



09 - 2011

**Commission
Exécutive
Fédérale**

12/13 sept. 2011
MONTREUIL

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

- Case 413 ■ 263 rue de Paris - 93514 Montreuil Cedex ■ Tél. : 01 48 18 81 60 ■ Fax. : 01 48 59 10 37
- Site : www.construction.cgt.fr ■ Email : construction@cgt.fr ■ Imprimé par nos soins
- Directeur de la publication : Jean-Pascal FRANÇOIS
- N° de commission paritaire de presse : 0410 S 06471

Sommaire

Introduction

ERIC AUBIN
> pages 2 à 9

**Résolution n°4
-
Rapprochement**

REGIS KOPEC
> page 10

**Le détachement
de travailleur
en Suède**

BARBARA GOMEZ
> pages 11 à 14

Lundi 12 septembre 2011

- Présents : 30
- Excusés : 16

Mardi 13 septembre 2011

- Présents : 31
- Excusés : 15

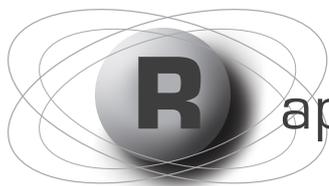
Ordre du jour :

- Actualité **Sociale** ;
- Rapprochement des Fédérations
Construction, Bois - Ameublement
et **Verre - Céramique**
- Mise en oeuvre de la résolution n°4
du **Congrès Confédéral de Nantes.**



Relevé de décisions

- Vote concernant les propositions concernant les dossiers de financement CAADAF :
- *Pour à l'unanimité*
- Calendrier des réunions pour l'année 2012 :
- *Pour à l'unanimité*
- Avenant concernant les statuts de l'OPCA Construction :
- *Contre à l'unanimité*
- Accord concernant l'égalité professionnelle dans l'industrie des panneaux à base de bois :
- *Contre à l'unanimité*
- Accord concernant la collecte des contributions de Formation Professionnelle Continue dans l'Industrie des Panneaux à base de bois :
- *Contre à l'unanimité*
- Proposition de Philippe CHRISTMANN comme Référent KAEFFER WANNER :
- *Pour à l'unanimité*
- Proposition concernant l'ordre du jour du C.N.F. des 28 et 29 Novembre 2011 :
- *Pour à l'unanimité*
(Nombre de participants : 260 camarades)



Rapport d' Introduction

ERIC AUBIN



Chers Camarades,

Nous sommes le 12 septembre, je pense que beaucoup d'entre nous ont repris le travail après des congés bien mérités et le besoin de se ressourcer.

J'espère donc que ces vacances vous ont été agréables et profitables.

Après la rentrée 2010 qui s'était faite sur la réforme des retraites et une mobilisation dès le 7 septembre, celle de 2011 se prépare autour des plans de rigueur annoncés partout en Europe au nom de la réduction des déficits publics dans le cadre d'une campagne présidentielle pour ce qui concerne la France.

Il nous faut entendre et comprendre que ce sont, une nouvelle fois les salariés qui vont devoir payer la facture de la dette alors que celle-ci est la conséquence de choix politiques qui ont consisté à favoriser les plus riches, les entreprises par des exonérations de cotisations sociales, des mesures sur l'impôt sur les sociétés, la défiscalisation des heures supplémentaires, le bouclier fiscal, la baisse de la TVA sur la restauration etc. sachant que les salariés attendent encore les contre parties.

Pendant l'été, la situation des salariés de nos secteurs ne s'est pas améliorée. Sur l'emploi, la légère reprise ne s'est faite qu'au prix d'emplois précaires.

→ Dans les matériaux de construction, LAFARGE poursuit son désengagement des plâtres et la reprise annoncée ne serait effective qu'en 2012. Les IRP ont réussies à bloquer le projet de fermeture de l'usine de FRANGEY après une lutte importante au premier semestre mais la direction va revenir sur son projet.

→ Dans l'artisanat, la CAPEB indique que 40 000 emplois pourraient disparaître si les choix du gouvernement, notamment concernant la taxation sur les plus value et la TVA à 5,5% étaient confirmés.

→ Chez Bonna Sabla, la restructuration envisagée par l'entreprise vise à supprimer des usines, cette lutte a fait l'objet d'un article dans la NVO que vous devez avoir dans vos enveloppes.

→ Dans l'Ameublement, les salariés du groupe CAUVAL sont toujours dans l'incertitude sur leur avenir. Chez PARISOT, cousin de ... ce ne sont pas moins de 100 emplois sur 120 qui sont menacés à Dunkerque.

→ Sur le secteur de la Construction et notamment du logement, on nous annonce une baisse de 23% des constructions de maisons neuves au deuxième trimestre par rapport à la même période l'année dernière, et une baisse d'activité rapide en fin d'année. Dans le même temps, le Secrétaire d'Etat au Logement, Benoist APPARU, a annoncé les évolutions sur l'emploi des ressources du 1% logement. L'État veut prélever dans les poches de 11 500 000 salariés du privé, 3,4 milliards pour les années 2012/2014 soit 300 euros par salarié du privé par le biais de la participation des entreprises à l'effort de construction. Ce qui hier finançait le logement des salariés du privé va financer le désengagement de l'État dans la politique du logement. L'État met ainsi à mal et appauvrit le 1% logement. 70 000 logements sociaux ne seront pas financés et ce malgré les besoins criants, 45 000 logements en direction des jeunes sont remis en cause.

