Fédération. Le syndicat de l'établissement va se porter partie civile, après échange avec les familles à qui nous avons apporté notre soutien. Nous avons trouvé un avocat qui ne demande pas d'honoraire, un cabinet engagé.

SPIE Pays-de-Loire a six CHSCT et un CHSCT de coordination. Tous mes camarades de CHSCT ont mis en place des règlements intérieurs qui leur permettent de savoir comment seront élaborés les procès-verbaux, comment se feront les réunions de préparation et les visites de chantier. Si nous ne le faisons pas, le CHSCT bat de l'aile. Chaque membre de CHSCT a des convictions, est responsable, est l'image de la CGT. Le représentant syndical n'est, à cause d'un défaut de la Loi, pas protégé. Si la CGT est forte, ils sont obligés de respecter ce porte-parole, ce lien de la CGT entre les instances et les structures. Parfois, nous mettons donc un Délégué Syndical mais nous avons aussi besoin de jeunes camarades arrivants pour les impliquer dans l'action syndicale.

Nous en sommes rendus à la troisième expertise sur les risques psychosociaux liés à l'organisation du travail. Les experts ont démontré une mauvaise organisation du travail liée à des maillons manquants dans la chaîne, qui expliquent la pression que vivent nos collègues. Mes camarades utilisent ces outils et les CHSCT doivent s'en emparer.

Tous nos CHSCT réclament les fiches d'exposition. Sur la pénibilité, les CHSCT de l'infrastructure réclament un entretien de deuxième carrière qui permette aux salariés de plus de 50 ans de ne plus être sur les chantiers et dans les tranchées. Suite à cet accident dramatique, la direction a réuni les Secrétaires des six CHSCT. Elle commence à nous écouter. Nous avons réclamé que les plans de prévention ne soient pas validés sans avis des CHSCT. En l'occurrence, il n'existait ni plan de prévention ni plan de chantier ni

indications visuelles sur les lignes de haute tension et le passage de main n'était pas formalisé. Seuls les camarades de CHSCT, issus du terrain et représentant leurs collègues, connaissent le terrain. Les employeurs leur font à tort obstacle. Nous essayons aujourd'hui d'avancer. Nous n'avons pas tous les moyens mais nous essayons de les arracher pour mieux protéger nos collègues.

Dominique MUTEL

Je reviens sur les propos de Christian. Nous devons effectivement insister pour que les camarades soient présents dans toutes les organisations paritaires, ce qui est primordial. Mais à l'heure actuelle, je distingue dans notre syndicat, entre autres, les adhérents, qui se syndiquent, et les militants. De nombreux copains sont à la CGT mais ne s'engagent pas comme représentants du personnel, au CHSCT ou dans les commissions paritaires. Je le vis au quotidien et le prends de plein fouet. Il m'arrive fréquemment de faire des actions sur Le Havre où je tiens la permanence juridique pour la construction. Nous avons quelques fascicules qui évoquent la sous-traitance en langue étrangère. Je remercie la Fédération de me les avoir envoyés. Ils amènent des réflexions sur quelques Grands Chantiers de la Construction, comme la réfection de la Centrale Thermique du HAVRE ou la construction d'unités pour la Pétrochimie auprès d'entreprises portugaises ou roumaines. J'y ajoute mes coordonnées et je m'aperçois que des personnes étrangères viennent maintenant à la permanence du jeudi pour expliquer leur situation abominable en termes de conditions de travail sur les sites. A l'heure actuelle, les chantiers de ces entreprises étrangères sont clôturés. Le CHSCT de l'entreprise n'a même pas accès au chantier. Dernièrement, l'un d'eux en avait tellement marre d'être exploité qu'il a manqué faire une tentative de suicide en se jetant du haut de sa grue et nous avons mis trois heures à le raisonner. Il travaille 13 à 14 h par jour avec la responsabilité de grutier pour 5 € de l'heure. Telle est la réalité actuelle. Mais nous ne sommes pas assez et nous avons un grand combat à mener auprès de ceux qui adhèrent mais ne militent pas. >>>

Alex ZVANTEVSKI

Je reviens aux accidents électriques dont ont été victimes nos camarades. A chaque accident ou presque, nous les sensibilisons aux accidents grâce à l'arbre des causes. Avez-vous fait cela ?

Alain GOUTREAU

Suite à l'accident, nous n'avons pas fait que de la sensibilisation. J'ai appris l'accident le vendredi. Le lundi matin, je suis allé à LAVAL avec les collègues pour faire notre enquête. Le mardi, nous avons tenu une réunion extraordinaire, sans que la direction ait prévenu la CARSAT, par oubli ou faute de temps. Mais nous n'avons pas oublié et l'avons fait venir ainsi que l'OPPBT, l'Inspection et la Médecine du Travail ...

Tout le monde était là. Le lundi 26 août une causerie a eu lieu, avec le directeur qui voulait les sensibiliser et leur a fait du bla-bla en leur disant qu'ils devaient s'accrocher, c'est-à-dire reprendre le travail. Les choses se passent ainsi. Je suis intervenu en disant aux collègues de ne pas y aller s'ils ne s'en sentaient pas capables. Les trois témoins n'ont pas repris le travail à ce jour, sont en accident du travail et le resteront tant qu'ils ne seront pas bien. Nous avons fait vendre la nacelle qui a tué nos deux collègues pour que les collègues ne la reprennent pas.

Le chantier sera terminé par une autre entreprise que SPIE.

Un intervenant

Quand une échelle ou un escabeau est défectueux, nous le faisons automatiquement retirer.

Alain GOUTREAU

L'échelle est chez nous interdite sauf autorisation spécifique. Nous utilisons systématiquement la PIR. SPIE est assez féru de sécurité mais les manquements existent, l'accident en est la preuve.

Roland BRUN

Nous, membres du Comité Régional et la CGT du Comité d'Entreprise de CADARACHE, sommes allés discuter avec les camarades espagnols en activité sur le site même du respect de leurs droits, de la rémunération et de leurs conditions de travail. En nous servant de nos outils, à savoir la CGT du CEA, le Comité Régional et le Syndicat Espagnol, nous avons pu entrer sur le site, ce qui ne s'était jamais vu. En coordonnant tous nos outils et avec de la persuasion, nous parvenons à convaincre que la CGT et son action sont légitimes.

Jean-Claude SAILLARD

Nous ne devons pas oublier le « H », pour « Hygiène », du CHSCT. Elle est très importante mais se détériore aujourd'hui, par la faute des directions qui ne mettent pas en place les actions nécessaires.

Par exemple, une commission paritaire a lieu à la CRAM de Paris sur la nouvelle architecture des bungalows de chantier. Nous, organisations syndicales, comprenons que cela concerne l'installation des bungalows les uns sur les autres, la pose de rambardes mais aussi l'architecture intérieure. Mais l'assemblée plénière du CTR2 a connu une dispute entre la CGT et les directions, qui ne veulent pas entendre parler de l'intérieur. Nous les avons affrontés durement puis les autres organisations syndicales ont convenu de s'occuper d'abord de l'extérieur. Mais l'intérieur est extrêmement important. Aujourd'hui, faute de consensus et d'unanimité, cette recommandation a été abandonnée alors qu'un minimum d'hygiène sur les chantiers et dans les bureaux est une revendication de la CGT. Les lieux d'aisance des bungalows sont trop petits et les plus larges d'entre nous arrivent à peine à y entrer. Nos CHSCT doivent aborder aussi les bureaux et s'élargir des ouvriers aux ETAM et aux cadres. Nous devons aussi nous battre pour eux.

Le CHSCT a aussi un rôle de prévention. Nous ne devons pas laisser l'initiative au « service de prévention »

à la botte de la direction. Sur les chantiers, je dis aux collègues de mettre leur casque et les préviens qu'ils risquent un blâme ou un avertissement, et de prendre la PIR ou, si ce n'est pas possible, de l'inscrire sur le PPSPS. Nous devons faire de la pédagogie et leur dire tout cela et que nous, syndicats, ne sommes pas là pour faire de la répression mais de la prévention. Cela est extrêmement important. Ils ne comprennent pas toujours notre rôle et nous accusent, si nous les ennuyons avec la sécurité, d'être à la botte de la direction. J'insiste beaucoup sur le « H ». Surtout ne l'oublions pas. Il est extrêmement important, y compris dans la vie de tous les jours, et peut causer des risques psychosociaux.

Régis KOPEC

Jean-Claude SAILLARD a abordé un sujet important : nous devons définir notre rôle. Elu CGT CHSCT, faire de la prévention est une bonne chose, en lien avec nos revendications et nos objectifs. Notre action s'institutionnalise par les réunions. Quand j'étais Délégué Syndical et participais aux réunions de CHSCT, j'entendais souvent la direction demander aux membres du CHSCT d'être garants de la bonne exécution des règles de sécurité. Ce n'est pas du tout notre rôle. Nous ne sommes pas des gendarmes. La subtilité de leur discours est là.

Notre responsabilité est de faire passer aux salariés le message suivant : la prévention que nous portons vise à améliorer les conditions de travail et la vie tout court. Rappeler à un salarié qu'il doit respecter les règles n'est pas notre travail. Nous pouvons lui signaler et lui rappeler qu'il se met en danger, mais de la manière requise. Nous n'avons pas de pouvoir hiérarchique sur lui et il appartient à sa hiérarchie de le faire.

Je suis sûr que vous avez vécu la chose suivante : vous faites une tournée et vous remarquez qu'un copain ne s'y prend pas comme il le devrait. Vous pouvez lui expliquer la manière correcte de le faire mais sans contrainte, sinon le chef peut passer der-

rière vous et vous faire passer pour un empêcheur de tourner en rond. Nous devons être crédibles auprès des salariés, donc clairs dans nos objectifs revendicatifs et dissocier notre rôle de celui du préventeur. Plusieurs d'entre nous ont fini préventeurs. Leur rôle auprès du syndicat est terminé. Un préventeur sécurité dans une entreprise est subordonné à l'employeur et n'a plus de liberté. >>>



Roland BRUN

Un intervenant

Je ne vois pas de contradiction entre élu CHSCT et préventeur sécurité. Préventeur est une fonction. Nous avons un rôle, faire respecter des règles et l'élu CHSCT doit faire respecter les mêmes règles. La seule différence est de l'amener à son responsable. Mais je ne vois pas de difficulté.

Alain GOUTREAU

Chez nous, chez SPIE Infrastructures, j'impose systématiquement pour les chantiers de plus d'un mois que les gars aient un bungalow chauffé avec un vestiaire, une table, un micro-ondes, un réfrigérateur, des toilettes et de l'eau. Le vestiaire a deux grands containers, qui font huit mètres de long et sont bien équipés. Ils peuvent s'y changer, y ont un bureau, un vestiaire et un coin repas. Pour les chantiers de moins d'un mois, les gars ont une baraque de chantier, une roulotte attelée, équipée d'un coin vestiaire et qui fait repas, avec chauffage.

La semaine dernière, je fais une tournée de sécurité sur un chantier et je vois un collègue avec une paire de chaussures de sécurité complètement ouvertes. Il me dit avoir fait la demande en vain. Le chef d'équipe en question était absent et remplacé par un chef qui me dit avoir signé la demande 15 jours plus tôt. J'ai prévenu le magasin et j'ai imposé que le gars ait une paire de chaussures neuves une heure plus tard. Nous ne devons pas nous laisser ennuyer par des cols blancs qui ne connaissent rien.

Mohamed OUAFIQ

Je pense que notre rôle est de contribuer à la prévention mais aussi de faire savoir sur les chantiers à nos collègues qu'ils disposent d'un droit d'alerte que nous avons grâce au travail de nos collègues et aux formations. Les collègues CGT des CHSCT doivent être formés en permanence. Nous en avons un besoin régulier. Nous ne connaissons pas tout et devons tout le temps apprendre. Le travail collectif permet d'arri-

ver à des résultats. Rien n'est acquis et nous devons toujours nous battre.

Je suis d'accord avec Régis KOPEC : toutes les structures qui ont une relation de subordination existent pour la façade. Ceux qui contribuent réellement à l'intérêt de l'entreprise et des salariés sont les membres du CHSCT. Ils ont une vision critique.

En cas de problème sur un chantier, la première chose à faire n'est pas de mettre en difficulté le salarié mais d'alerter simultanément son responsable hiérarchique et l'Inspection du Travail. Récemment, sur un Tribunal de Saint-Nazaire, des gens grimpaient avec une échelle courte. **Daniel POULEAU** a jugé cela anormal et n'a pas pu laisser faire. Il a appelé l'Inspection du Travail qui arrêta le chantier une demi-heure plus tard. Cela n'avait rien à voir avec SPIE mais sa conviction CGT ne s'arrête pas à l'entreprise quand la situation n'est pas normale. Il n'a rien contre le salarié concerné. Souvent, les salariés ignorent leurs droits et il nous appartient de leur dire sur les chantiers. Nous ne sommes pas là pour fliquer nos collègues mais pour les aider. *L'article 41-21-1* du Code du Travail oblige l'employeur à assurer la sécurité de ses salariés. Nous ne devons jamais jouer avec la casquette CHSCT en interdisant quoi que ce soit au salarié. Nous devons l'informer de ses droits et de lui annoncer que nous allons agir pour que les choses s'améliorent, comme le fait Alain.

Un intervenant

J'ai envie d'entrer dans le débat et de contredire mon camarade **Régis KOPEC**. Je comprends sa réflexion mais cumuler les deux fonctions ne me paraît pas incompatible mais difficile. L'être humain est un citoyen, qui a le droit d'avoir une opinion sociale et politique, de travailler et, dans son travail, de faire de la prévention. Par contre, il a une marge de manœuvre difficile et je le plains. Chaque année, un copain QSE vient et se fait siffler alors qu'il est à la CGT. Il fait ce qu'il peut. Le préventeur citoyen qui adhère à nos idées et a un mandat d'élu est pris entre l'organisa-

tion de l'entreprise sur la base du profit et le besoin d'aspirations sociales et syndicales en revendiquant un mieux-être, tout en étant préventeur et en revendiquant la santé au travail. Je ne le condamnerais pas et lui souhaite beaucoup de courage mais sa marge de manœuvre est limitée et il doit être blindé pour affronter sa direction et parfois s'opposer à elle. Dans certains cas de figure, des militants, et pas des moindres, se font aspirer par l'employeur qui les nomme préventeur. Nous le savons bien, il s'agit d'une manœuvre patronale pour détourner l'activité revendicative à l'intérieur de l'entreprise.

Régis KOPEC

Le débat est intéressant. Je ne dis pas qu'il ne doit pas être à la CGT. Dans mon entreprise, le préventeur sécurité était syndiqué à la CGT. Mais il n'était pas membre du CHSCT. S'il l'avait été, cela nous aurait posé un problème syndical. Je pense qu'il est bridé par rapport à sa fonction. Je ne parle pas de chefs d'équipe et je ne dis pas qu'il est impossible d'avoir des responsabilités en étant à la CGT. Je parle d'un cas précis par expérience. Un préventeur doit aussi mener les campagnes pourries décidées par l'entreprise et la crédibilité de l'organisation syndicale est en jeu. Même s'il fait ce qu'il peut, il est quand même préventeur sécurité et assume la campagne que la direction lui demande de porter. Il s'agit pour moi d'un vrai problème de fonctionnement. Il peut faire partie de nos objectifs revendicatifs, pour faire valoir le droit de citoyens des préventeurs, qu'il puisse s'afficher autrement que dans le pouvoir hiérarchique pur et simple. Le rapport de forces dans l'entreprise peut peut-être éviter ces situations.

J'ai vu la situation chez CORDIER, du côté d'Epernay, une entreprise du Groupe LAPEYRE. Le gars était syndiqué CGT, membre du CHSCT, et est devenu préventeur. SAINT-GOBAIN voulait mettre en place des process de management et les choses se sont compliquées syndicalement. Nous avons un vrai problème. Ses obligations professionnelles lui imposaient

de faire des choses contradictoires avec sa conviction CGT. Il s'est petit à petit désengagé de la CGT, les salariés se sont retournés contre lui et il est devenu délégué syndical CFDT en même temps que préventeur sécurité.

Le lien entre les IRP et le syndicat se questionne ici. Il est très clair. Pour que les choses se passent ainsi, nous devons être très forts. Le camarade est obligé de perdre ou de s'en aller.

Dominique MUTEL

Je suis tout à fait d'accord. J'ai vécu cette histoire. J'ai refusé le poste de préventeur, présentant un problème. Ils t'achètent. Tu es sous la botte de la direction. Que peux-tu faire ensuite pour défendre les salariés alors que tu es pieds et poings liés et que tu ne peux plus rien faire ? Tu peux avoir une décision précise prise par ton syndicat sur la pénibilité alors que l'employeur dit l'inverse et te donne des consignes sur le discours à tenir. Un choix clair doit être fait. J'ai choisi. Je suis resté au CHSCT et délégué syndical. Il paraît que j'étais le premier à refuser une promotion. Mais les choses sont compliquées. Il s'agit d'une décision citoyenne. La responsabilité du membre du CHSCT est de défendre les salariés sur la base du Code du Travail. Mais la direction promeut la sécurité par rapport à la politique du Groupe. Telle est la différence entre les deux et faire les deux n'est pas possible.

Un intervenant

Je vais essayer d'expliquer mon point de vue. Pour moi, le préventeur est là pour faire respecter les consignes, les modes opératoires, mettre à jour des process, etc. Il effectue sa tâche comme tout le monde. Je suis technicien de maintenance sur un réseau de grosse puissance et certaines tâches presque dangereuses nous sont demandées. Je travaillais en hauteur, sans droit à l'erreur. Légalement, nous sommes supposés ne pas travailler seuls sur un >>>

escabeau et avoir un équipement d'accès en hauteur. Une intervention d'astreinte peut imposer de monter à une échelle pour baisser un régulateur ou fournir une prestation au client. Le responsable ne va jamais me dire de ne pas le faire, alors qu'en tant que membre du CHSCT je sais que je dois avant tout faire attention à ma sécurité et que dans mon cadre de travail je dois sécuriser l'installation. Nous ne le faisons jamais, au cas où une femme et des enfants seraient derrière. Le préventeur est un professionnel, ce que je distingue du militantisme.

