



la  
**cg**t

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

novembre 2009

**23**

0.46 euro

# L@ Com. fédérale

**Comité  
National  
Fédéral**

**CNF** ■ 28 & 29 septembre 2009 ■ ARRAS

# Sommaire

- 4 > **Actualités Sociales**
- 30 > **Syndicalisation**
- 54 > **Partenariat Public/Privé**

## Comité National Fédéral

**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](http://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**



# Actualités Sociales

## Préparation du Meeting

**Christian BLICQ**  
Président de séance

> Bonjour à tou(te)s. Cet après-midi sera consacré à la présentation d' **Eric AUBIN** de la préparation de notre Meeting. **Mathieu MALAQUIN** fera ensuite l'exposé de l'étude sur la « pénibilité » par SECAFI-ALPHA. A la tribune, se trouve aussi **Christian VAN LIERDE**, élu de l'USC qui nous accueille.

**Christian VAN LIERDE**  
USC Pas-de-Calais

> Bienvenue à tou(te)s. Je suis très heureux de vous accueillir dans le Département du Pas-de-Calais. Ce n'est pas la première fois qu'un CNF se déroule ici. Certains sont déjà venus dans cette salle, il y a 3 ans, lors de la révision des statuts de la Fédération de la Construction.



**Eric AUBIN**  
Secrétaire Général FNSCBA

> Cher (es) camarades,

Notre CNF se tient à quelques jours de notre **MEETING du 28 octobre** et sera l'occasion pour nous de rappeler le contexte, les négociations à venir sur le thème de la retraite et de la pénibilité et les objectifs que nous nous sommes fixés.

De plus, nous sommes en pleine préparation du **Congrès Confédéral** qui se tiendra du 7 au 11 décembre prochain à Nantes où 25 délégués représenteront les 18 000 syndiqués de notre Fédération.

Mais tout d'abord, un point sur la situation économique.

La crise est bien là et ce ne sont pas les légers signes de reprises annoncées ou le résultat du G 20 de Pittsburg qui vont nous permettre une sortie rapide. A ce propos, les Français ne sont pas dupes. 77 % d'entre eux, dans un sondage *BVA L'express*, ne semble pas croire que les réunions du G 20 sont efficaces pour moraliser le capitalisme. Il en faudra plus que de limiter le montant des bonus des traders.

Les destructions d'emplois se poursuivent, après 138 000 emplois détruits au premier trimestre 2009, 70 000 l'ont été au deuxième trimestre. Ce sont 350 000 emplois détruits sur 8 mois.

La note d'équilibre de l'UNÉDIC prévoit une hausse de demandeurs d'emploi de 639 000 pour 2009.

L'emploi, qu'il soit industriel ou pas, nécessite que tous les salariés s'en préoccupent. C'est le sens de la mobilisation du **22 octobre** prochain sur **la défense de**

**L'emploi industriel** à laquelle la Construction doit participer même s'il doit s'agir d'une participation militante.

Pour notre secteur, un cabinet d'architecte sur deux envisage de licencier dans le Rhône cette année selon « *le Progrès* » de Lyon. Le rachat de CEGELEC par VINCI, qui devient le leader européen de l'ingénierie électrique et des services à l'énergie, va enclencher d'autre regroupement dans les principaux groupes et peut avoir de lourdes conséquences sur le secteur en terme d'emploi. Déjà, les Fédérations patronales annonçaient 20 000 à 30 000 emplois qui seraient menacés. Ce sont finalement 36 600 emplois perdus dont 21 200 intérimaires dans le Bâtiment. Plusieurs dizaines de milliers supplémentaires, si l'on en croit les patrons promoteurs qui, liés à la baisse de construction de logement, verraient entre 60 000 à 100 000 emplois supprimés.

Ainsi, le premier dossier présenté au FIS (*Fonds d'Investissement Social*) a été un dossier BTP ; 18 millions d'euros, c'est l'aide accordée au secteur sans qu'aucune négociation n'ait lieu. Tout juste une discussion dans les OPCA qui a abouti à un texte signé par l'ensemble des organisations patronales et les OPCA, texte non soumis à signature des organisations syndicales de salariés.

La CGT a exigé que des discussions sur ce type de dossier se tiennent au niveau des Fédérations. Nous pensons qu'il serait légitime que les salariés aient leur mot à dire et leur part du gâteau. La FNTP nous a proposé une rencontre le 3 septembre. Cette rencontre a porté sur la volonté de la FNTP de mettre en place un contrat d'avenir.

Si nous partageons l'objectif d'insérer des jeunes des quartiers difficiles sur lesquels la Fédération patronale est prête à financer leurs études, les contreparties n'ont pas tardé à être mises en avant.

Aligner la période d'essai sur les textes légaux. Dans le cadre de la mise en chômage partiel éventuel, augmenter le contingent d'heures supplémentaires dès la reprise à 220 heures, ce qui permettrait de compenser le coût du chômage partiel. Des discussions sur ce sujet se sont ouvertes le 24 septembre dernier, **Bruno et René** vous feront un point. De même, ils feront un point sur les négociations sur l'égalité hommes-femmes, sur l'emploi des seniors sur laquelle je reviendrais.

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

Mais l'emploi, c'est avant tout la précarité qui a littéralement explosé en 20 ans...

d'accueil, nous en avons un sérieux en terme de fidélisation. Un gâchis humain mais aussi un gâchis financier car l'argent public investi dans la formation des apprentis perd de son efficience.

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 en perdre le bénéfice à tout moment.

Mais l'emploi, c'est avant tout la précarité qui a littéralement explosé en 20 ans. Le nombre d'intérimaires a été multiplié par 2,5 auquel il faut ajouter le nombre de contrats précaires (*CDD, CDI, contrat de mission etc.*). ■ ■ ■

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 voir de centaines de sans papiers, mais le combat doit se poursuivre.

Un vrai engagement pour la régularisation de tous les sans-papiers et contre le travail au noir passe par une politique sociale de qualité, la capacité à pouvoir vérifier que les prix pratiqués permettent d'appliquer le Droit Français, la suppression de la sous-traitance en cascade et le renforcement de la responsabilité sociale, fiscale et pénale des donneurs d'ordre par rapport aux salariés de la sous-traitance.

### ● La mobilisation :

Les conflits se sont multipliés durant le premier semestre et durant tout l'été.

Que ce soit chez CONTINENTAL dans l'Oise, CATERPILLAR, MOLEX etc. La lutte pour l'emploi a prédominé même si elle a tourné parfois vers une lutte pour de meilleures indemnités de licenciement, la « *supra légale* ».

Dans nos secteurs, nous avons eu les LAFARGE MONNIER en Isère, qui, après 7 mois de lutte ont trouvé un accord mais n'ont pas pu empêcher les licenciements. Chez VINCI DONGES où les salariés ont fait reculer la direction sur un projet de suppression du 13<sup>e</sup> mois.

Dans l'Ameublement, chez CAUVAL INDUSTRIES à Bar-sur-Aube où avec l'intersyndicale, les salariés ont dû lutter pendant 9 semaines avant que la direction ne renonce à licencier 70 salariés. A l'entreprise BOCAHUT dans le Nord, où, pour soutenir des militants CGT contre la discrimination syndicale, une manifestation a été organisée un samedi matin devant la gendarmerie où était convoqué un élu CGT.

Lundi 14 septembre, c'étaient les salariés de KAEFFER WANNER qui étaient en grève à Gonfreville l'Orcher près du Havre.

Aujourd'hui, les salariés de CEGELEC ont entamé une grève pour l'emploi, les salaires, le maintien de l'indemnité de déplacement à partir du domicile que veut leur remettre en cause la direction. Vous pourrez, dans le débat allonger la liste, mais on note un regain de l'action dans la dernière période.

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 qualifiait 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. C'est ainsi que l'assemblée nationale a voté en novembre 2008 un texte reculant la mise à la retraite jusqu'à 70 ans. Il s'agissait d'ancrer dans les têtes qu'il faudra reculer l'âge de départ.

### Nous sommes face à trois menaces qui pèsent sur l'avenir de nos régimes de retraite :

- > La paupérisation programmée depuis la réforme BALLADUR de 1993 qui, à ce jour, a eu pour conséquence une baisse des pensions de + 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. ¼ des jeunes pense qu'ils n'auront pas de retraite suffisante.
- > Le chacun pour soi qui consiste à se tourner vers des systèmes par capitalisation ou seul, les salariés qui auront une capacité importante d'épargner, pourront éventuellement s'en sortir.

C'est tout le contraire de ce que souhaite la CGT qui se bat pour le maintien des valeurs qui ont prévalu à la création de la Sécurité Sociale en 1945 notamment sur le caractère fondamental de la retraite : **personne ne peut être privé d'un droit à un revenu à un moment de sa vie où il ne peut plus subvenir à ses besoins.**

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 2 mois, chiffre qui n'a pas bougé depuis 2003 selon un rapport de la CNAV.

Il faut se rappeler que l'année 2008 aura été l'année où le gouvernement aura 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. De nombreux salariés de nos secteurs sont concernés par ce recul. Ce même gouvernement 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 qui 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 s'ouvrent sur l'emploi des seniors.

D'abord pour dire que si ces négociations s'ouvrent, 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 parce que s'ils ne le font pas, ils risquent une pénalité de 1 % de la masse salariale.

Comme pour la NAO, ils sont tenus d'ouvrir des négociations mais pas nécessairement d'avoir de résultat.

### 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 négociations qui se sont ouvertes montrent que les employeurs 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 2 Français sur 3 trouvent injustifié, selon un sondage IFOP, le patronat du BTP propose, dans le texte en débat sur l'emploi des seniors, aux signataires 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 et l'embauche de jeunes. Former, reconnaître la pénibilité plutôt que licencier, telle doit être notre devise. Vous imaginez, dans une période où l'emploi n'est pas au rendez-vous, les dégâts pour l'ensemble des salariés, des demandeurs d'emploi et notamment pour les seniors ?

Le rendez-vous des retraites était prévu en 2012, c'est à la demande du MEDEF que le Gouvernement et le 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 la revendication du MEDEF 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 moyenne par an durant les 15 dernières années alors que les salaires n'ont augmenté 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.

Ce n'est pas le choix fait par nos gouvernants.

D'ailleurs, sans attendre les discussions, prétextant un arrêt de la cour de justice des communautés européennes et un de la Cour de Cassation en France du 19 février dernier portant sur l'égalité hommes-femmes, le gouvernement entendait remettre en cause la MDA (*Majoration des Durées d'Assurance*) pour les femmes ayant eu des enfants. Ce sera ça de moins dans le dossier dans les mois qui viennent !

Finalement, l'émoi autour de cette question a eu raison, en partie, des prétentions gouvernementales. Rien ne changera pour les enfants nés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2010 et pour ceux nés après, il pourrait y avoir choix entre la mère ou le père sur la deuxième année.

Le gouvernement entend garder la même assiette financière et ouvrir

ce droit en partie aux hommes. La première conséquence sera bien entendu une baisse des droits pour les femmes.

Alors qu'elles sont pénalisées au niveau des salaires qui sont en moyenne inférieurs de 30 % à celui des hommes et que leur retraite l'est de près de 38 %, elles seront encore pénalisées. L'inégalité à traiter en urgence n'est-elle pas celle-là ?

Ceci devrait se faire dans le cadre du PLFSS (*Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale*) dans les semaines qui viennent. D'ailleurs, je serai contraint de vous quitter demain midi puisque la CGT sera reçue par le Ministère du Travail sur ce sujet.

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'état.

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 pour l'emploi, restructurer, licencier, un scandale !

Vous aurez l'occasion, après mon intervention, de prendre connaissance d'une étude faite par le cabinet ALPHA ÉTUDES sur la situation des salariés de la Construction et principalement du secteur du BTP où les chiffres donnés par PRO BTP nous permettent une étude assez poussée sur la question.

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 auquel vient s'ajouter le nombre d'accidents mortels, 184 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 mortel dans l'intérim du BTP qui est en moyenne de 50 chaque année.

Alors que 20 % des intérimaires sont dans le BTP, ils représentent 35 % des accidents graves. Oui, un salarié de la Construction perd sa vie chaque jour en essayant de la gagner.

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. Oui cette reconnaissance de la pénibilité, nous l'exigeons. Non 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.

Comme vous le savez, après de grandes manifestations en 2003, nous avons obtenu un article, le fameux *article 12*, dans la *loi FILLON* portant réforme des retraites qui prévoyait une négociation entre partenaires sociaux sur la définition et la prise en compte de la pénibilité. Il aura fallu attendre 18 mois pour que s'ouvrent ces négociations. Le MEDEF, après 3 ans et demi de négociation et 16 séances a proposé un dispositif reposant sur l'état de santé des salariés concernés et qui les exonérait de leur responsabilité en matière de financement.

### Un point sur cette négociation.

#### Elle aura permis de trouver des points d'accord, les critères :

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

Contrairement aux conditions à remplir pour partir dans le cadre des CATS (*Cessation Anticipée des Travailleurs Salariés*) qui ne concernaient pas du tout les salariés de nos secteurs, les critères ainsi définis couvrent la majeure partie des salariés de la construction usés prématurément. Cependant, cette négociation a eu son lot de désaccord.

#### 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 et les moyens existent.

Il suffit de prendre une part des profits réalisés par les entreprises du secteur, rien que les trois premiers groupes, pour le seul premier semestre 2009, 690 millions d'euros pour VINCI, 547 pour Bouygues et 50 pour EIFFAGE.

#### 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 débloquent les discussions. Il aura quitté son Ministère sans mettre en œuvre les engagements.

Brice HORTEFEUX 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.

Quant à Xavier DARCOS, nouveau Ministre du Travail, il a jugé plus urgent de remettre en cause la majoration des droits à assurance pour les femmes plutôt que de contraindre le patronat à mettre la main à la poche pour financer un dispositif de reconnaissance de la pénibilité. ■■■

Xavier DARCOS, nous a reçus au sujet de la MDA le 3 septembre. Ça a été l'occasion pour nous de lui demander ce qu'il comptait faire sur la pénibilité. Il nous a répondu qu'il proposerait une délibération sociale visant à partager le constat d'ici à décembre et que les négociations des partenaires sociaux devraient commencer sur le sujet en même temps que celles sur la retraite.

#### Qu'en sera-t-il demain ?

Ces négociations vont s'ouvrir sur la retraite (*régime général*). Il nous faut mesurer que le patronat et le gouvernement souhaitent mettre en place une réforme complète de notre système de retraite appelé réforme systémique.