→ **Sur le chantier EPR de Flamanville**, après 2 accidents mortels, l'Agence de Sûreté Nucléaire (ASN) multiplie les dénonciations des manquements relevés tant sur les malfaçons que sur les conditions de travail. Elle a notamment révélé la non-déclaration de 40% des accidents du travail sur le site. Selon les échos du 31 août, la sous-déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles, en France, coûte jusqu'à 1 milliard 100 millions d'euros à la Sécurité Sociale. — *Je vous alerte aussi sur le fait que nous avons recensé de nombreux accidents du travail mortel dans la dernière période, comme le relate « Var matin » dans son édition du 13 août, 5 AT mortels dans la Construction ont eu lieu depuis le début juin rien que dans leur département. Soyons attentif et réactif sur ce sujet.* — Sur le site de Flamanville, nous avons participé à la visite et à une Conférence de Presse de Députés Européens avec les organisations syndicales et nous avons été reçus au Parlement Européen le 6 juillet pour une audition auprès des verts et du Parti Socialiste Européen. Ils se sont dit intéressés par nos propositions pour combattre le travail illégal et pour améliorer le sort des salariés étrangers qui viennent travailler en France et nous ont dit qu'ils formuleraient des amendements sur la directive détachement qui doit venir en débat au niveau Européen avant la fin de l'année. Le travail important réalisé sur Flamanville commence à porter ses fruits. Nous devons également être auditionnés par le Parti Travailleuse Anglais mi octobre, nous attendons la date.

→ **Concernant le résultat des entreprises du CAC 40** au premier semestre, la situation est tout autre puisque « *le Monde* » et « *les Échos* » du 1^{er} septembre indiquaient que les bénéfices des grandes entreprises françaises ont progressé de 9,5% au premier semestre pour atteindre 46,2 milliards d'euros. Parmi elles, VINCI avec 814 millions d'euros de bénéfice, SAINT-GOBAIN avec 768, LAFARGE avec 260, EIFFAGE avec 451 millions d'euros et BOUYGUES avec 391 millions.

Ce dernier, soucieux de la baisse de sa cotation en bourse a lancé une offre publique de rachat d'actions. Au passage, ces actions seront rachetées par la famille BOUYGUES pour un montant de 1,25 milliard, les actionnaires se verront octroyer une prime de 30% du prix de leurs actions qu'ils vendront.

Bien entendu, c'est la famille BOUYGUES qui va être

la principale bénéficiaire dans cette opération puisque celle-ci lui permettra de monter à hauteur de 21,1% du capital.

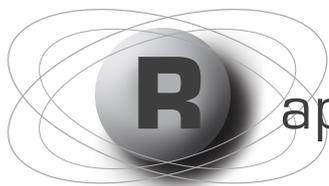
→ **Sur les rémunérations**, si la situation est plus que confortable pour les revenus des grands patrons, on observe, selon les chiffres du Ministère du Travail, une baisse de 10% des montants versés au titre de l'intéressement, de la participation et de l'épargne salariale en 2009 par rapport à 2008. Ce qui nous conforte sur l'idée qu'il nous faut gagner de véritables augmentations de salaire. A en croire « *le Parisien* » du 22 août dernier, on nous prédit déjà un coup de froid sur les salaires. Selon les dernières prévisions de Pôle Emploi, le salaire moyen devrait augmenter de 2,1% en 2011 très loin des 3,3% à 3,5% en moyenne par an observés ces dernières années.

La première conséquence de cette politique de bas salaires trouve sa réalité dans l'étude de l'INSEE parue le 30 août 2011 qui pointe le fait qu'en 2009, 8,2 millions de personnes vivaient en dessous du seuil de pauvreté qui est de 954 euros, soit 13,5% de la population en hausse de 0,5 point par rapport à 2008. Parmi elles, la moitié doit survivre avec 773 euros. Il est fort à parier qu'avec la période de crise entamée depuis 2008 qui ne trouve pas d'issue, ce chiffre va continuer de croître.

Un sondage « *ViaVoice* » du 1^{er} septembre pour « *les Échos* » indique que les Français sont de plus en plus nombreux à s'inquiéter sur leur pouvoir d'achat à court terme. 66% des sondés pensent que la crise actuelle concerne vraiment leur situation financière personnelle.

Selon un autre sondage « *TMS SOFRES* » réalisé pour « *La Croix* » et « *CO VEA Finance* », le chômage et l'emploi restent en tête des préoccupations des Français avec 73% des citations. La santé et la qualité des soins viennent se placer au deuxième rang avec 57% relayant ainsi le pouvoir d'achat au troisième rang.

Selon ce même Institut, ceci est à mettre en relation avec les événements de la période concernant la bactérie E-COLI ; la suspicion sur les concombres et les steaks contaminés. Egalement, la médiatisation de la réforme du médicament par Xavier BERTRAND et les récents développements de l'affaire du Médiateur.



Rapport d' Introduction

ERIC AUBIN

[SUITE]



Les chiffres du chômage annoncés en juillet, qui affichent une nouvelle hausse du nombre de demandeurs d'emploi de 1,3%, soit + 36 000, ne font que leur donner raison.

Pendant ce temps, un record a été battu au deuxième trimestre 2011, celui des heures supplémentaires qui ont atteint 186 millions selon l'ACOSS, soit l'équivalent de 400 000 emplois en rythme annuel. La Construction est le secteur qui a le plus utilisé ces heures supplémentaires soit 22 heures en moyenne entre avril et juin devant la Restauration et l'Hôtellerie.

Sur les retraites, 8 700 salariés, selon une note de l'UNEDIC, subissent la non-reconduction du dispositif « AER » Allocation Equivalent Retraite qui permettaient à des salariés qui avaient le plein de leurs droits, c'est-à-dire le nombre de trimestre requis mais pas l'âge légal de départ en retraite de bénéficier d'une allocation en moyenne de 1 000 euros.

Bien que le gouvernement ait annoncé en avril 2010 que le report de l'âge légal de départ en retraite ne pouvait se concevoir qu'avec la mise en place d'un dispositif pour les demandeurs d'emploi âgés, celui-ci a décidé de laisser tomber ces catégories qui vont, pour certains, se retrouver au minima sociaux, c'est-à-dire à l'ASS et pour d'autres sans aucun revenu, puisque l'ASS est sous condition de ressources des ménages. Trois jours après l'entrée en vigueur de la réforme des retraites soit le 3 juillet, la durée de cotisations de la génération 1956 est passée à 41 ans et demi. Pas une surprise pour la CGT qui a combattu en son temps la réforme de 2003 qui prévoyait cette augmentation de la durée de cotisations en rapport avec l'augmentation de l'espérance de vie. Cependant, la double peine est confirmée par cette annonce.