Un préventeur a son point de vue et sa vision du syndicat. Il peut très bien signaler quelque chose de sa profession qui ne correspond pas avec son point de vue et dire qu'il n'est pas d'accord avec un mode opératoire. Au contraire, cela améliore les choses et laisse une trace sur le fait qu'une procédure descendant du Groupe n'est pas adéquate et mal proportionnée.

Un intervenant

Je suis membre de CHSCT mais aussi salarié. Je m'aperçois que le règlement intérieur évolue depuis des années et que le patron essaie de responsabiliser tous les salariés sur les problèmes de sécurité, disant qu'en cas de situation de danger, il doit avertir sous peine d'être co-responsable. Nous voyons pointer ces dangers dans les règlements intérieurs.

Dans mon syndicat, un membre de CHSCT n'a que ce mandat-là. Nous avons trouvé la solution de mutualiser les heures. Je lui ai donné deux heures pour qu'il puisse préparer correctement les réunions.

Karim ELJIHAD

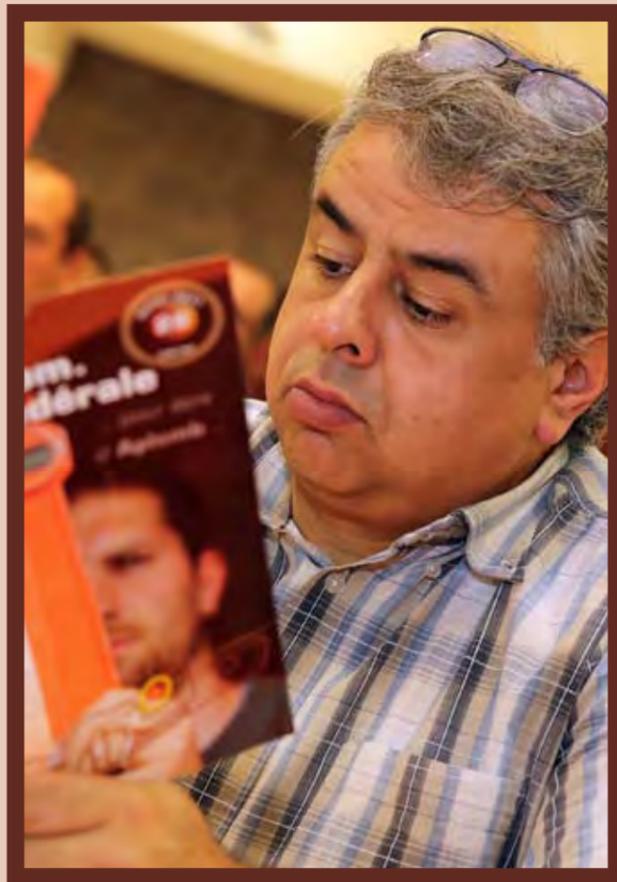
J'aurais aimé, si vous êtes d'accord, engager un débat sur une question que je me pose depuis longtemps. Les patrons des Grands Groupes sont contre l'activité syndicale dans les CHSCT pour ne pas perdre une parcelle de pouvoir et de gestion de l'entreprise. En entrant au Groupe VINCI, j'ai eu un choc au vu de la débauche d'affiches ou de préventeurs. Ne s'agit-il pas de préparer le dépeçage de la Sécurité Sociale en demandant, au vu de ces efforts en interne, de ne plus cotiser aux accidents ou à la prévention ?

Un intervenant

Membres du CHSCT, nous faisons un peu de prévention. Quand nous voyons un collègue prendre des risques, nous sommes obligés d'intervenir, sans nous substituer au Service Sécurité, même si la prévention n'est pas notre travail. Nous devons permettre à nos collègues de travailler dans de bonnes conditions.

Régis KOPEC

Nous disions juste que nous ne voulons pas devenir les gendarmes de la direction mais la prévention est forcément notre rôle et nous devons aller nous enquérir de ce qui se passe. Mais la limite se franchit et



Régis KOPEC

certain copains font des reproches aux collègues, ce qui fait de nous des empêcheurs de tourner en rond.

Un intervenant

J'ai la triple casquette de membre du CHSCT, de responsable dans la production (*agent d'encadrement*) et de Secrétaire de CHSCT. Il n'est pas facile de les distinguer.

Elior FLATO

Notre mission nous demande aussi d'informer l'employeur et ses représentants au CHSCT qui ne lisent pas toujours le Code du Travail et le connaissent sans doute moins que nous. Je pense que nous avons les outils, grâce à la formation, d'être largement à leur hauteur et de les mettre devant leurs responsabilités. Dans mon entreprise, en tout cas, où nous sommes 300, nous n'avons pas en face de nous des cadors en matière de sécurité du travail et nous avons les moyens de les mettre devant leurs responsabilités en utilisant **le droit de retrait**, le déclenchement de la réunion dans les 24 heures ou ce qu'ils doivent ins-

crire au registre des dangers graves et imminents. Ils ne connaissent pas. Il est donc possible de s'amuser et d'en passer par là pour les mettre devant leurs responsabilités.



Régis KOPEC

Je vous renvoie aux orientations de notre dernier Congrès : nous développer dans les deuxième et troisième collèges pour renforcer le syndicalisme fédéral. Merci d'être intervenu. J'ai des problèmes avec le préventeur car je sais ce qu'il se passe. Un chef d'équipe doit faire respecter les consignes qui descendent. Si le CHSCT n'a pas un rapport de forces suffisant pour faire comprendre qu'il est à la CGT, comment le ressentent les salariés ? Je sais que vous êtes majoritaires depuis longtemps dans l'entreprise, ce qui signifie que vous avez un rapport de forces suffisant pour qu'aucun impact ne se fasse sentir. Le lien entre le syndicat et les IRP est très important et nous devons y être vigilants. Quand nous parvenons à avoir des copains dans l'encadrement qui portent nos revendications CGT auprès des salariés, elles ont d'autant plus de poids. Mais un rapport de forces de départ est nécessaire. >>>

Un intervenant

Par expérience, partout où passe un camion SPIE, les camarades de CHSCT s'arrêtent et regardent. Récemment, Alain a photographié une tranchée de plus de deux mètres sans blindage où des salariés allaient travailler. Le responsable du chantier disait ne pas avoir le temps. La photo a été projetée au Comité d'Entreprise, qui a acté que l'entreprise agissait ainsi à cause de la carotte financière que les directions mettent en place : le revenu annuel variable monte à 20 % du salaire annuel si les objectifs sont atteints au moindre coût. Les responsables sont parfois piégés, même s'ils sont proches de la CGT. Nous sommes là pour dire que quelque chose ne va pas. Les camarades ont chez nous tout le temps un appareil photo dans leur voiture. Nous avons ainsi fait améliorer les choses, à partir du terrain et de la réalité, et non en se perdant dans des réunions. Nous sommes là pour défendre les intérêts de nos collègues, les protéger, leur faire connaître leurs droits, etc. Il s'agit d'un travail de terrain perpétuel et continu.

Un intervenant

Nous devons être vigilants. Sur les grands chantiers, ils ont apparemment des bungalows chauffés, etc. Mais nous, les travaux routiers, nous avons de plus en plus de petits chantiers à la va-vite sans respect des conditions de travail des salariés, sans cabanes, sans blindages. Le chantier sort le vendredi et les donneurs d'ordre veulent parfois que nous démarrions le lundi. Nous devons travailler très rapidement et par tous les temps.

Alain BARRES

Le préventeur n'est pas un ennemi, pas plus qu'un cadre ou un ETAM. Nous devons travailler ensemble.

Le discours qui dit que la direction a une obligation de sécurité ne passe plus car nous avons dans nos entreprises, de plus en plus d'ETAM et de cadres et de moins en moins d'ouvriers. Et nous devons quand

même continuer à syndiquer les gens. Nous trouverons les syndicalistes, dans nos Groupes, chez les ETAM et les cadres. Dire « *la direction doit* » ne leur permettra pas de se rapprocher de nous. Nous devons travailler avec eux.

Actuellement, la direction punit les gens qui ne respectent pas la sécurité après les avoir avertis plusieurs fois par lettre recommandée. Certains disent que la direction n'a pas le droit de sanctionner quelqu'un qui ne met pas ses EPI. Nous ne pouvons pas dire que la direction « *doit* » faire avancer les choses et lui reprocher de s'en donner les moyens quand cela lui arrive.

Si nous continuons à le faire, nous ne sommes plus un syndicat moderne et nos syndiqués commettent l'erreur de nous quitter pour la CFDT, qui a un discours différent vis-à-vis des cadres et des ETAM, est plus moderne que nous et que nous sommes restés arc-boutés sur nos vieux principes qui en font des ennemis alors que les cadres et les ETAM sont par ailleurs nos enfants. Nous avons tout fait pour qu'ils aillent à l'école et soient cadres et non terrassiers.

Nous devons tenir un discours plus moderne pour ne pas être de moins en moins nombreux.

Un intervenant

Les membres du CHSCT ne doivent pas être des flics. Un vrai membre de CHSCT - CGT est seulement là pour protéger l'intégrité mentale et physique de ses collègues.

Régis KOPEC

Pour conclure, nous avons abordé certains sujets avec des vues différentes, ce qui enrichira nos réflexions.

Nous devons parvenir à faire fonctionner tous nos outils ensemble :

syndicats, relais, élus, mandatés, ce qui n'est pas si simple.

Nos instances devront en débattre : le CHSCT se trouve sur le chantier ou l'usine mais les conditions de travail dans les métiers des deuxième et troisième collèges en termes de pression et de charge de travail doivent faire partie de nos réflexions sur la manière de se développer.

Des journées d'étude seront mises en place sur le développement du syndicalisme CGT dans les deuxième et troisième collèges pour aller au-devant de ces salariés sans pour autant devenir la CFDT, en nous modernisant tout en portant ce que nous devons.

Je vous souhaite une bonne fin de travaux.

Un intervenant

Nous développons depuis des années beaucoup de syndiqués dans les deuxième et troisième collèges qui acceptent et comprennent la démarche CGT. Je n'ai pas changé quoi que ce soit dans mon discours car nous sommes là dans l'intérêt général, des cadres comme des ETAM. Nous avons démarré avec un ETAM et nous avons aujourd'hui, quelques années après, 26 syndiqués et plusieurs élus ETAM, ainsi que des cadres syndiqués. Mais nous n'avons pas changé. Nous sommes restés clairs vis-à-vis de nos collègues.



Laurent ORLICH



Atelier

Pénibilité

Que connaissez-vous de la pénibilité ? Comment la définissez-vous ? En connaissez-vous les critères ? Nous allons essayer de mettre des mots sur ces sujets.

La pénibilité est venue dans les années 2000 du constat que l'effort lié aux métiers peut avoir des conséquences sur la santé et la durée de vie en bonne santé.

L'enquête SUMER a défini la pénibilité comme : « **l'exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé** ». J'insiste sur la définition parce que vous trouverez toujours quelqu'un pour vous dire : « **moi aussi, me lever le matin pour aller travailler, je trouve cela pénible** ». Ce mot, qui a pour nous une signification précise, est galvaudé. La santé d'un instituteur qui se plaint de devoir travailler avec 24 enfants ne reçoit pas de traces irréversibles. Elle part en retraite sans traces durables et cette profession a d'ailleurs une espérance de vie en bonne santé relativement longue. Nous devons donc défendre notre notion de la pénibilité basée sur cette définition, qui nous oppose par exemple à l'approche de la CFE-CGC qui qualifie le stress de facteur de pénibilité, car le stress ne laisse pas de trace irréversible sur la santé. Sinon, tout le monde vit des situations de mal-être au travail.

La pénibilité est actée dans nos revendications de trois façons :

→ **La reconnaissance** que l'exercice de nos métiers de la manière dont nous les exerçons laisse des « traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé ». Nous avons presque gagné cette bataille.

Aujourd'hui, même TF1 montre des ouvriers des hauts-fourneaux puis des ouvriers du BTP. Nous sommes reconnus dans les métiers pénibles.

→ **La réparation**. Nous demandons que les années de retraite que vous feront perdre les carrières que vous avez vécues soient compensées par un départ anticipé. Nos camarades ont été exposés à des facteurs de pénibilité pendant des années et vivront moins longtemps. La perte de vie dans les

Pour
une reconnaissance de
la PÉNIBILITÉ,
55 ans pour les métiers pénibles !

**La Retraite,
défendons-la !**



métiers du BTP est de l'ordre de sept ans - certains chipotent à six. Nous respirons des substances délétères, nous tirons, poussons, travaillons avec des matériaux vibrants, dans la poussière, les vapeurs, les fumées, de nuit, de jour, au chaud, au froid ... Tous ces facteurs nous font perdre 7 ans, soit, sur 40 ans de carrière, une journée par semaine. Cela met de l'eau à notre moulin. Certains, en travaillant depuis 10 ou 20 ans, ont déjà perdu trois ou quatre ans de vie.

→ **Cela nous oppose à la réforme des retraites**, qui a néanmoins pour la première fois évoqué la pénibilité.

Nous avons exigé pour accepter de négocier, avec la CFDT, que ceux qui ont déjà travaillé ne soient pas oubliés dans le calcul de pénibilité. Nous avons refusé qu'il soit fait table rase du passé et que la réforme ne s'applique qu'à la prochaine génération et que les années travaillées avant la réforme ne servent pas.

La négociation de 2010 était une négociation de branche. Nous avons insisté sur la réparation de la pénibilité alors que le collège des employeurs voulait au contraire d'un accord sur la prévention de la pénibilité. Nous n'avons donc pas signé, non pas par refus de la prévention - nous voulons évidemment que la pénibilité disparaisse des chantiers - mais pour ne pas signer une part sans que la réparation ne soit instituée. Un accord de branche datant de 2010 ou 2011 existe donc. >>>

La réforme des retraites apporte trois grandes obligations :

→ **Mettre en place des éléments de prévention** dans les entreprises, sur la base d'un accord de branche.

→ **La traçabilité de la pénibilité**, qui nous intéresse surtout aujourd'hui. En effet, même si elle n'est pas encore prise en compte, ces éléments permettront de faire valoir un départ anticipé. N'attendons pas de miracle : les textes prévoient aujourd'hui deux ans de retraite anticipée, ce qui ne fait que compenser le passage de 60 ans à 62 ans. La situation serait donc celle qui existait avant 2014 avec 40 ans de pénibilité subie, ce qui est une injustice flagrante.

→ **Le texte met en place la fiche d'exposition aux facteurs de pénibilité, au nombre de dix**, qui expose les conditions de pénibilité des salariés, la période de leur exposition. Nous verrons le contenu de la fiche ensuite. La fiche est la seule trace écrite officielle pour faire valoir la pénibilité subie par les salariés pendant leur carrière. Ils ne pourront faire valoir leur maximum de huit trimestres de départ anticipé que par elle. Il est donc important de la mettre en place le plus tôt possible. La fiche est obligatoire depuis 2012.

Qui ici l'a déjà mise en place ? Vous êtes quatre dans la salle ... **Il s'agit d'une obligation réglementaire édictée par décret avec une sanction prévue. Il est donc important de la mettre en place.**



Dominique LANGE

Notre société a trouvé un levier pour le port de charges. Elle nous interdit de porter des charges et fait venir une société équipée pour cela.

Laurent ORLICH

Voici un cas flagrant de sous-traitance du risque, qui concerne aussi souvent les intérimaires. Aujourd'hui, il est fréquent qu'une entreprise fasse appel à eux pour les grosses opérations ponctuelles de manutention ou les sous-traites, à moins qu'elle ne le fasse le week-end, personne ne sait avec qui. Les CHSCT sont aussi ceux des intérimaires et je vous invite à les prendre en compte, comme le fera la Fédération.

J'ai écrit dans ce sens au nom de la Fédération à l'USI (Union Syndicale des Intérimaires) : les intérimaires sont des salariés du BTP avec un statut particulier d'intérimaire, comme les cadres, les ouvriers, les ETAM. Ce n'est pas un métier. Nous devons les prendre en compte aux niveaux de la Fédération, du Syndicat ou du CHSCT.

Stéphane MALIN

Je suis gestionnaire de sous-traitance. Je gère environ 500 sociétés de sous-traitance. J'ai eu écho par des opérationnels d'accidents du travail chez les sous-traitants sans que nous ayons de remontée de ces accidents. Ils nous échappent. Nous n'avons pas de visibilité sur leurs accidents. Quels sont nos recours, en tant que membres du CHSCT, pour remédier à ce problème ?

Laurent ORLICH

Une entreprise sous-traitante a un chef d'entreprise. Son CHSCT, s'il existe, et ses IRP doivent prendre en compte les accidents. Mais ils entrent aussi dans le cadre des plans de prévention de l'entreprise utilisatrice. Les entreprises viennent travailler sur votre

site et entrent dans le cadre du *décret de 1992 sur l'utilisation d'entreprises extérieures par une entreprise utilisatrice*. Une coordination des CHSCT doit être mise sur pied, ce qui n'est pas toujours facile à faire car elle exige au moins un IRP en face pour échanger. En cas d'accident, dans le cadre du plan de prévention, l'entreprise utilisatrice a en charge la mise en place de la sécurité. Membre de CHSCT, vous devez demander les plans de prévention, car les entreprises extérieures peuvent porter atteinte à la sécurité de vos collègues. Nous faisons ainsi en sorte que le CHSCT s'intéresse aux entreprises sous-traitantes.

Jose CARRIQUE

Je reviens sur l'importance de l'entreprise utilisatrice pour les intérimaires détachés dans leur entreprise. Il s'agit non d'un délit d'entrave mais d'un empêchement fort des entreprises de travail temporaire de participer aux enquêtes. Ils limitent notre participation à un arbre des causes « éventuellement, en cas d'invitation par un membre de CHSCT de l'entreprise utilisatrice ».

Nous essayons d'ester systématiquement en Justice mais nos avocats nous annoncent que cela sera très long et très dur et que l'interprétation qu'en donnent les instances judiciaires est très aléatoire.

