

# DOCUMENT D'ORIENTATION REVENDICATIF

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39

## EMPLOI/SALAIRE/RETRAITE/PROTECTION SOCIALE

A ce jour, suite aux différents ANI signés pendant la période précédent notre Congrès, nous sommes obligés de faire un constat plus qu'accablant des nouvelles règles applicables sur l'emploi, la retraite et la protection sociale pour tous nos secteurs d'activités.

Concernant l'Emploi et le salaire, (je ne peux dissocier les deux) ils stagnent, pour ne pas dire qu'il devient plus qu'urgent que nous intervenions, tant la précarité des contrats de travail est en constante augmentation. Plusieurs facteurs viennent confirmer ce que nous portons depuis toujours, l'emploi doit être stable, rémunéré en conformité avec les règles conventionnelles de notre territoire.

Pourtant toujours plus de contrat en durée chantier, des intérimaires, le contrat Pro renouvelé par un nouveau dans la continuité, lorsque le terme de la formation est arrivé, l'apprentissage qui ne découle pas ou que rarement à un emploi stable en CDI.

Aucunes contraintes pour les employeurs !

Le contrat de Génération qui précarise l'emploi des jeunes, porté par des aides significatives de l'état sans aucune contrepartie sinon de maintenir dans l'emploi les seniors de leurs choix !

Si on affine, on voit que ce sont dans la grande majorité des cas, non pas des ouvriers d'exécution mais des encadrants, et par la suite pas d'obligation d'embauche à l'issue des quatre années sous la coupe patronale. Pour beaucoup d'autres et notamment les seniors, il y a aussi la possibilité de la « Rupture Conventionnelle ». L'employabilité et la productivité sans cesse remises sur le devant de la scène et qui contribuent à une augmentation avérée des résultats des entreprises ou des grands groupes, alors même que la part salariale dans la valeur ajoutée est en diminution.

On sert avant tout les actionnaires, on manipule les chiffres de l'emploi dans nos professions par l'attribution de marché à des sociétés extérieures au territoire national, qui recrutent de surcroît des travailleurs moins bien lotis que nous en droits sociaux et de salaire.

Les conditions de travail bafouées par des horaires à élastique, moins rémunéré de fait, peu de cotisations sociales liées aux différentes règles sociales suivant le pays d'origine. Pour des centaines de milliers de salariés recrutés, un manque à gagner pour nos caisses de retraite, les caisses chômage, la sécurité sociale et nos partenaires pour la protection sociale de plusieurs millions d'euros.

Oui pour que les salariés « détachés » viennent en cas de surchauffe, mais avec les mêmes critères salariaux, les mêmes cotisations sociales, si d'aventure un salarié dont le coût salarial est avec un différentiel inférieur, que le delta soit soumis à prélèvement pour nos acteurs sociaux.

Comment ne pas aborder aussi ce que nous appelons les salaires périphériques « l'intéressement », la « participation », les actions gratuites tout au moins pour ceux qui peuvent encore en bénéficier, ces sommes-là n'étant pas soumises à cotisations sociales, il en découle une baisse significative des moyens en matière de protection sociale.

40 Les facturations intra groupe échappent totalement aux cotisations sociales, l'URSAAF et autres  
41 apports à la contribution nationale et ne contribuent pas au calcul de la réserve spéciale de la  
42 participation.

43 De plus, lorsque le travailleur voit ces sommes arrivées sur son compte d'affectation, il ne peut en  
44 profiter à l'instant T, on lui bloque pendant 5 longues années, comment expliquer au boulanger, à la  
45 cantine municipale, au détenteur de vos crédits que vous réglerez vos factures dans 5 ans.  
46 Bref, rien n'avance.

47 Mieux encore, on recule. Les cadeaux fiscaux faits aux employeurs par les allègements de cotisation  
48 sur les salaires inférieurs à 1,6 fois le smic, le **Crédit Impôts Compétitivité Emploi (CICE)**, qui ne reflète  
49 pas son nom, quelques milliards supplémentaires laissés aux employeurs, petits ou grands d'ailleurs,  
50 qui lui évolue positivement dans le temps, pour ces derniers jusqu'à 2,3 fois le smic.