Laurence PARISOT, lors de son université d'été, a de nouveau demandé au chef de l'état de faire de la réforme globale du système une priorité absolue. Il s'agit d'avoir l'ambition d'une vraie grande réforme car nous sommes arrivés au bout d'un système et de ses rustines précisait-elle.

Les sénateurs ont d'ailleurs commandé un rapport au COR qui sera rendu en février 2010 sur cette question. Ce pourrait être un système par point ou à comptes notionnels comme en Suède. Sans faire dans le technique, ces systèmes écartent l'aspect solidaire, ne permettent pas de connaître l'âge auquel le salarié

peut partir en retraite et avec quel niveau de pension. Celui-ci dépendant de l'espérance de vie au moment de la liquidation de la retraite.

Ces négociations seront suivies d'une nouvelle négociation sur la retraite complémentaire que le MEDEF veut également repousser au-delà des 60 ans.

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 du MEETING, bien maîtriser la situation vécue par les salariés de la Construction du Bois et de l'Ameublement. Bien mesurer que des solutions sont possibles et que la communication de nos dirigeants qui consiste à décourager les jeunes et les envoyer vers des systèmes de retraite par capitalisation tels : plan retraite entreprise, PERCO, 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 à hauteur de 1,5 à 2 milliards les plans retraite entreprise alors qu'ils se disent en incapacité de supporter des charges supplémentaires en terme de cotisations sociales ?

Lorsque nous avons réfléchi, à la Fédération, à la forme de la mobilisation qui serait la plus efficace pour peser sur les négociations qui vont s'ouvrir sur la question des retraites, nous avons opté pour un MEETING où nous serions plus nombreux que le MEETING Confédéral de Dunkerque.

Pas plus nombreux pour être plus nombreux. Non ! Être plus nombreux pour gagner la couverture médiatique et par là même l'opinion publique.

Des premières nouvelles que j'ai, la partie médiatique va être à la hauteur de l'événement.

Déjà la presse écrite s'est dite très intéressée par notre initiative.

#### Les solutions existent pour la CGT :

- > Je le disais, la question des ressources est essentielle pour notre régime.
- > Des ressources plus importantes passent d'abord par favoriser l'emploi tout au long de la carrière, éviter le sous-emploi,

relever le taux permanent d'activité dans la population active et non pas allonger les carrières.

> 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 et en fonction de l'évolution de la valeur ajoutée. La part des cotisations salariés a doublé en 20 ans alors que celle des employeurs a baissé de 10 % du fait des allègements de cotisation.

> Augmenter les cotisations.

> Maintenir le pacte intergénérationnel qui garantit aux jeunes une retraite décente, possible dès 60 ans.

**Oui, des solutions existent. Il nous faudra les imposer au patronat et au gouvernement. Cela passe par un débat public où tout sera sur la table, y compris les propositions de la CGT.**

Chers (es) camarades,

**Il y a quelques dates dans le calendrier qu'il ne faut pas oublier.**

**Du 28 septembre au 3 octobre**, il est organisé une votation citoyenne sur le changement de statut de la Poste. Notre combat pour de meilleurs services publics est fondamental et il me paraît nécessaire de vous inciter à voter pour le maintien du statut de la Poste, contre sa privatisation. Cette votation est à l'initiative d'un Comité National regroupant 50 organisations, associations, syndicats et partis politiques. Le but est que le président organise un référendum constitutionnel avant tout débat d'un projet de loi à l'assemblée nationale.

**Le 7 octobre**, des mobilisations interprofessionnelles, dont les contours sont discutés aujourd'hui même dans une intersyndicale, auront lieu sur le travail décent, l'emploi et les salaires à l'appel de 6 organisations syndicales. Je propose que l'on regarde comment on participe aux manifestations qui auront lieu sur les territoires.

Les UCR, dans l'unité, propose de faire du **16 octobre** une journée de mobilisation dans le cadre de la semaine bleue.

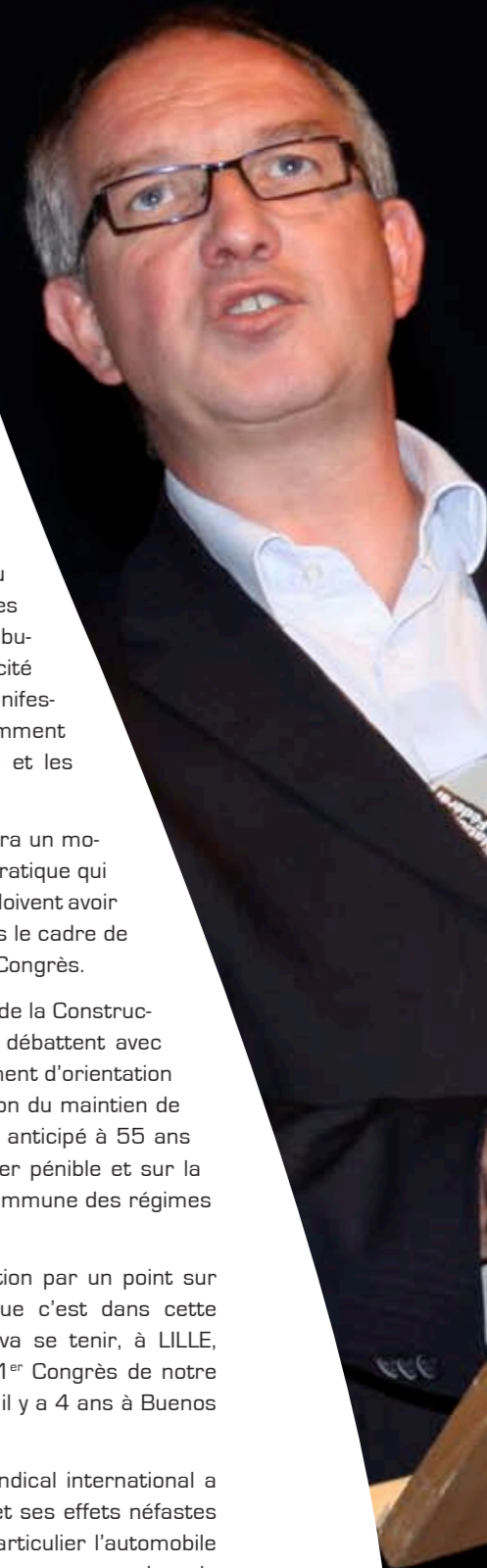
De même **le 17 octobre** où pour la journée de la femme, des rassemblements sont prévus. Au moment où le gouvernement remet en cause la MDA, il serait intéressant de sensibiliser les femmes de la Construction du Bois et de l'Ameublement, qu'elles soient en chantier, en atelier ou en bureau sur ces questions. Je l'ai déjà cité **le 22 octobre**, une grande manifestation à PARIS sur l'emploi et notamment sur l'emploi industriel, les salaires et les retraites.

Enfin, le Congrès Confédéral, qui sera 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 du document d'orientation et notamment de cette revendication du maintien de la retraite à 60 ans et d'un départ anticipé à 55 ans pour les salariés exerçant un métier pénible et sur la proposition de créer une maison commune des régimes de retraite.

Je souhaiterais finir mon introduction par un point sur notre activité internationale puisque c'est dans cette région, le Nord-Pas-de-Calais que va se tenir, à LILLE, **du 9 au 11 décembre** le 1<sup>er</sup> Congrès de notre Internationale Bâtiment Bois créée il y a 4 ans à Buenos Aires, l'**IBB**.

Avec cette création, le paysage syndical international a évolué. C'était juste avant la crise et ses effets néfastes pour le secteur de l'industrie, en particulier l'automobile mais aussi dans nos secteurs, et notamment dans la branche ciment. ■ ■ ■



C'est d'ailleurs dans cette industrie que nous sommes interpellés par les syndicalistes des Etats-Unis qui cherchent, avec nous, à creuser une brèche dans la politique des employeurs qui se déchainent contre l'implantation de syndicats.

C'est également dans ce secteur que des initiatives intéressantes se font jour en particulier l'organisation d'un syndicat mondial comme chez HOLCIM.

Sans vouloir détailler la richesse de notre activité dans le monde, je veux m'arrêter sur le projet Afrique Francophone dont nous avons déjà parlé, que nous menons conjointement avec les autres organisations syndicales françaises et les syndicats belges.

Cette initiative a comme objectif le renforcement des syndicats comme outils de défense des travailleurs. Plusieurs séminaires ont eu lieu mais notre Fédération ne peut être partout.

**Rémy Clavreul** intervenant dans l'un d'entre eux sur les questions de santé et de sécurité a rapporté l'importance de ce travail, la reconnaissance de notre Fédération et notre place aux côtés des travailleurs des multinationales françaises en Afrique.

En Europe la situation est évidemment différente, alors que persiste une grande disparité de situation notamment entre la partie occidentale et la partie orientale du continent européen. Notre action porte tout d'abord au

sein de la Fédération européenne des Travailleurs du Bois et du Bâtiment.

La récente révision de la directive des CEE n'apporte pas les résultats escomptés et provoque des interrogations sur l'utilité d'une telle révision. Mais au-delà c'est toute l'activité des CEE qui est en jeu, comme instrument syndical de représentation des travailleurs.

Pour finir sur ce point je veux interpellier le CNF sur la question de la Directive Détachement. Sans prendre trop de temps, en quelques mots, poser le débat et indiquer notre prochaine bataille. La Directive Détachement permettait dans le cadre de liberté des travailleurs de sillonner l'Union Européenne sans devenir les nouveaux esclaves. Mais à l'initiative des employeurs dans divers Etats la cour de Justice des Communautés a rendu des arrêts mettant gravement en cause les clauses de non-dumping social que contenait la Directive.

Notamment le fait que les normes d'un Etat étaient des normes minimales et donc, devait s'appliquer, les plus favorables.

La cour, considérant que les normes nationales étaient des normes maximales, a sacralisé le fait que des salariés polonais puissent venir sur certains sujets avec leur modèle social inférieur au nôtre. Le nôtre étant, aux yeux des juges européens, le maximum.

Ce n'est pas que la France qui est visée mais bien plus l'Allemagne et les pays Nordiques. Cette situation est grave et fragilise un peu plus nos accords et conventions collectives.

Le Président de la Commission Européenne dit vouloir revoir la Directive mais il nous a trop habitués à oublier ses promesses et nous ne pouvons pas à la lecture de la révision de la Directive CEE lui faire confiance sur ce sujet comme sur les autres.

C'est la raison pour laquelle notre Fédération travaille avec d'autres syndicats en Europe. Le but étant de faire une campagne fédérale de la Directive Détachement et de sa révision pour protéger les travailleurs en Europe.

Les résultats des élections en Allemagne montrent combien les choses bougent. Angela MERKEL a certes été réélue mais avec un score qui n'a jamais été aussi faible. En revanche, il faut noter le bon résultat du Parti Die Linke qui a focalisé 12 % des voix. Oui, comme le dit le titre de notre publication du secteur inter, le monde bouge.

Chers (es) camarades,

Je vous remercie pour votre écoute et nous souhaite bons débats.

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

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

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



L'assurance d'un avenir solide

[www.probtp.com](http://www.probtp.com)

# Actualités Sociales *Débat*

*Christian BLICQ*

Merci **Eric**. Nous avons eu un rapport complet qui prend en compte la situation sociale, et offre des propositions avec des journées d'action et des initiatives mises à disposition des salariés. Ils disposent ainsi de quelques pistes de travail. Dans les débats, vous pourrez nous faire part de vos différents projets d'initiatives, notamment pour la **journée d'action du 28 octobre**.

## **Pénibilité & Retraite :**

des repères pour le débat social à partir du cas du BTP

*Mathieu MALAQUIN*

> Je vais vous exposer une étude qui sera présentée à nouveau le 28 octobre. Elle a été réalisée par le centre d'études des prospectives du Groupe ALPHA. Elle vise à montrer l'intérêt d'un dispositif de retraite anticipée au regard de la pénibilité.

Cette étude a été menée en 2 parties. La première montre, à travers des indicateurs, la pénibilité qui touche le secteur du BTP. Dans une seconde partie, nous proposons un dispositif de départ en retraite anticipée, tout en évaluant son coût.

En 2007, 131 000 accidents du travail ont eu lieu. Jusqu'en 2004, nous avions assisté à une légère décroissance.

Depuis, les accidents du travail ont accompagné la croissance du secteur, soit 3,3 % d'augmentation par an depuis 2004.

Le secteur du BTP présente un taux de fréquence le plus élevé de tous les secteurs d'activité. L'indice de fréquence se situe à 84, alors que l'ensemble se trouve à 39,4. De la même manière le taux de gravité et des incapacités temporaires se situait à 2,78 en 2007, contre 1,28 pour l'ensemble. Ce secteur est particulièrement exposé en termes d'accidents du travail.

Le taux de décès pour 1 000 salariés en 2007 est de 0,12. Les probabilités de décès en situation de travail sont les plus élevées dans ce secteur. Une étude menée par l'institut de veille sanitaire, portant sur la surmortalité dans le BTP, montrait que celle-ci concernait la tranche des 20-64 ans, en particulier pour des cancers des voies respiratoires et des chutes accidentelles.

Ces éléments amènent à dire que ce secteur est très exposé en termes d'accidents du travail. La situation est encore pire au niveau de l'intérim. Le BTP consomme un grand nombre d'intérimaires (126 000 en 2008). Les intérimaires sont en général une population à risque car ils sont souvent jeunes, ont une faible connaissance des procédures de sécurité.

Si le secteur du BTP représente environ 21 % des travailleurs intérimaires, il en représente 35 % du total des accidents graves.

Il est possible de corroborer ces chiffres avec les bilans d'activité annuels des entreprises. Dans le cadre de la responsabilité sociale des entreprises, les taux d'accidents commencent à être communiqués. Ils permettent de faire la distinction entre les salariés et les intérimaires. Chez BOUYGUES, le taux de fréquence se situe à 14,76 pour les salariés, contre 27,9 pour les intérimaires (chez VINCI, 11,6 contre 28,3). Le secteur BTP est un secteur particulièrement pénible, notamment pour une population à risque.

Concernant le secteur du Bois, il s'avère plus difficile de recueillir des informations fiables et pertinentes. L'enquête SUMER est néanmoins régulièrement menée par la DARES. Elle porte sur l'exposition aux nuisances physiques en général, et chimiques en particuliers. Il est important que les travailleurs ne soient pas tant exposés à une pénibilité qu'à un ensemble de pénibilités. Nous constatons que, dans le travail du Bois, la part de salariés n'étant exposé à aucune pénibilité est de 30 %, contre 29 % dans la Construction et 56 % pour l'ensemble des secteurs. Pour l'exposition à une pénibilité, cette part passe à 24 % dans le Bois (contre 21 % et 24 %). Ensuite, l'exposition à deux pénibilités concerne 24 % des travailleurs dans le Bois, 23 % dans la Construction et 13 % dans l'ensemble. Enfin, l'exposition à plus de deux pénibilités se situe à 23 % dans le Bois, 27 % dans la Construction et 6 % pour l'ensemble. Par conséquent, la Construction est très exposée au cumul des pénibilités, tout comme le secteur du Bois.

