



la
cgt

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

octobre 2009

22

0.46 euro

L@ Com. fédérale

Pénibilité - Retraite

Meeting 28 octobre 2009





Pénibilité
Retraite

MEETING
avec la participation de Bernard THIBAUT

28.10.2009

LA PLAINE SAINT DENIS - Dock PULLMAN

Fédération Nationale des Salariés de la Construction,
du Bois et de l'Ameublement - CGT
263, rue de Paris, case 413 - 93514 - Montreuil Cedex
Tél. : 01 48 18 81 60 - Fax : 01 48 59 10 37
www.construction.cgt.fr
Directeur de la publication : Philippe CHRISTMANN
Conception et réalisation : Michèle BRAMARDI
Photos : Allaoua SAYAD
Commission paritaire de presse : en cours
Imprimerie Brunehaut



Sommaire

- Ouverture du **MEETING** par **Eric AUBIN** 5
- Présentation de l'étude par **ALPHA Etudes** 12
- Table ronde **1** sur la **Pénibilité - Retraite** 16
- Table ronde **2** sur la **Pénibilité - Retraite** 22
- Clôture du **MEETING** par **Bernard THIBAUT** 30



Ouverture

Jean-François TEALDI,
Secrétaire Général Adjoint SNJ-CGT

> Bienvenue à ce **Meeting sur la Pénibilité et la Retraite**. Vous avez dit « *pénibilité* » et « *accidents du travail* » ? On demande, à droite, de taxer les indemnités d'accidents du travail. Ceux-ci ont augmenté de 0,4 % depuis deux ans. Deux morts par jour au travail dans le secteur privé, une augmentation de 16 % entre 2006 et 2008. Plus de 720 000 accidents avec arrêt de travail par an ; plus de 46 000 avec incapacité permanente ; 37 millions de journées d'indemnisation AT ; près de 44 000 maladies professionnelles et 8,7 millions de jours d'interruption du travail.

Voilà les raisons qui ont conduit la Fédération à vous inviter à cette journée de mobilisation, également pour peser sur les choix gouvernementaux, du MEDEF et de vos Fédérations patronales afin d'engager les négociations sur la pénibilité. Nous saluons la présence du Secrétaire Général de la Confédération, **Bernard THIBAUT**, qui clôturera cette mobilisation sur la pénibilité. Je vais céder la parole à **Eric AUBIN**, Secrétaire de la Fédération.

Eric AUBIN,
Secrétaire Général FNSCBA

> Bonjour à toutes et à tous et merci pour votre participation à ce **MEETING**. Merci à toutes celles et tous ceux qui ont participé à la vente des 25 000 billets de tombola qui va permettre de financer en partie cet événement.



Je voudrais aussi remercier nos invités qui nous font l'honneur d'être parmi nous aujourd'hui. Je vais certainement en oublier, ils m'en excuseront, mais je voudrais citer :

- > **Sam HÄGGLUND** Secrétaire Général de la Fédération Européenne des Travailleurs du Bâtiment et du Bois ;
- > **Fernando SERRANO PERNAS**, Secrétaire Général des Commissions Ouvrières Espagnoles ;
- > **Guy KOENIG**, de la CSC de Belgique.

Je voudrais excuser nos camarades de l'IG Bau d'Allemagne, nos camarades de la CGIL d'Italie, et les Suisses du syndicat Unia, qui n'ont malheureusement pas pu être parmi nous.

Je voudrais remercier également :

- > les parlementaires du groupe socialiste **Alain NERI**, **Michel ISSINDOU**, qui s'occupent des questions de pénibilité à l'Assemblée Nationale ;
- > **Roland MUSEAU**, porte-parole des députés communistes et partis de gauche et **Nathalie PENNAC**, attachée parlementaire ;
- > **Aude DUFAY**, attachée parlementaire du groupe socialiste à l'Assemblée Nationale.

Je voudrais excuser Jean-Frédéric POISSON, de l'UMP, qui a rédigé un rapport sur la question de la pénibilité, mais qui n'a pas pu être parmi nous.

Je voudrais remercier également les Fédérations CGT de la Chimie, de la Métallurgie, des Chémists, du Textile Habillement Cuir, du Verre et Céramique et de l'Équipement.

Je voudrais excuser la Fédération des Services Publics ainsi que la CFDT Construction qui ne peuvent malheureusement être parmi nous.

Je voudrais remercier :

- > le collectif Retraite Confédéral de leur présence ;
- > **Paul DUPHIL**, Directeur Général de l'Organisme de Prévention Professionnelle du Bâtiment et des Travaux Publics ;
- > **Michel FLEYGNAC**, de la Direction Régionale de l'OPP BTP ;
- > **Stephan REUGE**, Directeur Général de BTP Prévoyance ;
- > **Alain GUERIF**, notre camarade Président de l'Association Nationale de Défense des Victimes de l'Amiante ;
- > **Philippe BOURGALEY**, de Dialogues ;
- > **Pierre FERRACCI**, Président de Secafi Alpha ;
- > **Jean-Philippe MARTINEZ** d'Axa ;
- > **Carmen ROUBIA**, d'Apri.

Et enfin, je voudrais excuser la Direction Générale du Travail et de l'Emploi. ...



... Notre **MEETING** se tient à la veille de notre **Congrès Confédéral** qui réunira 1 000 délégués à **Nantes du 7 au 11 décembre** prochain. Le Congrès Confédéral, c'est le moment où les délégués qui représentent les syndicats votent pour les orientations de l'organisation syndicale. C'est un moment important de notre vie démocratique qui finalise les débats que les délégués doivent avoir avec les syndiqués, les salariés, dans le cadre de la préparation et avant la tenue du Congrès. Je souhaite donc que les syndicats de la Construction, du Bois et de l'Ameublement débattent avec les syndiqués, les salariés, de ces orientations et notamment sur le maintien de la retraite à 60 ans pour tous et un départ anticipé à 55 ans pour les salariés exerçant un métier pénible.

Nous avons beaucoup parlé d'emploi depuis le début de la crise. Selon une note d'équilibre de l'UNEDIC, le nombre de demandeurs d'emplois supplémentaires devrait atteindre 509 000 en 2009. 200 000 sont déjà annoncés pour 2010.

L'emploi, qu'il soit industriel ou pas, nécessite que tous les salariés s'en préoccupent. C'était le sens de la mobilisation du 22 octobre dernier à laquelle la Construction, le Bois et l'Ameublement ont participé.

Après 11 années de croissance, une baisse des effectifs est attendue dans notre

secteur en 2009. Ce sont les TPE et les PME qui seraient les plus touchées. Un cabinet d'architecte sur deux envisage de licencier dans le Rhône cette année, selon « *Le Progrès* » de Lyon. Le rachat de CÉGÉLEC par VINCI, qui devient le leader européen de l'ingénierie électrique et des services à l'énergie, va enclencher d'autres regroupements dans les principaux groupes et peut avoir de lourdes conséquences sur le secteur en termes d'emploi.

Le chômage partiel est envisagé en 2010. Les fédérations patronales annoncent 36 600 emplois perdus dont 21 200 intérimaires dans le Bâtiment en 2009. Plusieurs dizaines de milliers seraient menacés, si l'on en croit les patrons promoteurs qui, liés à la baisse de construction de logement, verraient entre 60 000 et 100 000 emplois supprimés.

Pour les matériaux de construction, un recul du marché de 12 à 20 % est attendu selon les branches.

Pour le secteur du Bois et de l'Ameublement, à partir de 2003, les activités de bois de construction ont vu leur croissance portée par la mise en chantier. Mais aujourd'hui, le secteur ressent la baisse des mises en chantier malgré les perspectives plutôt favorables avec la problématique de développement durable et du Grenelle de l'Environnement.

Mais l'emploi, c'est aussi la précarité qui a littéralement explosé en 20 ans. Le nombre d'intérimaires a été multiplié par 2,5, auquel il faut ajouter de nombreux contrats précaires (CDD, CDIDC, contrats de mission etc.). Sans faire d'amalgame entre les deux, le travail illégal et l'emploi de travailleurs sans papiers ne trouvent pas de réponse appropriée tant du patronat que du gouvernement. Notre bataille a permis la régularisation de plusieurs dizaines, voire de centaines, de sans-papiers dont certains sont parmi nous aujourd'hui.

Je voudrais d'ailleurs saluer les travailleurs sans-papiers qui occupent actuellement de nombreux sites et notamment ceux qui occupent la Fédération Patronale des Travaux Publics qui ne pouvait pas ignorer que des salariés de ce secteur étaient dans cette situation. Tout simplement parce que j'ai, au moins à deux reprises, alerté la Fédération Patronale et lui ai demandé d'agir vis-à-vis des entreprises adhérentes de la FNTP. Ils doivent être évacués aujourd'hui, selon une décision du Tribunal de Grande Instance. Nous les soutenons, bien entendu, dans leur lutte.

Oui, messieurs les patrons, il ne faut pas faire semblant. Vous devez écouter et entendre ce que vous disent les organisations syndicales car, un jour, ça se complique. **Pour stopper cette gestion minable de l'emploi, nous avons interpellé les pouvoirs publics et leur avons présenté trois propositions :**

- > pouvoir vérifier que les prix pratiqués permettent d'appliquer le droit Français ;
- > supprimer la sous-traitance en cascade ;
- > renforcer la responsabilité sociale, fiscale et pénale des donneurs d'ordre vis-à-vis des salariés de la sous-traitance.

Un jeune sur deux formé aux métiers du BTP quitte la profession dans les deux ans après y être entré selon les chiffres du CCCA. Si nous n'avons pas de problème d'accueil, nous en avons un sérieux de fidélisation. Un gâchis humain mais aussi un gâchis financier car l'argent public investi dans la formation des apprentis perd de son efficacité. Il s'agit bien d'un manque de politique sociale permettant de valoriser le secteur, d'attirer les jeunes et de les garder.

Selon une étude de la Fédération, un salarié hautement qualifié avec 10 ans d'ancienneté perçoit environ 1 250 euros par mois de salaire net. Le reste de sa rémunération est basé sur des remboursements de frais, des primes de toutes sortes dont il peut perdre le bénéfice à tout moment.

Reste la question des conditions de travail, la prise en compte de la dangerosité de nos métiers et de la pénibilité au travail.

Nicolas SARKOZY a annoncé le 22 juin dernier que 2010 serait le rendez-vous de la réforme des retraites, un rendez-vous qu'il a qualifié de capital. « *Il faudra que tout soit sur la table* », précisait-il : « *l'âge légal de départ en retraite, la durée de cotisation, la pénibilité* ». Dans les expressions, gouvernement et patronat ne cachent pas leur volonté de reculer l'âge légal de départ en retraite. **Nous sommes face à trois menaces qui pèsent sur l'avenir de nos régimes :**

- > la paupérisation programmée depuis la réforme BALLADUR de 1993 qui, à ce jour, a eu pour conséquence une baisse des pensions de 20 % ;
- > la perte de confiance des jeunes qui, à force de leur répéter qu'ils n'auront pas de retraite, sont de plus en plus nombreux à le croire ;
- > le chacun pour soi qui consiste à se tourner vers des systèmes

par capitalisation qui ont montré leur inefficacité dans des périodes de crise et où seuls les salariés qui auront une capacité importante d'épargne pourront éventuellement s'en sortir.

C'est tout le contraire de ce que souhaite la CGT qui se bat pour le maintien des valeurs.

