



DOCUMENT D'ORIENTATIONS FNCSBA CGT – 3^{ème} CONGRES

PREAMBULE

Depuis une bonne décennie, le monde du travail est en pleine mutation, la précarité devient la règle et l'individualisme est mis en avant. Le salariat évolue de façon conséquente. Quand on met en lien ces paramètres, on s'aperçoit que couplé à la dérèglementation du travail nos formes d'organisations sont en difficultés.

Nous sommes contraints de nous adapter aux périmètres sociaux que nous imposent les entreprises sans tenir compte de nos propres règles d'organisations.

Cet état de fait entraîne une dégradation de notre qualité de vie syndicale, ce qui doit nous amener à une réflexion revendicative et rapide. Lors de nos débats, nous avons souligné quelles sont les principales difficultés que nous rencontrons.

L'une d'entre elles est sans conteste le manque de syndiqués et de militants qui entraînent notamment à notre taux de syndicalisation toujours trop faible.

Pour mettre le pied à l'étrier aux syndiqués et leur donner des responsabilités, nous avons des atouts et notamment, la formation syndicale CGT qui est d'excellente qualité. Nous avons aussi des principes qui sont déclinés par nos statuts et les chartes de la CGT qui sont les bases de nos structures. Les appliquer est la condition essentielle à notre réussite.

Aucun salarié désirant se syndiquer ne devrait rester en dehors de la CGT sous prétexte qu'il ne trouve pas de syndicats correspondants à ses besoins.

Pour accueillir le syndiqué, il n'existe qu'une seule forme d'organisation à la CGT, le Syndicat.

C'est ainsi que depuis notre dernier congrès, le gouvernement aux ordres du MEDEF n'a eu de cesse que d'attaquer les droits et acquis de la classe ouvrière.



L'année 2016 a été marquée par les quatre mois de luttes intensives contre la loi « travail », dont le banquier Macron fut un des principaux artisans.

Pendant quatre mois, le front commun intersyndical CGT, FO, FSU, Solidaire, UNEF, FIDL a constitué une base de résistance qui a déstabilisé le gouvernement dans son projet de modifier la hiérarchie des normes du droit du travail dans l'entreprise.

La profondeur de ce mouvement a été telle que le gouvernement a fait adopté sa loi à coups de 49.3, en étant minoritaire à l'assemblée nationale, minoritaire dans la rue et dans la population comme tous les sondages l'ont attesté.

Et c'est cette mobilisation qui a contraint le Président de la République Hollande à ne pas se représenter à l'élection présidentielle, une première dans l'histoire de la Vème République.

Ainsi, après des années de contre-réformes des gouvernements Sarkozy et Hollande (retraites, ANI, Loi Macron, Pacte de responsabilités...), les grèves et les manifestations sur le mot d'ordre unificateur de retrait de la Loi « travail » marquent avec force que la lutte des classes a repris tous ses droits.

Et notre fédération, avec ses syndicats, a pris toute sa place dans cette intense lutte de classes de plus de quatre mois.

Nous avons pu nous appuyer, et particulièrement depuis le dernier congrès confédéral, sur le positionnement clair et net de la direction confédérale qui n'a jamais cessé d'exiger le retrait et a maintenue ferme l'axe de l'unité avec FO, la FSU et Solidaires contre le gouvernement, en particulier en imposant contre le premier ministre Valls le droit de manifester.

Aujourd'hui une nouvelle période s'ouvre et nul doute que les salariés vont être confronté à de nouvelles attaques, face à un nouveau gouvernement qui prétend poursuivre et amplifier les politiques destructrices contre nos droits et mobilisations des salariés dans l'unité avec les organisations syndicales qui ont combattu la Loi travail, pour la satisfaction des revendications et avec l'exigence de l'abrogation de la Loi travail, des Lois Macron et Rebsamen... etc.



REVENDICATIF

La période fut féroce depuis notre dernier congrès de Clermont Ferrand. Et l'avenir n'augure aucune amélioration pour les salariés de notre champ fédéral, cela vaut pour l'ensemble des salariés en général. La soumission de la masse prolétarienne sous chantage permanent de mort sociale, demeure l'outil principal afin d'obtenir une paupérisation encore plus grande des travailleurs.

Avec les syndiqués, nous sommes le dernier rempart !

Nos actions revendicatives consistent à élever les consciences, à refuser la soumission dans et hors de l'entreprise.

Cette instrumentalisation portée par l'ensemble des discours ambiants, tant par la sphère politique, qu'intellectuelle, n'est pas une première dans notre pays.

L'élite à l'époque de nos grands-parents s'y est fourvoyée.

Tous les moyens sont bons pour le maintien des privilèges !

Au nom du bien commun !

La criminalisation de l'activité CGT est une réalité ! Sa ringardisation n'étant pas suffisante.

A titre d'exemple, distribuer un tract aujourd'hui en France tombe sous la condamnation de "trouble à l'ordre public en bande organisée".

Nous serions donc des délinquants voir des terroristes selon le gouvernement avec la complicité du patronat et de cette justice de classe.

Cet état de fait illustre bien nos faiblesses.

Nos précédentes mobilisations contre la Loi El Khomri, même si on peut, et on doit s'en réjouir, ne peuvent constituer à elles seules une réponse aux attaques rétrogrades.

Ces luttes par délégation, même si nous sommes condamnés à continuer, ne pourront en aucune manière influencer sur les orientations sociales imposées.

Tant que l'outil de production n'est pas stoppé, aucune perspective d'obtenir une amélioration sur nos revendications ne peut être possible.

Partant de ce constat, nous devons appréhender de face, l'échelle de nos priorités.



Travailler davantage l'amélioration de notre qualité de vie syndicale afin d'obtenir une pression plus massive par les salariés, ou alors, continuer à subir le calendrier patronal entre "personnes instruites" sur les "affaires" de l'entreprise, voir du monde selon le niveau de mégalomanie des participants.

S'agissant de notre activité juridique. L'application des Lois El Khomri, Macron et Rebsamen ouvrent un champ de bataille immense sur le droit Français.

La CGT ne peut et ne doit esquisser à livrer combat sur ce terrain, malgré les responsabilités grandissantes qui vont échoir aux camarades en charge.

L'histoire avec un grand H est pavée de ces affrontements, où la CGT peut s'enorgueillir de victoires retentissantes !

Victoires qui ont imposé la force de la loi et des droits au détriment du servage et de l'esclavagisme.

Le boycott de toutes les réunions patronales n'est également pas la proposition qui vous est faite.

Mais à quel moment basculons-nous dans le tourisme syndical ?

Ne revient-il pas au syndicat CGT de l'entreprise de décider collectivement où son action sera la plus pertinente ?

Soit participer à une NAO, dont il ne sortira rien ?

Soit appeler à la grève et organiser une assemblée générale avec les salariés pour débattre des revendications ?

Ces choix, en simplifiant à l'extrême, nous sont contraints : continue-t-on à participer à des simulacres de négociations avec les représentants patronaux, ou nous nous attelons à éveiller les consciences afin de provoquer une réaction massive, déterminée et sans concession.

La peur de la précarité, fournit le lit de toutes les bassesses et de toutes les lâchetés.

Et c'est bien de ça qu'il s'agit : de remettre au goût du jour les valeurs de courage, de solidarité, de fraternité et la conservation de notre libre arbitre !

L'arsenal juridique El Khomri, Rebsamen et Macron, renforcent le patronat dans sa politique de destruction et d'asservissement.

Seul le rapport de force nous permettra de faire aboutir l'intégralité de nos revendications.