Je veux dire à tous les salariés statutaires membres de CHSCT qu'ils doivent vraiment prendre en compte que l'intérimaire est sous leur responsabilité. Nous n'avons aucun moyen d'interférer. La seule personne que vous verrez en cas d'accident du travail est le préventeur des risques, à la botte de la direction, avec le chargé d'affaire ou le chargé commercial. A aucun moment vous ne verrez un membre de CHSCT. Nous sommes pourtant nombreux mais nous ne parvenons, ni judiciairement ni par aucun autre moyen, à venir nous impliquer dans l'arbre des causes d'un accident du travail d'un intérimaire. Pensez bien que nous ne pouvons rien faire de >>>

l'extérieur, bien que nous soyons une instance représentative. Tel est notre combat. Les intérimaires ont des travaux en mode dégradé. Prenez conscience de l'importance de votre volonté de représenter ces gens-là.

Un Intervenant

Chez nous, la fiche de prévention des expositions a été confiée par l'entreprise, pour être dans les règles, à un bureau d'étude nommé USIRF qui a mis les salariés dans des cases correspondantes à leur emploi, avec des incohérences flagrantes. Un maçon ne s'y sert jamais d'engins vibrants. Leur étude ne vaut rien car elle ne prend pas en considération la polyvalence des ouvriers, chez nous comme dans toutes nos entreprises. Un maçon fait aussi du terrassement, se sert des engins ...

Un Intervenant

Le CHSCT de l'entreprise chez qui interviennent les autres entreprises ne connaît pas forcément les accidents qui se déroulent. Mais il peut demander le taux de fréquence et de taux de gravité de l'entreprise, qui doivent lui être communiqués. Il est donc possible de savoir si une entreprise a beaucoup d'accidents. La démarche d'y remédier doit évidemment être menée avec ces entreprises.

Quand un intérimaire a un accident sur un chantier, il n'est souvent pas repris par l'entreprise. Il est donc impossible d'avoir sa version en CHSCT. Nous n'avons que celle du préventeur de l'entreprise, qui met toujours l'intérimaire en cause. Nous ne pouvons pas aller rencontrer un intérimaire qui a quitté l'entreprise.

Un Intervenant

La sous-traitance et l'intérim sont en augmentation. Certains conducteurs de travaux et opérationnels me font remonter, parfois un mois après, qu'un accident

a eu lieu sur un chantier et il est alors trop tard pour savoir exactement ce qui s'est passé. Les sous-traitants sont mis à l'écart et nous n'en avons aucune remontée, alors qu'ils travaillent pour nous et, en fin de compte, font partie de notre société. Dans notre département, nous sous-traitons environ 70 % de notre travail.

Daniel MARCEL

Nous avons établi les fiches de poste l'année dernière et le CHSCT a été convié à quelques réunions. Mais beaucoup d'éléments sur les nombreux métiers que connaît SPIE ne correspondaient pas. Un électricien n'a pas les mêmes conditions de travail dans une grande surface ou une raffinerie. Nous avons alors demandé des fiches individuelles. Mais en fin de compte, la direction veut faire des fiches par métier. Mais nous n'allons pas les laisser faire et demandons des fiches individuelles.

Un Intervenant

Je n'aime pas le mot « *intérimaire* » et je parle en général de « *personnel de travail temporaire* ». En général, nous ne revoyons plus un accidenté sur les chantiers. Par contre, j'ai fait exiger - et l'Inspection du Travail a reconnu le délit d'entrave - comme le stipule le Code du Travail, que les élus, CHSCT ou DP, aient les contrats de travail des personnels de travail temporaire, y compris l'adresse du salarié. En cas d'accident, vous pouvez systématiquement prendre contact avec lui. Cela n'a pas été facile, mais j'ai désormais une photocopie du contrat de travail de tout arrivant.

Laurent ORLICH

Ne partons pas trop sur les accidents. La question des fiches de prévention pour le personnel intérimaire se pose. Il appartient à l'entreprise utilisatrice de fournir les éléments pour que l'entreprise de travail temporaire les fasse. Normalement, ces fiches doi-

vent donc être faites dans l'entreprise utilisatrice, ce qui n'est malheureusement en général pas le cas.

A partir de 2016, les entreprises paieront une cotisation supplémentaire selon leur taux d'ATMP pour commencer à approvisionner une caisse permettant de payer les deux ans de départ anticipé éventuels. L'intérêt des fiches est pour nous la traçabilité des expositions subies. Aujourd'hui, en cas de maladie liée aux expositions survenant après le départ à la retraite, le lien avec le métier ne peut pas être fait et aucun recours ne peut être exercé vis-à-vis des caisses ATMP, faute de traçabilité des expositions subies. Demander les fiches d'expositions permet donc, en cas de problème de santé survenant après la retraite, d'établir la cause professionnelle et de prouver que la carrière empêche de bien la vivre. La faute inexcusable de l'entreprise pourra donc être recherchée au-delà du contrat de travail et une réparation pourra être demandée. La paie s'interrompt mais l'état de santé continue. Ces arguments importants doivent être donnés au salarié pour qu'il demande sa fiche d'exposition.

La fiche d'exposition est nominative. Le chef d'entreprise est chargé de la rédiger et le salarié a un droit de regard et de modification. Elle est transmise au Service de Santé au Travail, qui la conserve. Elle est la base d'une éventuelle demande de départ anticipé.

Un Intervenant

Nous avons plusieurs fois demandé les fiches d'exposition et nous les avons obtenues. Le nucléaire utilise beaucoup d'intérimaires, les « *nomades du nucléaire* », qui vont d'une centrale à l'autre pour les arrêts. Ils n'ont pas de suivi réel, sont exposés à un danger sournois, qu'ils ne voient pas et développent des leucémies à leur départ à la retraite. Les entreprises utilisatrices, en premier lieu EDF mais aussi ses sous-traitants, dont SPIE Nucléaire, vont utiliser des intérimaires. Nous nous retrouvons face à une grande complexité pour faire valoir les droits de nos collègues exposés à leur insu à des dangers tels que

celui-ci, ou à l'amiante. J'ai longtemps travaillé à SPIE, qui ne fait rien sur l'amiante. Nous avons aussi ce problème. Si le salarié développe la maladie après son départ en retraite, il est impossible sans fiche d'exposition de faire le lien avec son métier. La déréglementation trompe les salariés. Nous avons un vrai problème pour les salariés qui travaillent dans le nucléaire et les donneurs d'ordres sont connus. Les sous-traitants sont aussi exposés et ne le savent pas.

La Fédération CGT de la Construction agit depuis le début des années 2000 pour faire reconnaître la pénibilité au travail avec réparation. La CFDT s'est par la suite greffée sur la démarche de la CGT, qui mène ce combat depuis des années. Comment prendre en compte les intérimaires que nous ne parvenons pas à suivre ? Les fiches d'exposition existent dans les sociétés donneuses d'ordre mais pas chez les intérimaires exposés à leur insu.

Daniel MARCEL

Cela n'a pas été facile mais nous sommes parvenus à mettre en marche les fiches d'exposition, avec, si nous travaillons chez TOTAL, le benzène ou l'amiante. La fiche d'exposition est signée et la traçabilité est permise. Mais beaucoup de salariés ne le font pas malgré notre insistance.

Un Intervenant

Les salariés ont un médecin comme nous. Peuvent-ils faire mettre ces fiches d'exposition dans leur dossier médical ? Le suivi continuerait même s'ils vont d'une société à l'autre.

Laurent ORLICH

La première chose est de vérifier que l'entreprise utilisatrice transmet les données au service de santé au travail. J'ai déjà grand peur que cela ne soit pas le cas, car ils ne le font déjà pas pour leurs propres salariés. Le service de santé de travail temporaire >>>

devrait aussi le demander mais, un intérimaire faisant plusieurs entreprises, il est rapidement dépassé. Seuls nous, l'entreprise utilisatrice et son CHSCT, pouvons demander si les fiches sont faites et l'état d'utilisation de salariés de travail temporaire et pointer au cas par cas si les fiches ont été faites et transmises à l'entreprise utilisatrice. Je ne vois pas comment faire autrement.

Un Intervenant

Pourquoi ne pas remettre systématiquement une fiche à chaque intérimaire ou prestataire partant ?

Laurent ORLICH

Les missions sont parfois très courtes, ce qui est d'autant plus grave. En général, plus les personnes sont qualifiées et plus les missions sont longues alors que les moins qualifiées sont les plus exposées. Par exemple, pour décharger un semi-remorque à la main, certaines entreprises d'intérim font des contrats à la demi-journée, voire moins. Il appartient bien au CHSCT de prendre en compte qu'il est aussi celui des intérimaires et de vérifier que les fiches ont été faites et transmises, ce qui permettra aussi l'existence d'un Service de Santé au Travail au bout, ce qui n'est pas forcément le cas pour les petites entreprises de travail temporaire.

Je reviens à la fiche d'exposition :

Aujourd'hui, les Entreprises, les Fédérations et le MEDEF les décrivent comment impossibles à remplir, dénoncent l'excès de droit et demandent l'abolition du Code du Travail. Je vous présente l'arrêté qui précise le décret, qui est applicable. Il s'agit donc d'une obligation.

Il n'est pas si compliqué de savoir si le salarié est soumis à de la Manutention, avec deux colonnes « oui » et « non » et les dates de début et de fin d'exposition. La colonne suivante recense les mesures de prévention organisationnelles (par exemple un

FENWICK ou une grue) collectives puis individuelles (par exemple une ceinture lombaire) mises en place pour le port de charge. Enfin, une colonne recense les commentaires éventuels. Voilà ce que les entreprises considèrent comme compliqué. Il est évidemment plus complexe de savoir si ces éléments auront des répercussions sur la santé.

Le rapport **DE VIRVILLE**, qui n'est pas sorti, comptabilise des kilos et des heures, dans l'objectif de rendre la pénibilité impossible à évaluer. **La Fédération revendique le départ à la retraite à 55 ans des ouvriers du BTP pour tenir compte de la pénibilité, sans compter les tonnes par jour, le résultat étant à la fin sept ans de vie en bonne santé de moins.**

Le rapport **DE VIRVILLE** n'est qu'un rapport et n'a aucun effet. La fiche de pénibilité doit réglementairement être mise en place dans les entreprises et le rôle du CHSCT est de la demander.

Patrice TILI

Une fiche de pénibilité a-t-elle été faite sur le nouveau sujet concernant le Bois ? Je travaille dans l'exploitation et nous serons bientôt amenés à travailler avec des chaufferies BIOMASSE, qui obligent certains salariés à prendre des échantillons sur les camions, ce qui les oblige à porter des équipements. Porter des survêtements et des sur-chaussures est pénible. Cette pénibilité est-elle prise en compte ?

Est-il possible de forcer les préventeurs à effectuer leurs prérogatives, à savoir des visites de site et de sous-stations ? L'évaluation des risques doit se faire une fois par an et le préventeur de mon agence me dit systématiquement ne pas avoir le temps. Son périmètre est effectivement énorme. Il les arrange bien que nous, membres du CHSCT, faisons les visites pour leur rapporter les éléments non concluants mais ce n'est pas notre profession. Comment les obliger à faire leur travail ? La prévention est l'affaire de tout le monde mais il a un bonus pour un nombre d'accidents faibles, et nous n'en avons pas.

Laurent ORLICH

Ce sont des experts CHSCT sur l'organisation du travail.

Les modifications des conditions de travail liées au port systématique d'EPI, aux échantillons ou à des nouveaux modes opératoires sont une raison pour demander une expertise, en incluant la question de la pénibilité.

Nous ne pouvons pas mettre les préventeurs au travail. Je le sais, je suis préventeur. Les premiers préventeurs des entreprises étaient en fait au placard. Le Service Prévention est en généralement directement lié à la direction. Si elle lui demande de ne pas faire, il ne fera pas. Il ne peut pas s'investir dans un domaine si la direction ne le veut pas.

Patrice TILI

Je ne comprends pas. Nous sommes le CHSCT. Nous devons donc nous assurer des conditions de travail des salariés, de nos collègues de travail. Le chef d'entreprise est responsable de la sécurité de ses salariés et la fonction du préventeur est justement de faire respecter les règles, d'en vérifier la bonne application et surtout, presque au même titre que le chef d'entreprise, de s'assurer que les conditions de travail sont bonnes.

Comment ne pas faire travailler une personne qui a une telle responsabilité ? Quels éléments pouvez-vous me donner ? Je demande systématiquement à faire des évaluations de risques. Elles sont faites sur les grosses centrales mais nous avons aussi des sous-stations, des réseaux enterrés, des chambres à vannes, qui sont accidentogènes, et aucune action n'est menée sur elle, à part les visites CHSCT.

Laurent ORLICH

Je le répète : le préventeur est en lien direct avec son patron. Vous pouvez vouloir le faire travailler sur

l'amiante dans les chaufferies mais, si le patron refuse, il ne fera rien. Tel est le problème des préventeurs d'entreprise. Chaque année, un préventeur de chez VINCI vient nous voir et récolte une bronca. Certains font le travail.

Quelques idées néanmoins : le document unique doit contenir un plan d'action. Vous pouvez lister les actions du plan, demander celles qui relèvent du CHSCT, demander un échéancier et suivre le travail. Mais si la direction décide de licencier le préventeur ou d'en nommer quatre pour faire le travail du CHSCT, vous ne pourrez rien faire.



Le CHSCT représente le personnel alors que le préventeur n'est qu'un salarié. S'il veut faire des mesures de bruit, a besoin d'un appareil et que le patron refuse, il ne l'aura pas. Le préventeur n'a pas d'obligation. L'employeur a une obligation globale de sécurité vis-à-vis de ses salariés et une obligation de prévention qui est plus une obligation de résultat que de moyens mais il peut décider que telle mesure n'est pas dans ses priorités. Certaines grandes entreprises fonctionnent sans préventeur et d'autres avec trop de préventeurs, comme des entreprises ont des bons ou des mauvais CHSCT. Ils représentent le personnel, qui décide donc s'il est bon ou mauvais. DE même, la direction décide si le préventeur est bon ou mauvais. >>>

Patrice TILI

Je suis chauffagiste de profession. Le préventeur a au moins bac + 3. Je le sais parce que j'aimerais bien être préventeur. Les préventeurs ne sont pas bêtes et ont fait un minimum d'études. Ils savent donc mettre en place des plans d'action pour faire évoluer la réglementation et surtout faire en sorte que l'entreprise soit « couverte » sur certains risques.

Je ne comprends donc pas qu'il ne soit pas possible, par le biais de la réglementation, d'amener ces personnes à effectuer leurs prérogatives.

Laurent ORLICH

Ils n'ont pas de prérogatives mais un contrat de travail. Telle est l'ambiguïté de ce métier. Les meilleurs préventeurs que j'ai vus n'avaient pas le bac mais une expérience du métier. Je suis préventeur et je n'ai pas bac + 3.

Un Intervenant

Quelles sanctions sont-elles prévues si les fiches ne sont pas mises en place, comme dans la majorité des entreprises ?

Le copain chauffagiste parlait de nouveaux produits dérivés du bois. Son syndicat est dans une Fédération qui comprend d'autres travailleurs du Bois et ces copains des entreprises qui fabriquent ces matériaux ont peut-être déjà fait le travail en CHSCT.

Didier TRUCHON

Nous faisons partie de la Convention du Génie Climatique. Je souhaite une clarification sur la fiche d'exposition à la pénibilité.

Concerne-t-elle chaque travailleur exposé à un ou plusieurs risques ou tous les travailleurs ?

Une secrétaire peut-elle demander sa fiche pénibilité ?

Mohamed OUAFIQ

Comme le dit souvent mon ami Daniel « *ne nous mettons jamais de barrières* ». La meilleure école est le terrain, particulièrement à la CGT. En faisant, nous apprenons. Je n'ai rien contre les diplômés mais ils ne font en rien la compétence de la personne. L'expérience, le terrain et les échanges fructueux nous forment.

Notre CHSCT a effectué énormément d'expertises sur les risques psychosociaux et de nombreux autres sujets. Ne nous mettons jamais de barrières. Soyons volontaires et allons de l'avant, sans nous freiner. Nous avons des droits, allons les chercher. Nous sommes passés par là, nous aussi. Au départ, nous hésitions. Et puis nous nous sommes dit que nous devions aller chercher des droits et nous avons obtenu beaucoup de choses.

Est-il possible d'impliquer la Médecine du Travail dans l'élaboration et le suivi de ces fiches d'exposition ?

Laurent ORLICH

La fiche d'exposition est envoyée au Service de Santé au Travail qui la remet au Médecin du Travail. Mais qu'en attendons-nous ?

Elle constate l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité comme sont le bruit, les vibrations, le port de charge ou les poussières qui sont normalement déjà dans le " *document unique* ". Nous avons déjà la preuve que l'entreprise fait subir des facteurs de pénibilité aux salariés.

Je pense préférable de travailler sur le document unique, collectif, que la fiche d'exposition, individuelle. Faire de l'individuel nous expose à la complexité. Nos chantiers sont forains, en co-activité, etc. L'intérêt de la fiche individuelle d'exposition est d'avoir, individuellement, l'ouverture de droits pour le départ en retraite. Pour la prévention, il est préférable d'étudier un métier complet, par exemple la quarantaine d'électriciens de l'entreprise.

En regardant le métier par individu, nous irons vers des fiches plus basses. Le travail en équipe entraîne une organisation pour qu'il ait le moins d'incidence possible. La charge est partagée dans l'équipe. Il est dit que « *la journée se gagne le matin* ». Le choix des heures de livraison est une stratégie parmi d'autres pour organiser le travail.

L'un des pièges des études sur la pénibilité est de porter un regard individuel sur les choses, par exemple celui qui fait les joints dans la pose de bordure ou le chauffeur du camion pour le tirage de câbles. Nous devons aller sur des notions complètes de travail, qui individuellement ne veut rien dire. Le travail est fait par toute une équipe. Un ouvrier se reposera peut-être parce qu'il a plus travaillé la veille. La notion de fiche d'exposition est pour cela discutable.