Ces valeurs qui ont prévalu à la création de la Sécurité Sociale en 1945, notamment la solidarité qui permet à tous les salariés, quel que soit leur parcours, leur état de santé, tout simplement des aléas de la vie, de pouvoir bénéficier d'une garantie de revenu.

Ce recul de l'âge légal à 60 ans, s'il devait voir le jour, aurait pour première conséquence une baisse du niveau des pensions et la création d'une zone d'incertitude pour les seniors que l'on sort des entreprises en moyenne à 58 ans et 9 mois, chiffre qui n'a pas bougé depuis 2003.

Il faut se rappeler que 2008 aura été l'année où le gouvernement a supprimé la DRE (Dispense de Recherche d'Emploi) pour les demandeurs d'emploi âgés de 57,5 ans et plus qui pouvaient ainsi attendre la retraite paisiblement. Il a légiféré sur l'offre raisonnable d'emploi qui oblige le demandeur d'emploi à reprendre un travail (surtout vers les secteurs en tension comme le Bâtiment) avec une perte de salaire importante s'il a plus de douze mois de chômage, sous peine de sanction. Si l'âge des 60 ans tombe, plus de DRE, l'ORE s'applique. ...



... Au-delà du traumatisme vécu par les seniors, ce sera une fin de vie professionnelle où seuls les plus chanceux s'en sortiront. Et ils risquent de ne pas être très nombreux.

C'est pourquoi, il m'a semblé nécessaire de faire un point sur les négociations qui ont lieu sur l'emploi des seniors. D'abord pour dire que si ces négociations se sont ouvertes, ce n'est pas parce que le patronat a la volonté de trouver des solutions pour la fin de vie active de cette catégorie. Mais tout simplement que s'ils ne le font pas, ils risquent une pénalité de 1 % de la masse salariale.

Dans ces négociations, nous devons imposer trois éléments essentiels. Le maintien de l'âge légal de départ en retraite à 60 ans pour tous les salariés. La retraite anticipée pour tous les salariés usés prématurément à cause des mauvaises conditions de travail, dont l'espérance de vie est réduite. Et enfin, la question de la formation tout au long de la vie qui permettra de sortir des métiers pénibles et ainsi de limiter la durée d'exposition.

Les premières rencontres avec les employeurs montrent qu'ils ne sont pas sur ces propositions.

Après la colère légitime liée au projet d'imposer les indemnités perçues par les victimes d'accidents du travail que deux Français sur trois

trouvent injustifié, selon un sondage IFOP, le patronat du BTP propose aux signataires, dans le texte en débat sur l'emploi des seniors, de demander aux pouvoirs publics de modifier la réglementation applicable en matière de tarification des accidents du travail, qui conduit à faire supporter la totalité de la prise en charge des maladies professionnelles par l'entreprise, écrivent-ils. Ils ne renoncent à rien, allons-nous les laisser faire ?

La période de crise que nous vivons doit se traduire par le départ des seniors usés et l'embauche de jeunes.

Former, reconnaître la pénibilité plutôt que licencier, telle doit être notre devise.

Le rendez-vous des retraites était prévu en 2012 et c'est à la demande du MEDEF que gouvernement et président de la République ont avancé ce rendez-vous à 2010. Une fois de plus, le MEDEF aura trouvé un allié qui va même jusqu'à reprendre sa revendication, à savoir : il faut travailler plus longtemps car l'espérance de vie augmente.

Le gouvernement, comme le MEDEF, oublie de dire qu'il y a de fortes inégalités en matière d'espérance de vie, que les gains de productivité ont augmenté considérablement depuis plusieurs décennies [de 4,1 % en 15 ans alors que les salaires n'ont augmenté, eux, que de 1,7 %] et que d'autres choix sont possibles.

Pas un mot sur les ressources. Pourtant, s'il y a un mal dont souffrent notre système de protection sociale en général et nos régimes de retraite en particulier, c'est bien du manque de ressources lié au contexte, à la politique industrielle et de l'emploi menée par ce gouvernement.

Nous avons de plus en plus de retraités qui vivent de plus en plus longtemps. C'est plutôt une bonne nouvelle, certes, qui nécessite de revoir le financement de notre protection sociale.

Comment s'étonner du déficit de notre système de retraite quand la situation de l'emploi est aussi dégradée, quand 5 millions de salariés sont exclus du marché du travail, quand 60 % des contrats proposés sont des contrats précaires, quand la politique du gouvernement consiste, à chaque difficulté affichée par tel secteur ou tel autre, à octroyer des aides sous forme d'exonération de cotisations sociales ? C'est ainsi qu'elles atteignent aujourd'hui 33 milliards d'euros, dont 3 milliards ne

sont pas compensés par l'Etat. Des exonérations, qui plus est, sans aucune contrepartie en matière d'emploi ou de politique salariale. Ce qui conduit même des entreprises à utiliser ces exonérations pour élaborer des plans de sauvegarde de l'emploi, restructurer, licencier. Un scandale !

Vous aurez l'occasion, dans ce **MEETING**, de prendre connaissance d'une étude faite par le centre études et prospectives du Groupe Alpha sur la situation des salariés de la Construction, du Bois et de l'Ameublement, et principalement du secteur du BTP où les chiffres donnés par PRO BTP nous permettent une étude rigoureuse sur la question. Elle porte principalement sur la catégorie « ouvriers ». Ce n'est pas parce que l'on considère que les autres catégories ne sont pas concernées, mais pour des raisons de simplification. La poursuite de cette étude les intégrera, car, pour nombre d'entre eux, ils ont été ouvriers une bonne partie de leur carrière, avant d'être ETAM ou Cadre.

Sans en dévoiler le contenu, elle est très significative de l'état d'esprit des patrons de nos secteurs. Alors qu'ils affirment afficher une attention particulière sur la question des conditions de travail, la réalité montre que tout est à faire en matière de prévention. 131 000 accidents du travail avec arrêt en 2007 contre 127 000 en 2006, c'est le triste record de nos entreprises.

La situation des intérimaires est tout aussi désastreuse : alors que 20 % des intérimaires sont dans le BTP, ils représentent 35 % des accidents graves.

Le travail tue, les suicides à France Télécom ont mis cette réalité en avant. Mais cette réalité n'est pas nouvelle et nous avons cessé de la dénoncer. 184 salariés ont été victimes d'un accident mortel dans nos secteurs en 2007, contre 158 en 2006, soit +16 % en un an. Sur 10 ans, entre 1997 et 2007, ce sont 1 828 victimes d'accidents du travail mortels dans le BTP. Il nous faut ajouter à ce chiffre le nombre de victimes d'accidents mortels dans l'intérim du BTP qui est en moyenne de 40 par an.

Ces chiffres désastreux ne semblent émouvoir personne. Comme si le secteur de la Construction, du Bois et de l'Ameublement devait payer ce lourd tribut à la société.

Si nous exigeons la reconnaissance de la pénibilité, ce n'est pas pour compenser les mauvaises conditions de travail que nous voulons voir améliorer, mais comme une réparation permettant à des salariés, usés prématurément à cause de leurs mauvaises conditions de travail, de profiter d'une retraite bien méritée, en pleine santé.

Nous avons eu une négociation qui a duré trois ans et demi. Le MEDEF l'a faite échouer le 16 juillet 2008. Pour autant, elle a ouvert des voies. **Les critères sur lesquels nous pouvons être d'accord :**

- > contraintes physiques et psychiques ;
- > environnement agressif ;
- > rythmes de travail.

La négociation a aussi eu son lot de désaccords. **Les conditions d'accès à un éventuel dispositif :**

- > 40 ans d'activité ;
- > 30 ans d'exposition à un facteur de pénibilité ;
- > 10 ans en ayant cumulé 3 types de pénibilité.

Autrement dit, un dispositif pour les morts.

La cerise sur le gâteau étant la médicalisation du dispositif. Autrement dit, il vous faudra être malade ou handicapé pour pouvoir intégrer ce dispositif dont le financement sera assuré par la collectivité et/ou les salariés eux-mêmes.

Messieurs les patrons, nous exigeons un dispositif dans lequel les salariés dont l'espérance de vie est réduite, pourront avoir un temps en retraite, en pleine santé, équivalent aux autres salariés. C'est une mesure de justice sociale.

Où en sommes-nous aujourd'hui ?

Les Ministres du Travail se sont succédés avec les deux remaniements ministériels que nous avons connus. Xavier BERTRAND avait annoncé une rencontre tripartite, patronat, syndicats et pouvoirs publics, pour débloquer les discussions. Il aura quitté son Ministère sans mettre en œuvre ses engagements.

...



... Brice HORTÉFEUX a proposé que la question de la pénibilité fasse l'objet d'un nouvel examen et soit inscrite dans l'agenda social. Le conseil économique, social et environnemental, qui devait être saisi dans un premier temps pour formuler toutes propositions utiles, ne rendra pas d'avis sur la question après le recul du gouvernement. Quand à Xavier DARCOS, nouveau Ministre du Travail, il a jugé plus urgent de remettre en cause la majoration des droits à assurance, qui permettait aux femmes de bénéficier d'une bonification des droits à retraite de 2 ans par enfant, plutôt que de contraindre le patronat à mettre la main à la poche pour financer un dispositif reconnaissant la pénibilité.

Qu'en sera-t-il demain ?

Des discussions vont s'ouvrir sur la retraite [régime général]. Elles seront suivies d'une nouvelle négociation sur la retraite complémentaire, dont l'accord se termine au 31 décembre 2010. Nous savons que le débat va être âpre et qu'il faudra une réelle prise en compte du dossier par les salariés, pour que ceux-ci pèsent dans l'opinion publique et dans les négociations.

C'est le sens de ce **MEETING** : bien maîtriser la situation vécue par les salariés de la Construction, du Bois et de l'Ameublement. Bien mesurer que des solutions sont pos-

sibles et que la communication de nos dirigeants, qui consiste à décourager les jeunes et les envoyer vers des systèmes de retraite par capitalisation tels que le plan retraite entreprise, le PERCO, le plan épargne retraite, etc., n'a comme objectif que de mettre en difficulté notre système de retraite par répartition.

D'ailleurs, qu'est-ce qui expliquerait que nos employeurs soient prêts à mettre la main à la poche en abondant les plans retraite entreprise alors qu'ils se disent en incapacité de supporter des charges supplémentaires en termes de cotisations sociales ?

Les solutions proposées par la CGT sont claires.

Je le disais, la question des ressources est essentielle pour notre régime. Des ressources plus importantes passent d'abord par une augmentation de la durée d'activité moyenne des salariés en augmentant le nombre d'actifs au travail, pas en allongeant la durée de cotisation ou en repoussant l'âge légal de départ en retraite.

Il nous faut gagner une modification de l'assiette de cotisation en soumettant à cotisation l'ensemble des revenus, participation, intéressement, retraite chapeau, bonus, etc.

Stopper les exonérations, les remettre à plat et les conditionner.

Moduler les cotisations en fonction de la politique d'emploi et salariale des entreprises.

Augmenter les cotisations, si nécessaire.

Maintenir le pacte intergénérationnel qui garantit aux jeunes une retraite décente au moment où ils auront choisi de la prendre.

Créer une maison commune des régimes de retraite permettant de les solidariser.

Ce sont les propositions qu'il nous faut connaître pour en débattre avec les salariés.

Pour financer un dispositif de départ anticipé, les moyens existent.