51 Et pourtant, on parle d'emploi, Miroir aux alouettes, du trompe l'œil, ce sont les actionnaires les  
52 principaux bénéficiaires de ces économies le transfert de la cotisation patronale « branche Famille »  
53 vers le contribuable. Et oui, car ces biens nous les contribuables, de plus en plus nombreux qui allons  
54 payer à leur place. Pourtant, nos aînés se sont battus pour cela, c'est le CNR (Comité National de la  
55 Résistance) qui a mis cela en place à la fin du conflit majeur (conflit de 39-45).

56 Mieux, que dire de la prise en compte de la part patronale sur la complémentaire santé par le salarié  
57 sur son avis d'imposition. Un couple couvert pour chacun par un accord, un surcoût au bas mot  
58 imposable fiscalement de l'ordre de 1200 à 2000€. Combien vont changer de fait de tranche fiscale  
59 et donc être plus impacté par l'impôt. Nous ne sommes pas opposés à l'impôt, mais celui-ci devrait  
60 servir à la réindustrialisation et avoir des services publics dignes de ce nom. Alors que l'on parle de  
61 réduire la dépense publique par la baisse des effectifs des services publics d'état pour respecter des  
62 directives européennes, mais nous allons encore une fois repayer par les contributions locales et  
63 régionales suite à la Loi de décentralisation.

64 Réforme des retraites, « travailler plus longtemps, pour gagner moins », et là, ce n'est pas que du Bla  
65 Bla. Nouvelle loi ; Allongement du temps de travail, mais aussi prise en compte des cotisations au  
66 travers de la règle trimestre Travaillé (équivalent 150 heures au SMIC), trimestre Cotisé. Combien  
67 encore allons-nous devoir plier sous le joug patronal dans des conditions précaires, insalubres, dans  
68 un contexte environnemental néfaste avec des conditions de travail qui resteront de toute façon  
69 pénibles pour éventuellement profiter d'un temps de retraite en bonne santé.

70 Comment un jeune, né après 1973 pourra-il profiter de sa misérable retraite, car moins de cotisation,  
71 moins de réversion.

72 Ah oui ! Il y a l'accord sur la pénibilité ; Oh oui quelle aventure. Vous travaillez dans un métier en  
73 situation « dite » pénible et on vous attribue des points (160 maximum) pour une carrière pleine et  
74 entière ; on dit bien maximum, pourtant avec un âge légal de départ en retraite à 62 ans, on pourrait  
75 éventuellement en acquérir quelques-unes de plus. Apprentissage dès 16 ans ou contrat Pro ou  
76 Formation alternante et jusqu'à 62 ans (44 années X 4 trimestres) 176 Points potentiels et bien NON  
77 160 Maxi. Qui en plus les 80 premiers points acquis doivent être utilisés pour de la formation, puis s'il  
78 en reste, deux options se profilent : on travaille encore en temps aménagé « partiel » ou bien, on  
79 peut éventuellement partir en retraite. Mais à quel taux, avec quelle couverture sociale, qui paie,  
80 bref rien de très alléchant.

81 Et pour finir sur ces points, comment ne pas revenir sur le dernier ANI (Accord National  
82 Interprofessionnel) portant sur la réforme de la formation Professionnelle. Point sous jacent le  
83 financement du Paritarisme !

84 Bien entendu, ces deux sujets sont en principe distincts, mais en les associant là, on met en péril  
85 deux choses :

- 86 • Les moyens financiers disponibles pour que les salariés puissent acquérir de nouvelles  
87 compétences et obtenir en contrepartie une revalorisation salariale. Qui plus est une action  
88 de formation pour s'adapter aux modifications et aux évolutions de nos métiers.
- 89 • Défendre une politique de formation à l'initiative des salariés ayant pour objectif le modèle  
90 de société que l'on veut aujourd'hui pour demain. Une véritable formation en vue d'une  
91 progression sociale et émancipatrice du travail.