Au-delà des pénibilités, il existe les expositions aux produits cancérigènes. Nous constatons que, dans le travail du Bois, 57 % des salariés sont exposés à des produits cancérigènes, contre 30 % dans la Construction et 10 % pour l'ensemble des secteurs. Concernant les expositions supérieures à 2 heures, elles se situent 51 % pour le Bois, 20 % pour la Construction et 7 % pour l'ensemble des secteurs. Pour le Bois, une grande partie est liée à l'exposition aux sciures. Il existe donc dans ce secteur un réel problème d'exposition aux produits cancérigènes. Or, toutes ces pénibilités et ces expositions font avoir des conséquences en fin de carrière.

Dans le secteur du BTP, la gestion des ressources humaines prend en compte cette pénibilité. En effet, en observant la répartition des effectifs en fonction de l'âge, si 94 % des

salariés sont en activité avant 50 ans, ils ne sont plus que 75 % à 55 ans. Ce taux décroît ensuite en raison de la montée des personnes qui partent en invalidité, au chômage ou en arrêt maladie. A 56 ans, le taux d'activité se situe à 68 %. Il y a donc un décrochement. Dans les faits, ces personnes ne sont plus en activité car elles ne sont plus en capacité de travailler. Ces chiffres justifient le fait d'envisager la mise en place d'un dispositif de retraite anticipée.

En outre, les politiques d'amélioration des postes de travail n'ont d'effets que dans le long terme. Elles n'offrent pas de solution aux difficultés immédiates ou aux situations d'urgence pour les salariés victimes d'usure professionnelle qui n'ont pas bénéficié en leur temps de telles améliorations. Partant de ce principe, nous proposons un départ en retraite anticipée.

**Un tel dispositif permettrait de jouer un double rôle :**

- > compenser des atteintes sur la santé en fonction des parcours ;
- > prévenir l'exclusion des salariés âgés.

Ce dispositif de départ anticipé en retraite nécessite des négociations importantes entre les partenaires sociaux de la branche, les pouvoirs publics, les régimes d'assurance-vieillesse et les différents régimes publics. Plusieurs régimes sont concernés par cette problématique de l'usure au travail. En effet, les gens qui ne sont plus en activité sont déversés dans les autres dispositifs et grèvent leurs coûts. La mise en place d'un système de retraite anticipée permettrait d'économiser les coûts des pensions d'invalidité ou du chômage par exemple. Il faut donc réfléchir à cette question tous ensemble. ■ ■ ■





La charpente générale de ce dispositif se calque sur d'autres dispositifs existants dans le système public ou dans d'autres régimes particuliers.

#### Le dispositif prévoit :

- > une anticipation de l'âge de départ à la retraite dès 55 ans ;
- > un taux de bonification des périodes de travail pénible de 12,5 % [une hypothèse prévoit aussi un taux à 25 %] ;
- > une durée minimale de travail pénible d'au moins 15 ans ;
- > un nombre maximum d'années de bonifications de 5 ans.

Sur la base des données fournies par Pro BTP, qui gère les retraites du secteur, nous avons calculé les effectifs concernés. En partant sur l'hypothèse d'une bonification de 12,5 % pour les gens qui ont travaillé plus de 15 ans dans le BTP, combien de personnes pourront prétendre partir à la retraite dans les années à suivre ? En fonction de ce résultat, nous avons évalué un coût unitaire, puis un coût global. Pendant une première période, lors de la mise en place du système, beaucoup de personnes vont partir en retraite car nous allons rattraper toutes les personnes concernées par cette mesure. Cette première période correspond donc à un pic évalué à une durée de 6 ans. Ensuite, au cours de la seconde période, un flux normal de départs en retraite se produit.

Nous constatons que 34 600 personnes partiront en retraite la première année. Dans l'hypothèse d'une bonification à 25, les ordres de grandeur sont équivalents.

Il est intéressant de constater que, sur les 6 premières années, ce dispositif représente 463 M€ pour un taux de bonification à 12,5 % [560 M€ à 25 %]. La période de transition est nécessairement plus coûteuse. En revanche, une fois le dispositif en régime de croisière, le coût représente 6,7 M€ par an, quel que soit le taux de bonification. Or, les 463 M€ correspondent à 1,9 % de la masse salariale des ouvriers du BTP sur un an (et 0,03 % pour 6,7 M€). Ce coût global comprend le coût pour les caisses de retraites, mais aussi l'argent économisé par les autres régimes sociaux. Ce qui coûte plus en termes de retraite, coûte moins pour les autres régimes. Ce coût global correspond donc à un solde net. Si nous souhaitons arriver à ces chiffres qui sont atteignables, un accord entre les différentes caisses est cependant nécessaire.

#### Quelques pistes pour un financement ont été tracées :

- > la contribution de l'assurance-chômage et de l'assurance-maladie ;
- > la mise à contribution des économies de charge salariale réalisée par les entreprises ;
- > une part d'augmentation des cotisations de retraite du secteur ;
- > une part qui sollicite la solidarité nationale.

#### Ces idées demandent à être débattues.

Cette étude a été rendue possible dans la mesure où PRO-BTP centralise de manière sectorielle les données de gestion des retraites. Or, ce système n'existe pas ailleurs. Faute d'une centralisation dans d'autres secteurs, il est difficile de mener le même travail. La CNAV, par exemple, ne réalise pas de suivi sectoriel des salariés. Cette étude trouve ces limites dans le fait qu'il est difficile de l'élargir. Toutefois, elle prouve que la question de la pénibilité peut inspirer des propositions. De plus le coût du dispositif n'est pas excessif et se trouve à portée de négociation.

#### Christian BLICQ

Nous remercions le **Cabinet Alpha** pour son étude. Elle constituera un élément important pour argumenter. Cette documentation pourra servir dans nos relais fédéraux lors de journées d'étude afin de mobiliser dans nos syndicats les salariés de la Construction du Bois et de l'Ameublement.

#### Alain LEGOUÉZ - CEF

Les chiffres de l'intérim m'ont interpellé. Politiquement, nous devons travailler sur ce secteur. Avec **Jean-Pascal FRANÇOIS**, un rendez-vous a été pris avec le Directeur Départemental du Travail de la Région Rhône-Alpes afin de mettre en place une plateforme de travail au sujet de la pénibilité, en particulier sur le travail dissimulé et sur les accidents du travail avec responsabilité des employeurs. Il s'agit de deux formes de précarités graves.

Cette plateforme de travail nous amènera à conduire des actions par l'intermédiaire d'une convention. Nous allons en effet nous procurer une liste des entreprises ayant déjà fauté et des salariés. Cette action permettra à la Région de montrer aux entreprises qu'elle s'organise. Depuis une vingtaine d'années, ces formes d'actions étaient déjà effectuées. Mais nous allons les mener de manière plus agressive.

#### Christian BLICQ

Dans la présentation, j'ai été marqué par les taux de risque dans le BTP et le Bois. Ils constituent un argument supplémentaire sur la question de la pénibilité.

#### Roland BRUN - DSC Colas Méditerranée

Dans les calculs présentés, je souhaite savoir si les 15 ans de pénibilité sont pris en compte en continu ou sur la durée d'une vie de travail.

#### Christian TESSIER - USC Seine St Denis

Concernant la pénibilité et les accidents du travail, deux choses transparaissent. Il faut savoir que dans le 93, le réseau « *Cancer Professionnel* » a été mis en place. Une enquête a ainsi été réalisée sur des milliers de cancéreux. Il ressort que les camarades du Bois qui travaillent pendant 40 ans, que ce soit 4 fois 10 ans ou 5 fois 8 ans dans différentes entreprises, seront exposés à diverses toxicités. Or, il est aujourd'hui très difficile de faire reconnaître ces multi-expositions.

Par ailleurs, la lecture du lien avec les clandestins et les sans-papiers pose problème. L'économie noire n'est pas faite que par les sans-papiers. Je me félicite de l'engagement de la CGT pour la régularisation de milliers de travailleurs. Toutefois, l'économie clandestine est estimée à 20 % de l'économie du département de la Seine-Saint-Denis. Ce chiffre a été confirmé par la préfecture de la Seine-Saint-Denis. Un tiers de ces 20 % est issu de la Construction, non seulement dans la maçonnerie mais aussi dans le négoce de matériaux.

Il existe une difficulté à fédérer les gens sur de telles questions. En effet, il faut préserver l'emploi de beaucoup de travailleurs. Il s'agit d'un surplus de revendications. Or nous ne sommes plus 4 millions de syndiqués, mais 700 000. De plus, la période est particulièrement difficile. Les patrons disent ouvertement dans les réunions paritaires : « *Ce sera vous ou nous.* » Il y a donc de vraies difficultés à négocier.

Je rappelle que la *loi FILLON* obligeait de négocier pendant 3 ans sur la pénibilité. Pourtant, des camarades négocient depuis 4 ou 5 ans, sans obtenir aucun résultat. Cette réalité est difficile à entendre. Il faudrait réfléchir à nos modes d'actions. Moins de réunions et plus de terrain seraient peut-être plus utiles.

Concernant le MEETING du 28, il aura lieu dans mon département. Pourtant, j'ai été prévenu par courrier. Quoi qu'il en soit, une AG aura lieu le 1<sup>er</sup> octobre pour aborder la question du MEETING. 6 courriers ont déjà été envoyés. J'ai personnellement rencontré la moitié des bases sur cette question. Il ne faut pas oublier que le 28 se situe en fin de mois. Une date en début de mois aurait été plus simple à gérer pour que les syndiqués bloquent leurs heures. Nous ne devons pas choisir les dates seulement en fonction des dates des responsables. Un MEETING doit être dirigé vers les militants. ■ ■ ■



De plus, dans mon département, en octobre, il y a l'AG, 2 manifestations, les journées fédérales du CHSCT le 13 et le 14 et enfin le MEETING. Cela signifie que les camarades vont devoir sortir 6 fois. Il s'agit d'un constat.

Enfin, il serait bénéfique que le document présenté soit remis afin qu'il soit transmis dans une information au CHSCT. Un débat doit avoir lieu dans les organisations syndicales, au niveau des Fédérations, des régions et des départements. Mais l'essentiel consiste à donner les outils aux camarades dans les entreprises, notamment sur le plan économique. Je souligne que 460 M€ représentent 100 fois moins que ce qui a été donné aux banques. Le gouvernement est capable de mettre des milliards sur la table pour sauver de l'argent, mais pas des millions pour sauver des gens.

### Belhassem BENYAHIA USC Paris

Eric Aubin est revenu sur la question des sans-papiers. A Paris, un combat est mené avec l'Interpro depuis le printemps 2008, notamment dans la restauration et le BTP. Sur un chantier de démolition du XIII<sup>e</sup> arrondissement, tous les salariés étaient maliens. Ils ont tous été régularisés.

Cependant, le travail des sans-papiers est concentré dans les secteurs non délocalisables, comme la Construction, la Restauration et le Commerce. Les travailleurs sans-papiers sur les chantiers vivent une situation qui

ne leur convient pas. *(Par exemple, le jour de sa régularisation, un des sans-papiers du chantier a pris un billet d'avion pour aller au Mali voir son fils de 13 ans qu'il n'avait jamais vu).* Je souhaite soulever une question au CNF. Comment les Fédérations, avec les Syndicats, peuvent prendre en compte la question des sans-papiers ?

Par ailleurs, concernant le rapport de la SECAFI, il faut également prendre en compte la pénibilité liée au stress, au harcèlement ou à la productivité. Or cette pénibilité augmente.

Concernant les maladies professionnelles, n'importe quel salarié qui a travaillé pendant 20 ans sur les chantiers en compte 2 ou 3 : le dos, la surdité etc. Pourtant, elles ne sont pas déclarées.

### Laurent TABAGUE - DS SNEF

Je souhaite revenir sur le rapport du cabinet SECAFI. Il ne faut pas oublier le fil conducteur de nos revendications au sujet des retraites. Selon le rapport, on revendiquerait 5 ans avant les autres. Or il faut se battre sur un départ à 55 ans. Le gouvernement est en train de parler de départs à 70 ans. On ne pourrait pas se satisfaire de partir à 65 ans.

Il faut également mettre en avant l'espérance de vie par rapport aux autres professions. Il a été reconnu que notre espérance de vie était de 7 ans inférieure à d'autres salariés. Cet axe doit être appuyé dans les négociations avec le gouvernement.

Concernant les expositions, il faut prendre en compte l'externalisation qui a lieu depuis 20 ans sur des sites pétrochimiques. Les groupes ont externalisé le risque lié aux produits cancérigènes, tels que le CMR. Le rapport ALPHA évoquait les maladies liées uniquement aux sciures. Il y a aussi les produits ionisants dans le nucléaire. Il faut insister sur ces risques. Nous risquons de reproduire ce qui s'est passé avec l'amiante, pour laquelle nos professions paient un lourd tribut. Or les problèmes liés aux CMR mettent 30 ans à se déclencher.

### Claude LATIMIER - USC Côtes d'Armor

Je veux simplement poser une question. La négociation sur la pénibilité est-elle l'Arlésienne ? Tout le monde en parle, personne ne la voit.

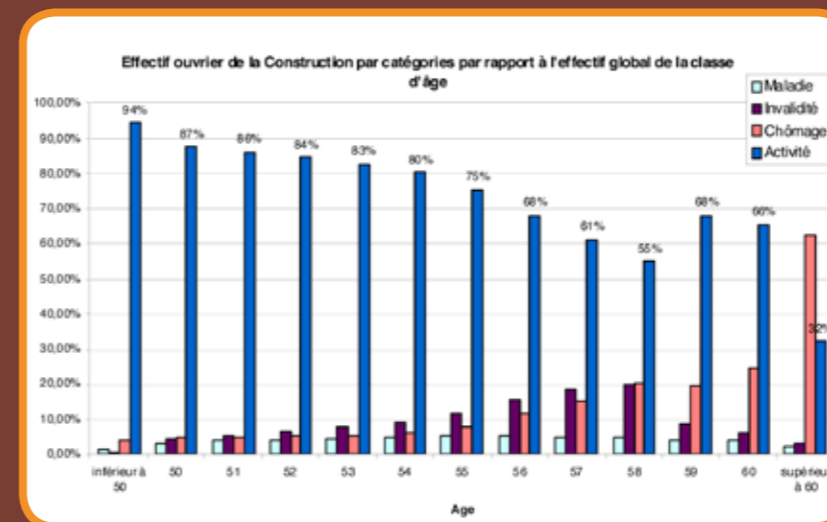
### Mathieu MALAQUIN - Secar ALPHA

Concernant la question du calcul des 15 ans, nous avons retenu les chiffres produits par Pro BTP. Les 15 ans ne sont pas calculés en continu mais en cumulé.