Cerise sur le gâteau, mardi dernier, une nouvelle mesure concernant les apprentis paraissait au Journal Officiel. Ils se verront maintenant appliquer le calcul de leurs trimestres sur la base 35 heures contre 39 auparavant. Les conséquences sont une perte d'un trimestre pour 15% d'entre eux et de 2 trimestres pour 15 autres %.

Dans ce contexte, les annonces de plan de rigueur ont un effet anxiogène. La situation internationale, en Grèce, en Italie, en Espagne, au Portugal etc. montre

combien la situation économique s'est dégradée ces dernières années. C'est le système qui donne la prime à la finance qui en est la cause.

Les marchés financiers et leurs agences de notations, ceux-là même qui sont responsables de la crise par le jeu massif de la spéculation et la défaillance grave sur la surveillance des banques et des produits bancaires, se permettent de fixer ce que doit être les politiques des pays tant sur l'aspect économique que social.

Le pacte Euro+ en est la démonstration. Sous l'impulsion de N SARKOZY et A MERKEL, certains Chefs d'État et de Gouvernements de la zone Euro ont décidé d'adopter ce Pacte Euro+.

Pacte Euro+

De quoi s'agit-il ?

Ce pacte va réduire la capacité des états de décider de leur politique économique et sociale. Les mesures préconisées sont sans ambiguïté, diminuer les salaires, réduire les protections sur le travail et les garanties collectives, continuer à attaquer les systèmes solidaires de retraite, santé et prestations sociales.

D'ailleurs, l'aide à la Grèce a été avec contre partie exigé par le FMI qui a imposé des mesures drastiques au peuple grec. Suppression de poste de fonctionnaires, baisse des prestations sociales, report de l'âge légal de départ en retraite etc.

Bien entendu, il y a la réaction des peuples comme au **Chili** avec un appel à la grève générale les 24 et 25 août, en **Israël** où 400 000 manifestants sont descendus dans la rue le 2 septembre pour exiger plus de justice sociale.

Plus près de nous en Europe, en **Espagne**, les actions continuent dans plusieurs secteurs professionnels mais aussi ce mouvement des indignés. les deux organisations syndicales, à savoir les CCOO et l'UGT, ont appelé à des manifestations le 6 septembre contre l'adoption de la « règle d'or ». Ce qui n'est pas banal quand on connaît les rapports entre eux.

En **Grèce** encore ce week-end où des manifestations se sont déroulées.

En **Italie**, La CGIL a décidé d'une journée de grève générale le 6 septembre 2011 contre le plan de rigueur de 45,5 milliards d'euros sur 2 ans qui s'ajoute à une cure d'austérité de 48 milliards sur 3 ans voulue par le pouvoir.

En **Grande Bretagne**, il y a eu les mobilisations en juin contre la réforme des retraites des fonctionnaires, *(hausse de 3,2% des cotisations)* et le recul de l'âge légal de départ à la retraite. Le Gouvernement a accepté de revoir la hausse des cotisations et a proposé des négociations régime par régime. Par contre, l'âge légal de départ passera progressivement à 66 ans. Le droit du travail est également remis en cause avec la possibilité de licencier, dans certaines conditions de consultation, la totalité des salariés, pour les réembaucher avec des conditions moins favorables. Des localités conservatrices sont déjà passées à l'acte.

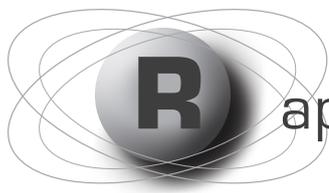
Le climat social dans de nombreux pays est tendu. La CES qui a, lors de son congrès, condamné à l'unanimité

les plans d'austérité imposé partout en Europe a appelé à manifester le 17 septembre en Pologne pendant la réunion des Ministres des Finances sous la présidence polonaise de l'Union Européenne. La CGT y sera présente.

Je ne peux faire l'impasse sur la situation des retraités en Allemagne qui pour 660 000 d'entre eux, sont obligés de compléter leurs revenus par de petits boulots. Leur nombre est 2 fois plus élevé qu'il y a 10 ans selon le Figaro du 30 août. Le journaliste conclut son paragraphe en écrivant :

« l'Allemagne éprouve des difficultés à masquer une face moins reluisante de son modèle de société, souvent cité en exemple. »





Rapport d' Introduction

ERIC AUBIN



[SUITE]

Regardons maintenant la situation en France :

Les réformes continuent dans les Services Publics, les plans de suppression d'emploi dans le public et le privé également ...

La CGT s'est exprimée tout l'été sur ces sujets.

Le Premier Ministre, le 24 août dernier, a annoncé des mesures pour soi disant « *résorber la dette publique et le déficit* ». Nous assistons, depuis le début des vacances, à un battage médiatique et à une véritable bataille idéologique.

Le Gouvernement, dans sa logique du « *Pacte euro+* », dans sa volonté d'imposer « *une règle d'or des finances publiques* » donne des gages aux marchés financiers et aux agences de notation mais doit aussi tenir compte de l'échéance de 2012, de l'opinion publique et des attentes sociales qui restent fortes.

Ce qu'a dit la CGT avant les vacances a pesé sur les annonces gouvernementales et sur le positionnement syndical. Rappelons-nous le texte sur la compétitivité signé par 3 organisations syndicales (CFDT, CFTC et CFE CGC) avec le patronat qui pointait le manque de compétitivité des entreprises et qui préconisait un autre système de financement de notre protection sociale. **Il y a un véritable danger dans une période où les discussions sur la fiscalité et sur le financement de la protection sociale vont s'ouvrir.**

Les intentions du gouvernement étaient beaucoup plus dures pour les salariés, le Premier Ministre a été contraint de créer une taxation pour les plus riches. Rassurez-vous, rien qui puisse leur faire peur. En plus des gains liés au bouclier fiscal mis en place par SARKOZY auquel il a du renoncer à l'approche des présidentielles, ils ont reçu un cadeau de plus de 2 milliards d'euros par le réaménagement de l'ISF et on leur demande de payer 200 millions de contribution au redressement des finances publiques.