Le BTP vient d'obtenir 18 millions d'euros du FISO (*fond d'investissement social*), le Bois 20 millions du FSI (*fond stratégique d'investissement*). Il serait légitime que les salariés aient leur part. Prendre une part des profits réalisés par les entreprises du secteur. Le résultat net réalisé par les trois premiers groupes, pour le seul premier semestre 2009, se monte à 690 millions d'euros pour VINCI, 547 pour BOUYGUES et 50 pour EIFFAGE.

Les entreprises de nos secteurs seront les principales bénéficiaires de la suppression de la taxe professionnelle et verront réduire leurs impôts de 45 % selon le journal « Les Echos » du 1^{er} octobre.

Oui, des solutions existent. Il nous faudra les imposer au patronat et au gouvernement.

Je ne peux finir cette intervention sans pointer la question de la syndicalisation qui est un élément déterminant pour la suite. Les signes encourageants que nous avons observés depuis le début de l'année, avec 919 salariés qui ont fait le pas en se syndiquant à la CGT, nous permettent d'être optimistes. Alors, cher(e)s camarades, cher(e)s ami(e)s, continuons les campagnes de syndicalisation, continuons de construire la CGT de demain qui nous permettra d'envisager un avenir meilleur.

Merci de votre écoute et bon **MEETING**.

 **Pour financer un dispositif de départ anticipé, les moyens existent**

...

Pénibilité  **Retraite**

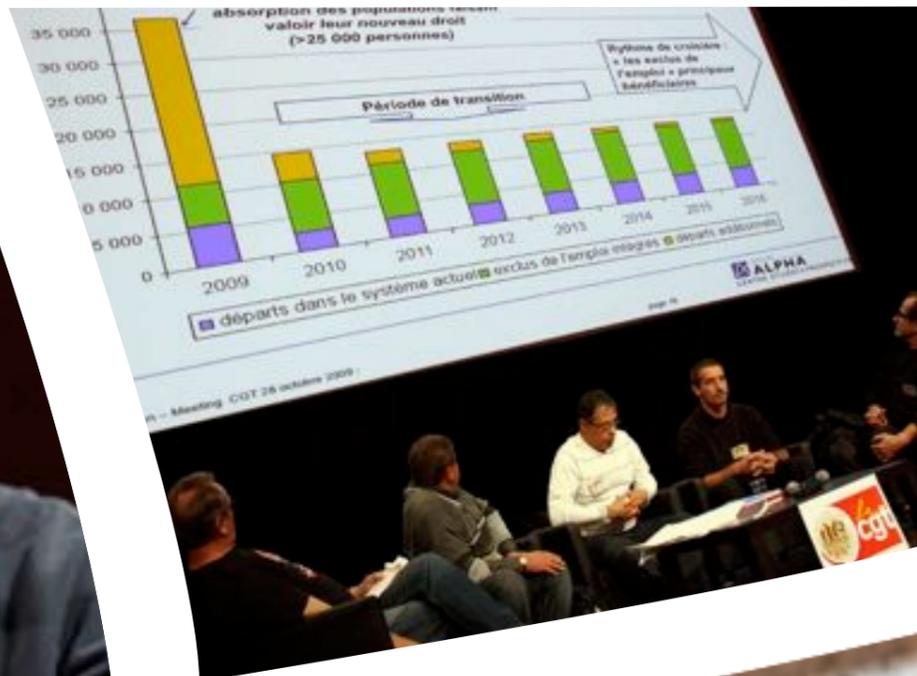
pénibilité  **Retraite**



Présentation de l'étude par ALPHA - Etudes

Jean-François TEALDI
Secrétaire Général Adjoint SNJ-CGT

> Vous connaissez tous **SECAFI-ALPHA**, puisque de nombreux Comités d'entreprise font appel à leur expertise au sujet de mesures économiques, de restructuration, etc. A la demande de la Fédération, **Alpha-Etudes** a réalisé une étude sur la pénibilité dans la Construction, que ce soit sur les cancers, les accidents du travail ou les blessés, mais aussi sur le financement du dispositif de départ à 55 ans ciblé, proposé par la CGT. **Yvan LAPLACE**, du groupe Alpha, va présenter la synthèse de cette étude.



Yvan LAPLACE

> Cette étude nous a été demandée par la Fédération en début d'année, au vu des annonces prochaines concernant les négociations sur les retraites. Ce travail est un prolongement des études que nous avons effectuées en 2004. Je rappelle que, suite à la loi de 2003, il était déjà prévu que des négociations interprofessionnelles se tiennent au niveau national sur la prise en compte de la pénibilité. Aucun accord n'a finalement été signé.

Comme vient de le rappeler **Eric AUBIN**, cette étude a été possible dans le BTP grâce à PRO BTP qui centralise les données relatives aux retraites. Or, il n'existe pas d'équivalent pour le secteur du Bois et de l'Ameublement. Nous avons principalement cherché à recueillir des indices de pénibilité dans ce secteur. Toutefois, nous n'avons pas été en mesure de simuler un coût de financement d'un système de retraite anticipée.

Nous allons nous concentrer sur la population des ouvriers, qui représente environ 1,2 million de personnes. **Cette présentation va aborder trois points :**

> L'appréciation de la pénibilité et l'usure dans le secteur du BTP.

> L'appréciation du taux d'activité des populations de plus de 55 ans. Il s'agit d'un élément très important. En effet, ce taux chute fortement après 55 ans. Aujourd'hui, il n'existe pas de dispositif de prise en compte de la pénibilité. Cependant, on constate qu'une grande partie des salariés âgés est progressivement exclue du travail à partir de 55 ans.

> L'estimation du coût d'un système de retraite intégrant la réparation de la pénibilité. Nous n'allons pas présenter l'ensemble de cette estimation, mais vous donner des illustrations de cette simulation.

L'appréciation de la pénibilité et l'usure dans le secteur du BTP

Concernant la pénibilité, le secteur du BTP affiche le taux de fréquence et le taux de gravité le plus important. Il est deux fois plus élevé que la moyenne de l'ensemble des secteurs de l'industrie française. Il s'agit d'un indicateur clair des conditions de travail et des difficultés propres au secteur. Il faut noter que le taux de fréquence des accidents des intérimaires des grands groupes est deux fois supérieur à celui des salariés du secteur.

L'appréciation du taux d'activité des populations de plus de 55 ans

A partir de 55 ans, nous constatons une chute brutale du taux d'activité. A 54 ans, une première érosion est visible. En effet, 94 % des personnes de 50 ans sont en activité. Ce taux tombe à 54 ans puis chute de manière très forte. Nous relevons qu'à partir de 55 ans, le taux d'invalidité et de chômage ne cesse de progresser pour atteindre des niveaux très élevés, à savoir près de la moitié de la population. Ce point est très important car il nous sert à démontrer que le coût du financement d'un système de départs anticipés est supportable.

L'estimation du coût d'un système de retraite intégrant la réparation de la pénibilité

Un dispositif de retraite anticipée vise à compenser la pénibilité subie. Il s'agit également d'un dispositif de prévention car ces populations âgées, si elles continuaient leur activité, resteraient confrontées à des conditions de travail difficiles. De plus, un tel dispositif n'est pas contradictoire avec l'amélioration des conditions de travail. Ce système aurait ainsi deux impacts : un nombre croissant de départs anticipés, mais aussi la réduction des sorties d'activité des populations de plus de 55 ans qui se trouvent aujourd'hui en invalidité ou au chômage.

Cela signifie qu'un tel dispositif, s'il devait être mis en place, suppose des négociations entre les partenaires sociaux de la branche, mais également avec les pouvoirs publics : régimes d'assurance, régimes publics (*invalidité, maladie, chômage et vieillesse*). Des mécanismes de compensation doivent en effet être imaginés entre les régimes. ...



... Quelles sont les hypothèses retenues pour cette estimation ?

Nous avons retenu une anticipation de 5 ans de l'âge de départ à la retraite et un nombre maximum de bonification de 5 ans. Deux systèmes de bonification ont été imaginés : l'un à 12,5 % (soit un trimestre pour 2 années de travail pénible), l'autre à 25 %.

Notre modèle cherche à mesurer les écarts entre le prolongement du système actuel, et la mise en place d'un système de départ anticipé. Cela nous permet d'apprécier le nombre de bénéficiaires et aussi le coût global net pour les caisses sociales. Celui-ci tient en effet compte des économies réalisées par les autres régimes sociaux. De plus, dans ce modèle, nous considérons que l'ensemble des départs est remplacé. A chaque fois qu'un senior partirait, un jeune entrerait.

Un graphique permet de mesurer l'impact sur le flux de départs d'activité, sur plusieurs années. Dès la première année, un important pic de départs est constaté en raison du nombre de personnes faisant valoir un droit nouvellement acquis. Nous avons ainsi estimé que près de 35 000 à 45 000 départs pouvaient survenir dès la première année dans l'hypothèse d'un taux de bonification de 12,5 %. Ensuite, progressivement, le nombre de personnes bénéficiant pleinement de ce nouveau système se réduirait, tandis que le nombre de personnes qui auraient

été exclues par le chômage ou l'invalidité continuerait à alimenter le nombre de retraités. Ainsi, au bout de 6 ou 7 ans, nous arriverions à un « régime de croisière », avec 12 000 à 15 000 départs par an, dont 4 000 correspondraient à des départs qui seraient intervenus sans changement de système, et 9 000 à 10 000 départs de personnes qui auraient été exclues de l'emploi.

Nous estimons que le coût de la première année s'élèverait entre 320 et 440 millions d'euros pour les caisses sociales. Compte tenu de la baisse rapide du nombre de départs dès la seconde année, le coût global serait compris entre 460 et 560 millions d'euros, soit 2 % de la masse salariale ouvriers. En régime de croisière, le coût additionnel serait marginal.

Il s'agit là d'une estimation du coût net qui distingue le coût brut supporté par les caisses de retraites dont sont déduites les économies réalisées par les autres régimes sociaux (chômage, invalidité, maladie).

En conclusion, comme en 2003, la question de la pénibilité continue de se poser de manière cruciale. L'exclusion progressive des populations âgées en est une conséquence. Mais elle est imposée de manière unilatérale, ou subie par les travailleurs. Un système de retraite intégrant des mécanismes de réparation paraît supportable. Je rappelle que la valeur ajoutée du secteur de la Construction dans son ensemble représente 80 milliards d'euros. Au vu de ces montants, le coût de la mise en place d'un tel système reste modique. Il pourrait être réparti de plusieurs manières : contribution de l'assurance chômage et de l'assurance maladie, mise à contribution des économies de charges salariales. Il est également possible d'imaginer une augmentation des cotisations de retraite du secteur, ainsi qu'une partie liée à la solidarité nationale.

Cette négociation sur la prise en compte de la pénibilité et la mise en place d'un système de départ anticipé paraît d'autant plus urgente au vu des orientations actuelles du gouvernement rappelées par **Eric AUBIN**. Je vous remercie de votre attention.

Jean-François TEALDI

Je salue le sérieux de cette étude. Lorsque les employeurs voient le **Groupe-Alpha** avec les élus de la CGT dans les CE, ils font souvent une drôle de tête.

Chers amis, nous allons entamer **deux tables rondes**. Mais, tout d'abord, nous allons entendre le témoignage de salariés du champ professionnel qui vous concerne. Je dois avouer qu'en appelant nos camarades pour préparer ce **MEETING**, j'ai été très ému d'entendre leurs histoires.