92

93

#### 94 **RESOLUTION EMPLOI/ SALAIRE/RETRAITE/ PROTECTION SOCIALE**

95 L'emploi doit être un CDI sans autre condition, en temps plein « 151,67 heures/mois » sans salaire  
96 annualisé. Lutter contre la précarité est une urgence. Lorsqu'un salarié est en contrat CDI Chantier, à  
97 terme, le contrat doit mentionner qu'il est transférable ou devient contractuel avec l'employeur.  
98 Pérenniser l'emploi en CDI est la priorité.

99 La mobilité intra-entreprise doit être l'ultime recours en cas de difficulté. Cette dernière, doit être  
100 négociée par les IRP et mentionner des critères supérieurs à ceux de la loi issue de l'ANI de janvier  
101 2013, signé par la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC. On doit prendre et tenir compte du contexte familial  
102 du salarié dans un périmètre géographique limité et garanti.

103 L'utilisation d'intérimaires, de la sous-traitance, le prêt de personnel, l'alternance, l'apprentissage  
104 (trop de contrats sont renouvelés par des tiers) doit être encadrée, limitée et clairement définie.

105 Le salaire, seul moyen de subsistance, régit la qualité de vie pendant et après le travail, il est le socle  
106 de la valorisation d'une carrière pour un bon niveau de pension en retraite. Tous les salaires  
107 périphériques, participation, intéressement, actions gratuites doivent être soumis à cotisation. Il ne  
108 peut être inférieur à 1 700 € brut pour 151,67 heures mensuelles, pour le SMIC permettant à l'accès  
109 à l'emploi. Il doit être évolutif, supérieur à l'inflation, en prenant en compte l'ancienneté et les  
110 compétences et qualifications acquises. Cette base permet ensuite de définir le mini des grilles  
111 salariales. Le respect et la prise en compte du diplôme ou équivalent sont des critères formels de  
112 définition du mini mensuel.

113 La formation professionnelle doit permettre à chaque salarié d'évoluer a minima d'un niveau dans sa  
114 carrière et de doubler son salaire sur une carrière.

115 Le salaire est en lien avec le montant des cotisations sociales ou « salaires socialisés et différés »  
116 permettant un bon niveau de protection sociale. La protection sociale doit être portée par une  
117 sécurité sociale à 100%. Elle ne doit être impactée par aucune exonération salariale, quelque soit la  
118 taille de l'entreprise et nous devons par ailleurs tenir compte de toutes les richesses créées par  
119 cette dernière pour alimenter celle-ci. C'est pourquoi, nous demandons le retrait du pacte de  
120 responsabilité qui voudrait aggraver encore les attaques contre notre sécurité sociale.

121 La retraite pour toutes et tous à 60 ans, prise en compte de la pénibilité par branche et ou catégories  
122 socioprofessionnelles avec un départ anticipé à taux plein dès 55 ans.  
123 Les cotisations sociales, patronales ou salariales dues après 55 ans et jusqu'à l'âge légal à la charge  
124 seuls des employeurs.

125 La formation professionnelle doit avoir comme perspective « la société que nous voulons », au moins  
126 un 1/10 du temps consacré à la formation et à l'adaptation aux nouveaux métiers. La reconnaissance  
127 des compétences acquises par et dans le salaire, une VAE dès 45 ans, afin de définir les évolutions en  
128 terme d'emploi et ce jusqu'à 55 ou 60 ans.

129 Une formation obligatoire, financée par l'OPCA, doit être choisie par chaque salarié tous les trois ans.  
130 Cette formation doit s'intégrer dans la durée à une procédure diplômante et qualifiante.

131 Afin de tenir compte du désengagement du patronat de la formation professionnelle, chaque  
132 entreprise sera contrainte d'accueillir régulièrement des stagiaires de la formation initiale et des  
133 salariés en contrat d'apprentissage et de professionnalisation.