Cette question m'amène à parler des statuts. Nous avons travaillé ici sur les ouvriers. A la demande d'Eric AUBIN, nous avons réalisé une petite étude sur les E.T.A.M. sur la pénibilité et le coût d'un éventuel dispositif. Il s'avère que les données justifient moins un départ anticipé. Toutefois, si une personne est devenue E.T.A.M. après avoir été 15 ans ouvrier, il a donc subi des expositions. Nous devons donc réfléchir à ce type de questions. Il faut savoir faire la part des choses et s'intéresser à ce type de cas.

Par ailleurs, la multi-exposition aux risques soulève un problème. Elle concerne des personnes qui bougent entre les métiers. Les produits évoluent également avec l'apparition de nouvelles molécules. Ainsi, l'exposition aux produits chimiques enregistre une forte augmentation dans le BTP. Les enquêtes SUMER montrent que dans la Construction, les salariés exposés à au moins 3 produits chimiques sont passés de 17 % en 1994 à 30 % en 2003.

Concernant le départ en retraite à 55 ans, la question revient-elle à partir 5 ans avant les autres ? Le graphique de la répartition des salariés en activité, en maladie, en invalidité ou au chômage, montre clairement que le décrochement se situe à 55 ans. Il faut donc partir sur cette base factuelle et en prendre acte. Pour argumenter sur des faits, il faut prendre en compte cet élément.



Concernant l'espérance de vie, l'étude ne comporte pas d'éléments spécifiques au BTP. Nous avons travaillé sur l'espérance de vie à 60 ans, qui permet de comparer les cadres et les ouvriers. Il ressort que l'espérance de vie à 60 ans se situe à 16 ans pour les ouvriers et de 21 ans pour les cadres. Cependant, cette espérance de vie avec incapacité se situe à 3 ans pour les ouvriers et 2 ans pour les cadres. Il existe donc une inégalité dans les statuts.

Enfin, concernant les autres formes de pénibilité telles que le stress, les chiffres sont fournis par les enquêtes SUMER. Néanmoins, ces données ne caractérisent pas le BTP, par rapport par exemple à la grande distribution.

### Christian BLICQ

Je ne sais pas si la question de la pénibilité est une Arlésienne, toutefois, la Fédération de la Construction travaille à cette question depuis 2001. Elle a été la première Fédération à prendre en compte cette situation. Parmi les collègues de la Métallurgie, certains ont eu la possibilité de partir en retraite plus tôt suite à des accords avec leurs Fédérations patronales, alors que rien ne bougeait dans la Construction. Plusieurs initiatives fédérales ont été mises en œuvre à différentes échelles au sujet de la pénibilité.

...

On ne peut donc pas reprocher à la Fédération de manquer d'énergie sur cette question. La question reste de savoir comment créer un rapport de force à travers les syndicats d'entreprise pour avancer dans les négociations et les faire aboutir dans l'environnement actuel, où les retraites sont remises en cause. Le débat est donc lancé. Abordons cette question avec nos arguments, aussi bien techniques que politiques.

Pendant des années, les grands groupes ont gagné de l'argent sur les salariés. Aujourd'hui, en raison de la crise, il ne faudrait soi-disant plus revendiquer alors que les entreprises sont subventionnées. Il existe donc des moyens de répondre à nos revendications.

Pour notre Fédération, nous n'avons pas à rougir de ce que nous avons fait et de ce que nous continuons à déployer. Cette étude sera présente dans nos relais fédéraux ou dans les branches professionnelles et pour ceux qui le souhaiteraient.

### Serge PLECHOT USC Pyrénées-Atlantiques

Je souhaiterais que la notion de pénibilité soit redéfinie. On peut en effet y ajouter l'intégrité physique. Il faudrait que la CGT donne une explication au sujet de la pénibilité.

Concernant le MEETING, un déplacement a été organisé. Nous serons 21 camarades à monter, y compris certains qui ne sont pas syndiqués.

Concernant les autres journées d'action, nous participerons aux initiatives locales le 7 octobre. Deux manifestations auront lieu dans le département. Il faut emmener les revendications devant les employeurs, notamment sur les salaires, l'emploi et les retraites. Des NAO auront aussi lieu. Quant au 22, un train va être organisé. Le mois d'octobre est effectivement très chargé.

La mobilisation autour du 28 n'était pas très claire. Est-ce une journée de grève ou une journée de revendication ? Il faut être clair : il s'agit d'une journée de grève dans la profession.

### Jean-Pascal FRANÇOIS - CEF

Le 28 avril concerne les conditions de travail et les accidentés au travail. Une conférence de presse a été organisée à ce sujet à Lyon, sur un chantier. Il ne faut pas oublier cette journée.

Concernant les travailleurs sans-papiers, je me rappelle d'une expérience désagréable. Il s'agissait de sans-papiers sans logement qui ont campé pendant plus de 15 jours dans la gare de Perrache avec des enfants de 3 ans. Dans un pays riche comme la France, il n'est pas supportable de voir de telles situations. Il ne faut donc pas occulter ce problème.

Par ailleurs, j'ai eu quelques difficultés à suivre la présentation de l'étude jusqu'au bout. La question de la pénibilité doit être poursuivie, sans oublier tout ce qui a déjà été fait ni le travail quotidien du collectif santé au travail de la Fédération.

Quant à savoir si ce sujet est une Arlésienne, en 1910, une étude avait pointé que l'amiante était dangereux. La bataille de l'amiante a duré entre 20 et 30 ans. Au final, il y a eu des résultats. Les syndicalistes ne doivent pas relâcher la revendication. Comme l'a rappelé **Christian BLICQ**, la bataille sur les retraites anticipées à 55 ans pour les travaux pénibles a commencé en 2001. Or nous ne sommes pas dans la société Internet. Nous n'obtiendrons pas tout, tout de suite. Nous sommes dans un travail sur la durée.

Concernant le MEETING du 28 octobre, il faut se rappeler qu'il a été organisé en raison du mécontentement de certains camarades, suite aux journées d'action unitaires du début d'année. De plus, l'agenda 2010 fixé par SARKOZY sur les retraites prévoit des modifications structurelles. Le système mis en place par le Conseil National de la Résistance va être totalement cassé. La responsabilité des syndicalistes consiste à s'opposer à cet agenda.

La difficulté d'aborder le MEETING tient au fait qu'on ne sent pas une envie de se battre et de se mobiliser.

Pourtant, il faut avoir conscience que ce MEETING est historique. Toutes les dernières luttes que nous avons gagnées ont démarré bien en amont, comme par exemple avec les étudiants contre le CPE. Nous allons donc devoir monter au créneau pour la retraite.

Il y a cependant quelques éléments de satisfactions. Il existe plus de 40 Assemblées Générales de relais fédéraux, contre 5 l'année dernière. Il nous revient à tous, participants à ce CNF, de montrer l'importance de ces revendications et de ce MEETING.

Enfin, concernant les CECELEC, il y a quelques succès en Alsace et à Toulouse.

Je pense qu'il faut élever le niveau de contestation pour ne pas se faire écraser par l'agenda 2010.

### Joël ELLEN - CEF

J'estime qu'il est impossible d'éviter la question de la « crise » et de ces conséquences. Toutefois, il s'agit d'un effet d'aubaine idéologique pour la CGT. Quand des PSE interviennent dans des entreprises, comme à SPIE Sud Est, la démonstration sur le volet économique fait ressortir que l'argent existe. Il y en a beaucoup, aussi bien pour satisfaire nos revendications sur les salaires que sur l'emploi ou les retraites. Par conséquent, il faut une redistribution de la richesse. Sur ce plan, la CGT devrait être soutenue par des propositions politiques afin d'accompagner les revendications.

Or les salariés voient que quand des entreprises, les actionnaires en profitent. L'injustice sociale apparaît au grand jour. Aujourd'hui, on ferme une entreprise parce que le taux de rentabilité n'est pas à la hauteur des espérances des actionnaires, qui choisissent de délocaliser, comme dans le secteur automobile ou les industries lourdes.

Cependant, nous, en tant que BTP, notre activité est liée au tissu industriel. Si celui-ci va mal ou se délocalise, les besoins d'infrastructures et de bâtiments diminueront. Dans l'emploi, les intérimaires ont été les premiers à souffrir de la crise. Quand les salariés conservent leur travail, ils conservent approximativement leur pouvoir d'achat. Les effets de la crise se ressentent surtout quand on a perdu son emploi. Or les chiffres annoncés pour 2009 sont catastrophiques et il semble que nous soyons loin d'être sortis de la crise, notamment sur le plan de l'emploi.

Une émission de télévision expliquait que 66 % des dotations des collectivités locales vont aux entreprises.

Ce chiffre doit être diffusé aux salariés afin de faire grandir le mécontentement. Sur le plan de la syndicalisation, l'activité militante doit servir au rapport de force. Aujourd'hui, la CGT traverse une phase montante. Le taux de syndicalisation augmente.

Concernant le rapport sur la pénibilité, j'estime que le rapport est un relookage de celui qui avait été commandé en 2004. Les questions doivent être concrètement posées, y compris sur les ETAM, bien que les données manquent. Nous devons trouver des indices sur l'espérance de vie de nos professions dans les caisses de retraites. Dans le Groupe PRO-BTP, il existe plus de veuves que de retraités. La caisse complémentaire n'est pas déficitaire car il existe autant de pensions de réversion que de complémentaires retraite.

D'autres professions de notre Fédération subissent aussi la pénibilité, comme les carrières et matériaux, les négoces, et le bois. Quand on parle de la pénibilité aux salariés, ils sont attentifs. Dans mon département, en 15 jours, il y a eu 80 inscrits pour le MEETING. En tant que militants, nous avons intérêt à ce que les camarades portent cette revendication sur le terrain.

J'ajoute que la date du 28 octobre a été retenue il y a 4 mois. Les militants auraient dû prendre leur délégation depuis longtemps. De plus, je rappelle qu'il s'agit d'un MEETING de la CGT. Les syndiqués ne doivent pas passer après les non-syndiqués.

### José BALBOA - CEF

Après avoir écouté le rapport d'**Eric**, il est surprenant de voir que le gouvernement anticipe le grand rendez-vous des retraites de 2012 pour le déplacer en 2010. Le premier semestre concernera les retraites de base et le second les négociations sur la retraite complémentaire. ■■■



Ces évolutions ne favoriseront pas la classe ouvrière.

Concernant la pénibilité, elle existe dans toutes les catégories socioprofessionnelles. Dans un bureau, il suffit que son voisin vous parle tout le temps pour ressentir un mal-être. Mais cette pénibilité est différente de celle que nous vivons au quotidien. Dans les grandes entreprises où il existe un CHSCT, il est déjà difficile de faire remonter ces discussions à la direction. Mais que feront ceux qui travaillent dans les petites entreprises ? Dans le domaine de la rénovation, par exemple, une entreprise va travailler sur un appartement situé au 7<sup>e</sup> étage. Or la copropriété interdit souvent l'accès à l'ascenseur pour transporter les matériaux. Les camarades doivent donc monter et descendre les sacs sur le dos. La plupart du temps, ces travailleurs finissent leur carrière à Pôle Emploi suite à une décision médicale. En 2008, les plus de 57 ans et demi ont été dispensés de rechercher un nouvel emploi et percevaient une allocation journalière. Aujourd'hui, ils n'ont plus ce droit.

Nous avons eu une assemblée le 19 septembre. Quand on a vu que, dans les régimes spéciaux, le droit à la retraite anticipée a disparu, comment pourrions-nous obtenir ce droit ? J'espère que la journée d'action du 28 octobre sera à la hauteur. Après ce rendez-vous, quelle suite politique pourrait être donnée ? Si nous n'obtenons pas la retraite anticipée, nous devons obtenir des réparations financières dans la FNP et la FNTP.

### Alexandre BRUNO - DS

Concernant la pénibilité dans le secteur Bois, nous avons également de gros problèmes, notamment par rapport aux produits chimiques. Les risques sont liés aux formaldéhydes et aux poussières de bois. Les postes en 5x8 ou en 2x8 sont également difficiles. Il faut aussi tenir compte de la pénibilité liée au bruit.

Des rapports sur les formaldéhydes et les sciures de bois montrent à quel point ces substances sont dangereuses : cancers des sinus et des poumons.

Concernant le 28 octobre, il est vrai que nous avons été retenus assez longtemps en avance pour y aller. J'ai informé les travailleurs de mon entreprise.

Au mois de juillet, 9 suppressions de poste ont été annoncées. Nous avons lancé un mouvement de grève qui a été suivi à 95 %. Les licenciements n'ont pas pu être évités, mais un plan de départ satisfaisant a été négocié.

### David BLOCKLET - CEF

Dans la branche Bois, nous avons beaucoup de problèmes de cancers et de TMS. Dans les entreprises, les patrons investissent dans des machines de plus en plus performantes, mais au détriment de la santé des salariés. Les cadences ont ainsi augmenté, tout comme le nombre de gestes répétitifs. Un jeune qui commence à travailler sera souvent opéré avant 30 ans d'une hernie discale. Par conséquent, je connais peu de salariés qui partent en retraite en bonne santé.

Une personne a rappelé la nécessité d'insister sur l'espérance de vie. On nous explique que cette espérance augmente, mais on oublie de préciser quelles catégories sont concernées.

Personne ne vit la pénibilité de la même façon. Les différentes catégories de personnel doivent être prises en compte.

### Lionel CLEMENT - CEF

Je souhaite apporter une correction sur les négociations dans le cadre du PSE chez VALCO. C'est bien la CGT qui a réussi à obtenir qu'aucun licenciement n'intervienne, et non pas l'inter-syndicale.

Concernant la pénibilité, les camarades qui négocieront avec les pouvoirs publics vont devoir s'entendre sur la définition de la pénibilité.

Les situations varient énormément selon les postes. Dans mon entreprise, une cinquantaine de femmes se font opérer suite à un problème de TMS. Dans la Construction, les secrétaires administratives subissent également la pénibilité. Chaque salarié a des revendications à ce niveau. Les négociateurs vont devoir s'entendre sur cette notion.