Cependant, 70 % des Français considèrent que les mesures SARKOZY ne sont pas de nature à sortir de la crise.

Regardons rapidement une partie du contenu de son plan qui, selon le journal « *la Tribune* » de vendredi, sera supporté pour les 2/3 par les ménages.

Est prévue une série de mesures dans le cadre d'un plan d'économie de 12 milliards d'euros d'ici 2012.

Il crée une taxe sur les hauts revenus, ne revient pas sur la loi TEPA et la défiscalisation des heures supplé-

mentaires, il ne revient pas sur la baisse de la TVA dans la restauration. Par contre, il élargit l'assiette de cotisations sur la CSG. Elle passera de 97% du salaire à 98%. Des mesures telles que la taxation des complémentaires va de nouveau être répercutée sur les cotisations qui, selon les mutualistes, vont augmenter de 5 à 10% et donc peser sur le pouvoir d'achat des français sachant que 95% d'entre eux bénéficient d'une complémentaire.

Pour freiner la consommation excessive de tabac, d'alcool et de boissons sucrées, il annonce des augmentations et des taxes nouvelles. Pour anticiper une baisse prévisible de la croissance, il réaffirme le gel des dépenses publiques et donc « *ajourne* » le règlement du dossier de la prise en charge de la dépendance à l'année prochaine.

Une des mesures concerne la dotation aux collectivités territoriales. Elle ne sera pas sans conséquence pour notre secteur. Le Premier Ministre a affiché son intention de geler les dotations de l'Etat aux collectivités territoriales.

Cette mesure aura trois effets graves pour les populations et pour l'économie :

- 1 - hausse des taxes et impôts locaux ;
- 2 - baisse des effectifs dans les services ;
- 3 - baisse de l'investissement public :

il faut rappeler que les collectivités territoriales réalisent aujourd'hui 70 % des investissements publics. Le gel des dotations conduira à une baisse de ces investissements, avec comme conséquence une dégradation des services publics et des infrastructures.

Cette mesure risque aussi de pousser les collectivités à chercher de l'argent sur les marchés financiers.

Une part importante du chiffre d'affaires dans nos secteurs, notamment dans les TP, est directement liée à l'investissement des collectivités territoriales. Cette baisse des subventions risque fort de réduire l'activité, donc l'emploi.

Le gouvernement a déjà revu son plan face à la pression de son camp, notamment sur la taxation des plus values des résidences secondaires, sur l'augmentation de la TVA sur les parcs à thèmes et la pression a été

aussi mise sur la hausse de la TVA sur l'Hôtellerie de luxe qui est de 5,5%.

> Pas un mot du Premier Ministre sur la situation vécue par les salariés.

En clair, une politique d'austérité et de réformes assumée au nom du réalisme économique, qui, pour la CGT va d'abord avoir comme conséquence une dégradation du pouvoir d'achat, donc de la croissance, donc de l'emploi.

Le silence autour des problèmes en France n'est pas du au hasard, la politique d'emploi n'a eu que des effets négatifs, les derniers chiffres du chômage en attestent, la politique économique a favorisé les plus riches, les plus grandes entreprises et les grands groupes. La politique d'exonération a creusé le déficit de nos caisses de protection sociale. A tel point que l'on nous prédit de nouvelles coupes sombres en matière de couverture sociale, et d'ailleurs, il n'y a aucune raison que ça s'arrête là.

> Pas un mot sur la baisse de 10% de la production industrielle depuis 2008.

En matière d'emploi, ce ne sont pas les négociations sur les jeunes qui se sont tenues, on sait dans quelles conditions, et qui n'ont débouché que sur des mesurette, qui vont améliorer leurs sorts. Des signataires ont même été jusqu'à dire qu'il n'y avait pas grand-chose dans ces accords mais qu'ils n'enlevaient rien. Ce n'est pas l'objectif que nous nous fixons dans les négociations avec le MEDEF. Pour nous, les négociations doivent certes déboucher sur un compromis mais qui ne peut que signifier une véritable avancée sociale pour les salariés.

Ces mesurette, de plus, sont financées par une ponction sur le FPSPP et sur les réserves de l'APEC.

A ce rythme là et avec la nouvelle décision du gouvernement de ponctionner le FPSPP de 300 millions d'euro encore cette année, le financement des mesures visant les plus précaires va être anéanti.

La CGT aura l'occasion de porter tous ces sujets demain auprès de Xavier BERTRAND puisqu'une délégation conduite par Bernard THIBAUT dans laquelle je serai va le rencontrer à 11 heures.

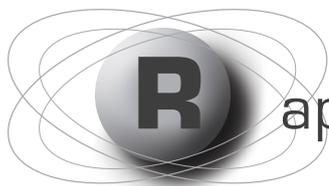
Notre principal rôle, c'est de montrer aux salariés, la relation entre les mesures du gouvernement et le quotidien des salariés qui va en pâtir.

Les négociations sur la **Pénibilité** prévues dans la loi sur les retraites ont commencé dans les branches et certaines entreprises. Rares sont les accords qui prévoient un volet réparation. Le projet envoyé par les fédérations patronales la semaine dernière ne déroge pas à la règle. Cependant, nous pouvons nous appuyer sur l'accord « *France Télécom* » qui introduit, pour la première fois, une réparation de la pénibilité. Ou encore sur des accords tels que ceux des Ports et Docks, d'ARKEMA ou de RHODIA. Tous ces accords prévoient un départ anticipé pour pénibilité, ce qui est possible chez eux doit l'être chez nous. Nous avons été à l'initiative d'une intersyndicale qui s'est déroulée le 18 août dernier à laquelle la CFDT a décidé de ne pas participer. Etaient présents FO, la CFTC et la CGT, la CGC s'est dite intéressée mais le camarade avait un rendez vous personnel et n'a pu venir.