134 Tout stagiaire percevra obligatoirement une rémunération en fonction de son niveau d'étude.

135 Le statut du salarié de la CBA reste notre fil conducteur, il sera amendé par des fiches à l'issue du  
136 congrès, notamment sur les 3 thèmes portés par les résolutions emploi, salaire, retraite, protection  
137 sociale, salariés détachés, international, santé au travail.

138

### 139 **SANTE AU TRAVAIL**

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

143 L'espérance de vie des salariés de nos secteurs d'activités est inférieure de 7 ans par rapport aux  
144 autres métiers, c'est la perte d'une journée de vie par semaine. L'espérance de vie en bonne santé  
145 pour les hommes travaillant sur chantier ou atelier est de 59 ans.

146

147 Dans quel état un salarié qui a travaillé 40 ou 42 ans arrivera-t-il à la retraite ?

148 Les salariés de nos professions ne peuvent travailler 40 ou 43 ans sans grave préjudice pour leur  
149 santé et leur espérance de vie

150 Le gouvernement explique que le système de pénibilité ne doit jouer que lorsque le salarié est  
151 « physiquement usé ». Cette reconnaissance de la pénibilité reviendrait à laisser partir le salarié,  
152 quand il n'est plus en état de travailler. Alors que nous voulons une retraite digne, c'est-à-dire en  
153 bonne santé.

154 Combien de travailleurs partent pour inaptitude ? C'est intolérable. Les entreprises se sont servies de  
155 nous, de notre jeunesse, de notre force de travail puis, quand nous ne pouvons plus assumer, elles se  
156 débarrassent de nous comme des malpropres.

157 C'est la traduction d'un mépris de la classe dirigeante, qui ne vit pas du tout dans les mêmes  
158 conditions, c'est une indifférence à l'égard de la situation des salariés et un vrai mépris de classe.

159 Augmenter le nombre d'années de cotisation augmente de facto le temps d'exposition aux risques.

160 Certains salariés bénéficieront des accords sur la pénibilité et la possibilité de faire des formations et  
161 pas d'autres. Nous allons vers un système de plus en plus individualisé qui entraîne des disparités  
162 entre les salariés.

163 La vraie justice est l'espérance de vie après la retraite. Il ne s'agit pas de génération qui vit plus vieux.  
164 Mais dans quel état ?

165

166 Trois pistes à creuser pour le document d'orientation pour le congrès, et donc le mandat donné aux  
167 futurs dirigeants de la fédération, nous devons affirmer :

- 168 • 1° Notre attachement à notre système social,
- 169 • 2° Nos liens entre les générations,
- 170 • 3° Que nous sommes tous acteurs de la prévention.

171

172

### 173 **PENIBILITE**

#### 174 La reconnaissance

175 Dès le début de carrière, nous demandons la reconnaissance de la pénibilité et sa réparation par un  
176 départ anticipé à 55 ans à taux plein. Beaucoup de salariés souffrent au travail. Ils ne doivent pas être  
177 licenciés pour inaptitude mais mis à la retraite à 55 ans et le coût pris en charge par les employeurs.

178 Nous devons rassembler les générations : nous ne pouvons pas avoir le même discours auprès de  
179 quelqu'un qui subit la pénibilité aujourd'hui et les jeunes sortants de l'apprentissage qui entrent dans  
180 les entreprises.

181 D'ici quelques années, nous n'aurons plus de premier collègue. Les entreprises font entrer plus de  
182 jeunes ETAM et de cadres que d'ouvriers. Nous devons nous battre pour l'embauche des ouvriers,  
183 mais aussi nous adapter.

#### 184 La fiche d'exposition à la pénibilité

185 Nous devons exiger que les fiches soient transparentes et remises aux salariés dès son entrée dans la  
186 profession.