Concernant le MEETING, les 13 délégués et militants s'y rendront. Il faut prendre conscience des enjeux de ce rendez-vous : la négociation des retraites en 2010. Le MEETING est un point de départ aux mobilisations.

### Pascal BOURSIER - CEF

Il est difficile d'aborder la pénibilité au travail dans le domaine du négoce bois et matériaux. En effet, les postes de travail diffèrent beaucoup. Les vendeurs subissent la pression de chefs de dépôts qui leur imposent de décrocher le téléphone avant quatre sonneries, peu importe la tâche qu'ils effectuent.

Ces questions vont devoir être abordées de manières différentes selon les entreprises et les métiers. Dans le domaine du négoce, certains travaillent sur les machines. Ils respirent donc des poussières de bois. Par conséquent, il va falloir être pragmatique pour chaque métier.

Concernant la journée du 28, un accord de représentativité a été signé dans le groupe. J'utiliserai donc ce budget pour venir et organiser une réunion à la Fédération. Tout le monde viendra par conséquent au MEETING. Il s'agit d'une journée importante pour nous.

### Eric AUBIN

Pour revenir à la question de la crise, il ne faut pas s'attendre à des reprises en 2010. La FNTP nous a reçus récemment pour voir comment mettre en place du chômage partiel l'année prochaine. Comment faire en sorte que cette solution leur coûte le moins d'argent ? Des moments difficiles vont arriver sur le plan de l'emploi. Il existe un décalage temporel. Nous risquons de subir les effets de la crise fin 2009 et en 2010. Concernant le Bois, le fonds d'investissement vient de débloquer 20 M€ pour relancer la filière Bois. Elle sera donc touchée par des problèmes d'emploi. Nous devons nous préparer à traiter de ces questions.

Concernant la pénibilité, nous avons travaillé sur la définition de cette notion depuis 2001. Les négociations Interpros nous ont également amenés à traiter cette question.

Au MEETING, une table ronde sera animée par **Serge VOLKOFF**, chercheur et directeur du CREAPT. Il a travaillé sur la question pénibilité. Pour répondre à l'argumentation du patronat, selon lequel tout travail est pénible, il nous faut nous mettre d'accord.

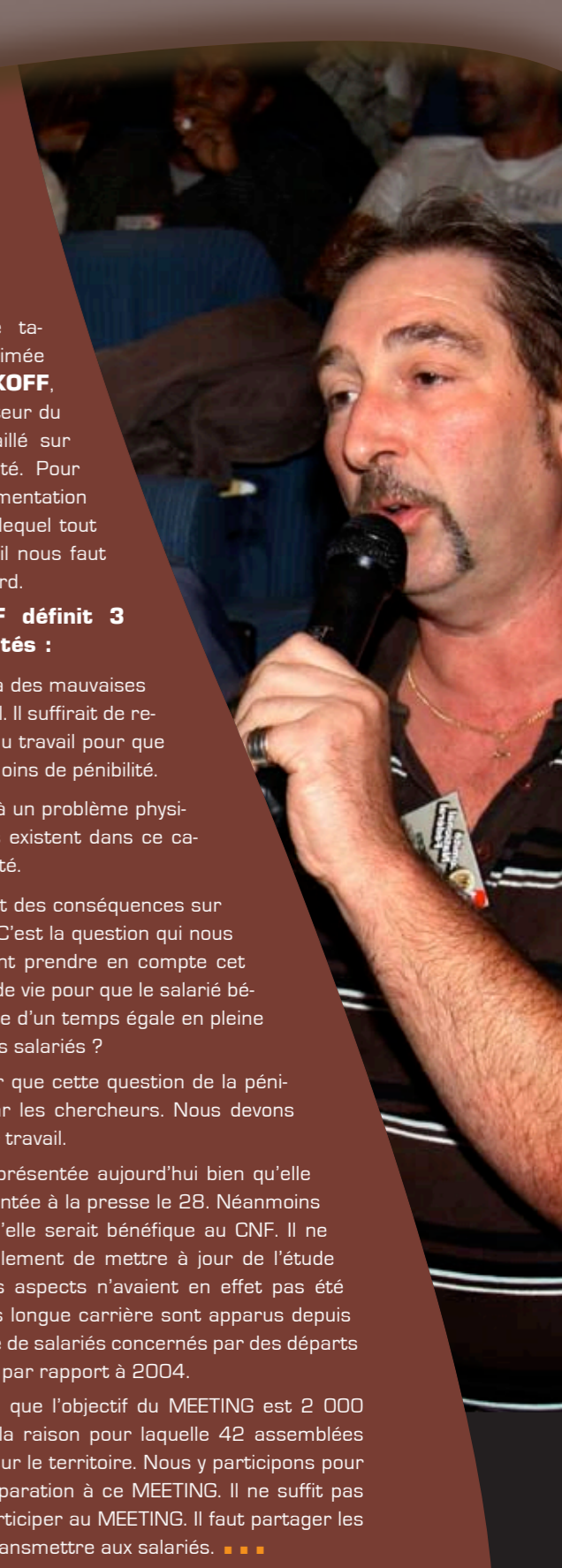
### Serge VOLKOFF définit 3 types de pénibilités :

- > La pénibilité liée à des mauvaises conditions de travail. Il suffirait de revoir l'organisation du travail pour que le salarié subisse moins de pénibilité.
- > La pénibilité liée à un problème physique. Des dispositifs existent dans ce cadre, tel que l'invalidité.
- > La pénibilité ayant des conséquences sur l'espérance de vie. C'est la question qui nous intéresse : comment prendre en compte cet écart d'espérance de vie pour que le salarié bénéficie d'une retraite d'un temps égale en pleine santé que les autres salariés ?

Il faut bien mesurer que cette question de la pénibilité est traitée par les chercheurs. Nous devons nous baser sur leur travail.

Cette étude a été présentée aujourd'hui bien qu'elle officiellement présentée à la presse le 28. Néanmoins la CEF a estimé qu'elle serait bénéfique au CNF. Il ne s'agissait pas simplement de mettre à jour de l'étude de 2004. Plusieurs aspects n'avaient en effet pas été traités. Les départs longue carrière sont apparus depuis 2004. Or le nombre de salariés concernés par des départs anticipés est réduit par rapport à 2004.

Je rappelle ensuite que l'objectif du MEETING est 2 000 participants. C'est la raison pour laquelle 42 assemblées générales ont lieu sur le territoire. Nous y participons pour contribuer à la préparation à ce MEETING. Il ne suffit pas de dire qu'il faut participer au MEETING. Il faut partager les arguments et les transmettre aux salariés. ■ ■ ■



Le Meeting Confédéral de Dunkerque n'avait rassemblé que 1 500 personnes. Cet objectif pour notre Fédération est donc ambitieux. Il faut une montée des inscriptions.

Il s'agit d'une journée d'initiative. Du point de vue de la direction fédérale, nous avons indiqué qu'il ne devait y avoir aucun frein à la venue des participants, que ce soit des prises de RTT ou des grèves.

De plus, concernant la médiatisation, nous souhaitons que des conférences de presse soient organisées dans les territoires. Ce combat nécessite une opinion publique favorable. Mais celle-ci ne suffit pas. La question de la pénibilité doit être portée au débat plus largement. La médiatisation est donc essentielle.

Le quatrième objectif de ce MEETING consiste à ce que notre Fédération porte cette question. Elle est très concernée par ces questions. Mais nous n'arriverons pas à gagner seuls. Par conséquent, toutes les Fédérations professionnelles sont invitées au MEETING. Certaines répondront présent. Le MEETING devra être porteur de la question de la pénibilité dans les semaines suivantes. Nous ne pouvons pas attendre de nous mettre tous d'accord pour une initiative. En effet, cette question va être traitée dans les négociations dès le 1<sup>er</sup> trimestre 2010.

Par ailleurs, le gouvernement lâche des petites choses dans les négociations. En effet, s'il

veut reculer l'âge des retraites, il devra prendre en compte la pénibilité. Or, nous savons qu'il va mettre en avant le maintien à 60 ans pour les métiers pénibles et le recul du départ pour les autres. Nous revendiquons le maintien de la retraite à 60 ans pour tous les salariés et 55 ans pour les métiers pénibles.

Le MEDEF et le gouvernement affirment qu'ils ne souhaitent pas mettre plus d'argent dans les retraites. Or le nombre de retraités augmente, tout comme l'espérance de vie, mais avec des disparités. En effet, les écarts s'accroissent selon les catégories de travailleurs. Nous devons expliquer cette réalité aux salariés. Nous devons donc obtenir de nouveaux financements. Car sans fonds supplémentaires, les droits seront abaissés. La question du financement doit être portée partout de façon revendicative. Nous savons que l'argent existe. Il doit servir la cause sociale. C'est la raison pour laquelle la CGT demande de passer de 12 % à 18 % du PIB pour les retraites.

Nous devons également revoir les mesures issues des *lois BALLADUR* votées en 1993 et qui ont amputé les niveaux de pension : le calcul sur les 25 meilleures années au lieu des 10, et l'indexation sur les salaires au lieu des prix.

Par ailleurs, les négociations sur les retraites complémentaires, en 2008, ont abouti à un accord à minima que la CGT n'a pas signé. Les organisations syndicales ont fait en sorte que les retraites complémentaires ne devancent pas celles du régime général. Or si dans le régime général, le gouvernement parvient à aller au-delà des 60 ans, les régimes complémentaires seront également repoussés. Il faut mesurer l'enjeu autour des questions de retraite.

Dans le déroulement du MEETING, le souhait était de donner une dimension européenne. Au cours d'un Congrès récent, nous avons interviewé les militants des délégations étrangères au sujet de la pénibilité. Un film sera ainsi projeté et permettra de voir ce qu'il se passe à l'étranger. La question des retraites dépasse le cadre hexagonal. La Fédération de la Construction, du Bois et de l'Ameublement souhaite porter ces questions au niveau national, puis européen. Il ressort que, entre l'âge légal de départ en retraite et l'âge de la cessation réelle d'activité, nous sommes quasiment à égalité. Divers mécanismes interviennent selon les pays amenant les salariés à partir avant l'âge légal de départ en retraite. Nous devons gagner la mobilisation des salariés sur ce terrain. Le 28, nous avons les capacités d'être plus de 2000 personnes. Des signes sont encourageants.

Il reste maintenant 30 jours. Il est prévu que **Bernard THIBAUT** vienne, ainsi que des chercheurs et des groupes parlementaires. Des points ont été marqués depuis 2001. Nous devons continuer.

### Francis ANTOINE - CEF

Concernant le 28, plusieurs assemblées sont prévues en Ile-de-France. Le nombre de participants pourra être précisé début octobre.

Au sujet du rapport SECAFI, j'ai relevé deux éléments, au sujet notamment du financement. Le lien avec les salaires et l'emploi n'est pas clair. La CGT revendique le SMIC à 1 600 euros et l'augmentation des salaires nets de 20 %. Il serait intéressant de voir quel serait l'apport ces mesures dans le financement des retraites. Concernant l'emploi, il faudrait également voir les effets d'un départ à la retraite à 55 ans.

### Frédéric MAU - CEF

Concernant le financement, je trouve que nous n'insistons pas suffisamment sur la notion de pollueur payeur. En effet, on fait transférer le coût des métiers sur l'ensemble des activités. Cela n'encourage pas les entreprises à améliorer les conditions de travail. Cette question n'est pas assez surlignée.

Selon moi, le rapport n'est pas assez explicite. En 2007, il y a 168 morts en CDI, 44 morts intérimaires. Nous ne connaissons pas leur nombre pour les travailleurs sans papiers. Le « procès Cardinal » à Rennes a démontré que certains ont été coulés dans le béton. Quand on estime que l'activité clandestine se chiffre à 25 % pour les pavillonnaires, les dégâts doivent être importants. Le rapport ne met pas suffisamment les pieds dans le plat.

Concernant la pénibilité, il y a un constat d'échec sur le rapport de force. Les dernières initiatives n'ont pas mobilisé les foules. Nous espérons que le meeting serve de déclencheur. Le 28 octobre est donc une priorité. Je signale que l'Interpro ne joue pas le jeu.

Concernant l'action et la grève, je ne suis pas d'accord avec Serge. Il a par exemple été décidé chez EUROVIA que l'ensemble des élus et mandatés viennent au MEETING. Comment tenir une grève si les principaux animateurs ne sont pas là ? On peut se satisfaire d'une distribution de tracts.

Je reviens au sujet de la pénibilité. Nous avons mené un sondage avec des dépôts de cahier revendicatif. Nous avons reculé sur ce sujet. De moins en moins de syndicats revendiquent au niveau des conditions de travail et de la pénibilité. Notre CHSCT reconnaît le cancer des produits bitumineux.

Mais nous sommes les seuls en France. Si nous étions plus nombreux, le dossier pourrait évoluer. Si nous ne faisons rien dans les bases, nous n'y arriverons pas.

Je rappelle que nos métiers font plus de tués que la police, la gendarmerie, les militaires en Afghanistan et les pompiers réunis, et sans Ministres aux enterrements.

### René DE FROMENT - CEF

Le ton a été donné. Il ne fait pas avoir d'état d'âme. Nous devons foncer. Certes, certains peuvent se demander si nous allons gagner. Mais on ne gagne que les batailles qu'on mène. De plus, quand on veut faire, on trouve un chemin, mais quand on ne veut pas faire, on trouve des excuses. Quand il y a la volonté, il y a le chemin.

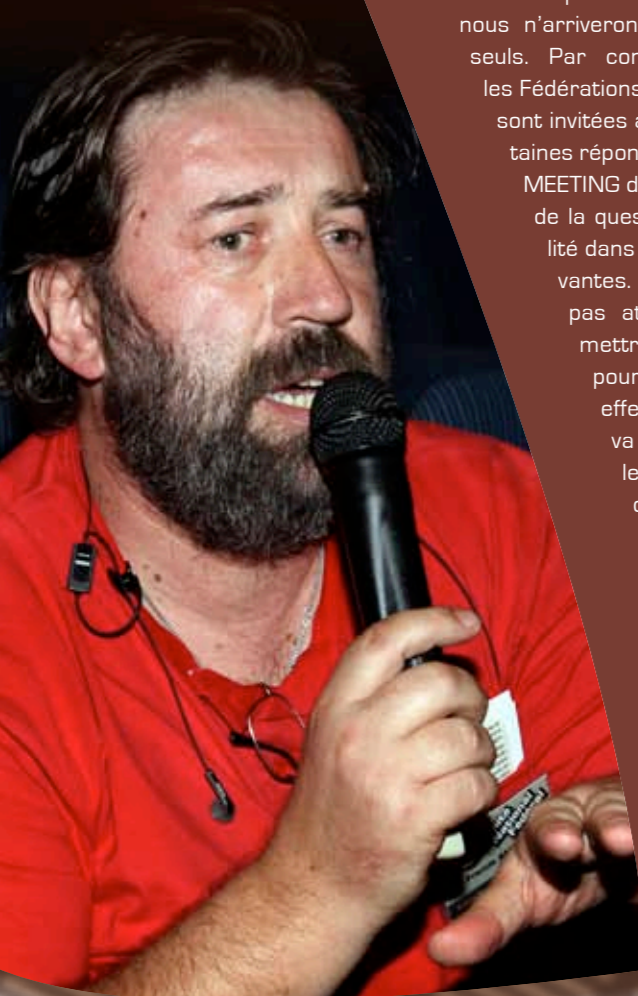
Notre démarche s'inscrit dans une perspective : la bataille Interpro du printemps. Le patronat et le gouvernement nous ont dit que la bataille aurait lieu là. Cette bataille sera sanglante. Les enjeux de répartition des richesses sont fondamentaux.