Laurent ORLICH qui conduit la négociation pour la CGT vous en parlera plus dans le détail mais il semble que nous puissions avoir une approche partagée sur la façon d'aborder cette négociation avec les autres notamment sur l'exigence qu'il y ait un volet réparation, qu'un accord de méthode soit proposé et que nous ayons notre propre texte. Depuis mercredi soir, comme je vous le disais, nous avons reçu le projet des fédérations patronales, Laurent vous en donnera le contenu mais on peut d'ores et déjà être inquiets sur leurs intentions. La prochaine réunion aura lieu le 15 septembre et nous devons suivre cela de près.

Une autre négociation va se tenir en octobre, celle sur les **Indemnités de Déplacement**. Pour peser sur celle-ci, nous avons proposé une journée d'étude qui s'est tenue le 23 juin dernier. Une pétition a été lancée. A ce jour, une cinquantaine de signatures nous est remontée. Vous mesurez combien nous serons impuissant face au patronat si nous ne nous réveillons pas sur le sujet. **René et Serge** vous feront le point sur ce dossier, une bilatérale s'est tenue avec la CFDT qui ne s'est pas trop bien passée mais je leur laisserai le soin de donner les détails.

La CGT a tenu son assemblée de rentrée le 25 août dernier. La conclusion est claire. L'heure est à la création d'une intervention collective. Le 1^{er} septembre, une intersyndicale inter professionnelle s'est tenue sans la CFE CGC, la CFTC et FO mais avec la CGT, la CFDT, Solidaires l'UNSA et la FSU.



Rapport d' Introduction

ERIC AUBIN

(SUITE)



Il aura fallu plus de 5 heures pour se mettre d'accord sur un communiqué commun visant à construire **une mobilisation le 11 octobre**. Les modalités seront définies après demain soit le 15 septembre, jour où une autre inter syndicale aura lieu.

Certes le communiqué est un minimum syndical, il se situe sur une opposition au plan d'austérité annoncé par FILLON et limite quelquefois les revendications à une catégorie. Je pense à la question de l'emploi des jeunes où le communiqué demande de stopper les licenciements des jeunes dans la fonction publique comme ci cette question n'était pas aussi posée dans le privé. Il nous faut y voir la certainement la difficulté pour la CFDT de mettre en avant cette revendication alors qu'elle a été à l'origine de la négociation sur l'emploi des jeunes et a signé les accords qui ont été proposés par le MEDEF mais qui ne règlent en rien leur situation.

Des revendications d'actualité sont absentes telles que le financement de la protection sociale, les conditions de travail, la pénibilité.

Soyons en convaincus, il va falloir compter sur nous pour gagner la mobilisation du plus grand nombre.

Comment motiver nos troupes ? Comment leur faire mesurer que la période est à la construction d'une riposte à la hauteur des attaques ?

De ce point de vue, nous pouvons nous appuyer sur le communiqué. Notamment sur l'appel à la mobilisation du 11 octobre.

Dans notre secteur, nous ne partons pas de rien. La pénibilité qui est en discussion dans nos branches et nos entreprises peut être un élément mobilisateur. La question de l'emploi et des salaires, on l'a vu ces derniers mois, a fait l'objet d'actions qui méritent d'être porté à la connaissance des salariés. Un matériel va vous être proposé pour aller à la rencontre des salariés, il va falloir que tous nos militants soient sur le pont.

Je vous propose de ne pas en ajouter mais d'avoir un débat sur tous ces sujets. Nous en tirerons ensuite les conclusions.

Dans les dates à retenir qui sont déjà, j'en suis sûr, dans vos agendas, il y a :

→ le **6 octobre**, la mobilisation des retraités à l'appel de la CFDT retraités, de la CFTC, de la CGT, des retraités fonction publique et de l'UNSA retraités. **Jean Luc PLUMELET** pourra nous en dire un peu plus sur la mobilisation des retraités de la Construction, du Bois et de l'Ameublement ;

→ le **13 octobre**, le colloque sur la transformation du travail organisé par la Confédération ;



→ les journées fédérales des CHSCT en partenariat avec l'OPPBTP les **10, 11 et 12 octobre** à Montreuil ;

→ les journées sur l'Artisanat à Kerjouanno les **20 et 21 octobre**, avec en vue, les élections fin 2012 dans les TPE qui serviront à mesurer la représentativité des organisations syndicales ;





→ le dossier *bitume* qui verra une audience se tenir le **29 novembre 2011** où l'on enverra une délégation sachant que c'est le même jour que le CNF.

Un autre sujet nous attend, il s'agit du travail CGT à engager sur les grands chantiers. Nous avons l'expérience de FLAMANVILLE, mais aussi du chantier LGV Perpignan/Figueras, ITER, les grands stades etc.

Nous savons d'ores et déjà que de nombreux grands chantiers sont déjà soit commencé soit ne vont pas tarder. Comme le canal Seine/Nord, Penly, les lignes grandes vitesses dans l'ouest, Balard etc.

Comment va-t-on investir ces grands chantiers ? Comment va-t-on travailler avec les autres secteurs professionnels et les territoires concernés ? Quels moyens allons-nous-y consacrer ?

Tant de questions qui traversent aujourd'hui notre activité pour une efficacité à construire.

La Fédération va proposer *un colloque sur ces questions de sous-traitance* le **15 mars 2012**.

Je ne peux terminer cette introduction de rentrée sans faire un point sur la syndicalisation. Au 30 juillet 2011, nous observons une baisse de rentrée de 906 FNI.

Je ne veux pas croire que nous sommes face à un recul de la syndicalisation mais plutôt à une négligence de nos syndicats. D'autant plus que, confédéralement, nous sommes en progression sur l'adhésion.

Les visites dans les UL et/ou dans les UD nous confortent dans le fait que nombre de syndiqués de la Construction, du Bois et de l'Ameublement sont syndiqués directement dans les structures et que les cotisations ne nous remontent pas forcément, ou alors dans d'autres secteurs professionnels.

Nous devons remédier à cet état de fait. Il n'est plus tolérable que nos syndiqués soient isolés sans être intégrés dans un syndicat, alors que cela relève d'une décision de Congrès Confédéral. Il n'est pas bon non plus que des syndicats n'aient pas de contact avec leur Fédération Professionnelle.