Leader du Conseil, de l'Expertise et de l'Accompagnement des CE et CHSCT



- > Assistance dans le cadre légal
- > Diagnostic et conseil en matière économique, sociale et financière
- > Conseil, expertise et prévention pour la qualité de vie au travail



- > Expertise comptable au service de l'économie sociale
- > Budget des CE et activités socio-culturelles



- > Formation des élus
- > Assistance téléphonique au quotidien et information juridique
- > Audit des activités socio-culturelles

● ● ● Un réseau national, gage de réactivité et de proximité
Des spécialistes sectoriels



Groupe ALPHA
20, rue Martin Bernard
75647 Paris cedex 13
Tél. 01 53 62 70 00

www.groupe-alpha.com

Table Ronde **1** Pénibilité - Retraite

Jean-François TEALDI

Michael GUIDEZ travaille dans le secteur du Bois et dérivés chez PANOFrance à Lesquin, dans le Nord, une entreprise du groupe PBM Normandie qui emploie 1 300 salariés dans l'Hexagone. Il a connu des problèmes de santé en travaillant sur des machines qui n'étaient pas adaptées et d'ancienne génération. Muté de Valenciennes à Lesquin, au prétexte que dans ce dernier site, le travail serait plus facile pour lui, il n'en a rien été.

Michael GUIDEZ

> Bonjour à tous. Je suis scieur. J'ai 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise. J'ai travaillé sur le site de Denain en tant que scieur. J'ai rencontré des problèmes sur des machines à cause des entraîneurs qui n'étaient pas aux normes. Ils n'avaient plus de dents pour entraîner le bois. Il revenait aux humains de faire la différence. On poussait comme des fous sur la machine.

Suite à des échanges avec des collègues, j'ai envoyé des courriers à la Médecine du Travail et l'Inspection du Travail. Des devis ont alors été effectués. Ils s'élevaient à 100 000 euros.

La Direction a refusé d'investir cette somme sur la machine, mise à part une raboteuse à 4 faces. Après le refus de réaliser ces investissements, la Direction m'a transféré sur le site de Lesquin ainsi que mon binôme. Nous avons connu les mêmes problèmes sur la nouvelle machine. Elle était inadaptée car le bois était stocké dehors. Par conséquent, nous étions obligés de pousser fortement. Cette raboteuse était constituée d'une table à l'entrée et à la sortie comprenant des rouleaux pour faciliter l'entraînement des bois. Nous étions constamment obligés de mettre un pied à 90 cm de hauteur pour obtenir plus de force ou d'utiliser un levier coincé entre les rouleaux.

Aujourd'hui, les conséquences sont les suivantes :

un collègue est en arrêt depuis 10 mois car ses tendons sont très abîmés. Il doit se faire opérer. Un os de son bras droit est fissuré. Quant à moi, j'ai une hernie cervicale, des problèmes de dos et de tendons. Ces problèmes ne sont toujours pas reconnus comme maladie professionnelle. L'objectif est de se battre afin d'obtenir la reconnaissance de nos problèmes. Merci de m'avoir écouté.

Jean-François TEALDI

Merci Michael. Tu disais que les patrons refusaient d'investir sur de nouvelles machines. Dans le journal « *Libération* » daté d'hier, 8 pages étaient consacrées au travail, payées par l'agence qui se préoccupe de la santé des salariés. Votre secteur dispose de l'OPP BTP, dont le secrétaire général, **Paul DUPHIL**, disait en titre : « *L'humain et l'économique au cœur des enjeux de la prévention* ». J'ai lu attentivement cet article. J'y ai trouvé de nombreux éléments sur lesquels nous reviendrons.

Serge SAPIN est maçon. Il est âgé de 55 ans. Depuis 24 ans, il travaille chez EUROVIA, à Clermont-Ferrand, une société du Groupe VINCI, leader mondial du Bâtiment et des Travaux Publics. A force de soulever des fontes pesant plus de 80 kg avec une pioche jusqu'à 5 mètres en dessous du sol, il est victime d'un accident du travail en 2006. Dos bloqué, vertèbres cassées, il est devenu handicapé. Sur instruction du médecin du travail, son poste a été aménagé, mais seulement pendant deux mois et demi.

Serge SAPIN

> J'ai 54 ans et 29 ans d'ancienneté. J'ai eu un accident du travail en 2006, entraînant des arrêts à trois reprises, à force de soulever des fontes et des bordures à la main et des séances de marteau-piqueur répétées. Je travaillais dans des égouts qui coulent en permanence, recevant régulièrement des éclaboussures. Souvent, nous ne disposions pas de grand-chose pour nous laver les mains.

L'employeur m'arrête pour que j'essaie de reprendre le plus rapidement possible le travail, avec un docteur spécialisé dans le maquillage contre les salariés, surtout ceux qui appartiennent à la CGT. Je ne vous dis pas la discrimination et tout ce qui s'en suit.

En reprenant le travail, j'ai bénéficié pendant trois mois d'un poste aménagé décidé par la médecine du travail. Sur le chantier, j'effectuais le tonnage des camions de cailloux, ou j'aidais à réaliser les implantations. Je ne recevais donc aucune considération.

Ensuite, faute de personnel, on changeait de chantier : poste aménagé non respecté, plusieurs fois signalé à la Médecine du Travail. J'essaie de me débrouiller comme je le peux, mais parfois, je n'hésite pas à refuser le travail. Certains chefs ont un peu de compréhension parce que je me bats, quitte à hausser la voix pour faire comprendre ce qui est inscrit sur le papier de la Médecine du Travail.

Bien sûr, je ne suis pas seul dans ce cas. Plusieurs copains, qui ont dépassé les 50 ans, commencent à être détruits par ce travail pénible de la Construction. Merci.

Jean-François TEALDI

L'histoire de **Marc VESCHAMBRE** pourrait illustrer, à elle seule, les conditions de travail des précaires à répétition dans le secteur de la construction. Il était grutier chez AX-BAT, une société de gros-œuvre à Toulouse qui emploie une

vingtaine de salariés. Dans cette entreprise, il n'existe aucun syndicat.

Il a enchaîné les CDD. Comme dans beaucoup d'entreprises de ce type, l'hygiène et la sécurité ne sont pas ou peu respectés, les accidents du travail sont nombreux.

Après un accident, Marc connaît des problèmes de dos, de rachis lombaire. Il ne travaille plus depuis juillet 2008. En arrêt du travail jusqu'en janvier 2009, déclaré inapte, il se retrouve à 59 ans à l'ANPE, dispensé de recherche d'emploi, son inaptitude n'entrant pas dans le dispositif de retraite anticipée.

Marc VESCHAMBRE

J'étais grutier dans une PME. Je faisais aussi des travaux au sol.

Comme tout le monde dans le bâtiment, j'avais toujours mal au dos, mais comme tout le monde, je ne disais pas grand-chose. Jusqu'au jour où je suis tombé et j'ai été conduit à l'hôpital.

Mon arrêt de travail a duré près d'un an. Faute de dispositif de retraite anticipée, je me suis retrouvé au chômage, à l'ANPE, où je suis encore aujourd'hui.

J'ai une perte de salaire importante puisque ce que me versent les Assedic est très inférieur à ce que je touchais en activité. Comme j'ai 60 ans dans 15 jours, on peut dire que je suis sauvé par le gong. Je ne sais pas comment les choses auraient pu continuer. Je vous remercie.

...



Jean-François TEALDI

En tant que journaliste, quand j'entends ce type de témoignage, je me demande pourquoi on n'en parle pas plus souvent. Après ces trois déclarations soulignant la nécessité d'un accord interprofessionnel sur la pénibilité, nous allons écouter un camarade qui bénéficie dans son entreprise d'un tel accord depuis 23 ans. Il travaille à la SNECMA à Corbeil, une entreprise qui fabrique les moteurs d'avion. Au début des années 1980, de nombreux mouvements se déroulent dans l'entreprise pour obtenir un accord permettant des départs anticipés. En 1984, un avenant est intégré à la convention collective de l'entreprise. Deux ans plus tard, un véritable accord est gagné par les salariés. Selon la pénibilité, les départs sont échelonnés à partir de 55 ans. **Karim KOURDOURLI** est fraiseur. Il fait les 3x8. Comme il me l'a expliqué hier : « J'ai un mandat de délégué du personnel, mais je bosse ». Il a quitté son emploi hier soir. Il s'exprime en tant que délégué du personnel.

Karim KOURDOURLI

> Bonjour à toutes et à tous. Je pense que je suis le seul espoir parce que je représente un élément positif parmi les autres témoignages. En tant qu' élu, je suis interpellé par la question

de la pénibilité. Elle existe depuis longtemps. Au temps des pyramides, quand les hommes fabriquaient ces fameux sites, la pénibilité existait déjà. En construisant Louxor, il y a eu de nombreux traumatismes. A cette époque, les rois étaient conscients de la nécessité de s'occuper de ces personnes. Je m'étonne que nous devions encore parler de la pénibilité en 2008, en Europe. C'est ce qui m'anime dans mon combat syndical.

Nous avons réussi à décrocher un « accord relatif à la cessation d'activité pour les salariés ayant effectué certains travaux pénibles au cours de leur carrière ». Comment cet accord a-t-il été obtenu ? Après le passage à la retraite à 60 ans, en 1981, et les contrats de solidarité RP, la convention d'entreprise SNECMA a été modifiée en juin 1984, afin de prendre en compte la situation de principe des départs anticipés pour travaux pénibles. Un groupe de travail, composé de la direction générale et des organisations syndicales, a été créé en vue d'étudier la mise en place d'un système pour la cessation d'activité. Le groupe a soumis ses travaux aux délégués syndicaux centraux, qui ont débattu lors de la réunion du 31 janvier 1986 afin d'aboutir au premier « accord relatif à la cessation d'activité pour les salariés ayant effectué certains travaux pénibles ». Tous ces dispositifs ont été le résultat de lutte de salariés avec la CGT. A chaque négociation, des pétitions, des grèves ont permis que les revendications des salariés soient prises en compte. Nous avons gagné sur le terrain. Je souhaite également signaler l'importance des CHSCT. Ils doivent être la colonne vertébrale de l'action syndicale. Nous pouvons utiliser le Code du travail. Depuis 1993, nous avons aussi la possibilité de recourir à des experts. C'est un travail de terrain.

Je travaille tous les jours. Je fais les 3x8. C'est dur et pénible. Je me sens un devoir en tant qu' élu de me battre tous les jours pour faire avancer la question de la pénibilité. Quand j'entends les témoignages des camarades, cela me donne encore plus l'envie de me battre. Je vous encourage tous à le faire. Merci.

Jean-François TEALDI

Merci **Karim** et bravo à la SNECMA. Nous reviendrons sur la manière dont vous avez obtenu cet accord.

Après ces terribles témoignages, qui devraient remplir de honte Laurence PARISOT et les membres du MEDEF qui font obstacle à un accord sur la pénibilité au mépris de la santé des salariés, **Christian BLICQ**, Secrétaire de la Fédération en charge de la santé et des conditions de travail, va nous expliquer les conséquences de la pénibilité dans votre secteur. Comme **Eric AUBIN** l'a rappelé précédemment, ce secteur enregistre le plus fort taux d'accident du travail par rapport à la population.