CRIMINALISATION ET DISCRIMINATION SYNDICALE

Depuis plus de 120 ANS la CGT et ses militants n'ont cessé de défendre les intérêts collectifs, de gagner de nouveaux droits et de gagner la bataille des idées.

Cela ne s'est pas fait sans douleur, sans luttes professionnelles, interprofessionnelles ou individuelles pour le respect légitime des droits acquis et la volonté d'en gagner de nouveaux.

Pour cela les militants de la CGT, s'investissent pleinement souvent au détriment de leur vie familiale et de leur parcours professionnel.

La plupart le savent dès leurs adhésions. Notre force face à cette volonté délibérée de nous isoler des salariés, est l'unité et la solidarité que nous partageons dans la CGT.

L'histoire de la CGT est faite de multiples luttes réprimées par les pouvoirs politiques successifs, les luttes des mineurs d'après-guerre, mais bien d'autres encore avant et depuis lors.

Force est de constater, que depuis des années la volonté du patronat de faire barrage à nos engagements syndicaux, parfois difficiles à faire respecter, doit nous unir plus encore.

Notre fédération n'a pas échappé à ces répressions grandissantes, manœuvrées par les patrons de nos secteurs d'activités. De nombreux militants, dans leurs entreprises, les vivent quotidiennement. Des brimades et comportement dégradants sont systématiques.

La criminalisation des actions syndicales est plus que jamais prégnante.

Le conflit contre la loi travail et son lot de convocation au Tribunal est l'exemple de la complicité du monde de la finance et du gouvernement actuel.

La discrimination syndicale des militants est bien trop souvent impunie et même encouragée par les représentants de l'état.

Incursion policière a l'aube dans les foyers de nos militants, avec gardes à vues, Prise d'empreintes, prélèvements d'ADN, deviennent monnaies courantes, l'impact sur les familles est terrible, c'est traumatisant ! (Souvenez-vous des 5 camarades de ROANNE) !



Les promesses électorales faites par les candidats de l'époque pour protéger les syndicalistes voir même amnistier ces derniers, filaient bon train. Mais c'est le contraire qui se passe.

Cela suffit !

Nous devons dénoncer les patrons ainsi que leurs vassaux politiques et leur démontrer que les défenseurs des salariés ne sont ni des voyous ni des criminels !

Résolution 1

Le congrès décide :

Nous exigeons par l'action syndicale décidée collectivement l'amnistie de tous les syndicalistes.

Nous exigeons une protection renforcée du déroulement de carrière des salariés syndiqués.

AMELIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les industries de la Construction du Bois et l'Ameublement se classent parmi les secteurs où les salariés sont les plus exposés aux risques d'accidents du travail et aux maladies professionnelles. La fréquence des accidents du travail y est deux fois supérieure à la moyenne française, la gravité près de trois fois. De plus, beaucoup d'accidents du travail ne sont pas déclarés. Ainsi dans nos professions, on dénombre sur la période 2012 à 2015, 764 accidents mortels, 46569 indemnités de maladies professionnelles reconnues et 28908 nouvelles incapacités permanentes. A ces chiffres il faut ajouter la sinistralité de l'intérim et la non déclaration des salariés détachés

Les conditions de travail, la pénibilité, les accidents du travail et les maladies professionnelles, reconnus ou non, provoquent une usure prématurée. Pour les ouvriers, l'espérance de vie est de sept ans inférieure aux autres catégories socio-professionnelles, d'où la pertinence d'une revendication toujours d'actualité de la retraite à 55 ans.



L'exposition professionnelle de plus en plus importante à des produits chimiques dangereux auxquels il faut ajouter l'exposition environnementale, amène de nouveaux risques de cancers d'origine professionnelle. La prise en compte de cette nouvelle situation par les services de santé au travail et par les pouvoirs publics doit devenir une priorité dans les toutes prochaines années.

Pour la défense et le développement de la santé au travail

La santé au travail constitue une des conquêtes de la classe ouvrière, avec notamment la loi du 11 octobre 1946, que patronat et gouvernements qui se sont succédé n'ont eu de cesse de remettre en cause par des attaques redoublées.

La dernière en date étant la loi Travail qui diminue drastiquement l'accès à la visite médicale pour les salariés et dénature aussi le rôle de la santé au travail.

Rétablir l'ensemble des moyens de la prévention médicale des risques pour la santé des salariés de nos professions, reconquérir notre médecine du travail, cela nécessite :

- L'abrogation de la loi Travail et du décret du 27 décembre 2016 sur la santé au travail.
- Le maintien de la visite médicale d'embauche et le retour à la visite médicale annuelle, toutes étant effectuées par le médecin du travail. Elles ne sauraient en aucun cas être remplacées par une simple visite d'information et de prévention réalisée par un infirmier, notamment par la suppression de la voix prépondérante accordée au Président du Conseil d'Administration des services de santé au travail.
- Contester la prééminence des employeurs sur la gouvernance des services de santé au travail.
- L'accroissement des moyens et prérogatives de la représentation des travailleurs en matière de fonctionnement des services de santé au travail (IRP, Conseil d'administration des services de la santé au du travail et Commission de contrôle).



- De renforcer et développer le rôle et les prérogatives des membres des CHSCT, de leur donner des moyens supplémentaires et donc de combattre pour l'abrogation de la loi Rebsamen qui diminue leurs prérogatives.

Cette situation, loin d'être une fatalité, est la conséquence d'une politique délibérée des entreprises et des gouvernants pour justifier :

- La course aux profits et à la rentabilité,
- Le développement de la sous-traitance en cascade et de la précarité,
- La destruction du code du travail et de sa protection,

- La mise en cause du coût du travail et notamment sur la protection sociale,
- La précarisation de la main d'œuvre (intérimaires, travailleurs détachés, contrats précaires, etc.).

La maîtrise d'ouvrage n'est pas en reste sur ces situations indignes. Le mode de passation des marchés continue à privilégier dans les faits le moins disant, accentuant de ce fait les facteurs de risques et de détérioration de la santé des salariés.

Il faut une justice sociale condamnant sans complaisance et fermement les responsables des atteintes à la vie et à l'intégrité physique et psychique des travailleurs.

Il faut une amélioration de la réparation et une prise en compte de la prévention l'un n'allant pas sans l'autre.

Pénibilité : La loi actuelle ne répond pas à nos revendications portées de longue date. Elle laisse l'injustice perdurer, et ne permet pas la prise en compte des souffrances subies, quand ils ne sont pas morts les salariés portent de lourds handicaps, souvent à VIE !

Accidents mortels : Une réparation pour les familles et un statut pour les enfants des salariés morts au travail afin de couvrir les préjudices subis tout au long de leur vie. Tous les jours ou presque, un homme se lève pour aller travailler, dit au revoir à sa famille et ne rentre jamais le soir. Il sera mort sur son lieu de travail en essayant de gagner sa vie. C'est pourquoi, lors de notre dernier Congrès de CLERMONT-FERRAND, il avait été pris comme décision que notre Fédération se porterait partie civile dans tous les accidents mortels dont elle aurait eu connaissance et qui aurait eu lieu dans nos professions. Nous constatons que les petites comme les grandes entreprises, bien souvent ne respectent pas leurs obligations en matière de sécurité



de leurs salariés, considérés comme de simples OUTILS, qu'on remplace quand ils sont cassés !

La mise en œuvre de cette décision a permis de poursuivre des employeurs devant les Tribunaux sur tout le territoire et dans tous les secteurs de notre Fédération. Grâce à nos relais locaux, nous avons pu réunir assez d'informations pour permettre à l'avocate en charge de ces dossiers de saisir les Parquets et que des instructions ont ainsi pu avoir lieu.