187 Nous souhaitons que les fiches d'exposition aux risques soient collectives c'est-à-dire un seul modèle  
188 pour une même profession, nous subissons trop pour dissocier nos expositions et les laisser à  
189 l'appréciation des directions. Le temps de travail dans nos professions doit être considéré comme du  
190 temps d'exposition.

191 Nous devons organiser le suivi, la remise au salarié, et de la mise à jour des fiches d'exposition avec  
192 le syndicat, les IRP, le CHSCT.

#### 193 La prévention

194 Nous devons arriver à 55 ans avec la meilleure santé possible. Il ne suffit pas de reconnaître les  
195 maladies professionnelles, il faut faire en sorte qu'il y en ait moins, voire plus du tout.

196 De même pour la pénibilité, il ne suffit pas de la reconnaître, il faut la supprimer, qu'il n'y en ait plus.

### 197 Les services de santé au travail

198 Les médecins du travail, que nous rencontrons régulièrement, ne sont plus à même de suivre  
199 l'évolution de la vie professionnelle des salariés exposés aux produits nocifs. Ils ne peuvent pas  
200 anticiper la survenue des maladies professionnelles.

201 Nous devons donc exiger une politique d'investissement des entreprises dans la médecine du travail  
202 pour répondre dans les années à venir à un suivi médical cohérent avec les expositions et les risques  
203 subis.

204

205 Nos branches exigent le plus haut niveau de compétences médicales. Les SIST doivent, sur ce constat,  
206 intégrer nos particularités, et dédier les moyens nécessaires à une prévention efficace et adaptée.

207 Les nouvelles missions des services de santé au travail dont, la mise en place des intervenants  
208 prévention sur les risques professionnels, et le rôle prépondérant d'intervenant 'prévention' en  
209 entreprise, vont influencer sur l'ensemble de l'organisation de la santé au travail dans nos activités.

210 Nous devons exiger que ces organismes paritaires soient gérés uniquement par les travailleurs, avec  
211 la représentativité syndicale. Nous devons être vigilants afin que les rôles et les missions des  
212 représentants du personnel soient respectés.

213

214 Ces nouvelles missions des SST amènent de fait une modification des rôles et missions de l'organisme  
215 de la branche BTP (l'OPPBT). Attachés au paritarisme, nous voulons qu'il garde sa place d'expert en  
216 adaptant ses missions. Il doit pour cela s'appuyer sur l'expertise des salariés, nous le rappelons une  
217 fois encore, la prévention, c'est aussi l'affaire des victimes, elles le paient physiquement et  
218 mentalement.

219 La procédure de déclaration d'une inaptitude sert actuellement aux patrons à se débarrasser de  
220 salariés moins productifs, et cela à peu de frais. La déclaration d'inaptitude doit être accompagnée  
221 d'une obligation de reclassement dans la branche suite à une formation diplômante en CIF.

222

### 223 **SUR LES AT/MP**

224 Nous, syndicat, avec les familles, devons systématiquement nous porter partie civile pour les  
225 accidents du travail mortels ou graves? Quelque soit le statut du salarié.

226 Une communication beaucoup plus forte, par une journée d'action nationale spécifique, sur les  
227 morts au travail dans nos professions et sur la forte hausse des maladies professionnelles, certaines  
228 sont mortelles tel que l'amiante qui ne tue pas tout de suite mais au bout de 15 ans, 20 ans ou 30  
229 ans.

230 Nous avons une journée mondiale des victimes du travail et pour la prévention le 28 avril.

231 Il est important de faire remonter les informations. Quand un salarié décède sur un chantier, nous ne  
232 devons pas l'apprendre dans le journal. Un registre des accidents du travail et des maladies  
233 professionnelles doit être mis en place dans chaque entreprise. Toute déclaration devra donc y être  
234 inscrite dans la journée. Ce registre est accessible en permanence aux représentants du personnel.  
235 Nous avons là une mobilisation instantanée à mettre en place.