Christian BLICQ

> J'estime que ceux qui nous dirigent devraient être présents pour entendre de tels témoignages. Ils confirment malheureusement la situation accidentogène de nos métiers, tant dans le BTP que le Bois. Ces métiers sont meurtriers et produisent beaucoup d'inaptitude et de personnes handicapées. 7 ans d'espérance de vie en moins représentent, chaque semaine, un jour en moins pour un travailleur de la Construction.

Toutes professions confondues, il existe 18 millions de salariés selon la CNAM. Le BTP représente moins de 10 % de ce total, soit 1,6 million de salariés. La Branche Bois, hors Ameublement, regroupe quant à elle 500 000 salariés. Pour autant, le BTP représente un indice de fréquence de 76 pour 1 000, et le Bois 96 pour 1 000. Le taux de gravité est de 2,76 dans la Construction. Environ 150 familles sont en deuil chaque année suite au décès d'un salarié de la Construction. Heureusement, la transformation du Bois n'enregistre qu'environ 4 décès, pour un taux de gravité de 2,58.

Si nous comparons ces chiffres avec d'autres secteurs, le commerce enregistre 48 décès, pour un taux de gravité de 1,68 avec 52 accidents pour 1 000. La métallurgie, qui rassemble 1,9 million de salariés, a un indice de fréquence de 40 pour 1 000, un taux de gravité 1,09 et 60 décès. On voit bien qu'il y a urgence à agir dans nos métiers. Dans sa vie professionnelle, un salarié de la Construction subira un accident du travail. Le BTP représente 18 % des accidents avec arrêt, 21 % des incapacités. Nous représentons 31 % des accidents mortels. En 3 ans, 1 192 accidents graves ont été dénombrés.

Cette photographie doit alerter l'opinion publique et le patronat. Tout mettre en œuvre pour cesser une usure prématurée signifie qu'il faut inverser la tendance en mettant plus de moyens dans la prévention. Au niveau interprofessionnel, le budget de la CNAM consacre 3 % à la prévention, 70 % à la réparation et le reste à la gestion.

Nous devons mettre le patronat face à ses responsabilités et l'obliger à discuter de prévention et d'organisation du travail. Il lui revient en effet de fixer les objectifs financiers, souvent en contradiction avec le critère humain.

Nous devons également faire en sorte qu'un salarié ne soit plus exposé à 3 risques à la fois sur un même poste de travail. Par exemple, 70 % des affections dans le BTP sont liées à des problèmes périarticulaires.

Le bruit est également un sujet de discussion.

L'exposition aux produits chimiques (colles, peintures, solvants, bitumes) entraîne divers cancers qui constituent des maladies professionnelles.

En 2007, 43 897 maladies professionnelles ont été reconnues.

En conclusion, nous devons agir sur l'organisation et l'environnement du travail afin d'en réduire les conséquences. Merci.

Jean-François TEALDI

Je souhaite poser une question à **Marc VESCHAM-BRE**. Tu as enchaîné les CDD. On sait que parmi ces CDD, il y a certainement beaucoup de sans-papiers. Je viens d'une région où des employeurs du BTP faisaient le tour de la plus célèbre place du vieux Nice pour recruter tous les matins des travailleurs. J'aimerais savoir si les CDD que tu as connus sont plus exposés à la pénibilité que les travailleurs ayant signé un CDI.

...



Marc VESCHAMBRE

> Le chantage de l'employeur est plus important. Ils sont soumis à plus de pression car on les maintient sur la corde raide. A mon avis, la situation la plus difficile est vécue par ceux qui travaillent pour des sous-traitants.

Jean-François TEALDI

Tu étais dans une PME. Je suppose qu'il n'y avait pas de CHSCT ni de syndicat dans l'entreprise. Avais-tu essayé de requalifier ton contrat en CDI ?

Marc VESCHAMBRE

Une procédure prud'homale est en cours à ce propos.

Jean-François TEALDI

Je me tourne vers **Michael GUIDEZ**. Tu nous as expliqué qu'on t'avait muté de Valenciennes à Lesquin au prétexte que sur ce site, le travail serait plus facile pour toi. Or il n'en a rien été. Tu travaillais dans un groupe qui emploie près de 1 300 salariés dans l'Hexagone. J'imagine qu'il existe des instances représentatives du personnel. Comment peut-on te muter dans un site où ton travail est censé être facilité, alors qu'il n'en est rien ?

Michael GUIDEZ

Ils ont insisté sur le fait qu'ils ne pouvaient pas investir. La raboteuse avait bien été achetée, mais elle est restée dans son emballage pendant un an. Pendant ce temps, on devait pousser pour conduire. On se doutait qu'il allait se passer quelque chose. Nous avons alors été transférés sur Lesquin. J'ai voulu contester mon transfert. Mais nous n'étions que deux sur 30 à le faire. Cependant, des personnes m'ont aidé. Le CHSCT a rédigé des rapports en relevant que les machines étaient inadaptées. Mais rien n'a bougé. Le Médecin du Travail m'a dit : « Si je me mêle de cette situation, il n'y aura plus de communication avec votre directeur ».

Jean-François TEALDI

Cette situation soulève la question de l'indépendance des médecins du travail. Je m'adresse maintenant à **Serge SAPIN**. Ton poste a été aménagé pendant seulement 2 mois et demi. Comment est-ce possible ?

Il y a eu un constat du Médecin du Travail et l'instruction à la direction d'aménager ton poste. Après les 2 mois et demi, que s'est-il passé ?

Serge SAPIN

Je n'avais plus le droit au marteau-piqueur. Quand on m'impose des circonstances de travail qui ne correspondent pas à ma santé, je refuse de travailler. Il faut se battre. En tant que délégué du personnel, j'essaie du mieux que je peux d'aider mes copains, qui sont aussi dans ce cas. Les loups sont toujours dans la bergerie.

Jean-François TEALDI

Comment est-il possible que ton poste ait été aménagé pendant seulement 2 mois et demi ?

Serge SAPIN

Je refuse le travail pénible au maximum. Je vais bientôt revoir le Médecin du Travail. Pour le moment, il me dit :

« Vous pourriez peut-être partir plus tôt que prévu ».

C'est tout. Il faut se battre.

Jean-François TEALDI

Karim, l'accord de la SNECMA que vous avez obtenu sur la pénibilité est un exemple pour tous les camarades. Comment avez-vous fait ?

De plus, un accord doit vivre.

Comment avez-vous mené cette bataille : grève, manifestation, relais des élus dans les CE ?

Karim KOURDOURLI

Au départ, il s'agit réellement d'un travail de terrain. L'accord a été obtenu par les salariés. Des enquêtes de CHS ont été menées. Ce travail a commencé en 1981. L'accord n'a été signé qu'en 1986. Il est renouvelable tous les 5 ans. Nous devons alors reprendre le dossier.

Il s'agit d'un travail d'élus, de terrain et d'expertise. A Genevilliers, il y a 5 ans, nous avons fait des grèves. A force de persister, nous y sommes arrivés.

De plus, la direction était réceptive. Cependant, à l'époque, le gouvernement était différent de celui que nous avons actuellement. La période était bénéfique. Aujourd'hui, le Code du Travail est bafoué, la dignité des salariés est niée. Dans l'entreprise, seuls les dividendes comptent. Mais pour nous, la vie est plus importante. Se tuer au travail est inadmissible.

Je fais partie de la Fédération de la Métallurgie. Nous sommes là pour vous soutenir et vous aider dans toutes les grèves. Je salue les métallos qui sont présents. L'unité des salariés est la seule solution pour obtenir gain de cause sur nos revendications.

Jean-François TEALDI

Merci **Karim**. Comme le disait Victor Hugo :

« *Ceux qui vivent sont ceux qui luttent* ».



Table Ronde **2** Pénibilité - Retraite

Jean-François TEALDI

Après ce tour de France de la pénibilité, nous allons observer ce qu'il se passe ailleurs en Europe. EUROSTAT vient de publier les résultats de son enquête sur les forces de travail dans l'Union européenne. Elle révèle que les problèmes de santé sont en augmentation. Un million de travailleurs, soit 10 % des salariés, ont connu sur une année au moins un problème de santé lié au travail. 57 % des salariés ont déclaré avoir des problèmes de dos et des douleurs articulaires. 14 % sont en dépression en raison du stress.

Le mois dernier, à **Berlin**, lors du **Congrès d'IG Bau**, des témoignages de syndicalistes européens travaillant dans les secteurs de la Construction et du Bois ont été recueillis par la Fédération.

(Projection du film)

Nous voyons bien que les revendications sont communes. Elles pourraient déboucher sur une législation sur la pénibilité à l'échelle du conti-

nant. Il faut que cette Europe se préoccupe plus du social et moins de concurrence libre et non faussée.

Notre table ronde va commencer avec **Serge VOLKOFF**, statisticien et ergonomiste. Il est directeur de recherche au Centre d'Étude de l'Emploi. Il est spécialiste de la pénibilité. Il va nous expliquer que ce terme, qui est génériquement employé, recouvre au moins trois connotations assez différentes les unes des autres.

Serge VOLKOFF

> Bonjour. Merci de m'avoir invité à ce **MEETING**. Je suis chercheur sur les conditions de travail depuis longtemps. Je me suis spécialisé sur les questions d'âge et de travail. Nous sommes très directement concernés par le débat et les négociations sur la pénibilité, à la fois pour apporter des connaissances qui sont utiles et pour entendre les questions qui se posent.

Notre impression est que ce débat sur la pénibilité constitue une grande chance. Cela permet de relancer les échanges sur les conditions de travail, la santé au travail, ce qui n'est pas fréquent dans notre pays. En même temps, il existe des risques et des pièges, et notamment que nous n'arrivions à rien et que nous considérions que la situation s'arrangera d'elle-même. De plus, dans le débat sur la pénibilité, des confusions sont révélées. Je souhaite apporter des éclairages à ce niveau pour que tout le monde comprenne mieux de quoi nous parlons.

Dans les réseaux de recherches, mais aussi dans les échanges avec les négociateurs syndicaux, nous proposons trois définitions. La première concerne la pénibilité liée au travail passé. Pendant sa vie professionnelle, quelqu'un peut être exposé à des caractéristiques d'un travail qui diminue l'espérance de vie. Cette question concerne aussi l'état de santé pendant la retraite, c'est-à-dire non seulement la durée, mais aussi la qualité de vie à la retraite. Or nous connaissons les caractéristiques du travail qui ont un effet sur l'espérance de vie et la qualité de vie à la retraite.

Des recherches ont établi par exemple que le travail de nuit jouait un rôle important, bien que cela ne concerne pas le secteur de la Construction. Nous savons également que l'exposition à des produits cancérigènes provoque la possibilité de développer des cancers, y compris pendant la retraite. Les cancers peuvent souvent apparaître longtemps après les expositions. Enfin, la pénibilité physique laisse des traces sur le corps et a des conséquences sur la possibilité d'être valide et de vivre sa retraite. Ce premier volet de la pénibilité peut concerner une personne qui, au moment de sa retraite, effectue des tâches moins pénibles que par le passé. Toutefois, il peut subir les effets du travail passé. Il est largement question de ce premier volet de pénibilité dans les négociations sur les départs anticipés. Si nous parlons du principe que le travail paye la retraite, il paraît logique de penser que si le travail réduit la qualité et la durée de la retraite, nous devons compenser cet élément en permettant aux personnes concernées de partir plus tôt.