Déjà des premières décisions aboutissant à reconnaître la responsabilité des employeurs ont été rendues. Bien évidemment, ces derniers ont à chaque fois interjeté appel. Se pose maintenant la question de savoir quelles actions allons-nous mener et comment allons-nous médiatiser les futures condamnations.

Serait-il judicieux, afin d'appuyer notre action syndicale, de créer un organisme paritaire qui serait constituée des veuves et des orphelins des victimes du travail ?

Cet organisme paritaire pourrait ainsi interpeler les pouvoirs publics afin de renforcer les dispositifs qui permettraient qu'on ne meure plus au travail. Une des principales missions du secteur juridique de notre Fédération est bien entendu le conseil juridique aux camarades.

Au-delà du soutien quotidien, de véritables stratégies syndicales ont pu être mises en place par des réflexions en amont de tout contentieux.

Le juridique ne doit pas seulement servir à régler les litiges en cours voire devant les juridictions quand il est trop tard. Bien au contraire, il faut anticiper les difficultés auxquelles nous devons faire face notamment en raison des nouvelles dispositions, règlementaires et législatives.

Une réflexion commune entre camarades de terrain et Fédération, permet d'engager des contentieux et d'obtenir des jurisprudences favorables comme cela a déjà été le cas. La connaissance de nos droits, avant toute prise de décision, permet de les maintenir et d'en acquérir de nouveaux.

C'est aussi le moyen de construire un réel rapport de force pour la conquête de nouveaux droits.

C'est pourquoi, il est indispensable que les activités d'élaboration de documentations et de formations auprès des camarades ne cessent de se développer.



La Fédération devrait pouvoir venir en aide dans les régions afin de faciliter l'accès au droit du travail de nos camarades lorsque des bouleversements législatifs ont lieu. Malheureusement, il n'est parfois pas possible d'éviter que des employeurs bafouent nos droits. Des contentieux collectifs, intéressant l'ensemble de nos professions, sont alors engagés.

Afin de limiter les coûts, de faciliter les échanges et de travailler avec des cabinets d'avocats de confiance, ne serait-il pas pertinent de parvenir à avoir des cabinets référents par départements, voire par région.

Résolutions 2

Le congrès décide :

Nous exigeons une plus grande reconnaissance des maladies et notamment celles liées aux cancers professionnels ainsi qu'une reconnaissance des accidents du travail liés aux risques psycho sociaux (stress, dépression, burn out).

Protection des télétravailleurs, notamment sur la reconnaissance des accidents du travail et les modalités de décompte de leur temps de travail.

Pour l'encadrement, nous exigeons l'instauration d'un réel droit à la déconnexion, la limitation des forfaits jours aux seuls cadres autonomes, la mise en place d'un système déclaratif de décompte horaire, l'évaluation collective de la charge de travail et l'application comme pour les autres salariés des durées maximum de travail hebdomadaires de 44 h et 48 h, la limitation du nombre maximum de jours travaillés à 200.

Nous exigeons le maintien dans l'emploi actuellement insuffisant dans nos professions. Une meilleure information des dispositifs d'aménagement et d'accompagnement des situations d'handicap.

Nous exigeons que tout au long de sa vie professionnelle et au-delà de sa cessation d'activité, tout salarié doit disposer d'une traçabilité de ses expositions, et de ses pathologies.

Nous considérons qu'il ne peut y avoir de résorption durable des accidents du travail, des maladies professionnelles et d'amélioration significative des conditions de travail sans que les politiques patronales ne soient reconsidérées.



La création d'une bourse d'étude gérée paritairement et abondé financièrement par les entreprises pour les enfants dont un des parents mort d'un accident du travail puisse bénéficier d'aide pour la scolarisation. Un enfant orphelin ne doit pas subir une double peine.

Nos syndicats d'entreprises doivent s'investir sur les questions de prévention en rendant les salariés exigeants et revendicatifs sur leurs conditions de travail, leur santé, et ne doivent pas confier ces questions exclusivement à des professionnels de la santé et de la sécurité. (QSE, experts, médecins du travail, inspecteurs du travail, CARSAT, OPPBTP...)

Nos syndicats doivent être persuadé que la prévention n'est pas une affaire de spécialiste. Ce sont eux les acteurs majeurs et il est de leur responsabilité syndicale de mettre en œuvre une politique de prévention

Que les salariés doivent avoir rôle prépondérant des salariés dans les politiques de prévention des risques et le nécessaire développement d'actions de prévention avec les organisations paritaires notamment sur :

- Les cancers d'origine professionnelle (amiante, colles et solvants, CMR, etc.)
- Les risques liés à l'organisation du travail (Les risques psycho sociaux, etc.)
- Des troubles musculo squelettiques
- Les risques identifiés dans le cadre des campagnes de prévention des organismes paritaires

Le rôle essentiel des membres du CHSCT CGT 'syndiqués et formés dans le dialogue sur les relations de travail.

La prise en compte par la réparation de la pénibilité de nos professions avec un départ anticipé à la retraite.

De développer la formation des salariés pour leur permettre d'élargir l'horizon de leur savoir et de leur savoir-faire, d'acquérir les connaissances nécessaires à la maîtrise de l'évolution des sciences et des techniques.

L'interdiction des produits toxiques, et la prise en compte de l'environnement dans la réflexion travail-santé.

De réduire la durée du travail de façon significative afin d'une part, d'alléger la peine des salariés et d'autre part, de compenser intégralement le temps dégagé par des embauches



équivalentes, de lutter contre toutes les formes d'intensification du travail, réduction des effectifs, annualisation du temps de travail, des délais d'exécution ou des temps morts (arrêts divers de machines, suppression des pauses, forfait jour ...).

De transformer les emplois précaires en emplois stables et de limiter l'utilisation de la sous-traitance à deux niveaux, exceptionnellement.

De réduire les multiples formes de précarité dans le travail et dénoncer la multiplication de travailleurs pauvres.

De développer la formation des salariés, dans les métiers de l'industrie la plus meurtrière, d'exiger la formation à la prévention des risques préalablement à l'embauche.

UNE PROTECTION SOCIALE PROFESSIONNELLE DE QUALITE

L'amélioration de la protection sociale professionnelle s'inscrit dans la bataille pour la satisfaction des propositions CGT en termes de prestations de qualité ainsi que pour une retraite pleine à 60 ans et à 55 ans pour les métiers pénibles.

De nouveaux droits en matière de protection sociale pour les salariés de la Construction, du Bois et de l'Ameublement ne peuvent pas être acquis en dehors de la réappropriation de la Sécurité Sociale par les salariés eux-mêmes.

Gestion des organismes sociaux

Donner aux assurés sociaux la possibilité de participer activement afin de pouvoir s'exprimer sur les grands choix à retenir en matière de Sécurité Sociale. Pour cela, il faudra définir des modalités et lieux, au niveau local puis au niveau national, comme par exemple des états généraux, assises, etc.

La composition des représentants élus et mandatés des salariés doit se faire en fonction de la représentativité de chaque organisation syndicale.



Les représentants des salariés doivent redevenir majoritaires dans les Conseils d'Administration (CARSAT, Santé Travail, PRO BTP, etc.) avec présidence obligatoire du collègue "salariés".

Les administrateurs doivent pouvoir remplir leur mission, c'est-à-dire avoir du temps pour préparer les réunions et en rendre compte.

Le Financement nécessaire

Supprimer toutes les aides ou exonérations sociales de cotisations (heures supplémentaires, déduction fiscale spécifique des 10 %, abattement des bas salaires, CICE, Pacte de responsabilité, etc.).

Élargir les bases de financement en prenant en compte toutes les richesses créées dans l'entreprise.

Prendre en compte au même titre que les salaires, primes, participation, intéressement, stock-options, etc.