236

237 De nombreux accords d'intéressement prévoient un malus/bonus indexé sur la fréquence... des  
238 accidents de travail. Cette pratique en arrive à masquer les accidents.

239 Si en cas d'accident, un poste est aménagé par la direction et non par le médecin du travail. Nous  
240 devons le dénoncer.

#### 241 Fausse déclaration

242 Proposition de faire une bande dessinée sur la mise en place de la Sécurité sociale, depuis sa création  
243 par le conseil national de la Résistance jusqu'à aujourd'hui, en intégrant l'idée que celui qui accepte  
244 une fausse déclaration vole son collègue. Qui vole la sécu, sinon l'employeur ne déclarant pas  
245 l'accident du travail ?

246

247

#### 248 **LA SOUS-TRAITANCE**

249 Interdire la sous-traitance des risques

250 Aujourd'hui, les risques connus des chantiers sont souvent confiés à un sous-traitant, voire à un  
251 intérimaire, taillable et corvéable, et qui ne verra jamais sa fiche d'exposition.

252 Nous devons coordonner nos actions avec les syndicats des donneurs d'ordre et les forces organisées  
253 sur les lieux de travail. Nous ne pourrions pas résoudre le problème si nous n'agissons pas tous  
254 ensemble. Nous devons dresser un plan de bataille en Interpro pour régler ces problèmes de sous-  
255 traitance, et pas seulement d'intérim, parce qu'aujourd'hui, des entreprises arrivent de l'Europe  
256 entière pour travailler dans des conditions de santé inimaginables et intolérables.

257 La revendication de la Fédération est de limiter la sous-traitance à deux niveaux. Nous devons la  
258 porter plus fort et dénoncer la situation auprès des donneurs d'ordres pour qu'ils en assument les  
259 conséquences.

260

261 Nous devons combattre ces pratiques d'exploitation des salariés les plus précaires, des salariés 'low  
262 cost', des intérimaires, de la sous-traitance du risque.

263

264 La sous-traitance et l'intérim sont les outils utilisés avec le chômage par le patronat pour flexibiliser le  
265 travail et ainsi affaiblir le rapport de force du salariat en vue de diminuer les droits et le coût du travail.

266 Cette situation s'est encore aggravée avec la directive des salariés détachés car les règles de paiement  
267 suivant le droit du pays d'accueil ne sont pas respectées, ni le droit à la prise en charge des frais de  
268 déplacement.

269 Ne nous trompons pas de responsables. Le vrai coupable est le patronat pour qui tout est bon pour faire  
270 baisser le coût du travail.

271 Défendre l'intérêt des salariés intérim ou de la sous-traitance, c'est défendre l'intérêt des salariés de  
272 toute la profession.

273 Mêmes droits pour tous !

274 C'est la revendication qui n'oppose pas les salariés entre eux en fonction de leurs statuts ou de leur pays  
275 d'origine et qui permet de lutter contre le dumping social.

276 La CGT met en avant 5 revendications pour faire respecter la règle des mêmes droits pour tous les  
277 salariés pour l'intérêt de tous.

278 **1.** Rendre responsable pénalement, socialement et fiscalement les donneurs d'ordre.  
279 Cela veut dire qu'en cas de non-respect de la législation par le sous traitant, le donneur d'ordre, souvent  
280 des grands groupes, devrait payer pour assurer leurs droits aux salariés victimes qui ne les auraient pas  
281 eu (par exemple quand ils sont payés en dessous du tarif ou que les cotisations ne sont pas versées).

282 Le donneur d'ordre sera ainsi obligé de s'assurer que les droits des salariés sur ses chantiers sont  
283 respectés.

284 Cette pratique est déjà en vigueur dans d'autres pays européens (Allemagne, Espagne, etc.).

285 **2.** Donner la possibilité aux délégués de l'entreprise donneuse d'ordre de vérifier avec un expert  
286 de vérifier que le prix du marché de la sous-traitance permet de respecter la législation sociale.  
287 En effet ces pratiques n'existent que parce que le donneur d'ordre veut faire des surprofits.