Le deuxième volet de la pénibilité, qui est parfois confondu avec le premier, est : « *Mon travail est pénible parce que je ne vais pas bien. Je n'ai pas une bonne santé* ». Avec l'âge, ou suite à un accident, tout le monde peut subir des problèmes de santé. Dès lors, la question est : peut-on adapter les conditions de travail pour que les personnes qui ne sont pas en bonne forme puissent travailler convenablement ? De plus, peut-on mettre en place des dispositifs de départ ayant un lien avec la santé ? De telles mesures sont développées dans d'autres pays.

Il existe encore un troisième volet. Beaucoup de personnes considèrent qu'elles ont un travail difficile et fatigant. Or la négociation ne les prend pas en compte parce qu'elle considère qu'elles n'ont pas été exposées à des pénibilités. Ainsi, il leur est dit : « *Vous n'avez pas fait un travail pénible. Vous ne partirez pas avant les autres* ». Il s'agit d'un tout autre problème. Ici, la question est : comment adapter les conditions de travail pour des travailleurs vieillissants ? Cette question est très intéressante. Dans votre secteur comme dans d'autres, le travailleur est de plus en plus bousculé. Il n'est plus possible de coopérer correctement, ni d'assurer la qualité du travail. Dès lors, un travailleur expérimenté ne se sent plus bien dans son travail. Par conséquent, il faudrait soit que son travail soit amélioré, soit qu'on lui propose de partir. Il s'agit d'un autre champ important pour les négociations et le débat syndical.

Pour terminer, nous avons réalisé une étude sur la pénibilité dans le métier des éboueurs.

Nous avons été frappés de constater que, dans deux villes différentes, les conditions de travail étaient totalement différentes. Nous avons essayé de comprendre pourquoi. Dans l'une des deux, les éboueurs courraient et soulevaient les containers à bras-le-corps. Ils avaient des horaires incroyables. Dans l'autre ville, sous l'action des représentants du personnel, d'un directeur local attentif et probablement d'une volonté de la municipalité de passer des marchés corrects, on trouvait des éboueurs de plus de 50 ans. Ils se disaient plutôt contents de continuer à travailler. Ils se sentaient satisfaits de faire un travail convenable, utile à la population. Nous voyons là qu'une marge de négociation locale permet d'adapter les conditions de travail. Il s'agit d'une question distincte de celle des départs anticipés. Il faut toutefois combiner ces deux éléments. Merci.

Jean-François TEALDI

De nombreuses enquêtes sont menées sur la pénibilité. Mais celles qui sont le plus près du terrain ne sont-elles pas vos rapports, vos enquêtes de CHSCT et de DP, dans les entreprises où ils existent ? Les constatations des Médecins du Travail, premiers écoutes des problèmes des salariés, sont également très utiles.

Nicolas SANDRET est Médecin Inspecteur du Travail à la Direction Régionale du Travail, en Ile-de-France. Il est coordonnateur d'une enquête en cours effectuée par des Médecins du Travail, appelée SUMER, qui dresse un relevé des expositions et des contraintes auxquelles sont soumis les salariés dans le cadre de leur travail.

...



Nicolas SANDRET

> Bonjour. Merci de m'accueillir dans le cadre de ce **MEETING**. Cette enquête SUMER, initiée par **Serge VOLKOFF**, existe depuis 1987. Elle a ensuite été réalisée en 1994 et en 2003. Une quatrième enquête est en cours. L'objet de cette étude est de rendre visibles les contraintes, les nuisances, les expositions aux produits chimiques, les contraintes liées au rythme de travail et les ressentis des salariés.

Cette enquête est menée par environ 2 000 Médecins du Travail, qui interrogent 50 000 salariés tirés au sort. Elle permet d'avoir une bonne représentation de l'ensemble des contraintes de tous les salariés dans l'ensemble des secteurs professionnels.

Je tiens à saluer un membre éminent de la CGT, **Jean HODEBOURG**, qui en 1994, par son appui et sa détermination, a permis que l'enquête se déroule.

En 1994, nous subissions beaucoup le discours idéologique dominant, selon lequel nous étions passés de la civilisation de la peine à la civilisation de la panne. Or les résultats de l'enquête SUMER ont confirmé que nous nous trouvions toujours dans la civilisation de la peine. Les contraintes physiques, les contraintes de rythme et de conditions de travail, les expositions aux produits chimiques étaient encore très importantes.

A chaque fois que nous sortons les résultats de l'enquête, nous nous heurtons à un mur de critiques de la part des représentants du patronat.

Nous avons également constaté que la pénibilité du travail s'est aggravée entre 1994 et 2003, notamment au niveau des rythmes de travail et du contact avec le public. Il peut représenter une forte contrainte quand vous êtes situés face aux exigences du public, sans toujours être en mesure d'y répondre. Les expositions à des contraintes physiques et aux produits chimiques se sont également étendues à des populations qui n'étaient pas concernées précédemment, et elles se sont renforcées pour celles qui étaient déjà concernées.

Tous secteurs professionnels confondus, 38 % des salariés effectuaient de la manutention manuelle de charge en 1994. Ils étaient 41 % en 2003. En revanche, la manutention manuelle de charge pendant plus de 10 heures par semaine est restée stable à 10 %. La station debout plus de 20 heures par semaine touche un salarié sur quatre. Ce chiffre est, lui aussi, stable entre 1994 et 2003. Seule la répétition de gestes plus de 10 heures par semaine est passée de 12 % en 1994 à 10 % en 2003. L'exposition à des produits chimiques, par exemple, s'est étendue de 35 % à 38 %, soit environ 7 millions de salariés. Il faut noter à ce niveau un phénomène aggravant : l'augmentation de la poly-exposition à plus d'un produit chimique et une augmentation des expositions longues.

Je vous rappelle que tous les résultats de cette enquête sont mis en ligne sur le site du Ministère. Vous y trouverez des fiches par secteur d'activité, par profession, par catégorie socioprofessionnelle qui permettent d'établir un profil du secteur dans lequel vous travaillez. Il s'agit d'un outil technique très important pour vous, dans le cadre de négociations, du CHSCT, auquel vous pouvez recourir pour connaître les contraintes et les expositions de votre secteur.

Dans le secteur du BTP, plus d'un tiers des salariés est exposé aux intempéries : le froid, le chaud, le soleil qui peut provoquer des cancers de la peau. Le port de charge concerne 63 % des salariés, dont 20 % y sont exposés plus de 20 heures par semaine. De plus, il existe des contraintes posturales lourdes : bras en l'air plus de 2 heures, à genoux plus de 2 heures et d'autres postures pénibles telles qu'en torsion du tronc. Ces contraintes touchent 60 % des salariés du secteur du BTP. Entre 1994 et 2003, la station debout plus de 20 heures s'est maintenue à 50 %.

La répétition de gestes plus de 10 heures par semaine concerne 20 % des salariés en 2003. Les outils vibrants des membres supérieurs plus de 2 heures, qui peuvent provoquer des maladies professionnelles, sont passés de 36 % en 1994 à 39 % en 2009. Le bruit nocif (*plus de 85 décibels*) touche près de 15 % des salariés en 2003.

Or les travailleurs cumulant au moins trois contraintes représentent 31 % des salariés de la Construction, ce qui constitue un facteur aggravant. Le port de charges lourdes plus de 10 heures cumulé à des postures de torsion ou accroupi plus de 2 heures concerne plus de 20 % des salariés. Dans ce type de situation, les travailleurs vont développer une lombalgie ou une sciatique qui sont très invalidantes et rendent le retour au travail très complexe. Autre exemple de cumul : la manutention manuelle de charge plus de 10 heures avec la vibration des membres supérieurs concerne 18 % des salariés. Or ce type de cumul engendre une hyper-sollicitation des membres supérieurs, qui s'accompagne de risques de tendinites ou des syndromes du canal carpien.

Tous ces cumuls de contraintes augmentent la pénibilité du travail, les risques pour la santé et l'incapacité pour les salariés vieillissants. Ils favorisent en particulier toutes les atteintes rhumatologiques. Les médecins du travail voient des salariés usés à partir de 50 ans, qu'il est difficile de maintenir dans leur travail. L'inaptitude médicale ne constitue certainement pas une solution.

Concernant les autres expositions, 20 % de salariés sont exposés à des produits chimiques dans le BTP, et 42 % à des produits cancérigènes : gaz d'échappement, bitumes, amiante, poussières de bois. Or il s'avère bien plus difficile de mettre en place des préventions sur ce type de produits que sur des produits chimiques bien identifiés.

Toutefois, il y a un point positif pour les salariés du BTP. En 2003, nous avons fait passer le test KARASEK, qui permet d'évaluer le risque psychosocial. Il s'agit d'un auto-questionnaire, rempli par les salariés eux-mêmes. Nous avons constaté que la charge psychologique était aussi importante que pour les autres salariés. Toutefois, la latitude décisionnelle, qui consiste à pouvoir utiliser ses compétences librement, est beaucoup plus importante pour les ouvriers du Bâtiment que pour les autres ouvriers. De la même manière, le soutien social des collègues est plus important dans le secteur du bâtiment. Au final, 18 % des salariés du BTP se trouvent en situation de « *job strain* », ce qui signifie qu'ils sont très tendus.

Dans les autres secteurs, 24 % se trouvent dans cette situation. Voilà l'état des lieux des contraintes des salariés du BTP. Merci.

Jean-François TEALDI

Merci. **Jean-Christophe LE DUIGOU** est Secrétaire Confédéral de la CGT. Il travaille également au Conseil d'Orientation des retraites. Il va revenir, dans son intervention, sur l'orientation générale de la CGT dans ce domaine, notamment pour expliquer que la prise en compte de la pénibilité représente une mesure de justice.

Jean-Christophe LE DUIGOU

> J'ai dirigé la délégation qui a négocié pendant trois ans avec le MEDEF. Même si nous ne sommes pas parvenus à un résultat, j'assume ces trois années.

La CGT, en la matière, ne demande pas l'aumône. Elle demande la reconnaissance d'un droit au départ anticipé pour les métiers pénibles, sous un certain nombre de conditions. Nous ne réclamons pas une mesure temporaire, mais bien la mise en place d'un droit au départ. Cela dit, il faut resituer notre démarche. Fondamentalement, le modèle de travail et d'emploi doit changer. Aujourd'hui, le travail est malade. C'est la raison pour laquelle les salariés ont mal. Par conséquent, nous devons changer le travail, en réduisant les pénibilités, en prévenant les risques, en redonnant sens au travail.

...



Table ronde

2

... Cependant, il faut immédiatement une mesure de justice pour tous les salariés pour qui ce n'est pas l'avenir qui va déterminer leur espérance de vie, mais bien ce qu'ils ont vécu depuis 10, 20, 30 ou 40 ans. En effet, ces salariés ne sont pas concernés par les améliorations du travail que nous serons capables de gagner. Il s'agit donc d'une mesure de justice pour plusieurs centaines de milliers de salariés. Les différences d'espérance de vie en retraite en bonne santé sont connues selon les catégories socioprofessionnelles et les professions. Nous devons prendre en compte le fait qu'une espérance de vie plus courte est statistiquement inscrite dans le parcours de centaines de milliers de salariés. Or cette inégalité considérable est le plus souvent occultée. Nous devons donc garantir que tout le monde puisse bénéficier d'une plus longue période de retraite en bonne santé.