Les revenus financiers des entreprises doivent participer, au même taux que les salaires à la protection sociale.

En taxant le recours à la précarité pour tous ces contrats (intérim, CDD, CDIC, seniors et autres, etc).

En créant un fond spécial de garantie solidarité employeur pour imposer le paiement intégral des dettes patronales.

En faisant cotiser différemment les entreprises en fonction du rapport de la masse salariale sur valeur ajoutée.



Résolutions 3

Le congrès décide :

Généraliser la suppression des 3 jours de carence (maladie).

Répartir la cotisation complémentaire santé à 1/3 salarié et 2/3 patron.

Un salarié âgé de plus de 55 ans et ayant été victime au cours de sa carrière, d'un accident ou d'une maladie professionnelle reconnue par une incapacité ou une invalidité permanente d'au moins 10 %, doit pouvoir bénéficier à sa demande d'un départ en retraite à taux plein.

Porter la rente, la pension ou le complément de salaire à 100% du salaire brut à la suite de tout accident.

Prendre en charge la totalité du coût des consultations et des frais de soins (optique, dentaire et pharmaceutique, etc.).

Prendre en charge la totalité des frais d'hospitalisation, des cures thermales, centres de soins etc...

Attribuer un capital décès d'un an de salaire minimum multiplié par 6 en cas d'accident du travail.

Attribuer une assistance personnelle et gratuite à domicile en cas de problème médicaux, en cas d'inaptitude temporaire.

Rémunérer le mois de recherche d'un reclassement pour un salarié concerné par une inaptitude.

Permettre à tous les salariés d'accéder à un deuxième avis médical (professeurs, chirurgiens et autres experts..) concernant les pathologies lourdes.

Généralisation du remboursement à 100%.

Suppression des franchises et du forfait hospitalier.



Suppression des dépassements d'honoraires.

Respecter un suivi post-professionnel pour tous les salariés soumis ou exposés à des produits Cancérogènes, Mutagènes ou toxiques pour la Reproduction (CMR).

Développer la protection maternelle et infantile pour favoriser un grand service public d'accueil diversifié des jeunes enfants.

Augmenter la durée du congé maternité pour le porter de 20 à 24 semaines.

Verser une prime de naissance minimum de 500 euros dès le premier enfant et pour chaque enfant.

Porter le congé adoption à 4 semaines pour les formalités et à 14 semaines pour les deux parents suite à l'adoption.

Porter le congé paternité à 2 mois.

Augmenter la garde pour enfant malade à 15 jours rémunérés par an.

Aide minimale à hauteur de 50% des frais engagés pour la garde d'enfant de moins de 3 ans (crèche, assistante maternelle, etc...).

Augmentation de 1 % de la masse salariale brut pour le financement d'une réelle prévention (médecins du travail, des organismes sociaux et de préventions, etc.).

La retraite n'est pas une prestation sociale comme les autres :

La réforme profonde du financement de la protection sociale avec la démocratisation de la Sécurité sociale s'impose également en ce qui concerne la retraite par répartition et repose sur les solidarités intergénérationnelles et interprofessionnelles à l'inverse de la retraite par capitalisation.



Résolutions 4

Le congrès décide

Un départ à 60 ans au taux plein ;

Un départ à la retraite dès 55 ans pour les métiers pénibles.

Bonus d'un trimestre par an pour les salariés ayant exercé un métier pénible durant son activité.

Prendre en compte toute ou partie des années d'études.

Pension égale à 75 % minimum calculée sur les 10 meilleures années (primes comprises).

Indexation des pensions sur les salaires.

Aucune pension ne peut être inférieure au SMIC.

LA FNSCBA CGT DANS LES INSTITUTIONS PARITAIRES

L'argent mutualisé des salariés doit être géré par les représentants émanant des organisations syndicales représentatives.

Le progrès social ne s'est gagné que par les luttes, l'amélioration des conditions de travail, de meilleurs salaires, une protection sociale de haut niveau. La retraite à 55 ans apporte des solutions à la reprise de l'emploi qui répondent aux besoins sociaux et humains de nos industries de la Construction, Bois et Ameublement.



Résolutions 5

Le congrès décide :

Nous revendiquons :

Une gestion paritaire des caisses de congés payés.

Que les organisations paritaires au niveau national ou régional soient gérées par des conseils d'administration composés de 2/3 de salariés et 1/3 d'employeurs.

Que la représentation dans le collège des salariés se fasse en fonction soit d'un vote direct des salariés, soit en fonction de la représentativité telle que définie par la loi d'août 2008.

Que la représentativité dans le collège patronal se fasse en fonction de la représentativité des organisations patronales.

LA SYNDICALISATION ET LE RENFORCEMENT

Avec un peu plus de 20 000 adhérents à la FNSCBA, c'est 1% du nombre de salariés de nos champs professionnels qui est couvert, ce qui nous laisse un potentiel de progression gigantesque.

Lorsque l'on regarde notre état d'organisation, on s'aperçoit de trois paramètres significatifs.

Le premier est le fait que nous sommes organisés pour la grande majorité dans les grandes entreprises que compte nos secteurs d'activités, c'est aussi là que nous comptons la quasi-totalité de nos élus et mandatés, ce qui est tout à fait normal au regard des droits syndicaux existants.



Le deuxième est que nous dénombrons près de 5 300 adhérents de notre champ fédéral hébergés dans l'interprofessionnel, c'est-à-dire dans les unions locales. L'énorme problématique étant que ces adhérents sont pour leur quasi-totalité inconnue de la fédération. Cela veut simplement dire que nous nous passons de la force militante d'un quart de nos adhérents.

Bien entendu, tous ces adhérents ne sont pas des militants en puissance, mais il existe des bases et sections d'adhérents organisés dans les UL. Notre démarche qui était déjà celle décidée au deuxième congrès devra être d'aller au-devant des UL pour les répertorier, mettre à jour notre base de données Cogitiel. Faire en sorte de les informer de l'activité fédérale et les aider à s'organiser avec l'aide de l'UL en syndicats d'entreprises partout où cela est possible et sinon les orienter vers nos syndicats locaux.

Nous soulignons d'éventuelles réticences de certaines UL à nous aider dans cette orientation. Il paraît plus que nécessaire d'avoir un discours commun pour aller à la discussion. Nos relais fédéraux doivent être les moteurs de cette démarche. Pour cela, il apparaît important d'établir des plans de travail en lien avec la réalité des bassins d'emplois concernés.

La création d'un groupe de travail spécifique à ces enjeux est la première étape pour créer une démarche et dynamique fédérale appropriée à cette problématique.

Le troisième est que notre champ professionnel est constitué de près de 800 000 salariés de l'artisanat, qui travaillent dans des TPE ou PME.

Nous avons un taux de syndicalisation très bas dans ces entreprises, tout d'abord parce que nous avons du mal à aller à leur rencontre et pour les TPE, nous ne pouvons pas les organiser de l'intérieur.

Le collectif artisanat fédéral devra s'emparer de ce sujet pour proposer une méthode d'approche envers ces salariés, l'expérience menée avec les campagnes électorales dans les TPE de 2012 et 2016 doivent nous servir d'expérience.

Mettre tous les moyens nécessaires pour syndiquer et organiser les salariés de l'artisanat de la CBA devient une nécessité et doit devenir notre priorité.



La cotisation syndicale versée régulièrement par le syndiqué matérialise son appartenance à la CGT et constitue un élément vital au financement de l'activité de toute la CGT, du syndicat qui mène l'action dans l'entreprise jusqu'à la Confédération. Elle garantit son indépendance à l'égard du patronat et des institutions.