Autre exemple : le vendredi, le travail est intensif le matin et puis l'équipe range le chantier l'après-midi, ce qui ne signifie pas qu'elle ne travaille pas. La fiche individuelle ne correspond à rien dans ce sens-là. Découper le travail le rend insignifiant. Telle est la stratégie utilisée pour les fiches d'exposition à la pénibilité.

Un Intervenant

Je confirme qu'il est très important d'élaborer le " *document unique* ". Notre direction invite des chefs de chantier, qui ne connaissent pas et notent toujours un risque inférieur.

Sans les membres de CHSCT, aucune personne de terrain ne participe. Nous essayons de faire évoluer le risque vers le haut mais la direction essaie de le diminuer. Notre présence est donc très importante.

Le camarade du Bois n'a pas besoin de préventeur. Le CHSCT, qui fait ce qu'il veut, lui est supérieur. SPIE a des PAS et des QSE, tous incompetents. Nous n'avons pas besoin d'eux et nous aimons les moucher.

Un intervenant

Ces gens ont un lien de subordination. Je privilégie les membres du CHSCT, qui représentent le personnel.

La Chimie participe aussi à la bataille de la reconnaissance de la pénibilité et la construction travaille avec l'interpro'. Ils ont soulevé un problème sur l'éther de glycol et le CHSCT a fait une expertise pour en analyser l'effet néfaste. Ils ont découvert qu'il est très nocif mais que les salariés l'utilisent tout le temps, sans fiche individuelle. Et il est aujourd'hui interdit, grâce aux camarades du CHSCT de la Chimie.

Nous ne devons pas nous limiter à nous-mêmes. Notre Fédération est amenée à travailler en présence de produits chimiques et de produits nocifs. Certains travaillent dans la maintenance chez AIRBUS, avec le Chrome 6. Nous nous battons pour le faire reconnaître.

N'étant pas un tribunal, je ne dis pas « *délit d'entrave* » mais « *entrave* ». Dans ce cas-là, nous devons aller au Tribunal pour démontrer l'existence d'un délit. N'abusons pas du terme.

Un Intervenant

La Loi sur la Pénibilité prévoyait dix facteurs alors que nous n'en avons que six à l'heure actuelle, le reste étant reporté en 2016.

Remercions encore nos gouvernants, main dans la main avec le MEDEF. Je ne regrette pas mon action récente de déboulonner une plaque parlementaire socialiste.

Soulignons la réalité : nous essayons de faire des choses mais ce parti qui se dit de gauche fait tout pour nous retarder.





Laurent ORLICH

Synthèse

des Ateliers

Nous ferons ce matin une présentation des différents ateliers, en commençant par l'atelier « **Pénibilité** » puis « **Services de Santé au Travail** » puis « **Ergonomie** » puis « **un Congrès et après** ». Nous avons vu mardi le nouvel intérêt de l'OPPBTP pour les CHSCT. Je vous ferai une succincte présentation de la démarche d'accompagnement des CHSCT mise en place par l'OPPBTP pour que les intéressés contactent les agences de l'OPPBTP ou que, si vous me contactez, je vous donne le contact de qui pourra vous aider à faire avancer le sujet.

Atelier PÉNIBILITÉ

Je commence par un compte rendu succinct de l'atelier « **Pénibilité** ». Les comptes rendus sont succincts car ils ont été préparés tardivement, voire ce matin. Leur but est de remémorer ce qu'ont dit les différents groupes pour que vous rebondissiez dessus pour préparer les orientations que peuvent prendre les CHSCT CGT et voir les ressources dont vous auriez besoin pour mieux travailler en tant que membre de CHSCT. L'atelier « **Pénibilité** » rappelait que la question vient de la réforme des retraites. Nous avons principalement parlé de la fiche d'exposition à la pénibilité, la mission du CHSCT vis-à-vis d'elle et les moyens pour arriver à la mise en place de cette fiche, ce qui n'a pas été le cas pour la majorité des entreprises.

La salle a fait quelques remarques :

- La fiche a été peu mise en place et les CHSCT peu impliqués, avec la difficulté d'intégrer la sous-traitance et les intérimaires.
- Le CHSCT est aussi celui des intérimaires, avec une attention pour les « *nomades du nucléaire* » qui vont de site en site et changent parfois d'agence. Certains ont découvert la fiche. Tout le monde en a eu un modèle dans les bannettes.
- Les conséquences liées à cette fiche sont peu connues.

Les points à mettre en œuvre par le CHSCT sont les suivants :

- **travailler à partir du document unique**, souvent mis en place dans les entreprises, pour remplir la fiche pénibilité ;
- **mettre les salariés à contribution** pour qu'ils demandent leur fiche d'exposition. Les fiches sont nominatives et les salariés ont un droit de regard sur elle ;
- **expliquer l'importance de la fiche**, ce qui implique que nous vous en donnions les moyens, par exemple à l'aide du triptyque que nous vous avons communiqué ;
- **suivre et mettre en place un ordre du jour** spécifique et systématique qui inclue les fiches pénibilité. Les facteurs de pénibilité pouvant être discutés en CHSCT ;
- **mettre en place des expertises** sur des postes de travail ou des métiers.

Quelques pistes de réflexion ou d'action :

- continuer la reconnaissance par métier, et non individuelle ;
- faire en sorte que l'entretien intègre un regard sur la fiche de pénibilité ;
- intégrer dans la réflexion sur les fiches de poste les effets « *cocktail* » et « *co-activité* » qui ne sont pas repérés comme risques dans la fiche ;
- intégrer les Services de Santé au Travail dans les tests et les mesures pour approfondir la connaissance des postes de travail ;
- tenir un mémoire des événements subis par les salariés en matière de santé au travail afin qu'ils aient des preuves de leurs expositions passées ;
- faire une fiche de non-conformité dans les systèmes Qualité ;
- porter plainte par le biais de la Fédération, des US ou des syndicats en cas d'absence de fiche, une amende de catégorie 5 étant prévue ;
- intervenir auprès des Inspections du Travail et des CARSAT ;
- mettre à disposition des dossiers par facteur de pénibilité ;
- coordonner les CHSCT d'entreprises avec ceux des entreprises de travail temporaire, un grand sujet qui dure depuis des années.

Le but est d'échanger pour que nous puissions compléter la réflexion que nous avons eue hier avant de passer à l'atelier suivant. >>>

Dominique MUTEL

La fiche pénibilité va normalement au service SST puis au Médecin du Travail. Celui-ci la met-il directement dans le dossier du salarié dans un souci de continuité, y compris après le départ à la retraite ?

Laurent ORLICH

La fiche pénibilité est remplie par l'employeur. Le salarié a un droit de regard. Elle est transmise au Service de Santé au Travail puis au Médecin du Travail. Elle est normalement dans le dossier du salarié. La difficulté est que les Services de Santé au Travail ont des missions plus importantes et il est difficile que le dossier suive le salarié tout au long de sa carrière sans que les dossiers ne s'égarer. Il est donc intéressant que les salariés voient ces fiches et en aient même une copie. Pourquoi ne pas faire avec elle ce qui est fait avec le bulletin de paie ? Le nombre de fiches à faire risque aussi d'être important si les situations de travail se modifient.

Etes-vous d'accord avec ces pistes de réflexion ? Quelles difficultés avez-vous à les mettre en place ? Comment voyez-vous cette démarche dans vos entreprises ? En voyez-vous d'autres ? Ceux qui ont mis en place ces fiches peuvent évoquer les difficultés qu'ils ont eues à le faire et ceux qui ne l'ont pas fait les difficultés qu'ils envisagent.

Un intervenant

Le remplissage de ces fiches est complexe, tant pour les employeurs, qui s'en plaignent, que pour nous à cause de la mobilité des travailleurs (*travailleurs déplacés, intérimaires, sous-traitants*...). Nous devons continuer la bataille commencée il y a 15 ans sur la pénibilité et la retraite anticipée et revenir à des choses plus claires qui permettent mieux de se battre : la reconnaissance par métier (*maçons, carreleurs, etc.*). Le métier le veut. La prévention est un autre volet mais la reconnaissance pour un départ anticipé doit se faire par métier. Nous devons continuer à

nous battre. La Fédération a produit deux pétitions, l'une pour les travailleurs de nos chantiers et l'autre pour le public. Le public reconnaît que les métiers du Bâtiment sont pénibles et exigent une réparation de cette usure prématurée. Nous devons continuer et développer nos pétitions, étant donné que l'opinion est attentive au sujet.

Sur l'amiante, nous ne parvenons pas à repérer toutes les périodes d'exposition. Les critères de la pénibilité sont encore plus complexes et nous allons vers des choses ingérables. Revenons à l'essentiel.

Daniel POULEAU

« *Coordonner les CHSCT d'entreprises avec ceux des entreprises de travail temporaires* » a été retenu mais j'ajouterais « *et avec les CHSCT des entreprises utilisatrices sur les sites où nous intervenons* » en lien avec la revendication « *un site, un statut* » de la CGT, ce qui permet le collectif interpro' sur les sites.

Que signifie « *faire une fiche dans les systèmes de qualité* » ?

Un intervenant

Nous faisons en premier lieu référence à la pénibilité physique. Sans la nier, il convient selon moi de l'élargir à la pénibilité issue des attaques incessantes vis-à-vis de nos droits que nous subissons aujourd'hui de la part du patronat car elle impacte aussi le physique.

Thierry LÉVEQUE

La CGT a élaboré une petite fiche au sujet de la pénibilité, évoquée hier en atelier. Pourquoi ne pas la distribuer aux salariés pour qu'ils la remplissent au long de leur journée et préparent ainsi le travail du CHSCT ?

Les fiches d'exposition des gens exposés au plomb ou à l'amiante doivent-elles être annexées aux fiches de pénibilité ?

Laurent ORLICH

La coordination des CHSCT des entreprises et de l'intérim va nous demander beaucoup de travail. Nous devons nous rapprocher de l'Union Syndicale de l'Intérim et des gros CHSCT du BTP. Certaines entreprises travaillent plus dans cet esprit que d'autres et nous pourrions envisager de les rencontrer pour nous organiser. Cette résolution de Congrès n'est pas facile à mettre en place mais nous nous y attelons.

La réflexion sur le système qualité vient de l'un de vous. Il proposait de mettre des fiches de non-conformité dans les systèmes de qualité d'entreprise, ce qui obligerait l'entreprise à leur apporter une réponse. L'entreprise ne respectant pas la réglementation, cela l'obligerait à s'en expliquer et à se mettre en règle. Cela correspond à un caillou un peu vicieux à mettre, de bonne guerre, dans leurs systèmes qualité, dont leurs QSE.

Le patronat est effectivement pénible. Nous pouvons le revendiquer mais parvenir à travailler sur la maintenance, les vibrations et tout ce qui use les compagnons serait déjà appréciable. Si tel était le cas, nous subirions moins les attaques incessantes sur les membres de CHSCT. Les IRP ne sont pas encore référencés comme relevant de la pénibilité.

Les fiches " *pénibilité* " que nous avons faites sont désormais épuisées. Nous en rééditerons 5 000. Si vous voulez de ces fiches (***il en existe aussi sur la maladie professionnelle, les enquêtes accident et sur le danger grave et imminent et nous en préparons une sur les risques psychosociaux***), faites-nous-le savoir par un simple coup de téléphone et nous vous en enverrons.

Je pense qu'il s'agit d'un bon outil à distribuer. Vous, membres de CHSCT, avez ainsi des outils pour échanger avec vos collègues. >>>



Dominique MUTEL

Faire reculer significativement la pénibilité est un objectif important pour nous. Nous devons prendre à bras-le-corps les questions de contenu et la finalité pour faire reculer le mal au travail.

Les chiffres existent : les maladies professionnelles, les accidents du travail et le chiffre d'un mort par jour représentent un coût très élevé pour la communauté et une tache sur la responsabilité sociale des entreprises, sans parler du stress. Ce sont des milliards d'euros. Les moyens apportés à la Sécurité Sociale, en particulier aux branches Vieillesse, Travail et Maladie Professionnelle, sont en baisse drastique depuis des années et ne permettront pas à ces organismes de mettre en œuvre ce dispositif dans des conditions satisfaisantes. Le pire serait que la reconnaissance de la pénibilité génère de la pénibilité pour le personnel de la Sécurité Sociale. Je pense, chers camarades, que la bataille sur la pénibilité est vraiment d'actualité et que nous devons la saisir à bras-le-corps car il s'agit pour moi actuellement du thème le plus important.

Un intervenant

Chez EIFFAGE, nous avons du mal à avoir les fiches d'exposition signées par l'employeur pour les salariés qui ont été exposés au plomb et à l'amiante, qui sont pourtant obligatoires. Mais je ne sais pas si la Fédération peut nous aider à les obtenir.

Manu DEMATISSE

Je pense comme le camarade que nous devrions réévaluer la fiche Pénibilité avec le patron. Nous venons d'arriver au CHSCT et nous envisageons de lui demander de nous montrer les fiches pénibilités et tourner sur les chantiers pour faire une enquête auprès de tous les travailleurs. Faire remplir une fiche par nos collègues est une bonne chose mais je travaille dans une équipe et je sais que certains ont du mal avec l'écriture et la lecture. Il nous appartient

donc peut-être de faire cette enquête, de regarder ce que le patron écrit et de tourner sur les chantiers pour les comparer avec ce que disent les premiers intéressés.

Serge LEVEZIEL

Je pense que nous devons déjà combattre la pénibilité à la base. Un salarié devrait arriver sur son poste de travail en confiance, avec l'esprit libre, uniquement attaché à se concentrer sur sa tâche. Or, il subit souvent du harcèlement, des pressions et des menaces. La direction essaie de les pousser vers la porte pour les remplacer par des connaissances.

Mon entreprise traite d'électricité. Si 50 % de l'attention des gars est déjà soustraite de leur travail, ils ont autant de chances en plus de se faire électrocuter. Mais la journée, déjà longue et fatigante dans ces conditions, n'est pas encore terminée. La vie de famille arrive derrière et il transmet ses soucis à sa femme, ses enfants et son entourage. Et ainsi tous les jours.

Nous devrions déjà travailler sur cette base pour améliorer les conditions de travail, la santé au travail et les accidents. Dès que nous serons capables de le faire, vous verrez une baisse des accidents car les salariés pourront travailler avec l'esprit plus libre.

Laurent ORLICH

Si des salariés sont exposés à l'amiante et que les fiches ne sont pas faites, intervenez avec l'Inspection du Travail. Il s'agit déjà d'un **danger grave et imminent** si les salariés sont exposés accidentellement. Nous avons fait une fiche Amiante dans les dossiers. Le site donne aussi accès à un dossier sur le sujet. En cas d'exposition, même si les salariés sont protégés, vous devez avoir la fiche de suivi. Nous le voyons actuellement, la Confédération allant au Tribunal parce que la protection offerte au salarié n'est pas suffisante. Les masques P3 ne suffisent pas à l'exposition.

Le même problème se pose pour la pénibilité :

les salariés doivent avoir la trace de leur exposition sous peine de ne pas pouvoir faire valoir leurs droits. Vous pouvez donc intervenir auprès de l'Inspection ou porter plainte. Le CHSCT est une personne morale et peut ester en Justice.

Dominique GUIMONET

Voici quelques pistes qu'a suivies notre CHSCT. Nous avons fait un énorme travail pour EDF-GDF Chémery et trouvé des salariés qui ont été exposés au brai de houille (*du charbon liquéfié entourant les tuyaux qui datent d'une vingtaine ou une trentaine d'années*).

Nous avons eu une plainte des salariés, avons fait une visite, avec des photos et une enquête, sommes allés voir le patron pour demander une session spécifique sur ce problème. Nous avons mis en place la fiche de suivi post-professionnel - *qu'ils n'ont pas voulu mettre à notre disposition mais la Fédération a un modèle* - et mis à contribution la Médecine du Travail, qui nous a suivis. Une reconnaissance est intervenue et nous avons gagné.

Des pistes existent, il s'agit de s'en emparer. Les documents peuvent vous être photocopiés et nous pouvons vous expliquer comment remplir ces fiches. Bien utilisées, l'impact pour la suite est considérable.

Franck GUIBAULT

Lors du Congrès, j'ai proposé que nous menions des actions plus médiatiques en débarquant sur des chantiers de rabotage. De l'amiante est incorporé dans nos routes, sans que personne ne sache où il est. Si nous le savions, nous pourrions cibler plus précisément nos interventions. Mais nos patrons nous disent qu'il revient au client de procéder aux analyses pour connaître l'existence de l'amiante et, du coup, ne s'en soucient pas.

Ils doivent cependant protéger la santé physique et mentale de leurs salariés. Le fait de ne pas posséder ces analyses les met donc en porte-à-faux.

Il serait bon que nous débarquions avec un huissier sur un chantier de rabotage sur lequel la présence d'amiante serait connue pour faire un prélèvement et l'envoyer dans un cabinet d'analyse. Quelques interventions de ce type, médiatisées, risquent de faire avancer les choses.

Les fiches d'exposition ont été mises en place chez nous et sont à la disposition des salariés au service RH. Chacun peut demander individuellement à les consulter. Je ne sais pas s'ils pourront avoir une copie. Si tel est le cas, je ferai remonter les informations pour les croiser. Mais je propose que nous fassions de notre côté remplir au salarié sa fiche d'exposition pour la mettre en parallèle avec celle de la direction, remplie en fonction du métier du salarié et du document unique, pour voir les disparités.

La fiche de la direction ne peut pas correspondre avec la réalité d'un salarié qui est aujourd'hui maçon mais demain, par exemple, tireur de raclette aux enrobés. Nous avons des fiches de pointage pour le mettre en avant. J'ai proposé que nous leur ajoutions une colonne intégrant la tâche effectuée quotidiennement. Le patron a refusé mais je vais essayer de rédiger une fiche de pointage intégrant cette colonne pour la fournir aux salariés qui le veulent bien pour qu'ils la pointent à la place de la fiche de pointage de l'entreprise, pour détailler les tâches réellement effectuées par un maçon, qui ne l'est pas tous les jours alors que la direction remplit la fiche d'exposition avec sa seule fonction.