Il m'est arrivé de me mettre en colère face à des interlocuteurs pour qui cette issue semblait totalement impossible. Nous avons eu le droit à des propos que je pensais d'un autre siècle : « *Mais non ! C'est parce que les ouvriers boivent et fument !* ». Nous devons donc placer cette question sur un plan moral, celui des conditions de vie.

De plus, comme notre délégation l'avait affirmé à la fin de cette longue né-

gociation, il n'y a plus de véritables obstacles techniques à la mise en place de cette mesure. L'accord de la Snecma en est un exemple. Mais d'autres pays européens ont aussi passé des conventions. La négociation avec le MEDEF a au moins permis d'établir des critères sur lesquels nous pouvions nous appuyer pour bâtir ce droit. Les trois catégories de critères sont : la pénibilité physique, l'exposition aux substances dangereuses et le travail en horaire décalé. Nous avons donc avancé dans ce domaine.

En revanche, deux questions sont restées en suspens. Pour le MEDEF, il s'agit de faire un régime d'invalidité bis, c'est-à-dire de n'accorder ce droit que sur la base d'une visite médicale. Ils considèrent que doit être établi le constat d'une mise en cause de l'intégrité physique du salarié. Or, comme il a été indiqué précédemment, un cancer peut apparaître bien plus tard, comme toute une série de problèmes médicaux. Par conséquent, nous avons refusé qu'une commission médicale soit nécessaire pour obtenir un tel droit. Nous estimons que nous devons nous baser sur des critères objectifs, tels que nous avons pu les poser. En effet, le droit doit être déterminé par la combinaison de ces critères.

De plus, nous avons butté sur le besoin de financement. Nous avons cependant montré au cours de la négociation qu'en recyclant les huit à dix milliards de crédits dépensés hier dans les systèmes de préretraites ou de départs anticipés, nous pouvions largement financer la mesure. Nous avons estimé que les entreprises pouvaient payer. Certes, toutes les entreprises ne se trouvent pas dans la même situation. Cependant, le taux de rentabilité des grands groupes tels qu' EIFFAGE, VINCI ou BOUYGUES, dans la période 2003-2007, était à deux chiffres. Par conséquent, la possibilité de payer existe. De plus, il est légitime que la puissance publique aide ce système. Il s'agit en effet d'une mesure d'ordre sociale. Le gouvernement a aidé les banques ou les entreprises, avec un plan de relance s'élevant à 50 milliards d'euros. La puissance publique devrait donc soutenir la mise en place de ce droit.

Enfin, le gouvernement a indiqué qu'il allait traiter la question de la pénibilité. Or ce n'est pas la première fois. Dans les années 1970, une négociation avait eu lieu sur la mise en place d'une retraite ouvrière liée à la pénibilité. Elle n'avait pas abouti. Aujourd'hui, le gouvernement dit : « *Nous allons mettre en place un système* », mais nous ne savons pas lequel.

Suivra-t-il les recommandations du MEDEF, ou la proposition d'un accord interprofessionnel que la CGT a déposée en bonne et due forme ? Toutefois, j'ai le sentiment que le gouvernement cherche à faire de la reconnaissance de la pénibilité et d'un droit au départ anticipé une monnaie d'échange contre l'allongement de la durée de cotisation pour les autres catégories. Cette idée correspondrait à la volonté de diviser un peu plus les salariés.

J'ai relevé un certain nombre de confusions liées aux témoignages de nos camarades étrangers. Beaucoup parlent d'un départ à 65 ans. Mais ils doivent être comparés aux 65 ans chez nous. La France n'est pas mieux lotie que d'autres pays européens.

Un rassemblement comme celui-ci arrive au bon moment. Nous nous battons depuis 10 ans sur cette question. Aujourd'hui, dès qu'il est question de pénibilité, il est précisé : « C'est la CGT qui porte cette question ». Personnellement, j'aimerais qu'on la porte encore plus. C'est la revendication de la CGT et j'en suis fier.

Jean-François TEALDI

En militant à la CGT, nous avons la chance de rencontrer les négociateurs sur les questions qui nous intéressent. On a toujours envie de leur demander : « *Avons-nous des chances d'aboutir ?* ». **Eric AUBIN** va répondre à cette question.

Eric AUBIN

> Si nous envisagions qu'un aboutissement n'est pas possible, nous n'aurions pas mis en place un tel rassemblement. A la CGT, nous sommes optimistes. Oui, nous pouvons créer les conditions d'un dispositif de départ anticipé pour les salariés usés prématurément dans notre secteur. L'opinion publique y est largement favorable. En effet, 98 % des personnes interrogées considéraient qu'un départ anticipé pour les salariés du bâtiment était indispensable. Nous pouvons gagner sur ces questions.

Je souhaite revenir à la question des mauvaises conditions. Il n'est pas question d'échanger des mauvaises conditions de travail contre un dispositif de retraite anticipée. La CGT construction a signé un partenariat avec l'OPP BTP, dont le Directeur Général est présent. Deux journées d'études ont eu lieu récemment, regroupant près de 150 militants.

Elles visaient à réfléchir aux conditions à créer pour que les salariés gardent leur santé au travail. Nous avons besoin de travailler la question de la prévention. Mais il semble impossible de tenir une seule réunion à ce sujet avec les fédérations patronales. Le dialogue social est en panne dans notre branche. A l'instar des sans-papiers, il nous faudra peut-être un jour occuper les chambres patronales pour qu'ils négocient enfin sur ces questions.

Par ailleurs, ce constat est partagé par tous les acteurs de la santé au travail et des conditions de travail. Des rapports, des analyses et des recherches existent par centaines. Désormais, partons de ce constat et mettons-nous d'accord sur un dispositif. Certes, celui-ci coûtera de l'argent. Mais nous avons les moyens de le financer en sollicitant les employeurs qui dégagent des marges : 680 millions pour VINCI, 547 millions pour BOUYGUES au premier semestre.

En outre, nous avons voulu donner une dimension européenne à ce **MEETING**. Cette question se pose en effet au niveau européen. Je me suis rendu dans différents pays afin de présenter notre démarche sur la pénibilité. Nous arriverons à gagner un dispositif pérenne si tous les pays européens prennent cette question en compte. C'est la raison pour laquelle nous avons voulu faire témoigner quelques syndicalistes européens qui sont conscients du problème.

Nous devons mener la bataille ensemble. Nous avons donc engagé un travail sur cette question à l'échelle de l'Europe.

...



... Ensuite, il me paraît important de rappeler que 25 % des salariés qui avaient plus de 55 ans en 2004 étaient au chômage. En 2009, ils sont 32 %. Avec la suppression des dispositifs qui permettaient à des salariés de sortir de l'activité avant l'âge de la retraite, les employeurs utilisent la case chômage. Si l'âge de la retraite est repoussé au-delà de 60 ans, si la dispense de recherche d'emploi est supprimée et que l'offre raisonnable d'emploi entre en vigueur, nous verrons des seniors tomber dans la solidarité nationale à 400 euros par mois. Nous devons donc nous battre sur cette question.

Pour terminer, nous avons engagé cette bataille en 2001 au niveau de la Fédération, au moment du lancement de notre campagne « **Emploi, Salaires, Retraite** ». Nous étions conscients que nous n'obtiendrions pas un dispositif dans l'année suivante. Tout le travail effectué depuis 2001 et toutes les mobilisations menées font en sorte qu'aujourd'hui, on ne parle plus du travail ou de la retraite sans soulever la question de la pénibilité. Si, désormais, nos employeurs et le gouvernement sont obligés de parler de pénibilité, c'est parce que nous y avons consacré un temps et une énergie énormes. Les salariés sont convaincus que nous pouvons gagner et que nous allons gagner.

Les salariés sont convaincus que nous pouvons gagner et que nous allons gagner ...



**Vous êtes fier de votre métier,
nous sommes fiers de vous protéger**

ZIN 0065 - 09/2007 - Crédit Photo F. Froument



**RETRAITE PRÉVOYANCE SANTÉ
ASSURANCES ÉPARGNE
ACTION SOCIALE VACANCES**



L'assurance d'un avenir solide

www.probtp.com

Clôture

Jean-François TEALDI

Nous sommes aujourd'hui à sept semaines du Congrès de la CGT. Il va fixer l'orientation de notre syndicat pour les trois années à venir. Il ne se situe pas en dehors des luttes ou de nos revendications. Nous allons y discuter du projet de création d'une maison commune des régimes de retraite. La CGT accorde une grande importance à ces questions. Par conséquent, il revient au Secrétaire Général de conclure cette journée de mobilisation. Nous accueillons **Bernard THIBAUT**.



Bernard THIBAUT, Secrétaire Général CGT

> Je tiens à vous remercier et à féliciter la Fédération pour la réussite de cette initiative, saluer la présence de représentants des syndicats de différents pays d'Europe qui ont accepté ce déplacement, saluer la présence des invités et pour ceux qui sont directement impliqués par le travail parlementaire, souhaiter que leur présence les renforce dans leur sensibilité à l'égard de cette revendication légitime d'une reconnaissance par le départ anticipé à la retraite des métiers pénibles.

Le secteur de la Construction, du Bois et de l'Ameublement est un secteur clé pour l'économie : « *quand le Bâtiment va, tout va* » reste une formule efficace pour montrer le rôle d'entraînement du secteur sur toute l'économie.

Ce secteur n'est pas épargné par la crise. Il y a une baisse du nombre de mises en chantier, des difficultés liées à la raréfaction du crédit et une crise liée aux problèmes de pouvoir d'achat. C'est la raison pour laquelle je crois qu'il existe un réel décalage entre les discours gouvernementaux qui nous annoncent chaque mois la programmation d'un parc de logements, et ce que nous constatons dans les effectifs des différents secteurs de vos filières.

Ce sont 20 000 à 30 000 emplois qui seraient menacés selon les fédérations patronales et même 60 000 à 100 000 emplois si l'on en croit les promoteurs immobiliers. La question de l'emploi est donc une question récurrente.

La crise ne doit pas masquer les problèmes structurels du secteur :

> pénurie de main d'œuvre liée aux conditions de travail difficiles et aux niveaux de rémunération bas ;

les conditions de travail se caractérisent par :

> des risques importants : accidents du travail, morts au travail ... cette réalité doit être aussi largement connue ;

> un environnement agressif : produits dangereux, intempéries, etc. ;

> des contraintes physiques et psychiques et des rythmes de travail importants entraînent une aggravation de la pénibilité ;

> explosion de la précarité depuis 15 ans. Votre secteur n'échappe pas à cette réalité : le nombre d'intérimaires a été multiplié par 2,5 mais l'on constate aussi

que le travail illégal et l'emploi de travailleurs sans-papiers sont bien présents dans ce secteur. Je redis que la CGT, avec vous, poursuivra le combat pour la régularisation des travailleurs sans-papiers, exploités parmi les exploités.

Dans ce contexte conjuguant la crise et ses conséquences sur la dégradation de la situation des salariés, interviennent les mesures du Grenelle de l'Environnement qui ont un impact sur l'ensemble de vos filières, de vos métiers mais aussi de vos entreprises. Cela appelle de fortes évolutions dans la qualité des constructions, notamment sur le plan de leurs performances énergétiques.

C'est un enjeu majeur. La CGT partage cet enjeu que représente la nécessité de produire et concevoir des techniques qui nous aident à préserver l'environnement. L'atteinte des objectifs de réduction des émissions de CO2 de 20 % d'ici 2020 passe par une véritable mutation du secteur.