La cotisation fixée statutairement à 1 % du salaire net est un principe d'égalité. Chaque adhérent cotise proportionnellement à ses revenus. Il faut savoir que 66% sont déductibles des impôts et/ou constitue un crédit d'impôts.

Il est bien entendu qu'il en va de la probité de chacun de signaler toute évolution de salaire, afin de faire ajuster sa cotisation en conséquence.

Pour une gestion pratique et régulière, la CGT, ses organisations pratiquent et encouragent le prélèvement automatique des cotisations syndicales.

Se syndiquer est un droit pour chaque salarié, tout comme participer à la vie et au fonctionnement de la Cgt en s'acquittant d'une cotisation.

Cet engagement ouvre au syndiqué des droits essentiels à son activité, à son investissement dans l'organisation pour en devenir pleinement acteur : droit à la formation syndicale, droit de recevoir de l'information (tracts, bulletins fédéraux, infos locale ou départementale, publication confédérale).

La cotisation irrigue l'ensemble des structures de la Cgt, du syndicat qui mènent l'action dans l'entreprise à la confédération. Elle sert à financer leur activité et leur fonctionnement, à animer, à développer et à renforcer toute l'action de la Cgt

Les fédérations, qui interviennent dans le champ professionnel, les unions locales, les unions départementales et les comités régionaux, dans le champ territorial, ont en effet besoin de moyens financiers pour vivre et mener une activité efficace.

Au moment de déclaration d'impôts sur le revenu, le syndicat fourni un reçu de cotisation faisant apparaître le détail des cotisations et le total des sommes versées dans l'année civile.



DEVELOPPER NOTRE SYNDICALISATION ENVERS LES ICTAM

Nous avons aujourd'hui, plus que jamais, besoin d'un syndicalisme de masse, cela passe notamment par le renforcement et la syndicalisation des ICTAM de nos entreprises.

Cela doit rester un enjeu majeur pour construire le rapport de force indispensable aux salariés.

Les ICTAM ont une place et un rôle important et stratégique dans l'entreprise.

Le patronat a trouvé chez les ICTAM un modèle de salariat adapté à l'économie ultralibérale.

Un salariat disponible corps et âme et corvéable à merci, très souvent « entre l'enclume et le marteau » dans l'organisation du travail.

Une charge et intensification du travail toujours en augmentation grâce à l'utilisation des nouvelles technologies numériques et l'effondrement permanent des derniers remparts que sont les droits du travail.

Un tel point d'exploitation des salariés qu'il nous faut maintenant revendiquer « un droit à la déconnexion ».

Réaffirmer que nous sommes la CGT de tous les salariés passe par des actes.

Nous devons donner aux ICTAM la place et les moyens pour s'organiser au sein de notre Fédération et de nos syndicats afin qu'ils puissent faire avancer leurs revendications spécifiques.

Faire de l'activité spécifique n'est pas cloisonner ni enfermer les ICTAM dans des structures ou des sections spécifiques. C'est construire et compléter, avec eux, le cahier revendicatif par une mise en débat collective, dans les syndicats, toutes catégories confondues de salariés.

Un enjeu majeur, c'est celui de la représentativité.

Dans le BTP les effectifs ouvriers baissent régulièrement, les effectifs ETAM reste relativement stables et les effectifs IAC ont tendance à progresser régulièrement.



Ils représentent désormais dans les grandes entreprises de nos professions, les salariés les plus nombreux aux élections professionnelles, à cause notamment d'une politique d'externalisation des activités de production.

La CGT doit être en capacité de présenter des candidats dans les deuxièmes et troisièmes collèges.

Les syndicats ont bien souvent des difficultés pour aller au contact de ces catégories de salariés, et ou ne savent pas comment s'y prendre.

L'activité spécifique peut être utile pour surmonter ces difficultés afin que la CGT apparaisse aussi pour ces catégories comme une réponse à leurs difficultés et leurs revendications.

C'est avec la CGT, que l'ensemble des salariés doivent se rassembler, évitant ainsi les fractures entre catégories et l'isolement face au patronat.

Développer l'activité spécifique passe aussi par le renforcement de notre Union Fédérale UFCT, pour cela les camarades ICTAM des entreprises doivent investir les structures et participer à l'activité de notre UFCT et de nos relais Fédéraux en lien avec UGICT.

Résolutions 6

Le congrès décide :

Les syndicats s'engagent s'ils sont représentés dans ces catégories, à présenter des candidats dans le 2^{ème} et 3^{ème} collège.

Les syndicats s'engagent à développer l'activité spécifique partout où se trouvent des ICTAM.

Les syndicats s'engagent à faire participer les ICTAM à l'activité spécifique au sein de la Fédération, de ses relais et de son UFCT.



Continuité syndicale actifs-retraités

Nous vivons une période exceptionnelle et jamais connue jusqu'alors. Quatre générations se côtoient en masse. Dans les 15 années à venir :

- Un tiers de la population sera en études ou en formation ;
- Un tiers sera en activité
- Un tiers sera retraité.

A partir de là, une réflexion nouvelle doit s'engager sur le rôle des retraités dans la société et sur notre démarche dans les entreprises pour assurer la continuité de leur adhésion à la CGT.

La fédération a besoin de l'apport de leur expérience du combat syndical et de leur participation tant dans les actions et manifestations que dans l'animation de la vie syndicale de ses relais. Pour autant leur action ne doit pas s'enfermer dans un rôle de supplétif des actifs et leurs revendications spécifiques doivent être prises en compte.

Nous ne pouvons pas nous contenter de ne syndiquer que 2400 retraités. Deux pistes sont à explorer pour assurer une meilleure continuité syndicale :

Résolutions 7

Le congrès décide :

1. Développer les actions sur le suivi médical post professionnel dont la caractéristique est de débiter dans l'entreprise et de se poursuivre à la retraite ;
2. Introduire systématiquement des modules sur le syndicalisme retraité dans nos stages de formations syndicales.

Il s'agit de mettre en œuvre à tous les niveaux un syndicalisme intergénérationnel.

Les retraités doivent s'organiser en section dans les syndicats locaux ou dans les syndicats d'entreprises.



LES IRP ET MANDATES CGT

Les élus et mandatés CGT sont au service de l'organisation et non le contraire. Cette phrase paraît simpliste mais c'est pourtant une des bases de notre fonctionnement.

L'animateur du syndicat c'est bien le secrétaire du syndicat et non pas le délégué syndical, cela est, et doit rester la règle.

L'institutionnalisation du syndicalisme nous entraîne mécaniquement à laisser à des mandatés des « super pouvoirs ». Dans certaines entreprises, on trouve aujourd'hui des DSC qui ~~ont~~ s'octroient des prérogatives tellement grandes qu'une seule personne peut valider la position de la CGT pour des milliers de salariés, sans en référer, ni consulter l'organisation qui les a désignés.

Cette situation est dangereuse, notre fonctionnement est basé sur la démocratie et le débat d'idée.

La loi du nombre ne peut être la seule règle, certaines situations peuvent entraîner des dérives importantes où se ce sont les DS et DSC qui prennent les décisions à la place des syndiqués, des syndicats ou structures qui les ont mandatés.

Beaucoup trop de situations actuelles sont dues à ces dérives.

Tous les élus et mandatés sont régis par la charte du même nom. Cette charte est explicite. Dans ce cadre, un élu et mandaté doit rendre compte régulièrement à son syndicat ou structure, de son activité et mandat.

Sans cette règle, c'est l'anarchie et la dérive vers un fonctionnement qui ne correspond pas à nos valeurs et encore moins à nos statuts.



LA FORMATION SYNDICALE

Pour donner les moyens nécessaires à nos militants la formation syndicale CGT est indispensable.