Le 28 est une étape. Il est vrai que nous parlons de ces questions depuis 2001. Elles ne se règlent pas du jour au lendemain. La retraite à 60 a été gagnée en 1982, après 16 ans de bataille. Ces combats ne se gagnent pas d'un clic et sans la mobilisation des salariés.

Dans ma vie militante, la grève la plus importante que j'ai vue a été menée par 1 000 salariés de la Construction à Clermont-Ferrand en octobre 2006 pour la retraite à 55 ans. Par conséquent, il existe une attente des salariés. Les militants doivent être volontaristes.

Nous devons sortir de ce CNF motivés avec des choses concrètes. Tous les responsables d'USC et de région doivent organiser les transports et relancer les délégués par téléphone. Dans la région Auvergne, l'objectif est de 220 personnes.

■ ■ ■



On ne peut pas appeler à la grève si les militants ne sont pas présents. Par contre, nous allons utiliser tous les moyens pour que le plus de monde possible vienne au MEETING. Par conséquent, nous mobilisons le ban et l'arrière-ban.

Concernant la négociation TP, une première réunion s'est tenue. Des promesses ont été faites sur l'embauche des jeunes issus de quartiers difficiles, de personnes handicapées et de femmes. Nous ne pouvons que nous satisfaire de tels objectifs. Nous avons donc affirmé que pour réaliser ces embauches, il faut une retraite à 55 ans. Nous sommes également intervenus au sujet des tutorats des TP. « *L'ordre des tuteurs* » a été créé. Or le mot « *ordre* » a une connotation vichyste. Selon nous, un tuteur correspond à un savoir-faire et à des fonctions qui doivent être reconnus comme tels dans la convention collective pour la définition de poste qui comprendrait une classification, une formation et une rémunération.

### Patrick MERCY - CEF

L'importance du MEETING a été clairement exprimée. Concernant les Pays de Loire, 4 cars sont prévus. Dans mon entreprise, sur 50 salariés, 20 prendront le car. De plus, nous avons prévu de faire grève. Certains camarades et salariés ne disposent pas d'heures. Par équité, il est préférable de faire grève selon moi. Des personnes de la Chimie et de la Métallurgie nous accompagneront.

### Daniel POULEAU USC 44

Nous serons en grève le 28, mais nous n'appelons

pas à la grève sur le terrain puisque les élus seront absents. Je trouve désolant que d'autres Fédérations ne s'engagent pas. Les initiatives manquent de cohérence. La secrétaire régionale n'était pas au courant de l'action sur la pénibilité.

Comme il a été dit, la Construction regroupe des métiers très divers. Chez SPIE, nous faisons des bateaux, des avions, nous travaillons aussi dans la chimie. Les grandes entreprises sous-traitent les travaux difficiles. Il serait bien que les CHSCT de ces grandes entreprises y soient plus attentifs. Un collectif a été monté sur la raffinerie de Donges. Certaines pratiques des CHSCT sont difficiles à modifier.

Par ailleurs, il existe diverses formes de pénibilité. Elle peut être également psychique. Les cadres, les ouvriers ou les secrétaires sont concernés. Mais elle n'est pas perçue de la même façon.

Enfin, peu importent les prétextes, le 28 octobre est une journée importante.

### Arezki LOUNIS - USC 06

Je souhaite revenir sur l'action menée pour la régularisation des sans-papiers, pour laquelle nous sommes concernés. L'action actuellement menée par les collectifs dans les départements doit être mise en avant lors de ce MEETING. Dans notre département, nous avons d'immenses difficultés à régulariser nos camarades, même quand ils répondent à toutes les exigences administratives. 450 camarades concernés par des régularisations. Nous constatons que de nombreuses grandes entreprises se déchargent sur les sous-traitants. Les marchés sont donnés en seconde main. Or, une fois à ce stade, les employeurs font appel à cette main-d'œuvre de sans-papiers ou, quand ils ont des papiers, sans les déclarer. Ces pratiques perturbent le fonctionnement de la filière. De plus, dans les négociations, nous avons des difficultés à mettre en avant ces problèmes.

Concernant la pénibilité, nous sommes tous convaincus du bien-fondé de nos revendications. Toutefois, beaucoup de salariés ont d'autres priorités. Ils sont préoccupés par la conservation de leur emploi et la préservation de leurs salaires. Nous avons donc plus de difficultés à les mobiliser sur cette question. Même des délégués syndicaux, qui devraient être les premiers à porter ces revendications, sont les premiers à baisser les bras. Au-delà des discours et des actions que nous pouvons mener,

beaucoup de camarades siégeant dans les commissions paritaires peuvent mettre en avant la question de la pénibilité. Toutefois, ils manquent de formation. Nous devrions leur donner des armes pour qu'ils soient mieux capables de négocier la question de la pénibilité.

Enfin, concernant le MEETING, il faut reconnaître que le mois d'octobre est relativement chargé. Dans notre département, nous avons misé sur une trentaine de personnes.

### Pascal PARAPEL - CEF

Concernant la pénibilité, les critères évoluent avec les métiers. A CEGELEC Toulouse, il y a de plus en plus d'ETAM. De nombreux jeunes salariés réalisent des travaux de maintenance la nuit, en 3x8 ou en astreinte. De plus, en étudiant le rapport du Médecin du Travail, il ressort que les cadres de l'entreprise se plaignent de stress et de fatigue car ils assurent 50 heures par semaine et emportent souvent du travail à leur domicile.

Concernant l'espérance de vie, je suis administrateur de BTP retraite. Nous avons fait le tour des huit maisons de retraite de Pro BTP suite aux travaux de réhabilitation. J'ai constaté qu'il n'y avait pratiquement pas d'homme. L'âge moyen d'entrée est en effet de 82 ans.

Par ailleurs, il est primordial que le MEETING soit une réussite. 2010 sera une année essentielle pour la retraite. Une réforme structurelle est envisagée par le MEDEF et le gouvernement. Il s'agit de revoir complètement le système de cotisation. Il est même envisagé d'abandonner notre système de répartition au profit d'un système par point. C'est donc une remise en cause complète du système de retraite. Par conséquent, nous allons négocier pour les 30 prochaines années. Nous n'avons pas le choix, cette année va provoquer de nombreuses luttes.

Enfin, 32 camarades issus de Haute-Garonne devraient se rendre au MEETING.

### Christian TESSIER - USC Seine St Denis

Je rappelle l'existence de l'Observatoire des retraites. Dans ces prévisions, certaines se sont avérées être fausses. Il avait été programmé que le taux de natalité allait s'élever à 1,9, alors qu'il est de 2,1. Je précise que 0,1 point représente 7 Mds€ de cotisations. Ces chiffres sont issus de Pro BTP. De plus, concernant la durée de vie, ce n'est plus vrai que nous gagnons 3 mois de vie par an. Depuis 2007, la situation a changé.

Ces éléments doivent être pris en compte dans le calcul de l'augmentation des retraites.

Quant à l'utilité du MEETING, elle est évidente. Je précise qu'il y a déjà 75 inscrits pour la Seine-Saint-Denis. Néanmoins, la date pose problème. Nous ne ferons pas grève.

### Jean-Pierre MUSET DSC Bouygues

Nous ne devrions pas faire de différence entre les grandes catégories socioprofessionnelles en matière de pénibilité. Les ETAM sont aussi les chefs de chantier, les ouvriers, les chefs d'équipe, les bureaux d'études. Ils sont tous concernés par la pénibilité. Je suis ETAM dans les TP depuis 40 ans. J'ai les annuités, mais je n'ai pas 60 ans. Pour partir, la seule solution est de pointer au chômage.

Je voudrais également interpeller le CNF au sujet du 13<sup>e</sup> mois. Pour les patrons, celui-ci fait partie du salaire annuel. Les salariés doivent injecter une part du 13<sup>e</sup> mois pour arriver au minima régional. Toutefois, les caisses de congés payés ne le prennent pas en compte pour le calcul des congés payés.

Je souhaitais également signaler le harcèlement dans le groupe BOUYGUES. Certains délégués sont menacés ou perdent leurs métiers parce qu'ils militent. Les dossiers seront remontés.

### Marc LUGRIN - DS

Je considère que le mot « *salaire* » devrait figurer sur les nouvelles affiches de la Fédération. Dans ma section syndicale, nous sommes en majorité des jeunes. Les problèmes de retraite ne font pas partie de nos priorités. Les collègues m'ont dit qu'il fallait parler de l'emploi et des salaires.

♦ ♦ ♦



Par exemple, mon patron répète qu'il ne faudra pas en demander trop de NAO. Nous lui rappelons qu'il existe 1,5 Md€ de trésor de guerre qui est de côté. Par conséquent, n'oublions pas les salaires.

En Seine-et-Marne, 50 personnes devraient se rendre au MEETING. J'adhère au MEETING, mais j'ai peur que la presse ne soit pas présente. Quelle portée ce MEETING aura-t-il dans l'opinion publique ? Il faut que la presse en fasse le relais. Sur des grèves réunissant 200 ou 300 personnes, il est arrivé que nous n'ayons que 3 lignes dans le journal. Par conséquent, je souhaite interpeller nos responsables sur le suivi de la presse.

Par ailleurs, je souligne que 5 réunions Interpros sont prévues en région parisienne en octobre. Je ne comprends pas pourquoi seule une représentation des Fédérations serait présente au MEETING. Les militants sont aussi concernés. La CGT ne peut pas se battre seule sur la question de la pénibilité. Si les autres syndicats se joignent à cette lutte, nous aurions plus de portée médiatique. Le 7 octobre, six organisations syndicales seront en grève. Pourquoi ne pourrions-nous pas y arriver au sujet de la pénibilité ?

**Bruno CORNET - CEF**

Nous devons avoir clairement à l'esprit que nous sommes en train de revendiquer la retraite à 55 ans.

Auparavant, nos ancêtres revendiquaient les congés payés. Ils étaient traités de délirants,

d'utopistes. La CGT était une organisation inconsciente. Pourtant, nous avons obtenu ces congés. Même chose pour la 5<sup>e</sup> semaine de congés et les 35 heures. Croyez-vous que nous n'y arriverons pas pour la retraite ? Nous y arriverons.

Je ne demande qu'une seule chose : partir un an avant l'âge légal, si on prend comme référence la SNCF, la RATP, les industries électriques et gazières. Cela signifie partir à 54 ans. Pour une fois que nous demandons à niveler vers le bas. Si un régime spécial doit être remis en cause, c'est celui de nos parlementaires. Ils doivent arrêter de se foutre de nous. Nous devons montrer comment les négociations sont menées. J'ai emmené avec moi des jeunes. Ils ont pu voir que les autres organisations jouent sur des mots.

Faisons du 28 octobre une grande journée.

**Serge GIRAUD - DS Cégelec**

Depuis ce matin, à l'appel de la CGT, les salariés sont dans l'action. Le 9 septembre s'est tenue une assemblée générale de la CGT CEGELEC. Une plateforme a été rédigée que nous avons proposée aux autres organisations syndicales. Elles l'ont refusée.

Toutefois, en Basse-Normandie, la CFDT est présente dans l'action avec la CGT. En même temps, nous sommes face à des directions nationales, régionales et locales qui restent sourdes.

Pourquoi sommes-nous dans l'action ? Suite à un contrôle de CEGELEC Nord-Est, l'URSSAF lui a adressé une amende de 4 M€. Par conséquent, CEGELEC veut se refaire. Ainsi, ils souhaitent dénoncer les accords sur les IDP pour se mettre soi-disant en conformité avec la convention collective.

Nous proposons comme solution de mettre la différence supplémentaire dans le salaire. Nous avons rencontré les camarades CGT de l'URSSAF pour étudier ces propositions.

D'autres établissements ne sont pas dans l'action. Toutefois, nous avons l'avantage que l'Ouest France du Calvados se déplace dès qu'il y a un mouvement dans les entreprises.

Selon les dernières informations, il paraîtrait que les directeurs de filiales souhaitent nous rencontrer.

Cette bataille a été préparée depuis plusieurs semaines. Les salariés tiennent à leurs IDP.

**Eric AUBIN - Secrétaire Général FNCSBA**

Concernant les jeunes, si nous n'arrivons pas à leur redonner confiance en notre système de retraite par répartition, nous aurons des difficultés à maintenir ce système et à l'améliorer. Il faut donc en débattre avec les jeunes.

Par ailleurs, pour revenir au MEETING, il est très important que le débat n'ait pas lieu entre nous uniquement. Quand nous mettons en avant les analyses, les études et les rapports réalisés qui vont tous dans notre sens, ce discours a plus de portée que si la CGT affirmait ces éléments toute seule. Il ne faut pas se priver de ces apports. C'est la raison pour laquelle des experts seront présents.

Concernant les médias, nous avons déjà réuni 3 000 personnes dans les rues de Paris sur la question de la pénibilité. Toutefois, l'impact médiatique avait été très limité. En invitant une population plus large, nous avons voulu nous donner les moyens d'avoir des médias en nombre. La présence de **Bernard THIBAUT** va nous aider à cette médiatisation. Il fallait donc que la date convienne à son agenda.

Pourquoi l'interprofessionnel n'est pas avec nous ? Ils nous ont interpellés sur d'autres sujets comme la politique industrielle ou l'emploi. Ils font face à des situations différentes. Leurs priorités ne sont par conséquent pas les mêmes que les nôtres. Le problème de la pénibilité se pose avec plus de force chez nous. Nous devons cependant avoir l'ambition que d'autres secteurs lancent des initiatives après la nôtre, dans lesquelles nous serons partie prenante. L'objectif est bien de fédérer autour de la pénibilité pour gagner la mobilisation.