Un intervenant

Je rejoins cette idée. Nous devrions distribuer aux salariés la plaquette avec le CERFA en leur demandant de pointer exactement ce qu'ils font. Nous sommes les mieux placés pour les distribuer dans un premier temps aux salariés de nos agences. Ce serait une bonne chose à faire. >>>

Daniel POULEAU

Nous avons découvert chez nous que des salariés en sous-traitance chez AIRBUS étaient exposés au Chrome 6. Nous avons fait établir une fiche d'exposition au Chrome 6 que nous avons élargie à tous les CMR, ce qui a pris la direction à son propre piège. Elle est à leur disposition. Les collègues exposés chez TOTAL à tous les produits chimiques vont donc pouvoir remplir cette fiche d'exposition.

Laurent ORLICH

Nous allons conclure sur le sujet avant de passer aux Services de Santé au Travail. La Fédération est intervenue fortement sur l'amiante. Nous savons qu'un début de cartographie amiante des routes est en cours de réalisation en Rhône-Alpes. Suite à de nombreuses interventions, une circulaire à destination des maîtres d'ouvrage publics est en cours de rédaction pour qu'ils fassent des prélèvements avant d'envoyer les travailleurs. Le parallèle avec le goudron des vieilles chaussées est fait. Le maître d'ouvrage a l'obligation d'informer l'entreprise de la présence d'amiante et l'entreprise a l'interdiction d'exposer ses salariés. Et pourtant des salariés se retrouvent amiantés.

Nous avons eu sur Paris des expériences de rabotage de routes amiantées, ce qui est complexe avec un niveau de protection sans doute pas suffisant. Le sujet du rabotage des routes est complexe. Il y a dix ans, nous croyions que la fibre était tenue par le bitume, ce qui n'est pas le cas. Les reprises de chaussées interrogent les bitumes, les vapeurs de bitume, les silices, l'amiante, voire d'autres produits dangereux, comme l'aluminium. Le reconditionnement de chaussées pose un vrai souci.

Franck GUIBAULT

Nous avons tendance à oublier, parce que le bitume est noir, que nous y trouvons aussi des pneus, de l'huile et des hydrocarbures. Nous nous en apercevons lorsque le bitume est clair, comme sur Toulon.

En l'espace de deux ans, les routes redeviennent noires d'huile, d'hydrocarbures et de gomme de pneus. L'huile de vidange rabotée est respirée par les salariés et nous n'y pensons pas.

Laurent ORLICH

Nous essaierons d'appuyer encore sur ces sujets pour la routière. Les enrobés servent surtout à recycler des cochonneries, en sous-couche ou en couche y compris les mâchefers qui contiennent de l'amiante. Nous avons un problème général de qualité des routes.

Un intervenant

Quand vous voyez ce qui est déjà mis dans ces enrobés clairs, vous comprenez les maux de tête épouvantables que vous ressentez après les avoir étendus.

Dominique BESSON

On parle aujourd'hui d'amiante dans les enrobés mais certaines carrières d'où est extraite la roche contiennent de l'amiante naturel, dégagé quand le caillou est réduit en poussière. Il n'est pas volatile quand le caillou n'est pas écrasé.

Ces carrières devraient être répertoriées, ce qui ne nous sera sans doute pas dit par peur de les voir fermées définitivement.

J'essaierai de me renseigner car nous en avons cinq, dont EXCIDEUIL.

Il ne s'agit pas que des salariés mais aussi des populations alentour. Je sais qu'une centrale d'enrobés BME qui fabriquait des enrobés à base d'amiante a été fermée par l'Inspection du Travail. A l'époque, les années 1982-1985, on mettait à la main les sacs d'amiante dans le malaxeur.

Retrouver le procès-verbal d'Inspection du Travail qui a fait fermer l'usine s'avèrerait utile mais sans doute compliqué.

Un intervenant

Aujourd'hui, 50 % des enrobés rabotés sont recyclés. A la fin des années 1980, ils contenaient de l'amiante, comme le démontre **Dominique BESSON**. Beaucoup de collègues sont morts ainsi. Comme ils étaient étrangers, on leur disait de partir revoir le bled et ils y mourraient, ce qui faisait baisser les statistiques ici. Maintenant, nous les rabotons et l'histoire recommence. Mais nous devrions garder cela à l'esprit.

Laurent ORLICH

Les fiches amiante ne sont pas remplacées par les fiches d'exposition, qui envisagent les poussières

autres qu'amiante, les fumées ou les vapeurs. Bien les remplir permet donc la traçabilité de ce que subit le salarié.

Il est donc essentiel de les mettre en place. Mais nous essaierons d'avancer sur les pistes que vous donnez. Nous rééditerons les fiches et essaierons d'avancer au mieux avec les CHSCT.

Un intervenant

Un tract fédéral très évocateur pour la journée du 16 octobre titre « **marre d'en crever** ».

Nous en avons assez de voir les collègues tomber. Le travail ne doit pas nous tuer mais nous apporter une plus-value dans la vie.



Atelier Services de Santé au Travail

Nous passons au deuxième atelier sur **les Services de Santé au Travail** animé par un Médecin du Travail mis à notre disposition par l'APST (*Association Paritaire de Santé au Travail*) de la région parisienne. Ce jeune médecin a bien aimé sa première expérience. Il a bien compris la difficulté entre le Médecin du Travail et les salariés, qui le ressentent comme « *le médecin du patron* ». Il a apprécié ces échanges sur la réalité de nos métiers.

Le principal point présenté par le médecin était la dernière réforme concernant la médecine au travail et son impact sur les SIST (*Services Inter-entreprises de Santé au Travail*), qui concerne la quasi-totalité des entreprises de BTP, sauf BOUYGUES, qui a son service autonome. Ces services fonctionnent désormais sous la forme de services interdisciplinaires médecin-infirmiers-IPRP-assistants de santé au travail-assistants sociaux. Le médecin est un chef d'orchestre assisté par des techniciens qui maîtrisent certaines formes de travail que le médecin, qui n'est pas spécialiste en tout, ne connaît pas.

Le Conseil d'Administration des SIST devient paritaire, un faux paritarisme puisque le président conserve une voix prépondérante en cas d'égalité des votes. Il concerne la gestion du service. Le contrôle social du service de santé est la Commission de Contrôle, avec deux tiers pour les salariés contre un tiers pour l'employeur. La présidence revient à un membre salarié élu par et parmi les membres salariés. Le collègue employeurs ne participe pas à ce vote. Cette Commission devrait s'engager dans les orientations du service et être une vraie force de propositions sur les orientations et les axes de travail des équipes pluridisciplinaires.

Les principales remarques du médecin concernent :

→ **le traitement des inaptitudes**, la constitution des dossiers et le reclassement avant la mise à la porte des anciens quand ils dépassent la cinquantaine ;

→ **la reconnaissance du travail en milieu amianté ;**
→ **le suivi médical** et les formes qu'il peut prendre, sans attendre l'apparition des effets de l'exposition à l'amiante, qui peut prendre 15 ans ou 20 ans ;

→ **les fiches d'exposition et la traçabilité.**

L'allongement de la périodicité des visites médicales va-t-elle créer une dégradation de la prévention à la source, dès le début du travail ? Les choses peuvent vite s'accélérer et nous pouvons nous demander quelles seront les conséquences de la visite à deux ans. Certains services portent la visite à cinq ans, sous prétexte que leur agrément est de cinq ans.

Les relations avec une Médecine du Travail qui ne peut pas répondre aux demandes risquent d'avoir pour conséquence la future disparition de la Médecine du Travail, si nous ne faisons rien - *plus de 80 % des médecins ont plus de 50 ans* - et l'incapacité de soutenir les IRP.

La Médecine du Travail peut être modifiée par la montée en puissance des équipes pluridisciplinaires. Actuellement, ces professionnels techniques professionnels de la santé au travail connaissent un fort recrutement. Ils peuvent répondre à nos questions car le médecin peut leur déléguer une partie de sa tâche, dans le cadre du respect du secret professionnel.

Les pistes de réflexion qui ont été soulevées sont :

→ **créer un réseau des intervenants en prévention** : les Services de Santé au Travail, les Conseillers de l'OPPBTP, les Ingénieurs et les Spécialistes de la CARSAT (*qui disposent de laboratoires*) et les Inspecteurs et Contrôleurs de la DIRECCTE.

Ce réseau d'intervenants, créé par exemple sur le CAMBRAISIS, y a donné une réelle dynamique et a fait en sorte que les couvreurs s'autocontrôlent. Il peut s'agir d'une étape préalable pour diminuer l'impact de la baisse de Médecins du Travail.

Ils ne peuvent pas être présents dans tous les CHSCT, malgré le tiers-temps qui leur est imposé.

Le médecin d'hier suit plus de 500 entreprises ;

→ **utiliser et mutualiser les ressources des CHSCT** des grands donneurs d'ordres et des petits CHSCT ou même les entreprises qui n'en ont pas, de la TPE à la grande entreprise ;

→ **obtenir les moyens pour la formation et l'information, notamment au travers des Services de Santé au Travail**, qui incluent une part d'intervention en entreprise dans la somme que les employeurs paient. Il ne s'agit pas forcément d'un médecin mais aussi d'un professionnel, comme un ergonomiste, qui peut venir dans l'entreprise expliquer comment améliorer les relations de travail ou aborder des thèmes particuliers à votre demande ;

→ **recourir aux procédures juridiques pour gagner du temps et imposer une réelle prévention**. Aller à l'entrave ou partir dans le conflit avec les employeurs est parfois peine perdue. Nous constatons dans les cas mortels ou graves que les employeurs provisionnent sur le risque. Il s'agit pour eux d'un amortissement. Il peut donc être efficace de se constituer partie civile et de porter plainte. Le cumul des condamnations au civil et au pénal - *certaines jugements interviennent dans les deux ans* - peut imposer aux directions de faire de la prévention ;

→ **les ressources nécessaires à la communication sont l'un des éléments les plus importants de la prévention et de la lutte contre les mauvaises conditions de travail**. Comme il a été rapporté hier, nous devons donner confiance au salarié pour qu'il ose s'exprimer devant le médecin sans peur de perdre son emploi. Le rôle du CHSCT est aussi d'écrire au médecin pour lui demander d'analyser les conditions de travail des salariés et de faire des propositions à l'employeur, qui doit alors répondre ;

→ **solliciter les Services de Santé pour des interventions communes auprès des CHSCT** sur des thèmes comme le handicap, la pénibilité ou la prévention de la désinsertion professionnelle, en évitant de tomber dans le piège de la réparation. Aujourd'hui, combattre la pénibilité à long terme impose de donner dès le CFA les bons outils, les bonnes pratiques

et le respect des consignes de sécurité aux jeunes qui entrent sur le marché du travail. Nous devons évidemment gagner la réparation mais aussi nous consacrer à la prévention, nous attaquer à la source, pour ne pas devoir refaire le même travail tous les 20 ou 30 ans ;

→ **alerter les membres CGT de la Commission de Contrôle sur les problèmes susceptibles de se présenter et leur soumettre les actions que le service peut engager dans le cadre du projet de service.**

Le salarié étant président de la Commission de Contrôle, il en établit l'ordre du jour et il est possible d'y soulever un thème ou un point important qui concerne plusieurs entreprises, par exemple l'échange d'informations sur les sites amiantés.

Il est possible de faire remonter l'information sur la présence d'amiante sur un site particulier au Service de Santé au Travail pour qu'il la répercute aux autres entreprises, un médecin suivant parfois des centaines ou des milliers d'entreprises.

Les membres CGT des Commissions de Contrôle sont un relais pour vous, même s'ils sont en nombre insuffisant.

Les Services de Santé au Travail APST spécifiques à une branche sont une vingtaine en France et les services inter-entreprises environ 250. Des camarades militants s'y investissent. L'enjeu est majeur. Le travail de formation, de communication et de changement commence dans les services. Les représentants des médecins siègent aussi dans la Commission de Contrôle et seront heureux d'entendre l'expression des salariés ;

→ **mettre en place des formations spécifiques**, notamment sur le handicap, la pénibilité et la prévention de la désinsertion professionnelle ;

→ **impulser la création sur la durée de collectifs régionaux** tout en coordonnant les mandatés régionaux, les membres de CTR et ceux qui sont mandatés à l'OPPBTP est l'un des éléments d'un travail efficace de notre organisation. >>>

Un intervenant

Je suis représentant de la CGT auprès de l'APST depuis un an déjà. Nous avons été consultés sur la demande d'agrément pour passer la périodicité des visites d'un an à deux, voire trois ou quatre. Une formation nous a été fournie, qui a été axée sur le fait que, selon ses promoteurs, nous devions signer cette proposition. Le terrain nous a été balisé en ce sens. Selon eux, nous devions signer, si possible pour quatre ans, faute de moyens, faute de médecins, tous partis à la retraite sans remplaçants, avec une équipe disciplinaire pour les remplacer. Je suis évidemment intervenu pour qualifier cette solution de cataplasme sur une jambe de bois et rappeler que cette situation a été préparée par 30 ans de numerus clausus dans les universités. Si j'avais su quelle formation nous serait proposée, je n'y serais pas allé.

Mais je dénonce cette formation qui, au lieu de nous présenter l'instance, nous prépare à voter selon leur désir. Ceux qui s'appêtent à la suivre doivent en être informés. J'ai réagi en fonction de mes sentiments mais les membres de la CGT, qui s'appêtent à revenir dans ces instances, doivent aussi être formés aux enjeux.

Dominique MUTEL

Je repose une question posée hier au Médecin du Travail et restée sans réponse sur l'exposition à l'amiante.

Nous travaillons sur la raffinerie TOTAL de Seine-Normandie. A l'âge de 50 ans, nous pouvons donc passer un scanner relatif à l'amiante. Tel a été le cas pour moi à l'âge de 50 ans par la Médecine du Travail. Or, désormais, la Médecine du Travail dit systématiquement à ceux qui atteignent l'âge de 50 ans d'aller voir leur médecin traitant, ce qui détache les résultats éventuellement positifs de la faute inexcusable de l'employeur et fait peser les frais de scanner sur le tronc commun de la Sécurité Sociale.

Que pouvons-nous faire face à cette situation qui me paraît anormale ?

Daniel POULEAU

Hier, lors du débat, tu nous as raconté comment la Santé au Travail a été délaissée depuis les années 1980. Les jeunes collègues m'ont aussi demandé pourquoi nous avons laissé la place pendant toutes ces années, en plus à des incompetents. Il est bon qu'un vrai militant nous représente dans ces institutions, ce qui n'est pas toujours le cas à la CARSAT ou dans les CTR. Celui qui nous représente dans ces institutions doit avoir une activité syndicale revendicative dans son entreprise.

Un intervenant

Au risque d'être désagréable, je suis resté sur ma faim sur certains sujets. Je regrette que nous n'ayons pas abordé la question du paritarisme dans ces organismes, au-delà des seules Commissions de Contrôle. Nous devons aussi mentionner les Conseils d'Administration de la Médecine du Travail - *j'en ai été Administrateur pendant plus de 20 ans*. La Fédération revendique encore le paritarisme à parité pour ces organismes qui gèrent notre salaire socialisé que les patrons appellent vulgairement les « charges sociales ». Il nous appartient et nous devons le gérer. Le droit des représentants a en effet été amélioré dans les Commissions de Contrôle. Mais les Conseils d'Administration réunissent 50 % de salariés et 50 % d'employeurs avec une présidence tournante. Nous sommes au Bureau et présidons tous les quatre ans. Nous pourrions donc nous appuyer sur quelques services de ce type pour nous exprimer et rappeler que nous souhaitons gérer cet argent qui nous appartient. Nous refusons aussi que le BTP soit inclus dans les Services de Santé Interprofessionnels. En Normandie, par exemple, il y a 15 ans, les Services de Santé Professionnels ont été supprimés au bénéfice de l'interpro'. Ce n'est pas normal car le BTP est spécifique et le médecin entend les doléances de nos camarades sur leur vécu et les expositions qu'ils ont subies. Cela mérite un Service de Santé au Travail Professionnel. Nous devons l'exiger.

Tous les ans, le Médecin du Travail fait un rapport annuel dans les entreprises de plus de 300 salariés, dont les syndicats doivent s'emparer. Dans les entreprises moindres, les Administrateurs des Services de Santé au Travail peuvent travailler sur ces rapports en lien avec les CHSCT, ainsi que tu le proposes dans tes axes de travail. Ces rapports sont très intéressants et appuient nos revendications. Il y a 15 ou 20 ans, quand le harcèlement est apparu dans les entreprises, les médecins mettaient en avant le stress au travail, malgré les quolibets des patrons, ce qui montrait déjà le cheminement du mal-être au travail.

Je suis en faveur de la coordination des SST avec les CTR. Nous le proposons aussi dans le prochain groupe.

Nous devons revendiquer le droit aux examens complémentaires, comme le disait le copain. La cotisation est soit proportionnelle à la masse salariale (0,5 % chez nous à Nice) soit à l'acte. Il n'est en effet pas normal que l'employeur fasse payer la visite à la Sécurité Sociale contrairement à l'esprit de 1945. Nous devons garder ces repères et ne pas faire de confusion.

Laurent ORLICH

Il est clair que la parité doit rester un objectif. Parvenir à la présidence tournante sera une grande victoire. Mais la réforme n'est malheureusement pas allée jusque-là.

Les examens complémentaires sont gratuits. Le Médecin du Travail les prescrit, ainsi que le suivi post-professionnel dans la continuité.

La plupart des Comités d'Entreprise ne savent pas qu'ils doivent demander le rapport au médecin, en lien avec le CHSCT et avec son programme de prévention annuel.

Nous avons inclus les formations dans les ressources nécessaires à développer. La CGT a une bonne expérience des formations, avec une centaine de membres CGT des Commissions de Contrôle formés en un an et demi.

Pendant de longues décennies, nous nous sommes intéressés au travail par le biais du salaire et non par ce qui le constitue. Une Campagne Confédérale est nommée « **changer le travail** ». Depuis quelques années, la CGT reprend la main sur le travail, et pas seulement en entreprise, ce qui explique que nous revenions, entre autres, dans les Services de Santé au Travail.