Notre formation syndicale doit être basée sur notre expérience militante et sur nos statuts et chartes syndicales.

Former nos militants à leurs mandats électifs institutionnels que sont les DP, CE, CHSCT est important mais le côté « technique » doit être accompagné par le volet militant de la CGT. Un mandat de la CGT à une responsabilité énorme envers l'organisation et inversement.

Etre formé sur les mandats est une chose, mais la formation CGT permet d'animer nos syndicats et nos structures, de donner les moyens aux dirigeants des structures d'avoir la meilleure qualité de vie syndicale possible, de pouvoir mener à bien nos objectifs revendicatifs, d'être des relais de la fédération, de pouvoir animer et impulser auprès des syndicats l'activité, être le moteur.

Le prochain mandat devra répondre aux besoins de formation des IRP, mais aussi est surtout aux militants qui ont pris la responsabilité de faire fonctionner nos instances statutaires que sont nos syndicats, nos USCBA, nos URCBA et notre fédération.

Ces formations seront plus axées sur le fond politique, sur l'animation d'une structure, sur le rôle du militant, le collectif formation mettra en place des formations spécifiques adaptées aux besoins des enjeux de la profession. La formation dirigeante évoluera comme elle l'a toujours fait pour répondre au plus près des besoins des camarades en responsabilité.



LES SYNDICATS ET LES RELAIS FEDERAUX

Nos syndicats sont la base essentielle du syndicalisme CGT. Ce premier constat doit être ancré dans notre réflexion.

Sans syndicats, nos relais fédéraux qui sont, nos USCBA et URCBA ne peuvent pas fonctionner car elles sont basées sur ce socle, le syndicat.

La raison d'être d'un syndicat est de permettre à tous syndiqués de partager, d'agir, d'être acteur et décideur, de faire progresser sa situation individuelle dans un cadre collectif, sur son lieu de travail et au-delà.

Il existe une grande diversité de taille entre les syndicats sans qu'aucune forme ne puisse servir de modèle à tous. Notre but est bien de trouver ce qui est le plus rassembleur et efficace pour créer les conditions afin que chaque syndiqué ait véritablement une organisation qui conditionnera une réelle qualité de vie syndicale.

Aucun salarié désirant se syndiquer ne devrait être en dehors de la CGT au prétexte qu'il ne trouve pas de syndicat pour l'accueillir. Être un syndiqué individuel est un non-sens en rapport à notre démarche, c'est pour cela que nos formes d'organisations sont essentielles.

Le fait que notre fédération a de façon statutaire des syndicats professionnels, que sont nos syndicats locaux, est une force incroyable, toutes les structures de la CGT n'en possèdent pas et la question est maintenant que voulons-nous en faire.

- Quelle qualité de vie syndicale dans nos syndicats locaux, quelle taille, quel périmètre doivent-ils avoir ?
- Le périmètre géographique de nos syndicats locaux est à déterminer en relation avec la réalité du terrain et le bassin d'emploi qui le concerne, en concordance avec le territoire des UL. Il est clairement impératif que ce périmètre soit raisonnable. Un syndicat local qui organiserait des syndiqués de plusieurs départements, ou de régions n'aurait plus lieu de se dénommer syndicat « local », mais interdépartemental, régional ou plus encore. Il n'existe pas de statuts à ces formes d'organisations.
- Ces syndicats locaux sont composés de syndiqués dits individuels ou de sections syndicales.



- Le rôle du syndicat local est de permettre à une section syndicale d'évoluer vers le syndicat d'entreprise ou d'établissement. La vie d'un syndicat doit permettre l'évolution et l'émancipation de nos camarades militants.
Un syndicat local doit avoir pour but la création d'un syndicat d'entreprise là où c'est possible.
- Ces sections syndicales n'ont pas les prérogatives d'un syndicat d'entreprise :
- Elire son bureau (secrétaire général, secrétaire à la politique financière, secrétaire à la vie syndicale etc...)
- Désigner le ou les délégués syndicaux.
- Déposer les listes pour les élections professionnelles.
- Ester en justice.

Le syndicat est la base essentielle d'organisation des salariés de la Construction, du Bois et de l'Ameublement. Nous avons validé lors de nos précédents congrès que la création de syndicats d'entreprises serait notre objectif.

- Lorsque l'entreprise comporte plusieurs établissements, un syndicat peut être constitué au niveau de chacun d'eux. Si dans l'établissement il n'existe qu'une section syndicale, celle-ci est rattachée en priorité au syndicat local, sauf en cas de décision contraire relative au contenu de la résolution 4 du 49ème congrès confédéral.
- Dans le cadre de la possibilité juridique de créer un syndicat, la section syndicale n'a pas vocation à le rester, il faut mettre les moyens nécessaires. La section syndicale n'est qu'une étape intermédiaire à la création du syndicat.
La création d'un syndicat d'entreprise n'est pas liée exclusivement au nombre d'adhérents, mais bien à la volonté qu'on les syndiqués à s'organiser, aucune politique fédérale ne peut s'opposer à ce principe sans changer nos statuts et définir ensemble d'autres orientations.
La qualité de vie syndicale et son amélioration est une des conditions essentielles à la réussite de notre renforcement pour de véritables progrès sociaux ou l'humain est au centre de tous les débats.
La vie syndicale dans nos syndicats qu'ils soient d'entreprises ou locaux est bien notre priorité. Nos syndicats doivent porter nos revendications fédérales dans les entreprises. Il faut que nos syndicats soient organisés pour pouvoir créer le rapport de force nécessaire pour contrer les patrons de nos secteurs d'activités. Aucune négociation nationale ou régionale ne pourra aboutir sans pression dans les entreprises.



- Notre Fédération est dotée de relais fédéraux au niveau de chaque département par une USCBA constituée de tous les syndicats du champ de la FNSCBA du département et au niveau régional par une URCBA constituée des USCBA de la région.
Pour coordonner et impulser notre action fédérale, nos relais fédéraux sont les maillons essentiels.
Pour cela, il faut que les syndicats décident de les faire vivre et pour faire vivre un relais, il faut plusieurs syndicats, cela tombe sous le sens.
Les syndicats doivent mettre les moyens nécessaires aux fonctionnements des relais fédéraux.
- Nous devons aussi définir ce que nous mettrons en place pour faire face au découpage des nouvelles régions. Elargir le périmètre de nos relais ne peut se faire sans avoir une réflexion profonde sur notre qualité de vie syndicale et notre capacité à faire face à cette situation.
Une réflexion doit être engagée lors de notre prochain congrès.
- L'organisation régulière de réunions de syndiqués pour définir les revendications à porter dans les entreprises, pour informer les adhérents, pour que les élus et mandatés rendent compte de leurs mandats, pour faire le point sur les cotisations, pour débattre de l'actualité sociale de l'entreprise et en dehors de l'entreprise doivent être programmé.
Les réunions statutaires doivent se tenir dans les délais définis par les statuts.

L'institutionnalisation du syndicalisme porté par le patronat au nom du sacrosaint dialogue social nous fait glisser tout doucement vers une forme de syndicalisme qui fait de nos DS ou DSC des super mandatés. Toutes ces réunions accaparent nos mandatés qui souffrent « de la réunionite aigue », ce système inverse notre fonctionnement statutaire ou le rôle du syndicat et de son secrétaire sont mis sur un second plan. Nous devons prendre cet état de fait au sérieux et remettre nos fondamentaux au cœur de notre démarche syndicale, ce sont les syndicats et leurs syndiqués qui décident et non leur élus et mandatés. Nous ne réinventons rien, c'est la démarche syndicale choisie par la Cgt depuis des décennies et ce n'est pas pour rien.