288 **3.** Limiter la sous-traitance à deux niveaux (y compris l'intérim).  
289 La sous-traitance « en cascade » en augmentant la ponction des profits à chaque niveau et en diminuant  
290 les responsabilités augmente l'exploitation des salariés qui effectuent les travaux.

291 **4.** Permettre la libre circulation des militants syndicaux notamment sur les lieux de vie (vestiaires,  
292 réfectoires).  
293 Les donneurs d'ordre veulent cacher ces pratiques. Ils interdisent l'entrée aux militants syndicaux, ils  
294 menacent ceux qui parlent et disent la vérité. Pour défendre les salariés de la profession nous exigeons  
295 la transparence.

296 **5.** Augmenter de façon significative le nombre d'inspecteurs du travail.  
297 Ces pratiques illégales se multiplient car elles ne sont pas contrôlées et sanctionnées. Pour faire  
298 respecter les limitations de vitesse, le gouvernement met des radars. Sans sanction la loi n'est pas  
299 respectée.

300 Enfin la législation doit clairement préciser que les frais de déplacement de tous les salariés détachés  
301 sont à la charge de l'employeur dans les conditions prévues par la convention collective et que le  
302 minimum du salaire mensuel est assuré dans les conditions prévues par la loi et la jurisprudence.

303

304 Coordination syndicat et IRP

305 Revendiquer le droit d'accès des organisations syndicales à tous les lieux de travail.

306 Aujourd'hui, par la sous-traitance et l'organisation du travail, neuf salariés sur dix n'ont ni délégué du  
307 personnel, ni CHSCT. Là où le CHSCT n'existe pas, les délégués du personnel tiennent ce rôle et nous  
308 devons revendiquer un statut équivalent aux membres CHSCT.



309 Tant que nous n'aurons pas gain de cause sur « un CHSCT pour tous et de proximité », il nous faut  
310 intégrer les salariés qui en sont dépourvus.

311 Nous devons chercher les meilleurs moyens de coordonner nos actions en matière de revendications  
312 'santé au travail - CGT', en s'appuyant sur tous les CHSCT et tous les salariés impliqués, ainsi que les  
313 administrateurs OPPBTP ou CTR, CTN.

314 Nous avons besoin dans les URCBA d'une personne attachée à cette mission.

315 Nous combattons les politiques patronales de filialisations et de restructuration. Pour cela, partout  
316 nous nous battons pour la mise en place d'Unité Economique et Sociale nationale permettant d'avoir  
317 une information et consultation sur l'intégralité des processus, des croissances externes à la défense  
318 de l'emploi.

319

## 320 **DES ORIENTATIONS POUR TOUS**

321 Les entreprises comprennent de plus en plus de cadres et d'ETAM en CDI et le monde ouvrier est  
322 surtout composé d'intérimaires et de CDD. Nous devons prendre en compte cette réalité.

323 Les intérimaires doivent connaître leurs droits, prendre en compte les salariés intérimaires du BTP,  
324 c'est le rôle du CHSCT. Se coordonner davantage avec les intérimaires qui vivent souvent dans la  
325 précarité, en organisant la coopération entre syndicats du travail temporaire et les syndicats  
326 d'entreprises utilisatrices, c'est aussi rendre visible toute la CGT.

327 Les syndicats doivent impulser la requalification des intérimaires vers des contrats à durée  
328 indéterminée et leur proposer l'adhésion.

329

330 Le statut de « grand chantier » donnait des droits aux syndicats, comme la présence d'un local CGT et  
331 un accès plus aisé au chantier. Nous voulons réactiver ce droit sur tous les chantiers importants.

332

333 Dans les TPE, nous avons des droits à gagner, la Fédération a mené un travail sur les petites  
334 entreprises. Nous devons récolter le fruit de nos travaux et mettre en œuvre des revendications  
335 spécifiques aux TPE.