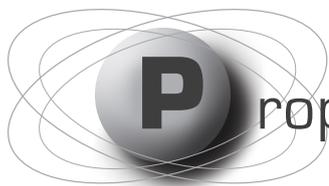
Je pense que la rigueur veut que nous insistions sur le règlement des cotisations et que nous remédions à cette situation.

Pour finir, Bernard THIBAUT a alerté, à l'occasion de la réunion hebdomadaire des Fédérations décidée par la Commission Exécutive Confédérale, sur les remontées concernant les élections professionnelles qui vont compter pour la représentativité. Les résultats remontés au Ministère couvrent 7 millions de salariés. Parmi eux, de nombreuses erreurs sont constatées.

Il nous faut faire remonter les résultats que nous avons pour que nous puissions nous-mêmes mesurer ces résultats et contrer éventuellement des erreurs qui nous concerneraient directement.

Je vous laisse donc la parole pour un débat qui doit nous permettre de construire cette riposte indispensable.

■ ERIC AUBIN



Ordre du jour du CNF

- Résolution n° 4
- Rapprochement Fédération Verre et Céramique

La Résolution n° 4

[téléchargeable sur le site confédéral].

Qu'est-ce que c'est ?

Offrir un cadre de syndicalisation nécessaire pour les salariés dans toutes leurs diversités.

Alors qu'est ce que cela veut dire plus exactement ?

Le syndicat est la base de notre organisation. Ce sont les syndicats et leurs syndiqués qui décident des orientations de la CGT. C'est la raison pour laquelle, ils doivent s'adapter au salariat qui est en perpétuelle mutation.

Pour que les syndicats soient forts, il faut qu'ils soient composés de syndiqués bien évidemment, mais comme vous le savez tous, nous ne sommes pas une bande à nous tout seul.

Le renforcement de nos syndicats est primordial pour notre activité. Le fait d'augmenter le nombre d'adhérents n'est pas seulement un problème financier pour la CGT, c'est surtout le fait de pouvoir élaborer des revendications avec les salariés pour créer un rapport de force suffisant pour obtenir des armes significatives à nos revendications.

Mais aussi pour mettre en œuvre une réelle démocratie syndicale dans nos syndicats *(et là aussi le nombre fait la force)* en s'appuyant sur ce qui existe déjà et là je veux parler de la charte de la vie syndicale votée au 47^e Congrès Confédéral.

La résolution n°4 a pour but aussi de rendre acteur chaque syndiqué à l'intérieur de son syndicat mais pour cela il faut que chaque adhérent appartienne à un syndicat qui lui correspond, où ses revendications seront prises en compte, où la stratégie et les orientations de la CGT seront débattues de façon démocratique bien entendu.

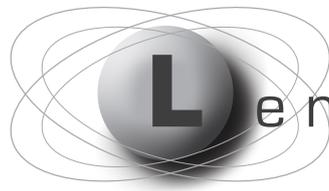
C'est pour cela que la finalité de la résolution n°4 est la tenue d'Assemblées Générales ou Congrès où tous les syndiqués débattront s'il convient de modifier son périmètre professionnel et territorial en s'inspirant des résolutions des 48 et 49^e Congrès. Les Fédérations, UD et UL sont vivement invitées à participer à ces réunions.

Notre organe qu'est la CEF doit impulser la tenue de ces Assemblées Générales, y compris dans les syndicats de notre périmètre, avant la date butoir du 31 décembre 2011. L'approche de cette date ne doit pas nous arrêter - au contraire - on sait déjà aujourd'hui que cela se poursuit sur 2012.

Nous avons pensé mettre à l'ordre du jour du CNF des 28 et 29 novembre prochains la résolution n°4 et le futur rapprochement de la FNCSBA avec la Fédération Verre et Céramique, car cela reflète très bien le contenu de cette Résolution.

Pour le moment, les premières réunions entre les deux Directions Fédérales ont eu lieu.

■ REGIS KOPEC



Le détachement de travailleur en Suède : Aperçu des inquiétudes et du système de représentation collective du modèle Suédois.

Cette présentation est le fruit d'un entretien avec Monsieur Krister STRÖMBERG, ancien menuisier et syndicaliste depuis 8 ans, aujourd'hui représentant officiel du Syndicat de la Construction et du Bois de la région de Stockholm.

Cet entretien a porté sur un sujet majeur en Europe, et tout particulièrement dans ce secteur d'activité : le détachement de travailleurs⁽¹⁾. Au travers de cette question émerge toute l'originalité du système Suédois de représentation collective des salariés et de son système normatif en général. Afin de mieux cerner tous les enjeux adjacents à cette problématique, il convient d'évoquer de manière liminaire la directive communautaire qui institue le régime du détachement de travailleurs en Europe, avant d'explicitier tous les problèmes posés à la Suède par le détachement de travailleurs sur son territoire du fait de l'originalité de son système normatif.

Propos liminaires :

La directive 96/71 relative au détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services - Quelques explications.

Un travailleur est considéré comme « détaché » s'il travaille dans un État membre de l'UE autre que celui dans lequel il exerce normalement son activité professionnelle, et ceci parce que son employeur l'y envoie provisoirement.

Ainsi un prestataire de services (*par exemple originaire de Pologne*) peut remporter un contrat dans un autre pays (*comme la France*) et décider d'envoyer ses employés exécuter ce contrat sur place.

Afin d'éviter des situations de dumping social, c'est-à-dire des situations dans lesquelles les prestataires étrangers peuvent fournir un service à un prix inférieur à celui pratiqué par les prestataires locaux grâce à des

normes de travail moins restrictives - l'Union a édifié un ensemble de règles applicables au statut de travailleur détaché au travers de la directive détachement 96/71⁽²⁾.

Le principe est le suivant : si un État membre prévoit des conditions d'emploi minimales dans certains domaines spécifiques (*comme le salaire minimal*), ces dernières doivent également s'appliquer aux travailleurs détachés dans cet État⁽³⁾.

Les choses sont plus complexes en pratique, mais cette remarque liminaire était indispensable pour comprendre l'objet de l'entretien avec Krister STRÖMBERG : les difficultés posées par le détachement de travailleurs en Suède.