Nos relais fédéraux sont un véritable atout que la fédération doit faire vivre. Pour cela, elle pourra se faire qu'avec des femmes et des hommes qui s'engagent pour les faire fonctionner.



Ces militants émergeront de nos syndicats, c'est pour cette raison qu'il faut rendre acteurs et décideurs nos adhérents et le lien le plus propice est bien dans les entreprises, au contact des salariés pour faire partager, élaborer et aboutir nos revendications CGT.

Résolutions 8

VIE SYNDICALE

Le congrès décide de mettre en œuvre tous les moyens au développement et au renforcement de la FNSCBA et de la CGT.

Les syndicats en lien avec les relais fédéraux, UL et UD doivent impulser à une dynamique de syndicalisation et de renforcement au travers de plans de travail pour :

Encourager à l'adhésion les salariés de l'Artisanat, des TPE et PME qui représentent près de 800 000 salariés de nos champs professionnels.

Le collectif artisanat de notre fédération fort de son expérience menée pour les campagnes électorales dans les TPE de 2012 et 2016 proposera une méthode d'approche vers ces salariés.

Réintégrer dans nos structures les 5300 adhérents hébergés dans les structures interprofessionnelles.

Les syndicats s'engagent à ce que les candidats présents sur les listes des élections professionnelles soient syndiqués.

Il est également indispensable que les syndicats s'engagent à développer l'activité spécifique partout où se trouvent les ICTAM, pour ce faire :

Les syndicats s'engagent s'ils sont représentés dans ces catégories, à tout mettre en œuvre afin de présenter des candidats dans le 2^{ème} et 3^{ème} collège.

Les syndicats s'engagent à faire participer les ICTAM à l'activité spécifique au sein de la fédération, de ses relais et de son UFCT.



La continuité syndicale actif-retraité doit-être prise en compte par l'ensemble des syndicats, qui œuvreront à tous les niveaux vers un syndicalisme intergénérationnel.

Des réflexions nouvelles doivent être engagées sur le rôle des retraités comme par exemple :

Développer les actions avec les syndicats sur le suivi médical post professionnel.

Introduire des modules de formation sur le syndicalisme retraité.

Nous comptons aujourd'hui une grande majorité d'élus et mandatés dans les grandes entreprises de nos secteurs d'activités.

Le congrès réaffirme que les élus et mandatés CGT des droits et des devoirs envers l'organisation comme le prévoit la charte de l' élu et mandaté.

La dérive de l'institutionnalisation du syndicalisme doit-être bannie car bien souvent les DS ou DSC s'octroient des prérogatives tellement importantes qu'à eux seuls ils peuvent valider la position de la CGT pour des milliers de salariés.

Le congrès réaffirme que l'animateur du syndicat c'est le secrétaire du syndicat et non pas le délégué syndical.

Le syndicat d'entreprise ou d'établissement doit-être la structure de base.

Les syndicats locaux doivent se donner pour mission de créer des sections syndicales et les faire évoluer vers le syndicat d'entreprise.

Les syndicats statutaires doivent impulser le bon fonctionnement des relais fédéraux : USCBA et URCBA.

INTERNATIONAL/EUROPE

Nous portons au sein de la fédération, maintenant depuis quelques années la question des « travailleurs détachés » en faveur des libertés et des droits sociaux fondamentaux.

Comme nous l'avons débattu et discuté lors de notre dernier Congrès, cette question est centrale dans notre démarche car elle représente une menace sans précédent contre notre modèle social



acquis au fil des années de luttes.

Protection sociale, salaire, emploi, conditions de travail, formation professionnelle, droits syndicaux notamment, sont gravement impactés par cette politique de sous-traitance, mais pas seulement, car ces entreprises viendront directement soumissionner sur les appels d'offre à leurs conditions sociales. Les Entreprises et les Grands Groupes ayant pignon sur rue comme VINCI, BOUYGUES, EIFFAGE etc, se servent en effet des disparités existantes en Europe en matière de protection sociale et de coût du travail pour faire venir sur le territoire des travailleurs étrangers au statut extrêmement précaire.

Suites aux différentes actions de terrain sur les chantiers de Flamanville, ITER et du Terminal Méthanier de Dunkerque, contournement LGV Nîmes Montpellier, LGV Lyon Turin, Canal Seine Nord ainsi que dans des départements en France, nous avons pu faire le constat que ces « majors du BTP » Français et internationaux exploitaient des salariés détachés venant de divers pays de l'Union Européenne mais également au-delà.

Il existe divers contournements de la directive de 96/71/CE, des abus de toutes natures, même si les Etats membres et le Parlement Européen ont adopté la nouvelle directive d'exécution de 2014 et au niveau Français les lois Savary et Macron n'ont rien changé fondamentalement le compromis de 1996....

Les déséquilibres associés à cette pratique sur les marchés du travail des pays européens s'enracinent dans les lacunes et la faible cohérence de la législation européenne.

Le sujet d'une révision de la directive source, qui a laissé insatisfaits de nombreux Etats membres, a été relancé par l'initiative commune de sept ministres du travail et de l'emploi de l'Union européenne qui se sont adressés à la commissaire européenne en charge de l'emploi, des affaires sociales, des compétences et de la mobilité des travailleurs.

Mais, indépendamment de cette initiative, nous exigeons de consolider les régimes juridiques du détachement des travailleurs, actuellement morcelés entre le droit du travail et le droit de la sécurité sociale européens.

Notre fédération à toute sa place à travailler sur ces questions.

Des pratiques esclavagistes exercées par le patronat dans nos secteurs sur des salariés détachés, rémunérations très inférieures aux minimas légaux voir, non-paiement des salaires, conditions de travail inquiétantes, conditions d'hébergements insalubres... Voici des faits révoltants que nous rencontrons régulièrement sur nos chantiers.



Tout cela n'est pas sans conséquences sur le marché national du travail.

Cette délocalisation met en œuvre une concurrence sociale destructrice pour les emplois.

Elle pousse à la précarisation du salariat et à l'augmentation du chômage.

Le détachement s'effectue souvent par le biais de la sous-traitance, le travailleur détaché représentant l'avant dernier maillon de la chaîne du travail à bas coût, le dernier étant constitué par le travail dissimulé.

Nous affirmons que la sous-traitance doit être une exception, et non la règle, sur nos chantiers et n'a vocation à n'être que de la sous-traitance de technicité avec droit de regard des organisations syndicales. La sous-traitance de capacité, quant à elle, n'a aucune raison d'exister, si ce n'est pour précariser encore plus l'emploi dans un pays où le chômage de masse sévit.

La sous-traitance est la cause première de la dégradation des conditions de travail, du développement des accidents du travail et de la stagnation des salaires par la mise en concurrence des salariés.

La sous-traitance en cascade n'existe que dans cette perspective, aucune contrainte technique n'imposant de fait une telle pratique.

Elle ne conduit ainsi qu'à des problèmes de mauvaise qualité des ouvrages en raison des compressions de temps et de coût du travail, et implique nécessairement le non-respect de pans entiers de la législation sociale.

Nous revendiquons une limitation à deux niveaux de sous-traitance, sous la responsabilité directe du donneur d'ordre, car rien ne justifie d'aller au-delà, sinon la concurrence sociale.

Si nous avons les moyens de vérifier le respect de la législation, les cas de détachements seraient de fait extrêmement limités.

Cela montre que sans contrôle efficace et sans sanctions dissuasives, il n'y a pas de respect du droit envisageable.

Il faut donc se donner les moyens de vérifier que les entreprises de nos secteurs d'activités, respectent la législation du travail.