336 Les travailleurs ont des droits et sont les vrais experts : on ne leur donne pas suffisamment la parole.  
337 Nous devons offrir les conditions nécessaires à la parole des travailleurs. Si la santé au travail devient  
338 l'exigence des travailleurs, ils prendront aussi en main la transformation du travail.

339 Nos élus et mandatés, doivent aussi se mobiliser et faire des tournées de chantiers pour sensibiliser  
340 les travailleurs en particulier les jeunes, qui disent ne même pas penser à se syndiquer.

341 Dans tous les CE, CCE et DUP nous défendons la nécessité de politiques sociales solidaires, la  
342 question du tourisme social, du droit aux vacances pour tous, du sport pour tous contre le sport  
343 élitiste sont dans le programme de toute la CGT. Nous défendons partout le mieux disant social.

344 Nous défendons aussi la nécessité d'avoir une politique de sport de masse et non une politique de  
345 sport élitiste. Pour combattre la politique patronale élitiste de challenge et autres compétitions là où  
346 nous le pouvons, nous constituons des équipes de sport à l'entreprise.

347

348 **RESOLUTION SANTE AU TRAVAIL**

349 Pour tous les salariés de nos branches quelques soient leurs contrats, leurs statuts, leurs catégories,  
350 dans les groupes comme dans les TPE, le congrès décide :  
351

352 Sur la pénibilité

- 353 • Revendiquer la suppression des risques en accentuant nos actions de prévention,
  - 354 • Revendiquer la réparation intégrale de tous les préjudices subis partout et par tous,
  - 355 • Revendiquer le départ à la retraite anticipée à 55 ans pour les métiers pénibles.
- 356

357 Sur les AT/MP

- 358 • Organiser la journée mondiale des accidents du travail du 28 avril, en identifiant un lieu à la
  - 359 mémoire des salariés victimes du travail,
  - 360 • Porter plainte et se pourvoir en justice lors des accidents graves et mortels,
  - 361 • Dénoncer les systèmes de non déclaration des AT et MP. Exiger le maintien des cotisations
  - 362 ATMP.
- 363

364 Sur les conditions de travail

365 Prendre en compte l'ensemble des atteintes et particulièrement les TMS, les risques psychosociaux,  
366 les nanoparticules, les bitumes, les fumées de soudure, les formaldéhydes, les cancers  
367 professionnels, les produits dangereux et donner aux syndiqués un haut niveau de connaissances des  
368 risques et de leurs droits.  
369

370 Coordonner les acteurs

371 Coordonner les CHSCT et les mandatés (SST, OPPBTP, CARSAT,...) et exiger la mise en œuvre de la  
372 charte de l' élu et mandaté, en organisant les liens entre les élus d'un même groupe, les mandatés,  
373 les relais fédéraux, la fédération. Celle-ci doit exiger l'ouverture de négociation de nouveaux droits  
374 syndicaux.

375 Conditions de vie.

376 Le constat fait d'un mal logement généralisé avec ses conséquences extrêmes, telle que l'existence  
377 des SDF (dont ¼ travaillent) montre à l'évidence que les pouvoirs publics et le patronat, dont le  
378 nôtre, ont fait le choix de loger (accessions et locations) les ménages les plus aisés. Paris, Nice,  
379 Marseille, Aix, en sont les plus criants exemples.

380 Dans le seul secteur de la construction, il est impossible à moins de 2200€ / mois pour un célibataire  
381 – quelque soit sa qualification, « cadre compris », de se loger ailleurs que dans un studio de 30 m<sup>2</sup>.  
382 C'est dire les difficultés pour un salarié, marié avec deux enfants, ainsi que pour les jeunes en  
383 formation et des retraités, pour se loger. C'est pourquoi le congrès décide de porter cette importante  
384 question : qui tient aussi l'emploi dans le plan de travail de l'activité revendicative des syndicats.  
385 C'est à ce titre que des formations sur ce thème seront organisées afin d'analyser les causes de cette  
386 situation et d'en chercher des solutions.