Cette mutation est notamment technique. Elle touche à la conception et à la nature des constructions neuves. Mais n'y a-t-il pas place aussi à une mutation au niveau de l'organisation du travail ?

Cette mutation soulève également des questions :

> de formation et de qualification pour de nombreux métiers et ce dans l'ensemble de la filière ;

> d'attractivité du secteur en termes de salaires et de conditions de travail. Il faut, en effet, remédier au fait qu'une majorité des jeunes formés, notamment en alternance, aux métiers de la Construction ne restent pas dans le secteur à l'issue de leur formation.

...



... Il existe dans vos métiers une opportunité liée à l'apparition de nouvelles techniques pour repenser les conditions de travail et l'organisation du travail.

○ Pénibilité

La loi de 2003 sur les retraites prévoyait une négociation pour la reconnaissance de la pénibilité pour les salariés occupant des emplois pénibles. Le législateur ayant refusé d'intégrer cette reconnaissance dans la loi, un long cycle de discussion s'est ouvert. Seize séances de négociations ont eu lieu, ce qui constitue un record ! Mais les négociations n'ont pas abouti.

L'objectif du patronat a été de s'exonérer de toute responsabilité en matière de financement en se contentant de définir un dispositif reposant sur l'état de santé des salariés.

Autrement dit :

« Faisons le constat qu'un salarié est usé. A ce moment-là, on lui reconnaît peut-être le droit d'arrêter de travailler ». Cette approche est inacceptable.

Au regard des éléments d'appréciation incontestables sur la pénibilité du secteur de la Construction, la CGT avance de longue date la revendication d'un départ à 55 ans pour les métiers pénibles.

Au regard des éléments d'appréciation incontestables sur la pénibilité du secteur de la Construction, la CGT avance de longue date la revendication d'un départ à 55 ans pour les métiers pénibles.

Les conditions d'accès à un dispositif pénibilité évoquées par le patronat au cours de ces longues séances de négociations, pour bénéficier d'un dispositif pénibilité sont irrecevables : 40 ans d'activité, 30 ans d'exposition à un facteur de pénibilité exigés pour éventuellement bénéficier d'une mesure singulière.

Ce dont il s'agit aujourd'hui, ce n'est pas de refaire le même travail d'expertise. Nous sommes là pour dire que nous connaissons la situation. Il s'agit désormais d'aboutir à des mesures de justice découlant des constats effectués. Cela relève maintenant de la volonté politique du gouvernement et du Président de la République. En même temps, on constate de plus en plus souvent qu'on peut faire l'économie de la volonté du gouvernement et ne parler que de la volonté du Président de la République. A la réflexion, je pense que les avancées dépendront du Président de la République.

Ces départs anticipés pour cause de travaux pénibles, doivent permettre des embauches de jeunes. Ce n'est pas une question négligeable. Car la situation de l'emploi est particulièrement alarmante avec 639 000 demandeurs d'emploi supplémentaires en 2009.

De ce point de vue, la reprise évoquée depuis quelques semaines n'est que la reprise des affaires, la reprise des marchés financiers et rien d'autre. Les facteurs qui ont conduit à la crise sont toujours là ! A commencer par la dévalorisation du travail humain, la course à la rentabilité financière à court terme, la recherche du moins-disant social.

Adopter rapidement des mesures de départ anticipé en fonction de critères de pénibilité du travail, ce serait aussi une opportunité pour recruter des jeunes disposant des qualifications nécessaires pour les nouveaux métiers de la Construction, ou de jeunes qui se formeraient à ces métiers.

Le dossier pénibilité ne doit pas être encore une fois noyé dans un débat général sur les retraites.

On voit bien que le Gouvernement est tenté d'utiliser cet artifice pour refuser des mesures de départ anticipé aux salariés soumis à des travaux pénibles.

Votre présence à notre rassemblement témoigne que la pénibilité est bien l'une de vos préoccupations et de nos revendications majeures et urgentes. La CGT est déterminée à porter vos exigences et vos aspirations. La CGT n'admettra pas les faux-fuyants.

Il faut que cesse cette injustice criante à l'égard d'une profession qui paie un lourd tribut en termes de mortalité au travail et de dégradation de la santé pour bâtir les logements, les bâtiments et les infrastructures dont le pays a besoin. Il faut que cesse l'injustice pour les autres secteurs professionnels comparables.

Le gouvernement parle souvent de l'allongement de l'espérance de vie. Et bien, parlons de cela. Les différences d'espérance de vie entre les professions et les catégories de salariés atteignent des écarts considérables, entre 4 et 7 années.

Si le gouvernement pense pouvoir bénéficier d'une relative passivité des salariés au motif des grandes manifestations du début d'année, il se trompe de diagnostic. Je vous le dis, camarades, s'il nous faut prendre d'autres initiatives de mobilisation plus visibles encore, avec d'autres fédérations, nous n'hésiterons pas !

Nous savons que le MEDEF prépare un rendez-vous sur les retraites en 2010, d'abord pour imposer à l'ensemble des salariés un recul de l'âge de départ en retraite : 62, 63, 64 ans, on ne sait pas trop.

Madame PARISOT a eu cette déclaration stupéfiante. Je vous résume l'esprit : « A 57 ans, on n'a pas le même âge suivant que l'on a encore 3 ou 6 ans à faire dans l'entreprise ». « Aux yeux de l'entreprise, le salarié est plus jeune ». Autrement dit, plus vous travaillez longtemps, plus vous rajeunissez ! A ma connaissance, aucun Professeur de Médecine ni de Médecin du Travail n'avait fait une telle découverte.

Avec vous, aujourd'hui, je veux redire de manière solennelle au gouvernement et au Président de la République que pour la CGT, les choses sont claires. La reconnaissance de la pénibilité de certains métiers doit déboucher sur des mesures spécifiques de départ en retraite anticipée. Il ne peut pas y avoir de rendez-vous sur les retraites tant qu'il n'y aura pas la reconnaissance de la pénibilité du travail.

Puisque l'échec des négociations a donné lieu à une unanimité syndicale, je pense qu'il serait opportun que toutes les organisations syndicales se trouvent sur cette position avant le rendez-vous des retraites 2010 : exiger des mesures en matière de pénibilité.

Pour conclure, cette rencontre d'aujourd'hui a lieu à la veille du 49^e Congrès de la CGT qui aura lieu à Nantes du 7 au 11 décembre 2009. S'agissant de la retraite, les positions déjà adoptées seront réaffirmées. Par contre, nous aurons sans doute beaucoup à discuter des conditions que nous voudrions réunir pour avoir un rapport de force suffisant nous permettant d'avancer sur nos revendications. Il ne suffit pas d'avoir de bonnes revendications à défendre. Le rapport de force doit également être à la hauteur.



Certains camarades pensent que par la nature de la revendication, nous allons tout résoudre. Non ! Nous pouvons nous mettre d'accord sur le niveau des salaires revendiqués, la durée du travail ou les mesures relatives à la pénibilité. En revanche, nous devons nous arrêter ensemble sur les conditions à réunir pour qu'il y ait un plus grand nombre de salariés syndiqués. Sans voix, nos revendications seraient un espoir lointain. Pour les obtenir, un rapport de force est indispensable.

...



... A ce titre, ce Congrès constitue effectivement un moment important de démocratie dans l'organisation. Les camarades qui pensent que nous ne pouvons pas débattre dans la CGT ont tort. Une période de préparation d'un Congrès de la CGT correspond à une période où l'on donne la parole aux syndiqués et aux militants, quels que soient les opinions et les points de vue. Après la confrontation des opinions, nous devons avoir comme souci que la CGT soit plus forte qu'avant les discussions. Les discussions qui donnent l'impression de vouloir affaiblir l'organisation sont contre-productives. **Oui à la pluralité des opinions. Non à la critique destructrice. Oui aux propositions qui font avancer la CGT.**

C'est en ce sens que, comme pour l'ensemble des adhérents, je vous invite à tenir votre place. Les 26 camarades de la Fédération devront être porteurs des opinions et des débats collectifs que vous aurez organisés, des réunions dans vos syndicats pour donner votre opinion, faire des suggestions, participer à votre façon à ce Congrès.

Au Congrès, nous reviendrons sur la nécessité d'accroître les syndiqués et de faire des jeunes l'une de nos priorités stratégiques. Contrairement à une idée parfois répandue, ils ne sont pas insensibles à ce que nous disons.

Certes, ils ne sont pas encore prêts à adhérer. Mais tout nous indique que les valeurs défendues par la CGT, le type de syndicalisme et la conception de la négociation qui doit s'appuyer sur un rapport de force séduisent bon nombre de jeunes. A nous de transformer cet attrait en un engagement concret.

Les questions de retraite, de protection sociale, de droit social, qui concernent déjà les jeunes, vont aussi dépendre de leur propre engagement dans le syndicalisme. Sans compter que nous avons besoin également de renouveler les forces militantes pour occuper les responsabilités dans le fonctionnement du syndicat, mais aussi dans les instances représentatives du personnel : CHSCT, Délégués du personnel, Comités d'entreprise. C'est à ce titre qu'il nous faut procéder à un examen de ce dont nous disposons aujourd'hui pour nous organiser, mais aussi des modes de fonctionnement que nous employons pour développer notre activité. Nous ne devons ainsi pas hésiter à apporter des modifications dès lors qu'elles nous apparaîtront conformes à notre objectif essentiel : **accroître le rapport de force dans notre pays.**

La CGT occupe une place centrale dans le syndicalisme français, tout simplement parce qu'elle occupe la première place. Nous l'avons vu encore une fois à l'occasion des élections prud'homales. Nous avons constaté que la CGT était la seule Confédération à voir son influence progresser. Ceux qui ont mené campagne contre la CGT ont perdu en influence. La CGT a plus de responsabilité que d'autres. Nous le savons par le nombre de salariés dans la difficulté qui viennent nous voir pour obtenir de l'aide. On peut regretter qu'ils n'aient pas pris conscience plus tôt de la nécessité de s'organiser. Dans la grande majorité, les salariés de notre pays vont attendre de la CGT qu'elle leur donne davantage confiance en leur capacité d'obtenir des mesures qui répondent à leurs aspirations de progrès social.

Je vous invite encore une fois à prendre connaissance des documents du Congrès, à organiser dans vos organisations des débats collectifs entre syndicats, et à faire part des opinions pour contribuer collectivement aux orientations qui vont fixer notre activité pour les années à venir.

A l'image de la détermination dont nous faisons preuve aujourd'hui à l'occasion de ce rassemblement, je suis certain que la détermination du Congrès nous permettra de viser de nouvelles avancées sociales.

Je vous remercie, mes camarades.



Résultat de la loterie ...



merci pour votre participation !





**Vous voyez un dragon ?
Nous y voyons aussi un défi pour récupérer
la chaleur et la valoriser en énergie.**

Parce que les énergies traditionnelles sont de plus en plus rares et chères, la chaleur produite par les activités industrielles est trop précieuse pour être perdue. Veolia Energie-Dalkia développe des solutions d'efficacité énergétique pour ses clients. Par la seule récupération de chaleur sur des process industriels, comme celui de la cogénération, Veolia Energie-Dalkia permet de chauffer plus de 440 000 logements en France tout en réduisant les émissions de CO₂.

L'environnement est un défi industriel.

