



Chantier

Caserne des Pompiers de Perpignan

Montreuil, le 29 janvier 2015

Suite aux deux articles parus dans le journal « *l'Indépendant* », la CGT Construction Bois et Ameublement CGT répond. Le travail détaché est devenu un véritable fléau pour notre secteur. Les Entreprises et les Grands Groupes avec pignon sur rue comme COLAS, 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. Le résultat est un retour révoltant à des pratiques esclavagistes, rémunérations très inférieures aux minimas légaux voir, non-paiement des salaires, conditions de travail inquiétantes, conditions d'hébergements insalubres, ...

Tout cela n'est pas sans conséquences sur le marché du travail français. 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. En outre, le recours au travail détaché est motivé par des raisons économiques à court terme et donc intrinsèquement liées aux questions du travail intérimaire et sous-traité, deux autres techniques juridiques jouant un rôle de tampon face aux risques liés à l'activité productive.

Pour toutes ces raisons, nous avons élaboré ces revendications, indispensables au maintien d'une activité économique saine et pérenne :



1. La limitation des niveaux de sous-traitance

Le détachement s'effectue souvent par le biais de la sous-traitance, le travailleur détaché représentant le dernier maillon de la chaîne du travail à bas coût. 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 impliquent nécessairement le non-respect de pans entiers de la législation sociale.

A l'image de nos voisins Espagnols, il semble vital d'imposer une limitation des niveaux de sous-traitance. Au-delà de deux niveaux, elle ne doit plus être permise car rien ne la justifie plus sinon des raisons de concurrence sociale.



2. Renforcer les responsabilités

Le recours par les entreprises au travail détaché n'est qu'un moyen de fuir leurs responsabilités tant sociales, que financières ou pénales. Il faut resserrer les liens dont elles se sont défaites en (re) créant des chaînes de responsabilités.

Il est nécessaire de rendre l'entreprise principale responsable fiscalement, socialement et pénalement du non-respect des règles en matière de travail détaché. De cette responsabilité juridique dépend la responsabilisation des pratiques.

>>>

Fédération Nationale des Salariés de la Construction - Bois - Ameublement

Case 413 - 263, rue de Paris - 93514 MONTREUIL Cedex - Tél. : 01 55 82 85 02 - Fax : 01 48 59 10 37 - CCP 4115-22 M Paris

Boîte aux lettres (e-mail) : construction@cgt.fr - Site internet : www.construction.cgt.fr



3. Les moyens de vérifier le respect de la législation

Si la directive 96/71CE était respectée, les cas de détachements seraient de fait extrêmement limités. Cela montre que sans contrôle efficace et de sanction dissuasive, il n'y a pas de respect du droit envisageable. Il faut donc se donner les moyens de vérifier que les entreprises du BTP respectent la législation du travail.

Cela se traduit par l'accès aux documents relatifs aux travailleurs détachés, 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 de vérifier avant la passation d'un marché que les prix pratiqués permettent d'exercer une activité en conformité avec le Droit Français.



4. Vérifier les prix pratiqués

Il faut donner la possibilité aux délégués de l'entreprise donneuse d'ordre de vérifier avec un expert que le prix du marché de la sous-traitance permet de respecter la législation sociale. 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.



5. L'accès au chantier

L'accès au chantier, notamment sur les lieux de vie (*vestiaires, réfectoires, ...*), pour toutes les Organisations Syndicales est l'indispensable élément 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.



6. La généralisation et l'application du principe de l'égalité de traitement

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 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 que de taux de cotisation*).

Montreuil, le 29 janvier 2015, pour la Fédération

Yves GAUBY

Membre de la Direction Fédérale

en charge des Grands Chantiers - Détachés