→ 1 - Les difficultés posées à la Suède par le détachement de travailleurs sur son territoire

Les difficultés que pose le détachement à la Suède sont de deux ordres, un ordre légal d'abord (A), un ordre social ensuite (B).

→ A - Les difficultés d'application aux travailleurs détachés de la législation Suédoise du travail

Afin de cerner l'étendue du problème, il convient de livrer quelques chiffres : il y aurait près de 38 000 travailleurs exerçant une activité en rapport avec la construction ou le bois dans la seule région de Stockholm. Parmi eux, près de 15.000 seraient détachés (*légalement ou illégalement*).

En outre, il est important d'utiliser le terme de « travailleur » plutôt que celui de salarié. En effet, il existe des travailleurs détachés « indépendants ».

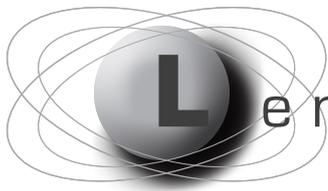
De quoi s'agit-il ? Deux cas de figure sont envisagés :

1. Le travailleur pourrait être légalement qualifié d'indépendant dans son pays d'origine, mais cette qualification ne correspond aucunement à celle qui devrait être dans le pays où est exercée l'activité professionnelle. ...

⁽¹⁾ Ici, seule la question du détachement intra-européen sera traitée.

⁽²⁾ Directive 96/71/CE du parlement européen et du conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services - Journal officiel n° L 018 du 21/01/1997 p. 0001 - 0006.

⁽³⁾ Cependant, rien n'empêche l'employeur d'appliquer des conditions de travail plus avantageuses pour les travailleurs, par exemple celles de l'État membre d'origine [c'est-à-dire l'endroit où le travailleur exerce habituellement sa profession].



Le modèle Suédois

BARBARA GOMEZ

(SUITE)



Ici, le travailleur « *emporte sa qualification avec lui* », le pays « *d'accueil* » ne peut rien y faire.

Cette hypothèse est fort préoccupante au regard de la facilité avec laquelle un travailleur peut être qualifié d'indépendant dans certains pays de l'Union tel qu'au Royaume-Uni. En effet, citons la tristement célèbre affaire *Stevedoring and haulage Service LTD VS Fuller*⁽⁴⁾ de 2001. Un docker travaillait depuis des années pour la même société. Il est licencié pour motif économique puis réembauché quelques temps après. Seulement, la société lui demande de signer une lettre stipulant qu'il n'est pas un travailleur salarié mais un indépendant qui – formellement parlant – n'était pas obligé d'accepter le travail proposé par l'entreprise et que cette dernière n'était pas dans l'obligation de recourir à lui⁽⁵⁾. L'entreprise tente donc d'externaliser ses services en licenciant ses salariés pour motifs économiques et en les réembauchant en tant qu'indépendants alors que dans les faits la nature de la mission qui leur est confiée demeure identique. La Cour considère pourtant que la lettre précisait bien qu'il n'y avait pas d'obligations réciproques : M. Fuller est donc travailleur indépendant.

Le déséquilibre du rapport de force entre l'employeur et son salarié n'est donc clairement pas pris en compte.

2. Le travailleur pourrait n'être légalement indépendant ni dans son pays d'origine ni même dans le pays où l'activité professionnelle est exercée. Dans ce cas, il faudra en apporter la preuve.

S'il s'agit d'un problème préoccupant en Europe, en Suède, l'adjectif qui conviendrait le mieux est sans doute celui de fléau. Pourquoi ? Les droits des travailleurs y sont en effet traditionnellement acquis par secteurs au moyen de l'action collective. A chaque chantier ouvert, les syndicats imposent des négociations. Il n'existe pas de loi ou d'accord collectif à portée générale qui octroie les minima sociaux. Il s'agit un principe fort auquel les syndicalistes Suédois sont particulièrement attachés. Selon eux, ce système les oblige à rester constamment attentifs et revendicatifs. Y résiderait donc le secret de leur force.

Ce système pose toutefois des problèmes quant à l'application de la directive détachement 96/71 - qui énonce l'application de la loi du pays où est exercée l'activité professionnelle notamment dans le domaine des salaires. En effet pour qu'elle s'applique il est nécessaire qu'il existe une loi ou une convention de portée générale. Comme ce n'est pas le cas en Suède, le dumping social y est en conséquence une véritable calamité. La situation est d'autant plus préoccupante lorsqu'on la considère d'un point de vue social.

→ B - Les conséquences sociales des difficultés d'application de la législation Suédoise du travail aux travailleurs détachés : dignité humaine, misère économique et tensions extrémistes

Les travailleurs détachés sur le territoire Suédois viennent notamment de Pologne. Les syndicats se battent que leur soient appliqués les mêmes droits qu'aux travailleurs Suédois, notamment dans les domaines très sensibles des conditions de travail et des salaires. Krister STRÖMBERG avance trois raisons principales :

1. D'abord, il s'agit d'être humains. On ne peut les considérer comme des marchandises. Il est nécessaire de s'assurer qu'ils travaillent dans de bonnes conditions, qu'ils ne risquent pas leur santé, leurs vies.

2. Ensuite, ces travailleurs viennent pour faire vivre leur famille. Ils leur envoient en effet une grande partie de leurs revenus. Le drame est double quand il survient : la vie d'un homme a été atteinte, et celle d'une famille aussi [*tant du point de vue économique qu'émotionnel*].