Enfin, les services ne peuvent pas choisir leur orientation. Ils doivent répondre aux besoins des adhérents, c'est-à-dire des salariés. Telle est la raison d'être de la Commission de Contrôle, à distinguer de la gestion du service. Les Commissions doivent mettre en adéquation les orientations des services avec les besoins des salariés. >>>



Andrade GOMEZOR

Notre camarade a évoqué la confiance entre les ouvriers et les Médecins du Travail. Pendant la visite médicale, le médecin nous interroge : avons-nous été malades pendant l'année ? Avons-nous fait la visite ophtalmologique ? Mais en cas de maladie, nous allons voir notre médecin. Un Médecin du Travail qui veut une radio pulmonaire d'un ouvrier l'envoie chez son médecin traitant. Le Médecin du Travail ne peut-il rien prescrire ? Quelle est la différence entre le Médecin du Travail et notre médecin personnel ?

Mohamed OUAFIQ

Que le médecin vienne d'une association ou soit autonome, il reste médecin et doit faire son travail. Mais les ressources humaines lui mettent parfois la pression pour qu'il déclare inapte tel ouvrier. De nombreux camarades sont partis à 50 ans pour inaptitude. J'interpelle la conscience des médecins. Une grande entreprise comme la nôtre, qui a les moyens de reclasser un collègue, ne doit pas mettre la pression sur les médecins. Les camarades qui siègent dans les organismes ne doivent pas être déconnectés du terrain. Ils doivent rester en lien direct puis se faire remplacer quand ils estiment en avoir fait assez. Nous avons besoin de continuité et de coordination dans notre action. Le rôle du CHSCT est de travailler au plus près des salariés, en apprenant tous les jours.

Un camarade a parlé de l'hygiène dans le CHSCT. Nous ramenons nos bleus à la maison et polluons nos machines à laver et nos enfants. Comment expliquer que certaines sociétés lavent les bleus et que dans d'autres entreprises les ouvriers sont encore obligés de le faire ? Nous devons nous coordonner sur ce problème. Le CHSCT ne peut-il pas interpeller la Direction sur l'Hygiène au lieu de laisser les salariés aller aux Prud'hommes individuellement ? J'aimerais entendre des astuces de terrain directement utilisables. Les rapports sont toujours obligatoires alors que les directions nous ont fait croire le contraire. Les camarades CHSCT peuvent se servir de ces rapports pour

revendiquer, par exemple pour les camarades qui travaillent de nuit. Le document est en adéquation avec ce que nous cherchons.

Jean-Claude SAILLARD

La principale revendication de la CGT doit être de sauver la Médecine du Travail, ce dont personne ne parle. Les médecins prêtent le serment d'Hippocrate et la CGT ne doit pas le mettre en doute. **Nous sommes la CGT et nous devons respecter les hommes.**

Karim ELJIHAD

Le problème des inaptitudes me semble plutôt posé par les consolidations des Médecins-Conseil que par les Médecins du Travail, qui ont peu d'outils pour contrer le manque de reclassements. Les camarades que je rencontre dans les permanences de la Construction témoignent que tous les moyens sont bons pour leur faire reprendre le travail, y compris des courriers piégés. Les militants CGT de la CPAM nous expliquent les combines et les manquements dans les pratiques vis-à-vis d'eux.

Un intervenant

Le rapport annuel du Médecin du Travail est obligatoire pour les entreprises de plus de 300. COLAS Île-de-France-Normandie, qui a plus de 450 salariés, est fractionnée en petites unités, ce dont l'employeur se sert pour nous le refuser, entre autres documents. Je souhaiterais avoir l'information qui enlève ce doute.

Dominique BESSON

Je suis étonné que BOUYGUES ait un médecin personnel. A COLAS, je ne l'ai pas vu arriver. Mais cela ne m'étonne pas de BOUYGUES qui a un syndicat maison. Bien que ne faisant pas 300 salariés, nous avons le rapport annuel du médecin depuis plusieurs années et nous en débattons. Le médecin nous le fait gentiment. Nos employeurs savent se débarrasser de quelqu'un quand ils le souhaitent et vont alors discuter avec le

médecin pour qu'il parte en inaptitude. Quand nous le savons, nous pouvons aller discuter avec le salarié pour qu'il n'accepte pas d'être noté inapte à tout poste de travail sans chercher de reclassement, sinon, après deux visites, il est licencié pour inaptitude. Je suis parvenu à faire reculer des licenciements « de compensation ».

Enfin, le camarade a soulevé quelque chose. Nous devons expliquer la différence entre le Médecin du Travail et le médecin traitant. Un nouveau en CHSCT a posé la question hier. Il se dit beaucoup dans les entreprises que les Médecins du Travail sont des médecins qui ont raté l'université. Nous devons défendre les Médecins du Travail et non nous opposer à eux.

Laurent ORLICH

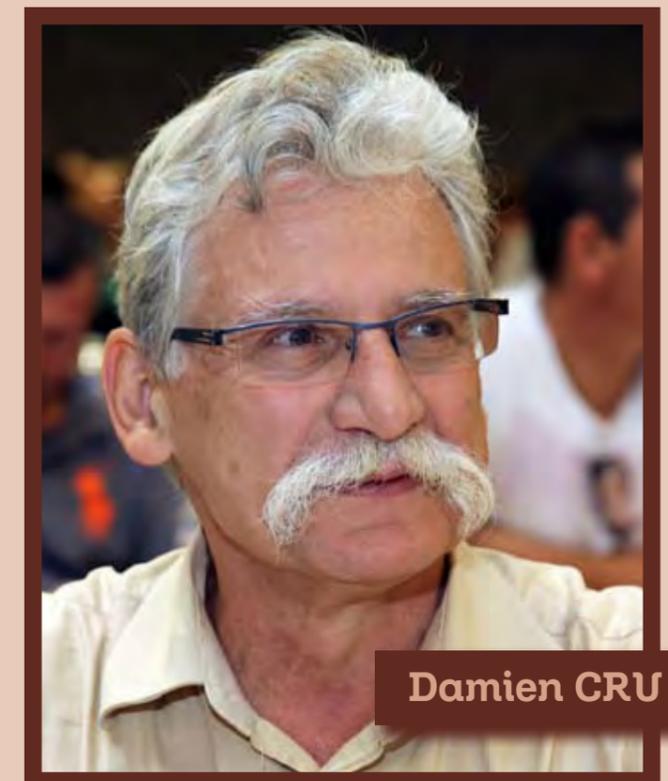
La différence entre médecin traitant et Médecin du Travail ressort de la formation initiale au CHSCT. Le CHSCT doit avoir un rôle pour les inaptitudes. Il doit être alerté par le médecin, s'il ne l'est pas avant. Un CHSCT doit en effet avoir une vision complète du ter-

rain et repérer les camarades en difficulté, connaître leurs volontés et s'assurer qu'un service >>> social suit le dossier. Le CHSCT doit s'assurer que tout est pris en compte et donc avoir des liens avec le Médecin du Travail et les services sociaux car un départ en inaptitude nécessite un vrai accompagnement, y compris rechercher toutes les possibilités de reclassement dans le délai entre la visite et la réunion finale. Le travail du CHSCT démarre donc bien en amont des problèmes. Le rapport annuel du Médecin du Travail est en effet une obligation, et fait partie des documents d'étude essentiels du CHSCT sur la santé au travail. Je ne me souviens pas de la réponse à la question précise posée par le collègue mais, en cas de souci, interrogez la Fédération.

Damien CRU

J'ai amené le livre que j'ai écrit quand j'étais à l'OPPBTP.

La NVO de mai dernier l'évoque ainsi que « *prévention BTP* » de juillet/août.



Damien CRU

Présentation de la démarche d'accompagnement des CHSCT

Laurent ORLICH

Hier, Paul DUPHIL nous a fait part de l'intérêt accru de l'OPPBTB pour les CHSCT dans ses orientations 2015. Il était venu en 2010 avec Bernard FOURMY nous présenter la démarche d'accompagnement des CHSCT initiée par l'OPPBTB, que je vais vous représenter brièvement. Nous avons alors décidé de relayer cette démarche. Certains l'ont suivie avec satisfaction dans leur CHSCT. Elle a permis de donner une nouvelle dimension au travail des CHSCT et je pense qu'il est intéressant pour vous de demander à en bénéficier.

Cette démarche compte quatre étapes.

→ Un **prédiagnostic de votre CHSCT**, de son fonctionnement, de ses moyens et des actions mises en place. Il se fait de préférence avec le Président et le Secrétaire.

→ Les questions posées comportent une dizaine de rubriques :

- composition,
- missions,
- organisation des réunions,
- visites et enquêtes,
- santé au travail,
- relations aux organismes,
- études techniques et améliorations des conditions de travail,
- évaluation des risques,
- avis et consultations et risque chimique.

Chacune comporte plusieurs questions pour aboutir à un diagnostic du fonctionnement général du CHSCT.

Chaque item est noté et un barographe est constitué pour que les CHSCT repèrent leurs marges et domaines d'évolutions. Le travail est restitué au CHSCT. Il n'entraîne aucun engagement de part et d'autre.

→ Un **plan d'action** est établi pour consolider les points forts et améliorer les points faibles.

→ Un **contrat d'accompagnement** est établi entre le président, le secrétaire et l'organisme, validé par le CHSCT.

La démarche d'accompagnement est gratuite. Il s'agit du moyen le plus structuré d'utiliser l'organisme pour améliorer le fonctionnement du CHSCT. Le plan d'action peut prévoir la formation des membres, des supports de visite, une aide à la réalisation des enquêtes, une formation à l'aide à l'arbre des causes ... Président, Secrétaire et OPPBTB doivent s'accorder et travailler ensemble.

Nous mettrons les diapositives sur le site. Si vous êtes intéressés, vous pouvez contacter le correspondant OPPBTB de votre agence ou me contacter à la Fédération pour que je vous dirige vers le bon interlocuteur.



TRAVAUX EN HAUTEUR



PAS DROIT À L'ERREUR



L'une des 1^{ères} causes d'accidents dans le BTP et le monde agricole, les chutes de hauteur ne sont pas une fatalité !

- J'anticipe l'organisation de mes chantiers
- Je choisis les bons équipements
- J'informe et je forme mes salariés

Ensemble, nous avons les moyens de faire chuter les chiffres.

www.chutesdehauteur.com

Atelier Ergonomie

Je monte pour la dernière fois sur cette tribune. La présence de nombreux jeunes dans l'assemblée me réjouit. Notre collectif est très preneur de nouveaux militants dans tous les métiers, y compris des médecins.

L'ergonomie, un outil parmi d'autres susceptible de nous aider à améliorer nos conditions de travail, a été une découverte pour beaucoup.

Les principes généraux de prévention sont d'adapter le travail à l'homme, c'est-à-dire optimiser le bien-être au travail. Le terme de « *bien-être* » rejoint la raison d'être de la CGT : l'épanouissement de la santé au travail. L'ergonomie consiste à regarder comment le travail pourrait être organisé différemment. La perte de santé au travail est souvent liée à l'organisation du travail, qui se joue en amont. Elle consiste à analyser le travail réel sur le terrain, par poste, par métier ou par branche et non le travail prescrit en laboratoire. Cette expertise confiée à des cabinets implique une démarche globale de l'entreprise et de tous ses travailleurs, jusqu'à la direction générale, et pas seulement celle des postes concernés.

Les analyses et propositions faites par l'expert-ergonome doivent être validées par le CHSCT et surtout par les travailleurs concernés. La réussite de l'expertise dépend aussi de la qualité de la commande. L'intervenant aborde souvent ce point dans son ouvrage. Le CHSCT ne doit pas décider d'une intervention ergonomique sans que les travailleurs concernés, qui vont travailler et s'interroger avec l'expert, soient partie prenante de la demande. Ils ont souvent la solution, qu'ils ne peuvent en général pas mettre en œuvre.

L'expertise a été décrite comme neutre mais elle ne peut pas l'être. Elle aura forcément des options qui sont autant de choix d'organisations du travail, de résultats ou qui touchent à la formation.

L'intervenant nous a fait une présentation universitaire très fouillée, dense et copieuse, peut-être trop, qui a empiété sur le temps imparti et nous a frustrés de tout dialogue. Nous reconnaissons une erreur.

Peut-être n'avons-nous pas assez cadré l'intervenant au préalable. J'ai essayé de le faire pendant son intervention, sans effet. En tout cas, la rencontre avec la CGT l'a impressionné, a été pour lui un événement.

L'expertise de l'ergonome doit systématiquement aboutir à de la productivité. Si l'entreprise la commande, elle aboutira à réduire les troubles musculo-squelettiques et autres atteintes mais aussi à améliorer la productivité. Si tel est le cas, par une organisation différente du travail et en l'adaptant aux hommes, à qui profite-t-elle ? Nous avons entendu hier de graves propos, certains se réjouissant par exemple qu'elle puisse aboutir à la suppression d'un poste. Elle doit servir au contraire aux travailleurs, permettre un mieux-être en réduisant le temps de travail, la pénibilité ou en allongeant les temps de pause.

L'expertise peut-elle être considérée comme officielle et ses recommandations obligatoires pour l'entreprise ? L'expertise n'est pas un document officiel mais elle entre dans les obligations de résultats en santé et sécurité de l'entreprise. Si les problèmes découverts persistent parce que l'entreprise n'a pas tenu compte de ses résultats, la responsabilité de l'entreprise est aggravée et l'étude peut être communiquée aux tribunaux.

L'expertise renvoie le CHSCT et les syndicats à leur rôle central de grand observateur des conditions de travail de leurs collègues, attentif aux signes d'atteinte, parfois sournois, comme de l'absentéisme répété ou de l'alcoolisme, une maladie qui peut être générée par des conditions de travail difficiles ou des troubles musculo-squelettiques répétés.

L'ergonomie n'est pas une fin en soi mais un outil du CHSCT pour l'aider à cerner les problèmes. Il s'agit

d'une autre approche, presque mathématique alors que nous nous intéressons au ressenti des travailleurs.

L'employeur peut être à l'initiative de la démarche ergonomique, par exemple pour pallier à un accroissement de l'absentéisme, mais cela est rare. Il nous appartient donc d'en être à l'origine mais la commande doit être élaborée avec les travailleurs eux-mêmes.

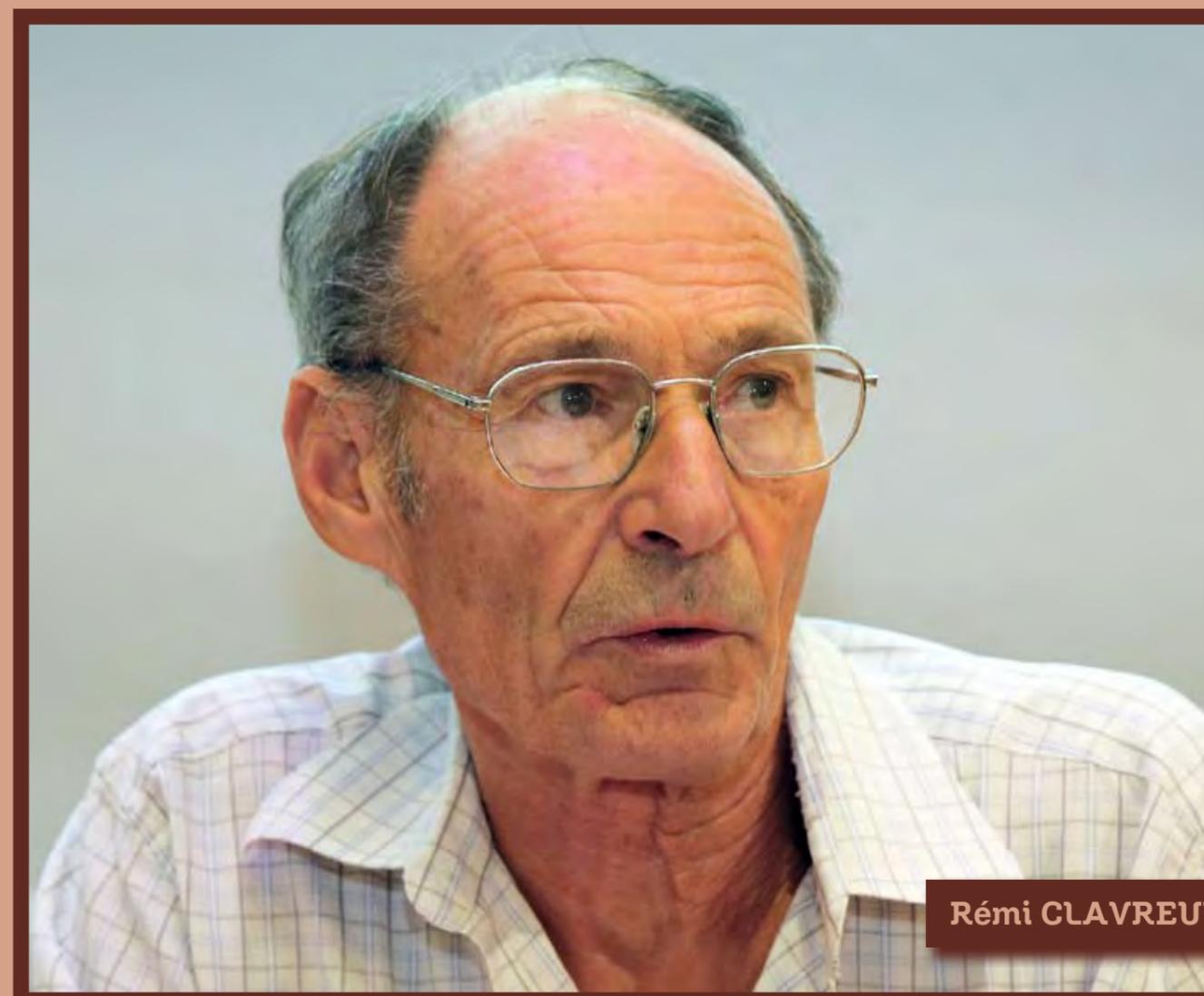
L'outil n'est pas très connu et la Fédération pourrait faire des propositions et conseiller de faire appel à un ergonome dans un certain nombre de cas.