Cela se traduit par des contacts sur le terrain avec des salariés détachés, par l'accès aux documents relatifs à ces travailleurs, par les IRP à une augmentation des moyens de l'Inspection du Travail, la mise en place d'un Organisme de Contrôle Européen efficace, ...

Mais aussi par la possibilité pour les Organisations Syndicales et les IRP de vérifier avant la passation d'un marché que les prix pratiqués permettent d'exercer une activité en conformité avec le Droit Français, dans tous les sens du terme !

Nous ne pouvons pas laisser les entreprises renouer avec des pratiques de moins-disant consistant à n'employer que les personnes dans une situation de détresse économique et sociale telle qu'elles sont contraintes à vendre leur force de travail pour une poignée d'euros, souvent même en dessous des minima conventionnels voire même inférieur au SMIC, voir une partie du travail dissimulé.

Comment peut-on imaginer que la carte d'identité professionnelle issue de la Loi Macron, obligatoire sur tous les chantiers du BTP, soit le meilleur moyen de lutte contre la fraude au détachement d'après son auteur.

Son coût et sa réalisation sont financés par la caisse des congés payés du bâtiment.

Nous avons là, « une arnaque avérée » puisqu'au travers des caisses de congés payés se sont les salariés de la profession qui vont payer.

Sans oublier que ces caisses ne sont pas gérées de manière paritaire, seuls les patrons du secteur du BTP décident, sans le contrôle des syndicats de salariés qui ne sont que membres à la commission statuant sur les contestations en application de l'article D 3141-35 du code du travail.

L'accès au lieu de travail, notamment sur les lieux de vie (vestiaires, réfectoires, sanitaires...), pour toutes les Organisations Syndicales est l'indispensable moyen complémentaire à l'action de l'Inspection du Travail.

Plus largement, c'est l'accès à tous les documents attestant le respect des droits des salariés qui doit pouvoir être exigé.

Nous demandons le respect des droits des salariés, indépendamment de leur origine.

Ce respect passe par l'application et la généralisation de la règle de l'égalité, de droits et de traitement à tous les travailleurs, français comme détachés, car il n'est pas concevable qu'à travail égal, le statut des salariés ne le soit pas : mêmes salaires, mêmes temps de travail, mêmes



indemnités, mêmes conditions de travail, mêmes droits sociaux (tant en termes de couverture de santé que de taux de cotisations sociales).

Résolutions 9

Le congrès décide :

Donner la possibilité aux délégués de l'entreprise donneuse d'ordre ou maître d'ouvrage de vérifier avec un expert que le prix de marché de la sous-traitance permet de respecter la législation sociale.

Limiter la sous-traitance à deux niveaux.

Garantir la libre circulation des militants syndicaux sur tous les lieux de travail et de vie des salariés (vestiaire, réfectoire, sanitaires...).

Augmenter de façon significative le nombre d'inspecteurs du travail en correspondance avec les besoins découlant de la délinquance patronale envers les salariés, leurs IRP et syndicats dont ils se dotent.

Exiger la gestion paritaire au sein des caisses des congés payés.

REDER

REDER (Réseau Européen pour un détachement équitable et responsable) construit par notre fédération en 2015, est constitué de syndicalistes et de corps de contrôle de 10 pays européens et a permis des avancées considérables sur la problématique du détachement. Ce réseau qui a permis au cours des deux dernières années d'informer 40 000 salariés sur leurs droits et de défendre plus d'une centaine d'entre eux qui ont adhéré à différents syndicats en Europe.

REDER a su démontrer qu'une activité collective européenne amène des résultats concrets pour lutter contre le dumping social. Il faut continuer ce travail en y incluant d'autres secteurs et en créant de nouveaux outils permettant de défendre efficacement les salariés.



La vocation de REDER sur le long terme est de devenir interprofessionnel et de s'étendre au plus grand nombre de pays de l'UE.

Les liens entre les organisations syndicales de salariés européennes et notamment celui entre pays d'envoie/pays d'accueil des travailleurs détachés doivent être renforcée, grâce aux organisations syndicales européennes et internationales existantes.

Avec les DIRECCTE il existe un cadre propice aux coopérations entre les inspections du travail en Europe

Ce réseau a pour objectif de créer un espace de dialogue entre deux institutions qui ont reconnu un certain nombre d'intérêts convergents notamment celui fondamental de faire respecter les droits des travailleurs détachés.

Renforcer le réseau en s'appuyant sur d'autres structures telles que les associations de migrants, car ces dernières ne font pas parties directement de REDER, mais pourraient contribuer à l'efficacité du réseau notamment servir de support : linguistique, culturel, information...

Communiquer en interne dans chaque organisation syndicale et inspection du travail sur les tenants et aboutissants de REDER afin que celui-ci soit reconnu et utilisé par les personnes clés qui travaillent sur la problématique du détachement.

Toutes les informations pertinentes devraient être accessibles à tous, à travers le réseau ;

Notamment grâce à sa plateforme informatique.

Créer de l'information pertinente au travers de nos relais fédéraux par la diffusion aux travailleurs détachés des brochures disponibles en différentes langues.

Permettre d'alerter sur des situations de fraudes. Les organisations syndicales devraient utiliser de manière privilégiée REDER afin d'alerter les partenaires dans les Etats concernés (syndicats et/ou inspection du travail) en cas de fraude (communication entre le pays d'envoie et d'accueil des travailleurs concernés).

Les alertes à tous les niveaux devraient pouvoir être recensées à travers le réseau afin d'évaluer dans le temps, leurs efficacités.

Création d'un réseau de formation sur les problématiques de détachement en lien avec le secteur formation syndicale de notre fédération.



Création d'une Application pour Smartphone dans le cadre des activités de terrain.

Les relais fédéraux en lien avec REDER, ne doivent pas se cantonner à l'alerte, mais doivent permettre d'organiser ces salariés détachés avant qu'ils ne soient renvoyés dans leur Etat de résidence.

Les relais fédéraux en lien avec REDER doivent permettre de syndiquer et d'organiser les salariés détachés. Nous devons être capables ensemble de créer de meilleures conditions de vie et de travail comme nous devons être capables de peser au niveau européen.

Il faut continuer à nous investir au sein des entreprises avec nos représentants au niveau des groupes multinationaux ainsi qu'avec nos camarades dans les instances européennes afin défendre notre vision de l'Europe : une Europe sociale et solidaire. Mandaté par la FETBB, notre fédération a assumé pleinement son rôle dans la coordination des Comités d'Entreprise Européen.

Sans notre internationalisme, sans nos luttes européennes, le bilan déjà peu glorieux va continuer à s'assombrir car chaque jour nos acquis sociaux sont remis en cause, chaque jour le patronat européen met en place de nouvelles mesures libérales désastreuses sur le plan social. Nous devons agir en garantissant l'égalité de traitement de tous les travailleurs et en défendant une protection sociale adéquate pour tous.

C'est avec force et conviction que, dans ce monde en mutation, le progrès se trouve dans une réponse sociale qui ne peut pas être le repli sur soi et le protectionnisme.

Mais bien au contraire, nous sommes persuadés que la solution se trouve dans le vrai partage de la richesse créée, dans une communication organisée et dans l'envie de lutter ensemble pour un vrai changement de paradigme face à la violence de l'ultralibéralisme.

Ainsi, nos actions internationales et européennes nous démontrent que le changement viendra du terrain, de nos militants, de nos luttes transnationales et de notre solidarité internationale, afin de combattre les accords internationaux tels que le TAFTA ...

LA CGT EST, ET RESTERA LA NOTION MEME DE LUTTE ET DE COMBAT CONTRE L'EXPLOITATION CAPITALISTE !