Enfin, concernant l'unité, certes, il est parfois compliqué de travailler avec la CFDT. Néanmoins, nous avons négocié pendant 3 ans et demi au niveau interprofessionnel. Sans unité, les négociations auraient été rompues rapidement. Les 5 Confédérations ont toujours tenu tête, en disant qu'il fallait un dispositif sur la pénibilité, alors que le MEDEF cherchait à porter le débat sur la prévention.

Je suis de ceux qui pensent que, si les autres organisations ne jouent pas toujours le jeu, il faut mesurer ce qui bouge. A la CFDT, de nombreuses personnes estiment que notre initiative est très bien. Au mois de décembre, la Confédération de la CFDT organise une initiative au sujet de la pénibilité. Cette question les interpelle. Profitons de l'occasion que cette question traverse toutes les organisations syndicales. Créons les conditions d'un débat avec elles pour partager des initiatives. Selon moi, la meilleure façon d'y arriver est de proposer des initiatives communes, et non pas de leur demander de nous suivre. Nous devons également mettre les salariés face aux engagements des uns et des autres. Il n'y a pas de raisons que les salariés ignorent les positions de chaque syndicat dans les négociations.

*L'unité est nécessaire. Nous devons apprendre à travailler les uns avec les autres. Nous gagnerons si nous parvenons à créer l'unité.*



# Syndicalisation

Je vous présente  
David BLOCKLET,  
nouveau membre de la CEF  
qui vient de la Fédération  
du Bois  
et de l'Ameublement.

Francis ANTOINE  
Commission Exécutive Fédérale



> Je donne la parole à **Jean-Pascal FRANÇOIS** qui va vous lire son rapport.

## Jean-Pascal FRANÇOIS

Commission Exécutive Fédérale

> Je précise que mon intervention sera moins ciblée sur la syndicalisation que sur notre structuration dans les départements.

### *Cher(e)s Camarades,*

La Commission Exécutive Fédérale du 9 septembre 2009 m'a donné comme mandat de rapporter aujourd'hui sur notre structuration fédérale dans les territoires.

Sujet vaste et problématique car c'est une question qui touche à l'activité dans les territoires, aux pseudo-chasses gardées, aux habitudes, aux hommes. Un sujet qui peut créer des polémiques, des tensions.

En revanche, l'enjeu du débat que nous devons porter est primordial pour l'avenir de la Fédération. Le nombre d'adhérents stagne, malgré l'augmentation du salariat participant à l'activité de la Construction. Lorsque l'on compare les exercices 2007 et 2008 d'organisation de la FNCSBA, Exercice quasiment clos, nous avons perdu 1 017 adhérents. En plus, nous devons retrancher du décompte les 1 657 camarades provenant de la branche « Bois », soit un total en réalité de perte de 2 674 FNI (Chiffre COGETISE).

C'est très inquiétant ! Donc pour 2008, nous sommes 16 528 Adhérents. L'exercice 2009 ne s'engage pas mieux, au huitième mois nous ne sommes que 7 373 syndiqués soit 44 % de l'exercice 2008. Pour les timbres mensuels, le pourcentage entre 2008 et l'exercice 2009 est de 24 % de l'objectif. Globalement, nous représentons - de 1 % d'adhérents du potentiel, toutes branches confondues, alors que nous prétendons représenter l'ensemble des salariés.

Lorsque nous interpellons les salariés, nous nous rendons compte que notre cahier revendicatif correspond aux attentes et aux revendications des travailleurs. A ce niveau, un constat s'impose. Nous sommes incapables d'avoir une syndicalisation de masse.

Evidemment, tous ici, nous savons que le patronat et d'autres, nous mettent des bâtons dans les roues. Cela n'est pas la peine d'y revenir, nous connaissons les brides et le constat. Constat qu'il me semble que nous devons dépasser. Le débat ne doit pas être là. Mais en tant que **Secrétaire Fédéral à la Vie Syndicale**, et vous, en tant que dirigeants de la Fédération, nous pouvons, nous devons réfléchir à ce qui est de notre champ de responsabilité, de décision. C'est-à-dire la structuration de notre fédération notamment.

Aux dires des seniors de la Fédération, la dernière fois qu'un Congrès avait transformé radicalement la structuration fédérale, c'était il y a 27 ans : le Congrès Fédéral de St-Etienne. Celui-ci avait, sans rentrer dans les détails, décidé d'un reversement aux USC, d'une partie de la cotisation. Depuis 1982, la CGT, le monde, le salariat, l'organisation du travail ont connu des changements.

...





En 1982, la Fédération se targuait d'avoir 90 000 adhérents, une époque heureuse, en tout cas pour l'adhésion, mais une époque différente. Le but du Congrès était, par cette décision, de couvrir par une représentation, un maximum de départements. Depuis, nous n'avons pas beaucoup évolué, structurellement parlant. Il est existentiel que nous changions. Il est existentiel que nous nous modernisons. Le débat ne m'appartient pas, il n'appartient pas au Bureau Fédéral, ni à la CEF. Il appartient aux syndiqués, aux syndicats. Et cela sans hypocrisie, en connaissance des difficultés pour avoir un vrai débat démocratique dans l'organisation. Cette réflexion doit être large et ne pas incomber à un cercle d'initiés. Le CNF d'aujourd'hui est une première pierre. La finalité n'est pas d'enfoncer des portes ouvertes mais bien d'améliorer l'outil.

**2010** : 10 000 adhérents avais-je écrit lors d'un CNF en 2004. Nous n'y sommes pas encore. Mais le danger pointe. 10 000, c'est le seuil de la capacité à se déployer, à créer les conditions de la syndicalisation, à porter nos revendications, en bref à gagner. Si nous souhaitons conserver le syndicalisme que nous revendiquons, un syndicalisme d'adhérents, nous devons faire des syndiqués et arrêter de nous cacher derrière notre petit doigt. L'adhésion, c'est possible. Selon mes informations, en 2009, 800 nouveaux adhérents

sont comptabilisés à la Fédération. Ce sont les éléments connus et c'est une véritable galère pour les collecter. Ce serait si simple de me les donner : un SMS, un mail, cinq minutes pour des éléments de connaissance, cinq minutes pour des éléments de dynamisme. Cinq minutes pour des éléments créant l'émulation.

La syndicalisation, c'est possible ! Les camarades de l'USC du 63, le Puy de Dôme, ont réalisé 230 adhésions nouvelles au 1<sup>er</sup> septembre, l'objectif est de 300 d'ici la fin de l'année. Des syndiqués en PAC, je précise. Présence sur le terrain, constance, rigueur et une bonne structuration sont quelques éléments qui conduisent à avoir la plus grosse Union Syndicale de France.

C'est exactement la même chose concernant le syndicat des retraités de Loire Atlantique. 80 %, voir plus, de nos syndiqués retraités sont dans ce département. Un microcosme, je ne le pense pas. Une autre réussite. Le Syndicat ADOMA ex SONA-COTRA : quarante adhésions depuis le début de l'année à noter. Tout est consultable dans le tableau des adhésions connues que je vous fournis régulièrement. Donc bravo à Bébert, à Jean-Luc, René, Laurent, Yves, Patrick, Jean-Paul, à Christian, à Marcel. Ce sont des exemples à suivre, assurément !

Comme nous le savons tous, la Fédération est organisée, par des relais, dans les régions et les départements. Il me semble que c'est le cœur de la solution, enfin, une partie. Le vrai champ de transformation doit se situer au niveau des départements, dans les USC.

#### **Et les Unions Régionales, où se situent-elles ?**

Je cite un extrait de l'article 15 des statuts fédéraux :

**« Elles sont constituées par les Unions Syndicales de la région et/ou les représentants des syndicats, qui en déterminent la composition et en assurent la direction. Elles ont une mission de coordination, la coordination des orientations, des actions, des revendications, décidées par les différents niveaux de la démocratie syndicale. »**

Le rôle est clairement défini. Il peut évoluer à la marge, notamment avec les plus grandes prérogatives que l'état donne aux régions politiques mais elles sont bien sous la responsabilité des USC. Au sujet de celles-ci justement, je vous lis l'article 14 des statuts fédéraux qui définit leurs rôles et qui illustre les manques dans notre vie syndicale.

Je cite :

**« Elles sont animées par une direction élue lors d'une conférence départementale bisannuelle ayant pour tâche de ... »**

Première réflexion « conférence départementale bisannuelle ! » Malheureusement, nous pouvons compter sur les doigts des mains les USC ayant eu une conférence depuis 3 ans. Un élément essentiel de la démocratie syndicale. A ce titre, dès la semaine prochaine, le secteur de la Vie Syndicale tiendra un tableau de connaissance de ces conférences.

Certaines Unions n'en ont pas fait depuis 30 ans. Signalons pour enfoncer le clou et pour ceux qui n'auraient pas pris connaissance du document d'orientation et des résolutions pour le Congrès de la CGT à Nantes [résolution 4] qu'il sera proposé, si cela est adopté, que chaque syndicat tienne, avant le 31 décembre 2011, un Congrès ou une Assemblée Générale des syndiqués. Pour déterminer, notamment, son champ territorial et professionnel.

Cela souligne bien l'enjeu des conférences. Nous sommes exigeants avec nos syndicats, nous devons l'être avec nos relais fédéraux. Il faut s'inquiéter, aussi, du cadencement des réunions des syndicats dans les départements. Certaines USC ont abandonné. Au mieux, elles organisent une AG par an ! Il me semble qu'une par trimestre serait bien plus judicieuse.

Revenons à nos statuts fédéraux. L'article 14 définit également :

**« L'US coordonne et impulse l'activité de tous les syndicats et travaille auprès de ceux-ci à la mise en œuvre de l'orientation et des décisions, du Congrès, du CNF et de la CEF. »**

Cela illustre bien mon propos antérieur. Comment appliquer la raison d'être d'une union syndicale si on ne réunit pas les syndicats ?

Là, également, dans le processus de gagner la participation au MEETING du 28 octobre, nous sommes en difficulté avec certaines grandes US. Le fait de l'absence de celles-ci ou de leur sous-représentation au CNF en est le constat. A mardi dernier, seulement 10 US et 4 UR sont présentes. Un constat amer ! En parallèle, nos assemblées de rentrée ont quasiment fait un carton plein. C'est

bien, mais il a fallu indexer et faire preuve de constance pour y arriver. Certaines ne l'ont toujours pas faite et n'ont pas encore donné de dates. La mienne, par exemple, pour ne viser personne d'autre.

Si nous voulons imposer nos revendications, gagner en syndicalisation, le lien entre les syndicats et la Fédération, par le biais des relais fédéraux est incontournable, un aller-retour, la navette entre les deux structures. Le lien entre la Fédération et le syndicat passe par les relais fédéraux dans les départements.

Dans la continuité, toujours issu des statuts :

**« Ceux-ci (US) ont pour mission d'assurer la présence dans les organismes et les commissions paritaires. »**

Cela induit une deuxième réflexion : quels sont les droits et les devoirs du mandaté. Il n'est pas un électeur libre avec un mandat de la CGT ! Et inversement la Fédération a-t-elle créé les conditions nécessaires du tuilage et a-t-elle fourni une formation adéquate ? Le collectif de la formation syndicale y travaille.

Autre chose que nous devons aborder car, nous connaissons une grosse difficulté. Et elle ne concerne pas que les mandatés dans le paritarisme mais le mandaté que l'on nomme délégué syndical.

Depuis plusieurs années, on se dit que l'on doit régler le problème. Nous devons le faire !!! Par contre, on s'affronte à un imbroglio quand on veut solutionner. Cela passe par des menaces, par des procès d'intentions ou juridiques, des interventions de camarades, jamais concernés par les problèmes, mais qui se découvrent les défenseurs de la démocratie syndicale ou tous simplement pour conserver les prérogatives de leur pré carré.

Si on ne clarifie pas cette question, nous allons le payer cash. ■■■



Il ne s'agit pas de couper des têtes, c'est trop simpliste comme argumentation, il s'agit d'effectuer son rôle de dirigeant pour que notre organisation soit une véritable organisation. Une organisation en capacité de monter dans le rapport de force.

Pour en finir avec les statuts :

**« L'Union Syndicale contribue à travailler avec les structures interpro et animer une activité locale. »**

En tant qu'ancien secrétaire à la vie syndicale de mon UD, j'y tiens, particulièrement. Le travail avec l'interpro est une solution, notamment dans le cadre de création de syndicats locaux de la Construction, mais aussi, pour récupérer dans l'état d'organisation nos syndiqués dits « égarés ». Les camarades auvergnats l'ont mis en œuvre et semble-t-il, cela fonctionne.

Toujours dans la réflexion concernant les relais fédéraux de proximité, nous devons réfléchir sur deux éléments :

Nous ne sommes pas présents dans tous les départements !  
(Constat)

Par contre, en moyens humains et moyens financiers, nous ne pouvons pas être présents partout. Nous devons, donc, prioriser et cibler nos territoires

importants, les plus conséquents, pour la Fédération en terme de développement, pour la syndicalisation.

Le tous azimuts ne fonctionne pas et nous n'en avons pas les forces. Nous ne sommes pas la CGT « d'Alice au pays des merveilles ». Nous avons besoin de faire du sur-mesure plutôt que du prêt à porter. D'autant plus, que nous allons nous confronter à une réforme politique qui s'appelle le rapport BALLADUR, celui du 5 mars, concernant la modification des territoires.

A terme, les départements vont disparaître, les euros régions pourraient se mettre en place (Quatre moteurs de l'Europe, euros régions Alpes Méditerranée).

Il est prévu la création de 13 grands pôles urbains en France, le Grand Paris - Rouen/Le Havre - Nice/Toulon - Marseille Lyon/St-Etienne, par exemple. La CGT est contre, bien sûr car, plus on éloigne les lieux de décision, plus on éloigne le citoyen et plus on favorise les politiques élitistes.

Par contre, pour ne pas avoir un train de retard et être tout le temps en recul, nous devons assimiler cette dimension. Nous sommes contre, mais nous allons devoir assumer les effets néfastes et dans notre structuration, les relais fédéraux, de localités, sont ceux qui nous permettent de garder le lien avec les syndicats. C'est en débat dans la résolution « B » du Congrès de décembre à Nantes.

Evidemment, quand je vous livre, tout en vrac, mes réflexions, il est important de s'arrêter un instant sur la dimension du collectif. Nombreux sont les camarades qui se plaignent du manque d'aide et d'implication de nos syndiqués, de nos militants, de nos syndicats.

A mon avis, c'est l'élément le plus important du découragement et du manque d'activité. Faire tout et tout seul.