3. Enfin ces différences de traitement provoquent des tensions. Les Suédois ne sont pas fondamentalement hostiles à ces travailleurs étrangers. Seulement, ils représentent près de la moitié des travailleurs du secteur. Des travailleurs « *low cost* », fragiles [*et par conséquent plus dociles*]. Bien qu'ils soient les victimes d'un système exacerbant la concurrence sociale, ils sont aussi une menace pour l'emploi des salariés Suédois de la Construction et du Bois. Krister STRÖMBERG

⁽⁴⁾ *Stevedoring & Haulage Services Ltd v Fuller & ors, Court of Appeal on 9th May 2001, [2001] EWCA Civ 651 reported at [2001] IRLR 627.*

⁽⁵⁾ *Au Royaume-Uni, pour qu'un travailleur soit considéré comme salarié, il doit valider un certain nombre de « tests ». Parmi eux, figure celui de la mutualité des obligations (ou des obligations réciproques) que l'on pourrait résumer en une phrase, celle du juge STEPHENSON dans une décision de 1984 « à mon avis, dans tout contrat de travail, il doit y avoir une obligation minimale à la charge de chacune des parties ». L'employeur doit livrer un travail à son salarié qui est obligé de l'accepter.*

y voit la principale raison de la montée de l'extrême droite dans le pays (+10% aux dernières élections).

Afin de mieux comprendre les raisons pour lesquelles le détachement de travailleurs pose tant de difficultés à la Suède, il est nécessaire de faire un point sur son système normatif original qui constitue à la fois un problème et à la fois une solution éventuelle aux tourments que le détachement pose en Europe.

→ 2 - L'originalité du système de représentation des intérêts en Suède : à la fois le problème et la solution ?

La législation Suédoise du travail est par excellence et par essence celle du compromis, une résultante du rapport de force entre deux groupes qui représentent des intérêts distincts : ceux du patronat et ceux des salariés. Sans revenir sur ce qui a déjà été dit, il convient d'expliquer plus en détail les raisons pour lesquelles le détachement est devenu un problème en Suède [A], et en quoi l'originalité de son système de représentation des intérêts pourrait apporter une solution à cet écueil communautaire au travers notamment de l'un de ses éléments essentiels : le Lagbas [B].

→ A - Le système normatif Suédois à l'épreuve de la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union Européenne

Avec le système Suédois, les niveaux de salaires et autres avantages sont différents selon les secteurs, les chantiers, ... Dès lors, avant les affaires VIKING et LAVAL, les syndicats détectaient eux-mêmes les situations de dumping, et le cas échéant, déclenchaient d'importantes grèves pour les combattre et obtenir l'application des mêmes droits pour tous les travailleurs.

Désormais, ces grèves sont considérées par la Cour de Justice de l'Union Européenne comme illégales au regard de l'atteinte jugée disproportionnée à la liberté d'établissement qu'elle cause. Les syndicats suédois sont désarmés^[6].

Pour parvenir à l'égalité des droits, les employeurs doivent « librement » consentir à signer une convention dans ce sens, c'est-à-dire sans le recours à une grève. Si globalement les syndicats parviennent à obtenir de telles signatures, en pratique l'impact est faible. Il est extrêmement difficile d'exercer un contrôle sur ces salariés. Personne ne sait exactement qui ils sont, combien, ce qu'ils font, ni a fortiori, dans quelles conditions ils exercent leur activité.

Les syndicats suédois revendiquent donc la création d'une réglementation obligeant les employeurs à reconnaître un « responsable des travailleurs détachés ». Ce dernier serait le lien entre ces travailleurs et les syndicats, et dès lors serait ainsi assuré un suivi et un contrôle des personnes.

Cette revendication prend tout son sens à la connaissance d'un élément essentiel dans le système Suédois : le Lagbas.

→ B - Le Lagbas : un élément central de la législation du travail suédoise, une solution à certaines dérives du détachement ?

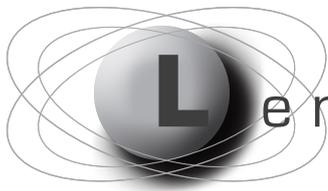
La traduction la plus adaptée qui pourrait être faite serait celle de responsable d'équipe. Il est le lien entre les travailleurs, mais aussi entre les travailleurs et la direction.

C'est lui qui négocie les salaires, les conditions de travail, qui impose ses équipes à certains postes et qui galvanise les troupes. Le lagbas a de ce fait un rôle de premier ordre dans l'entreprise en Suède. C'est un homme de terrain, un homme fort, un meneur. Son action rayonne potentiellement sur les autres équipes dont il n'a pas la charge, car un lagbas qui réussit très bien son travail, par exemple en négociant des salaires élevés, pousse les autres à être tout aussi efficaces. Il est désigné par son syndicat.

Un bon lagbas, c'est donc le délégué syndical idéal : proche des salariés, fin négociateur et charismatique. Ce dernier sait tout de ses équipes. Et précisément, c'est ce défaut de représentant des travailleurs détachés qui pose problème aux travailleurs Suédois. ...

^[6] IL'arrivée de PECCO (pays d'Europe centrale et orientale) a bouleversé en conséquence la composition des chambres à la Cour de Justice. Or ces pays traversent une période politique très libérale où les droits sociaux sont considérés comme des atteintes insupportables aux libertés du marché. Certains pays tels que la France ou encore l'Italie

- dont les luttes sociales ont construit leur histoire - condamnent ce type de jurisprudence sans pouvoir à l'heure actuelle contrebalancer cette tendance très libérale qui anime les décisions de la Cour ces dernières années.



Le modèle **Suédois**

BARBARA GOMEZ



[SUITE]

Cette idée d'un représentant des travailleurs détachés est intéressante. En France, le problème est moins celui du salaire légal minimum - qui est légalement le SMIC français - que du contrôle du respect de la législation.

Dès lors, la création d'un représentant des travailleurs détachés permettrait aux syndicats d'avoir une vision de qui ils sont, où ils sont, et comment on les fait travailler.

Cela pourrait-il constituer une proposition de collaboration entre syndicats français et suédois du secteur ?

La question est ouverte.

■ **BARBARA GOMEZ**

**Métro,
Boulot,
Bobo !**

... tous ensemble pour une reconnaissance de

la Pénibilité !





notre intérêt, c'est d'adhérer

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

Nom : Prénom :

Adresse :

Code Postal : Ville :

Entreprise (nom et adresse) :

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

Téléphone : Portable :

**« Se syndiquer,
c'est se renforcer »**
Bulletin d'adhésion cartonné
(disponible à la Fédération quelque
soit la quantité demandée !!!)

à retourner directement à la FNSCBA - CGT :