Devons-nous faire une fiche « ***l'ergonomie, comment s'en emparer ?*** » sur la manière dont l'intervention ergonomique se prépare et les conditions de

la réussite ? Nous pouvons aussi envisager avec qui travailler, de la même manière que nous ne confions pas nos études économiques à n'importe qui.

Hier, un copain ergonome d'EMERGENCES a participé à la deuxième séance et les participants ont dû voir la différence. Il a bien expliqué comment s'emparer de cet outil et le faire nôtre. Mais EMERGENCES n'a pas l'exclusivité du bon travail. N'hésitons pas à échanger entre nous de bons résultats dans nos entreprises dans le cadre de nos échanges de bonnes pratiques.

Le document de présentation sera sur le site. Il est trop copieux et je vous conseille d'en lire en priorité la fin. Je regrette que nous n'ayons pas eu plus d'explications à partir de nos conditions de travail.



Rémi CLAVREUL



Un intervenant

Ce mot d'ergonomie est trop scientifique. Je n'attends pas après ces personnes pour gérer mon chantier. J'en suis responsable et je sais ce dont il a besoin. Je n'ai pas besoin qu'une personne venue de l'extérieur vienne m'expliquer, à moi, chef de chantier ou conducteur de travaux, ce que je dois faire. Un chef de chantier avec trente ans d'expérience professionnelle sait comment les choses se passent. Il est autonome et peut aller voir la direction ou les personnes adéquates pour lui demander les moyens dont il a besoin. L'ergonomie, c'est n'importe quoi. Elle est dans l'air du temps, elle donne une bonne image devant la direction mais il s'agit d'une fumisterie. Je n'en ai pas besoin. Je suis autonome dans mon fonctionnement et je m'intéresse autour de moi au matériel, aux nouveautés, aux fonctionnements. Les perceuses sont désormais sans fil et les responsables de chantier n'ont pas besoin qu'un zèbre vienne leur dire quoi faire.

Mohamed OUAFIK

De quel côté nous plaçons-nous face à cette nouveauté ? L'ergonomie intervenait jusqu'ici pour augmenter la production et la profitabilité. Nous avons vu TOYOTA, entre autres, calculer les moyens à donner au salarié pour le seul but de produire plus, du point de vue patronal et financier. Mais du côté de la santé au travail, l'objectif devient de travailler longtemps. Le CHSCT a un rôle à jouer mais de quel côté nous plaçons-nous, si ce n'est de celui du bien-être du salarié au travail ? Nous devons aussi combattre le système patronal. Tout a été calculé de manière ergonomique avant que l'ergonomie soit à la mode.

Un intervenant

Je suis outré par les propos du copain. Avec de tels propos, nous en serions encore à tailler des cailloux à l'âge de pierre. Je suppose qu'il n'a pas de machine à laver chez lui, sa femme pouvant laver à la main.

Réfléchir sur son chantier à la meilleure façon de travailler est déjà de l'ergonomie.

Un intervenant

Tu n'as apparemment pas compris ce que je viens de dire. Je regrette que cela vienne de l'extérieur. Je suis chef d'équipe et membre du CHSCT. Je n'ai pas besoin que quelqu'un m'explique ce que j'ai à faire. J'ai 32 ans d'expérience et je suis depuis longtemps au syndicat. L'intérêt général des salariés me motive. Je n'attends pas qu'un collègue s'use à tirer des câbles, je vais mettre un treuil à sa disposition. Je cherche à ce qu'il se fatigue le moins possible et je n'ai pas besoin que quelqu'un vienne m'expliquer comment faire.

Un intervenant

Le camarade chef de chantier considère peut-être ne pas avoir besoin d'aide de l'ergonomie mais d'autres que lui ont peut-être besoin de conseils techniques pour mieux considérer l'adaptation du poste de travail au salarié. Ne voyons pas les choses au travers de notre seul prisme. Elargissons le regard. Ces données peuvent servir l'intérêt du collectif du travailleur.

L'ergonomie et l'adaptation du poste de travail à l'homme, et non l'inverse, me paraissent extrêmement importantes pour que nous travaillions dans des conditions moins pénibles, avec des cadences moins élevées. Il ne va pas forcément dans l'intérêt du patronat de réadapter les machines, les postes de travail, les conditionnements et les outils, ce qui peut lui coûter assez cher. Mais nous ne sommes pas là pour privilégier ses intérêts financiers mais celui de la santé des salariés et la prévention.

Mettre l'accent sur l'ergonomie me paraît essentiel pour parvenir à une moindre pénibilité, par une meilleure adaptation des postes et des conditions de travail au salarié.

J'ai entendu que nous avions besoin des remontées des salariés qui sont sur les postes et sur les chan-

tiers et paient le prix de la pénibilité qui leur est imposée. Ils ont les idées et peuvent connaître les solutions car ils ne sont pas que des ouvriers et des manutentionnaires, mais ils ne sont pas entendus. Je ne sais pas si cela existe dans toutes nos entreprises mais le droit à l'expression collective sur les conditions de travail prévu par le Code du Travail est très peu appliqué. Il peut pourtant recréer du lien et du collectif entre les salariés, que les directions tentent d'isoler et il est obligatoire, surtout s'il est consacré par un accord d'entreprise. Même sans accord, elle doit consulter le Comité d'Entreprise.

Ce droit à l'expression collective permet la remontée de groupes d'expression vers les CHSCT, les DP et les organisations syndicales et l'employeur doit donner des suites aux avis exprimés. Il est à mon avis indispensable pour recréer de la cohésion entre nous et nous permettre de nous exprimer sur notre travail.

Un intervenant

Nous sommes destinataires d'outils qui sont intéressants pour nous à partir du moment où nous nous en emparons. Un outil imposé d'en haut dont nous n'avons pas la capacité de nous emparer sera forcément en notre détriment.

Le patron veut que nous produisions plus. Il nous gardera 40 ans si nous parvenons à produire 40 ans. Dans le cas contraire, il nous pousse vers la porte au bout de 20 ans. Les outils nous sont en général imposés.

Il nous appartient de nous accaparer les outils et de nous donner un corpus pour pouvoir les utiliser.

Daniel POULEAU

L'ergonomie ne va jamais contre la rentabilité. Les chantiers de l'Atlantique, sorte d'usine géante de construction de voitures, prévoient au début des temps morts. Ce n'est plus le cas. Le "Toyotisme" y règne. Les ergonomes agissent mais dans le seul but de la rentabilité. >>>

Nous devons nous emparer de l'ergonomie, ce qui n'est pas facile, car elle n'est pas notre culture et l'intervenant l'a présentée de manière monotone.

Le camarade intérimaire a raison d'évoquer les réunions d'expression des salariés. Nous essayons de les mettre en place dans notre entreprise. Ils font des causeries sécurité qui n'en sont pas car un encadrant est toujours présent et les salariés ne parlent pas. Nous essayons de mettre en place les lois AUROUX de 1982. Des accords bidons ont été signés par des incompetents qui ne se rendent pas compte des réalités. Les gens souffrent au travail à cause de ceux qui ont signé des accords sans valeur, comme l'annualisation du temps de travail de 2003.

Dominique GUIMONET

Je vais essayer de réconcilier tout le monde. L'ergonomie ne me fait pas peur. J'ai été formateur PRAP. J'ai formé les salariés, leur ai appris comment soulever les charges ou remplir une déclaration d'accident du travail, etc.

Mais notre camarade a raison sur le danger potentiel de l'ergonomie :

dans certains exemples, comme chez RENAULT, l'ergonome a calculé les temps de pause pour monter les voitures et abaissé les postes de travail pour produire dix ou 20 pièces de plus. Mais l'ergonome n'est pas obligatoire dans une entreprise et il nous appartient de plutôt faire venir un copain d'EMERGENCES.

L'analyse ergonomique des chantiers peut aussi aboutir à faire travailler, pour que nos hommes ne peinent plus, des tâcherons à leur place, comme des poseurs de bordure, ce qui ne fait que déporter le problème chez eux.

Les syndicats et le CHSCT doivent s'approprier cette nouvelle donne, s'ils ont la capacité de le faire. Si vous présentez en CHSCT un arbre des causes suite à un accident du travail, vous faites le travail d'un ergonome. Il s'agit d'un outil syndical.

Franck SAINTAIN

Avant d'envisager la productivité de l'outil de travail, l'ergonomie a étudié en priorité la création de postes aménagés en cas d'accident du travail ou pour les copains en situation de handicap. Que les jeunes dans les CHSCT utilisent un ergonome dans cet esprit !

Une Intervenante

Les patrons n'ont pas besoin d'ergonome pour augmenter les cadences et diminuer le personnel. Par contre, n'hésitons pas à faire appel à un ergonome pour faire augmenter l'effectif de nos équipes ou diminuer la fatigue physique et mentale de nos salariés. Nous l'avons déjà fait pour le reclassement d'un salarié en situation de handicap.

Un Intervenent

Il est important de comprendre l'apport de l'ergonomie pour la prévention des risques professionnels. Beaucoup de préventeurs agissent en entreprises à partir de normes, règlements et autres prescriptions techniques.

L'apport de l'ergonomie consiste à partir de la réalité du travail, le travail « réel » et non « prescrit », c'est-à-dire prévu dans les instructions et les normes. Partir du travail et non du caractère particulier de l'individu ou de grandes considérations théoriques sur les travailleurs est fondamental pour nous, syndicalistes. La difficulté est réelle car nous, les travailleurs, avons souvent du mal à décrire notre propre activité et nous avons parfois besoin d'une aide extérieure pour comprendre par où passent notre raisonnement, notre travail et notre intelligence. Au chantier, les copains se dévalorisent souvent en pensant que n'importe qui peut faire leur travail. Ce n'est pas du tout le cas. Nous sommes beaucoup plus intelligents que nous l'imaginons. Les ergonomes sont différents et agissent chacun à leur manière mais nous disons dans notre jargon qu'une intervention ergonomique n'est

possible qu'à la demande des salariés concernés. S'ils ne sont pas volontaires, nous faisons des observations comme nous le ferions de fourmis mais nous ne sommes pas entomologistes et nous observons des humains, ce qui exige un dialogue avec les travailleurs concernés.

La conception "fordienne" du patronat consiste à voler le savoir des travailleurs sans leur demander. Les points fondamentaux sans lesquels aucune ergonomie n'est possible sont de partir du travail et avec le travailleur.

Mohamed OUAFIQ

Ne perdons pas de vue le côté dont nous nous plaçons, le côté syndical, pour améliorer le travail. Les financiers ne le perdent pas de vue. TOYOTA embauche en faisant des études ergonomiques. Nous devons nous en servir dans l'intérêt du salarié.

Mais l'ergonomie a deux faces et les employeurs savent bien l'utiliser pour optimiser. Ne nous plaçons pas du même côté.

Un Intervenent

L'ergonome qui est envoyé pour observer notre chantier était à l'origine chef de chantier. Il vient nous dire que nous ne savons pas gérer un chantier, il nous dénigre. Je suis membre du CHSCT et il me parle ainsi alors qu'il vient d'arriver dans l'entreprise. Il rapporte ensuite à la direction que tel ou tel chef de chantier gère mal son chantier.

Cela me révolte.

Vous avez peut-être raison :

l'ergonomie est peut-être un outil à travailler, améliorer et approfondir mais aujourd'hui la direction ne demande jamais leur avis aux monteurs. Elle a mandaté quelqu'un pour la productivité et nous faire subir la trique. Nous, la CGT, sommes contre cela et nous faisons en sorte qu'il la reçoive à son tour.

Jean-Claude SAILLARD

J'entends un amalgame. L'ergonomie fait peur à beaucoup de syndicalisme parce qu'elle est synonyme de taylorisme. Mais TAYLOR l'avait mise en place pour contrer les accidents de travail avant qu'elle soit détournée par FORD. Le système capitaliste a accaparé l'ergonomie pour la productivité. Il ne me dérange pas que quatre pièces supplémentaires soient permises par un choix d'ergonomie si le salarié partage les richesses et qu'il est moins fatigué à la fin de la journée. Nous n'avons pas la science infuse. Utilisons ces outils si nous en avons la possibilité. Mais faire une expertise est plus difficile.

Je suis complètement en phase avec le camarade de MANPOWER sur l'expression collective des salariés. A EIFFAGE, nous avons négocié jusqu'à hier un accord sur les risques psychosociaux et la CGT a demandé la réactivation de l'expression collective des salariés. La direction générale d'EIFFAGE est contre. Elle ne veut pas que nous parlions d'organisation du travail. Ce sujet est le leur. Nous devons nous saisir des lois AUROUX, un communiste, et de l'ergonomie, en faisant faire des expertises à bon escient, en expliquant son but aux salariés. La direction n'hésitera pas à accuser les élus de priver les salariés d'intéressement à cause du coût d'une expertise.

Un Intervenent

COLAS a des ergonomes « maison ». Le nôtre était formateur en boues et émulsions au Centre de Formation COLAS d'Egleton. Il est arrivé et a commencé par dire que tel ou tel était en trop. Il a tout de suite optimisé les performances.

Je distingue donc deux sortes d'ergonomes : celui qui est indépendant des entreprises et travaille pour les CHSCT et les Comités d'Entreprises et les ergonomes « maison ». Son plan de prévention maison sur la pénibilité a déterminé que nous étions moins de 38 % à y être exposés et qu'il n'y avait donc pas matière à la reconnaître.

Mohamed OUAFIQ

Servons-nous de l'ergonomie. Le CHSCT peut faire appel à des ergonomes pour optimiser le poste d'un salarié en situation d'invalidité.

Mais de l'autre côté, ne négligeons pas que l'ergonomie veut aussi allonger la durée du travail, en optimisant les postes. Nous ne plaçons pas de ce côté-là et nous devons le contrer.

Laurent ORLICH

Le but des journées est aussi d'aller à la rencontre de sujets inconnus qui peuvent nous faire peur et de

nous donner des outils pour contrer une étude qui serait faite dans l'entreprise comme celle qu'évoque le camarade de COFELY.

Quels questionnements peut amener le CHSCT pour faire refaire l'étude ou en montrer le biais ?

Les interventions ont montré que plusieurs approches de l'ergonomie sont possibles et si nous ne savons pas les contrer, nous sommes condamnés à les subir. Nous ne devons pas subir des outils faute de se les approprier.

L'ergonomie est un grand mot mais est surtout un outil. Comme un marteau, l'important est de savoir qui le tient.



EXPERT DE PROXIMITE DES CE ET CHSCT

Expert CHSCT agréé
par le ministère du travail,
agréé pour la formation
des membres des CHSCT
et pour la formation
économique des
membres des CE.

3 activités pour **Comprendre, Analyser et Agir** sur la relation entre le travail et les questions sociales liées aux conditions de vie et d'emploi des salariés :

LA FORMATION

Des élus formés pour être des acteurs efficaces et incontournables sur les questions économiques et sociales.

L'EXPERTISE AUPRES DES CHSCT

Utiliser le droit à expertise pour identifier les risques et agir sur l'organisation du travail et la santé des salariés.

LES ÉTUDES, LE CONSEIL

Un accompagnement au plus près des besoins des élus pour mener des analyses pointues.

ÉMERGENCES EST PRÉSENT SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE, CINQ DÉLÉGATIONS RÉGIONALES SONT À VOTRE ÉCOUTE :

PARIS - LYON - MARSEILLE - BORDEAUX - LILLE

ACCUEIL - CONSEIL

01 55 82 17 30

info@emergences.fr

www.emergences.fr

Atelier " Un Congrès, et après ? "

Nous avons choisi ce sujet suite pour que vous puissiez réagir aux orientations et prises de décisions du Congrès concernant les IRP et les CHSCT.



Roland BRUN

Les pistes de réflexion et d'actions sont les suivantes :

→ institutionnalisation du CHSCT : les employeurs veulent souvent entraîner les membres de CHSCT dans une réunionite aiguë qui les éloigne du terrain et de leur contact avec les salariés et nous souhaitons l'éviter. Le CHSCT ne doit pas être une chambre d'enregistrement mais, si les réunions sont indispensables et sans prôner la politique de la chaise vide, faisons attention à ne pas tomber dans ce piège ;

→ les élus peuvent aussi être amenés par la direction à tenir un rôle de gendarme et se voir obliger les salariés à porter les EPI. Mais le rôle du CHSCT est la prévention et pas la réflexion ;

→ le lien et la coordination avec les structures syndicales (relais fédéraux) sont un outil du CHSCT. Il ne doit pas se détacher du syndicat d'où proviennent les orientations ensuite transmises aux directions ;

→ la pénibilité, revendication de notre Fédération, revient, comme dans tous les ateliers. Une carrière dans les Travaux Publics, le Bâtiment, le Bois ou l'Ameublement expose forcément à la pénibilité et nous en voulons réparation ;

→ partager nos difficultés et nos avancées. Les points positifs comme négatifs doivent remonter à la Fédération par les relais fédéraux et les structures syndicales. Celui qui obtient quelque chose de valable pour les salariés doit le diffuser, par la structure syndicale, à l'ensemble des camarades.

Plus de 100 interventions ont été faites au cours des ateliers, ce qui montre que vous avez compris l'importance de ne pas dissocier les CHSCT CGT du syndicat. Nous ne sommes pas des CHSCT de complaisance. Sont remontés entre autres :

→ l'importance de créer la confiance avec les salariés, en leur montrant que nous ne sommes pas du côté du patron, en discutant avec eux et en les informant de notre action syndicale retranscrite par la participation au CHSCT. Il est nécessaire d'aller vers eux et de les aborder. Dans une visite de chantier, au lieu de suivre la direction, notre rôle est d'aller vers les salariés au travail et d'échanger avec eux pour entendre ce qu'il a à dire sur leurs postes, leurs conditions de travail et leurs revendications ;

→ il est nécessaire d'adapter le travail à l'homme et non le contraire. L'ergonomie est un outil et nous devons nous en emparer, sans laisser la place aux directions ;

→ l'expression des salariés n'est pas celle de l'ANI 2013, avec un représentant de la direction. Il s'agit pour nous de l'expression revendicative, sans la direction, pour que les salariés puissent parler sans empêchement par l'autorité hiérarchique ;

→ n'opposons pas les collègues (chefs de chantier, d'équipe, ETAM ou cadres). Nous sommes la CGT de tous les travailleurs. Collectons les revendications de chacun et mettons-les en œuvre, créons le rapport de force qui oblige la direction à y accéder ;

→ la qualité de la formation syndicale sur les CHSCT a été interrogée, notamment son suivi. La Fédération a-t-elle la volonté de la suivre ? La formation est de qualité malgré les ratés. Toutes les propositions et idées étant bonnes à prendre, faites part à la Fédération des difficultés rencontrées dans les formations syndicales ;

→ la continuité est assurée par les journées d'étude, dont celles-ci. La salle n'est apparemment pas parvenue à débattre sur l'ergonomie. Il est donc possible de proposer une journée d'étude sur l'ergonomie de manière à en savoir un peu plus et nous exprimer entre nous ;

→ n'opposons pas les CHSCT des PME et des Groupes. Les CHSCT des Groupes rencontrent autant de difficultés que ceux des PME, au vu de l'étendue croissante de leur action et de leurs périmètres. Le lien doit être gardé avec les Délégués Syndicaux et Délégués Syndicaux Centraux. Cette difficulté doit être prévenue ;

→ être préventeur et militant CGT est délicat. Le préventeur doit établir le plan de prévention, politique de la direction, et le mettre en place. Mais il n'a pas un rôle de gendarme et doit prévenir ;

→ aller vers les jeunes de CFA pour leur apprendre le rôle des structures syndicales, des IRP et des CHSCT, dans le sens des salariés et de leur défense. Nous devons les déformer, car ils apprennent aux jeunes à se méfier de la CGT et des syndicats. Nous devons leur définir notre action et leur expliquer qu'elle va dans le bon sens ;

→ le lien entre les intérimaires, les syndicats

d'entreprise et les relais fédéraux. Nous avons intérêt à aller voir les intérimaires et les sous-traitants sur les chantiers ;

→ comment faire seul ? Nous ne devons surtout pas rester isolés mais prendre connaissance des relais fédéraux ou, à défaut, des syndicats d'entreprise de proximité ;

→ en cas de problème, appelez la direction. Un organigramme serait peut-être utile pour savoir qui contacter en cas, par exemple d'accident mortel, ou de blessure ;

→ intervenir sur les décrets non sortis.

Pes pistes de réflexion et d'actions des CHSCT sont les suivantes :

→ **aller** vers les relais fédéraux pour monter des actions ;

→ **s'appuyer** toujours sur le syndicat ;

→ **aller** au contact des mandatés CGT dans les CARSAT, l'OPPBTP et les Services de Santé au Travail ;

→ **ne pas oublier** la coordination locale des CHSCT pour éviter la solitude. Toute bonne idée qui fonctionne doit servir d'expérience aux autres camarades ;

→ **se former** ;

→ **utiliser** les droits ;

→ **utiliser** les documents internes à l'entreprise. N'hésitons pas à harceler la direction pour obtenir tous les documents auxquels nous avons droit ;

→ **expliquer** l'action syndicale des élus CHSCT, en lien avec les orientations politiques et au-delà de la simple prévention. Nous devons expliquer que nous menons un combat contre les injustices et les inégalités des directions ;

→ **communiquer** vers les travailleurs et les médias en cas d'accident. Nous devons penser à informer d'entrée la structure syndicale et saisir les médias. Rien ne déplaît plus à un patron que voir le nom de son entreprise associé dans un journal avec un accident grave. N'hésitons donc pas à le faire.

Un intervenant

Le patronat est aujourd'hui fortement revendicatif. Vous connaissez tous les revendications du MEDEF. Nous ne devons pas accepter que les revendications soient associées aux syndicats de travailleurs. Remettons les choses à leur place et reprenons la nôtre. Le CHSCT doit revendiquer à son tour l'amélioration des conditions de travail et la prévention.

Roland BRUN

Nous avons réfléchi à nos actions de CHSCT. Il ne doit pas servir aux salariés pour se dispenser des protections. Nous devons convaincre les camarades que se protéger est important, non, comme la direction, avec des menaces, mais en l'incitant en camarade à se protéger pour son bien et celui de sa vie de famille.

Je reviens aux pistes et orientations fédérales :

→ centraliser tous les événements, positifs et négatifs. Les Congrès font toujours entendre le négatif mais nous aimerions que remontent aussi les aspects positifs et ce que les camarades ont obtenu car les CHSCT obtiennent souvent des choses par le combat et par l'action ;

→ mettre en place sur le site de la Fédération un organigramme avec les fonctions et les coordonnées, avec par exemple un membre de Service de Santé au Travail susceptible de répondre aux interrogations d'un camarade de CHSCT. Nous nous sommes aperçus d'un manque et de la demande de certains camarades de savoir qui appeler et qui fait quoi à la Fédération ;

→ aider à utiliser les documents internes de l'entreprise, par la formation qui apprend à les comprendre et les réclame ;

→ aider les CHSCT à rencontrer les relais fédéraux. Ceux-ci doivent créer des collectifs fédéraux, régionaux ou départementaux où se retrouvent tous les CHSCT ;

→ faire un argumentaire contradictoire aux argumentaires et revendications patronaux, qui vont à l'encontre des nôtres ;

→ se porter partie civile pour les accidents mortels est très important car être confronté à un accident mortel est très traumatisant. Le syndicat et le CHSCT peuvent se porter partie civile. Il est important de relayer l'information aux relais fédéraux et à la Fédération pour qu'ils puissent guider le camarade sur les actions à mener ;

→ les ressources nécessaires incluent le Collectif Santé-Travail de la Fédération, qui peut répondre aux questionnements de nombreux camarades. Il se réunit et met en forme des relevés de décision qui combinent l'action du syndicat et les CHSCT ;

→ la Formation Syndicale ;

→ une bibliothèque de documents est demandée, qui inclue les comptes rendus des réunions du Collectif Santé-Travail et leurs nombreuses informations à prendre, par exemple sur des textes, des décrets ou des obligations de la Médecine du Travail ;

→ appeler la Fédération en premier lieu en cas d'accident mortel sur les chantiers pour expliquer les événements. Tout doit remonter à la Fédération.

Arnaud AUTAN

Se porter partie civile concerne-t-il aussi les sous-traitants ? Nous avons eu un accident mortel à Nantes il y a environ deux semaines.

Laurent ORLICH

La Fédération a décidé lors du Congrès, suite aux journées de CHSCT, de se porter partie civile sur tous les accidents du travail mortels dont elle aurait connaissance, y compris pour un sous-traitant de nos branches. Nous sommes en train de la faire pour l'accident mortel des deux salariés intérimaires. Nous lisons la presse ou sommes informés quand les

syndicats nous interpellent et nous intervenons. Je n'ai pas connaissance de l'accident que tu évoques. Tu devrais nous remonter les informations, par l'intermédiaire du syndicat, de l'US ou de l'UR. La famille du salarié doit être défendue rapidement. Nous avons des conventions avec des avocats et lorsqu'un salarié de nos champs décède sur un chantier, nous nous porterons partie civile.

Karim ELDJIHAD

J'ai oublié d'évoquer hier la formation des DP qui ont la responsabilité de CHSCT dans les entreprises de moins de 50 personnes. Je propose que les journées d'étude à venir intègrent un module sur ce sujet, qui intéressera les camarades des nouvelles sections que nous avons montées dans de petites entreprises : comment adapter l'action du CHSCT aux DP ? J'ai du mal à voir, quand je les forme, les subtilités de l'action pour un DP, qui n'a pas de moyens et ne peut pas aller sur les chantiers. J'étais déjà intervenu lors du Congrès sur le problème du droit syndical de ces salariés.

Beaucoup de copains de grandes entreprises sont intervenus pendant ces journées sur les difficultés de suivre les salariés de la sous-traitance et de l'intérim. J'invite tout le monde à donner une part de son temps militant à la syndicalisation dans ces entreprises, au soutien de Sections, au montage de Syndicats Locaux dans les USC et au fonctionnement des USC. La clé est là pour moi. N'attendons pas que ces copains gagnent par leurs propres moyens des droits syndicaux que nous ne parvenons pas à utiliser à fond ou sauvegarder dans les grandes entreprises. Nous devons resserrer les rangs sur ces questions.

Un Intervenant

Je remercie **Roland BRUN** d'avoir été fidèle au travail de l'atelier. Je me permets de grossir le point sur la communication des élus CGT au CHSCT vers les travailleurs. Nous avons souvent des camarades qui font un bon travail, dont les résultats ne sont >>>



pas assez partagés avec les travailleurs de l'entreprise. Par exemple, si nous faisons venir un ergonomiste, il est important de leur expliquer que l'objectif est bien d'améliorer leur mieux-être. Camarades, faites savoir ce que vous faites, pourquoi, et la position de la CGT. Mettons en avant ce qui avance, au lieu, comme souvent, de nous flageller en évoquant seulement les trains qui arrivent en retard. Allez évoquer avec les travailleurs les trains qui arrivent à l'heure et vous rassemblerez.

Un Intervenant

J'avais fait une remarque technique un peu complexe qu'il n'est pas facile de synthétiser. Nous faisons face à un flou assez grave sur les problématiques de CHSCT et de droit syndical pour des unités dispersées et n'avons pas les moyens juridiques de remplir nos missions. Tel est le cas dans l'intérim où, en cas d'accident du travail, malheureusement très fréquent, l'employeur refuse au CHSCT la possibilité de participer aux enquêtes qui ont lieu dans les entreprises utilisatrices. La triangularisation de la relation de travail devrait donc totalement détacher le salarié intérimaire de l'entreprise de travail temporaire et le placer sous l'entière responsabilité de l'entreprise utilisatrice, ce qui n'est pas tout à fait vrai. Le champ de compétence est commun entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise de travail temporaire, qui reste l'employeur de droit du salarié. Je pense que des actions communes pourraient être réalisées entre les CHSCT des deux entreprises au lieu de considérer que les responsabilités vont entièrement à l'entreprise utilisatrice, ce qui nous déresponsabilise, alors que nous sommes quand même informés des accidents qui ont lieu. Dans le cas contraire, ils ne nous en parleraient même pas. Le raisonnement n'est donc pas très logique.

De l'enfumage est réalisé dans l'intérim depuis des années. Les difficultés auxquelles sont sommes confrontées sont assez graves. Les taux de mortalité et d'accidents du travail sont très élevés. Sans dé-

crets d'application, *la Loi* est difficilement applicable, sauf éventuellement, si *la Loi* est très claire. En l'occurrence, *des décrets d'application* doivent être pris depuis les *lois AUROUX de 1983* en matière de CHSCT concernant des salariés qui travaillent sur le même site ou sur des sites dispersés sur tout le territoire. La faille juridique est totale depuis 31 ans alors que le décret est sorti en six mois pour la légalisation du jeu en ligne, ce qui pose beaucoup de questions. Les employeurs utilisent cette faille et profitent de ce que *la Loi* ne dit pas. Il revient aux organisations syndicales, Fédérations concernées par ces sujets de solliciter qui de droit (*Premier Ministre ou Gouvernement*) pour que *les décrets* soient enfin pris. La question est la même pour le droit syndical qui dépend de *décrets* manquants depuis 1946 et 1968, ce qui brise la cohésion qui pourrait être mise en place.

Je fais un appel à la Fédération. L'Etat doit prendre les décrets prévus par la Loi et la possibilité existe de saisir le Premier Ministre ou, à défaut, le Conseil d'Etat pour qu'il oblige, si nécessaire sous astreinte, le Gouvernement à prendre les décrets prévus, qui seraient un outil important pour rétablir les prérogatives du CHSCT, remettre de la syndicalisation et aller dans le bon sens en direction de ces salariés que nous avons du mal à atteindre, surtout mais pas seulement, pour le travail temporaire.

Vincent LEHOUSSE

Au sujet de l'information de tous les syndiqués et des membres de toutes les Fédérations, je trouve que le site de la Fédération n'est pas assez intuitif. J'ai du mal à m'y sentir à l'aise. Serait-il possible d'y créer des forums de discussion sur des sujets précis, notamment les questions de CHSCT pour les élus qui ne peuvent se former tout de suite ?

Cela permettrait d'avoir rapidement des réponses à des questions précises.

José CARRIQUE

Je me joins à la demande d'un nouveau module. Les membres du CHSCT font surtout de la prévention. Le reclassement pour inaptitude médicale concerne les DP plus que le CHSCT. Il est important que le DP connaisse les conséquences du reclassement. L'accompagnement des salariés aux Prud'hommes de la CGT est assez efficace. Un module un peu plus juridique nous aiderait. Les membres du CHSCT doivent être conscients que le reclassement incombe à l'employeur, qu'il s'appuie sur un avis médical et que le Code du Travail punit tous les dossiers qui ne sont pas portés réglementairement. Un module nous informant de notre rôle après l'accident serait donc utile.

Laurent ORLICH

Les suites à donner à ces pistes de réflexion et ces ateliers seront examinées par **le Collectif Santé au Travail de la Fédération**, qui les a mis en place et s'occupe aussi des orientations. **Ceux, parmi vous, du Bois ou d'autres Branches qui auraient un peu de temps sont invités à nous rejoindre pour élargir le travail fait et notamment rédiger des fiches ou organiser les journées des CHSCT. Vous pouvez donc participer à la mise en place des pistes de réflexion.**

La richesse de ces ateliers me rend la conclusion difficile. Nos documents de Congrès ont ouvert le chapitre de la Santé au Travail par une phrase pleine de sens :

« Nous devons placer l'humain au centre de nos revendications et de nos orientations et développer les capacités militantes en tenant compte des moyens et des capacités de chacun. Nous devons aussi valoriser ce que nous avons obtenu ».

Je pense que nous sommes ici dans le sujet.

L'espérance de vie des travailleurs de nos métiers est inférieure de sept ans à celle de ceux d'autres métiers, soit une journée de vie par semaine de travail. L'espérance de vie en bonne santé des hommes travaillant sur des chantiers ou en atelier est de 59 ans. Nous demandons la reconnaissance de la pénibilité dès le début de carrière.

Nous devons aussi acter la mise en place de la fiche de pénibilité dans tous les CHSCT. Si vous avez des difficultés, des idées ou envie de travailler sur le sujet, interpellez le Collectif et nous viendrons vous aider sur le sujet. Si nous ne menons pas cette bataille, nous n'obtiendrons pas le départ anticipé que nous revendiquons.

La prévention est aussi une bataille. La manutention, le bruit et les vibrations sont autant de domaines qu'il est important que nous prenions en compte dans les CHSCT.

La coordination entre syndicats et CHSCT exige dans les relais fédéraux ou en région la coordination des CHSCT entre eux. Notre branche d'activité connaît un nombre croissant de problèmes de statuts de salariés. Nos activités connaissent une grande part d'accidents liés à la co-activité et nous gagnerons si nous nous coordonnons entre CHSCT sur des actions spécifiques de prévention. Le travail à accomplir est énorme et nous devons nous y atteler.

Le Congrès a pris ses orientations pour tous. Les entreprises sont désormais surtout composées de cadres et d'ETAM alors que le monde ouvrier est composé principalement d'intérimaires et de CDD. Nous devons prendre cette réalité en compte. **Les intérimaires doivent connaître leurs droits et les CHSCT doivent les prendre en compte. Ce pourrait être le thème de réflexion d'une journée ou d'un atelier l'année prochaine. La coordination du CHSCT avec les entreprises de travail temporaire devient une urgence. Coordonner davantage les syndicats du travail temporaire et ceux des entreprises utilisatrices permettrait aussi de rendre la CGT plus visible. >>>**

Les relations entre les CHSCT et les Services de Santé au Travail sont essentielles. Nous devons prendre en compte les nouvelles missions de ces services dans nos réflexions sur la santé. Le rôle du syndicat est de créer des liens entre salariés, CHSCT et Médecins du Travail pour être plus actifs sur l'accompagnement de nos camarades en difficultés.

La formation des membres de CHSCT doit aller au-delà du stage de base de trois ou cinq jours et se prolonger par des journées d'études, les journées de CHSCT, un travail syndical et un travail personnel pour qu'ils deviennent préventeurs. Préventeur n'est pas un métier. Les membres de la CHSCT le sont tous. Un bon préventeur est avant tout quelqu'un du métier. L'ergonomie revient à regarder la manière dont se fait le travail avec le salarié. Ne laissez pas ce champ-là à d'autres !

Enfin, **le collectif Santé en charge de ces dossiers prendra en compte ces remarques et essaiera de les mettre en œuvre.** L'implication de camarades en son sein lui permettra d'aller plus avant dans l'étude des conditions de travail. S'emparer des outils permet de ne pas les subir et nous devons réfléchir ensemble à la manière de les utiliser. Je vous appelle à venir nous rencontrer. Le rôle du Collectif, du Syndicat et de la Fédération est que nous nous rencontrions pour aborder la prévention des risques.

Je vous remercie de votre assiduité. Un compte rendu écrit et l'ensemble des diapositives seront sur le site. Je remercie tous les intervenants et **Philippe BOURGES** pour sa présence assidue au long de ces huit années.



Philippe BOURGES



Présent dans toutes les régions françaises,
 Veolia contribue au développement
 et à l'attractivité des territoires
 en accompagnant les industries,
 les villes et leurs habitants
 dans l'usage optimisé de leurs ressources
 en eau, énergie
 et matières issues des déchets.

Découvrez comment sur
veolia.com



CHSCT

SURFING
ALL WAVES
Malibu

FC BARCELONA
QATAR AIRWAYS

la
cgt



PRO BTP & nous

*Sans hésiter, notre complémentaire santé,
c'est PRO BTP !*

*Eva, 29 ans
chef de chantier*

*Hervé, 34 ans
grutier*



**3 millions de personnes assurées
par PRO BTP en complémentaire santé**

Salariés et retraités du BTP, ils sont de plus en plus nombreux à faire confiance à PRO BTP pour leur complémentaire santé : des garanties solides et solidaires, des services pour réduire le reste à charge et un tiers payant étendu.

www.probtp.com

PRO BTP
GROUPE