La société a changé, elle change. L'individualisme, porté par les médias et les politiques libérales, est fort prégnant sur les mentalités. Personne n'est imperméable à la communication. Créer les conditions du travail en groupe est une véritable gageure et je suis certain que nous en sommes encore capables.

Plusieurs facteurs peuvent nous aider. La fraternité, et plus particulièrement celle des constructeurs, et la convivialité sont aussi des éléments importants. Mais l'élément le plus important, c'est que chacun sente qu'il peut construire un morceau de la CGT.

Tous les syndiqués ont leur mot à dire. Il n'y a pas, il n'y a plus de poste à vie, de mandat ad vitam æternam. Tous, ici présents, nous devons préparer notre continuité. Trop de syndicats, de relais disparaissent avec le camarade qui détenait la responsabilité « première » de l'organisation.

J'arrive maintenant à un autre fondement de notre syndicalisme. Nous devons être plus pertinents, aussi, concernant la continuité syndicale. La priorité de la Fédération doit être que nos syndiqués le restent au moment de leur retraite. Nous nous démenons à faire de nouveaux adhérents et nous laissons partir ceux qui le sont.

#### Symptomatique !

Le moment est donc venu de faire quelques propositions. Elles ne sont pas inscrites dans le marbre. L'important est que le CNF donne mandat à la CEF de travailler sur des pistes de transformation de nos structures fédérales et cela dans le cadre d'une orientation et/ou d'une modification des statuts pour le prochain Congrès politique du 2<sup>e</sup> semestre 2010.

En ayant conscience que, quoi qu'il en soit, par le biais de la démocratie et des amendements, le dernier mot reviendra aux syndicats.

L'état d'organisation n'est pas reluisant, et encore plus inquiétant, lié avec la réforme de la représentativité. Le secteur de la Construction, avec celui de l'Industrie Automobile, est un secteur où, au niveau des élections professionnelles, nous sommes en baisse. Nous devons y être très attentifs.

Au début du rapport, je vous ai signalé la difficulté d'avoir des conférences d'USC. Nous connaissons une autre difficulté. Seules 1 ou 2 USC ont fourni un bilan comptable à la politique financière.

Au moment, où l'état devient plus restrictif dans les comptes des organisations syndicales, il est impossible de ne pas avoir une vision plus précise des mouvements financiers dans nos relais fédéraux. On risque de se faire indexer un jour prochain.

Le rapport d'Éric, hier, nous a démontré en parallèle, pour en rajouter, la difficulté de mettre en œuvre les décisions fédérales, notamment celle concernant le MEETING du 28 octobre. Alors je vous pose une question politiquement lourde, et je vous propose d'en débattre :

**« Pourquoi ne pas conditionner le reversement fédéral à une réelle activité fédérale ? »**

**« Pourquoi ne pas conditionner le reversement fédéral à une réelle implication dans le travail fédéral ? »**

**« Pourquoi ne pas conditionner le reversement fédéral à une réelle application des décisions de la CEF et des orientations votées par le Congrès ? »**

Cela n'est pas juste une application déclinée de l'article 14 des statuts fédéraux qui définit le rôle des unions syndicales.

Notre responsabilité, tous ici présent, de dirigeants fédéraux est de diriger. Nous sommes une organisation syndicale, et dans l'organisation, il y a le mot « organiser ».

Pour imaginer mes propos, nous possédons un excellent outil de communication vers les salariés qui s'appelle « l'Aplomb », (Philippe Christmann pense organiser une matinée de réflexion pour améliorer cet outil). Et nous constatons, par contre, à de multiples endroits, que ce journal reste dans les cartons. Quel gaspillage ! Notre objectif n'est pas de faire « l'Aplomb » mais de faire qu'il soit distribué.

Egalement dans l'aspect connaissance pour une meilleure communication. Nous, les syndicats, avons abandonné le COGITIEL. Il nous faut remettre le collier à l'ouvrage. Reprendre l'outil par le bon bout, c'est-à-dire par le manche. Envoyer une publication, convoquer un camarade est impossible quand on n'a pas son adresse ...

90 % d'entre nous, sommes au fait de l'informatique. COGITIEL, ce n'est ni plus ni moins qu'un outil simple d'informatique.

■■■



sont les syndicats qui ont les éléments de connaissance. Créons les conditions d'une réimpulsion ...

Vous l'avez bien compris, je l'espère, nous ne rebâtissons la Fédération en termes d'adhésions que si nous arrivons à redynamiser nos USC.

Par contre, la Fédération doit, elle aussi, et c'est la responsabilité de la Commission Exécutive Fédérale, remettre le collier sur différents aspects.

Nous devons, prioritairement, accélérer l'organisation du travail des branches. Toutes ne fonctionnent pas et certaines végètent. Là aussi, nous avons un manque de vie syndicale. C'est à cet endroit que vit la base du métier. Cela n'est pas du corporatisme que de réfléchir à sa convention collective. Cela n'est pas du corporatisme que de suivre et de participer aux négociations de branches et cela n'est pas du corporatisme que d'impulser des actions revendicatives communes.

Je suis tireur de câble, je suis des Travaux Publics. J'en suis fier, mais je suis encore plus fier d'appartenir à ceux qui participent à « l'acte de construire », qui réalisent l'action de Construction. Le travail par branche est d'autant plus important, qu'après que nous ayons créé une Fédération commune, l'Ameublement, le Bois et la

Construction, voilà qu'en 2012, les camarades de la Fédération Verre et Céramique envisagent que l'on crée ensemble une autre nouvelle Fédération. Leur Commission Exécutive l'a approuvé.

Une autre dimension importante où nous sommes en recul, la dimension « groupe », la France possède les plus grandes entreprises, les majors de la Construction : VINCI, BOUYGUES, LAFARGE, SUEZ, COLAS et j'en oublie plein.

Et nous avons des difficultés à créer le ciment entre les différentes entreprises d'un même groupe. Là également, nous devons réfléchir sur les moyens, surtout humains, à mettre à disposition pour une coordination plus efficace. Des choses se font, c'est sûr, mais pour quel résultat et avec quelle constance !

**Un exemple concret :** je suis incapable dans COGITIEL de rattachier toutes les entreprises d'un même groupe. Pour coordonner une activité revendicative, la moindre des choses, c'est d'interpeller le camarade de l'entreprise concernée.

**Pour illustrer :** Le chiffre qui tue ! 2 000 élus CGT dans le groupe VINCI, 700 adhérents connus, je dis bien connus. Je n'indexe pas les camarades de VINCI ce sont eux qui nous ont livré ces chiffres. Ils ont bien conscience du problème.

A ce moment du rapport avant de conclure, je m'arrête 2 minutes sur le Congrès Confédéral de Nantes du 7 au 11 décembre 2009, car il aborde la dimension « Groupe » dans la résolution N° 5. Les orientations qui vont être votées seront importantes pour la CGT de demain.

Il est important que nous prenions la mesure de tout cela, quelles que soient nos opinions, nous devons débattre de ces orientations et nous devons amender, si on en a le besoin.

La date limite du dépôt des amendements c'est le 10 novembre, quasiment dans un mois. Le débat n'appartient pas aux spécialistes mais à tous les syndiqués. Réunissons-les. Pensons-y, en janvier, ce sera trop tard !

Enfin, dernier élément important, pour revenir sur la localité. A de nombreux endroits, le rapprochement avec les syndicats du Bois et de l'Ameublement ne s'est pas encore réalisé. Nous devons y travailler plus fortement et plus rapidement. Des US peuvent être créés à des endroits où nous étions en difficulté. L'apport des camarades de l'activité du Bois et de l'Ameublement est une richesse que nous devons faire fructifier.

Nous avons des syndiqués, des militants. Nous débattons sereinement, en se disant les difficultés que nous vivons. C'est en tout cas déjà un signe de bonne santé mais il nous faut diriger la Fédération et prendre des décisions. J'ai confiance en l'avenir de la Fédération. Nous avons du pain sur la planche, mais nous sommes des syndicalistes et nous savons affronter. Ce qui est devant nous est réalisable et atteignable. La fraternité des constructeurs existe. Tous, ensemble, nous le pouvons.

**Pour la fédération, pour les salariés, pour les syndiqués, pour obtenir la satisfaction des revendications.**

Le CNF d'aujourd'hui y participera.

Bon débat, sans faux-semblant et sans langue de bois.

Merci de votre écoute, vive la CGT, vive la Fédération.

La fraternité  
des constructeurs  
existe ...  
Tous ensemble,  
nous le pouvons !

# Syndicalisation *Débat*

## Francis ANTOINE

Merci à **Jean-Pascal** pour son rapport. Plusieurs choses ont été dites sur l'activité de la Fédération. J'attends vos réactions.

## Jacky DARNEAUX - USC 56

Le syndicat Multi-Pro qui regroupe 11 Fédérations est à l'initiative de l'USC 56. Cette initiative a été saluée par **Bernard THIBAUT** suite au conflit SBFM à Lanester. Le syndicat a pour objectif de mener un travail de proche en plus proche du terrain afin de mobiliser les syndiqués égarés. A un premier niveau, cette structure réalise un conseil des salariés. Le syndicat Multi Pro a pour vocation de ventiler dans les US concernées afin de créer les conditions de la création d'une section syndicale ou d'un syndicat. Nous ne sommes donc qu'un relais. Après un an et demi d'existence, nous sommes 138. Par conséquent, le travail de terrain peut être payant.

J'ai une remarque. Nous regrettons de ne pas avoir le droit de vote lors des assemblées, les Congrès ou les Comités. Nous ne sommes pas reconnus alors que nous représentons des adhérents.

## Nelly GREGOR CEF

Je vais reprendre une citation de **Jean-**

**Pascal FRANÇOIS** : « *Faire tout, tout seul, ça use* ». C'est une réalité. Mais le problème est d'apprendre à déléguer. Il ne faut pas cumuler les mandats, partager les responsabilités et investir les camarades afin qu'ils s'impliquent dans la vie syndicale.

Par exemple, au syndicat national des personnels des CFA, partout où les camarades ont été investis de leurs responsabilités, la syndicalisation s'est développée. Je rappelle que ce syndicat représente 48 bases, 258 syndiqués. Entre 2008 et 2009, il a enregistré 54 nouveaux syndiqués. Mais nous avons su faire partager les mandats et les délégations nationales.

Je souhaite ajouter que, quand nous avons une réunion du bureau nationale à la Fédération le samedi qui regroupe l'ensemble des régions, une vingtaine de camarades travaillent avec nous. Certes, il est difficile de le reporter dans nos régions. Toutefois, ce que nous sommes capables de faire dans un secteur tel que les CFA, nous pouvons le faire dans les USC et les URC. Il faut savoir déléguer, impliquer et attribuer les responsabilités. A l'USC 34, quand un délégué n'est pas présent, les réunions ont quand même lieu. Il faut savoir partager les mandats et éviter les cumuls. Pour impliquer des militants dans la vie syndicale, il faut leur donner des responsabilités.

## Alain DALLEST - CEF

J'ai repris la branche chauffe depuis 3 ans. Après une phase de réflexion et un temps d'inventaire, il va falloir passer au temps de l'action. Des restructurations ont lieu. Autant la fusion n'est pas réjouissante, autant l'union des deux syndicats COFATHEC et ELYO s'est faite dans de très bonnes conditions.

Aujourd'hui, les revendications montent dans la branche. Mais nous payons cher l'éclatement de la CGT au niveau de la branche. Nous réfléchissons cependant à des actions.

Une réunion de la branche aura lieu le 27 octobre. Une réflexion sur une action spécifique à la branche sera menée. Nous allons chercher à donner vie à nos idées.

Les moyens seront aussi un sujet de discussion, bien qu'ils soient limités dans notre Fédération. L'activité de la branche va devoir tourner autour d'un noyau en Ile-de-France. Il existe cependant des moyens humains.

Par ailleurs, dans la branche, il existe deux locomotives : COFÉLY et DALKIA. Je ne suis pas satisfait de la situation chez DALKIA. Or la CGT y est sous-représentée, notamment en Ile-de-France. Je ne pense pas que la solution vienne de l'extérieur. Nous devons repartir à la conquête de la représentation.

Concernant la communication, **l'Aplomb** est difficilement distribuable dans nos entreprises. 80 % du contenu concerne le BTP. Lors de la dernière réunion, nous avons réfléchi à une communication plus spécifique.

Enfin, le choix des salariés de rester dans la construction est clair. J'estime qu'il existe un espace commun à ouvrir.

## Serge GIRAUD - DS

Je vais faire un point sur l'action en cours à CEGELEC. L'action est très peu suivie à l'échelle nationale. Certains syndicats CGT n'auraient pas distribué l'appel à l'action. Dans le Calvados, certains camarades envisageraient de se rendre à la Fédération du Bâtiment. Or CEGELEC concerne d'abord les Travaux Publics. Même si les secteurs professionnels patronaux sont concernés, il s'agit avant tout d'un problème CEGELEC. N'allons pas chercher ailleurs ce que nous ne sommes pas capables de trouver chez nous. Par ailleurs, à Nantes, où se trouve le siège de la filiale, les camarades seraient sur le point d'arrêter le mouvement. J'ai le sentiment qu'une action a été lancée à la cantonade. Les syndicats doivent ensuite se débrouiller seuls. Je réglerai cette question au sein de mon syndicat.

**Jean-Pascal**, quand il faisait référence à VINCI, a évoqué le nombre d'élus et d'adhésions. Je pense que la situation est la même chez CEGELEC. Dans le passé, un camarade comme **Olivier DESJACQUES** réalisait du bon travail. Or, si nous ne savons pas où se trouvent nos troupes, il y a des problèmes.

Je souhaite revenir sur un sujet abordé hier. Il n'existe pas de sans-papiers en France. Selon moi, ce sont des personnes à qui l'on interdit le droit d'avoir une carte de séjour. Je connais très bien cette situation car mon épouse est originaire de la Côte d'Ivoire. A ce sujet, l'Etat est le premier

proxénète de France. La première régularisation de séjour coûte en effet 300 euros.

## Fabrice LEMEUR CEF

Le 7<sup>e</sup> Congrès de notre syndicat a lieu samedi. Nous sommes 45 actifs et 25 retraités. Nous allons tenter de redynamiser la syndicalisation, même si c'est difficile.

Au niveau de VINCI, on parle de 2 000 élus CGT et de 700 syndiqués. Je pense qu'ils sont plus nombreux. Il y a deux ans, nous avons d'ailleurs mandaté des camarades afin de recenser tous les syndicats de VINCI. Aujourd'hui, très peu d'entre eux ont fait remonter l'état de syndicalisation de leur syndicat. Il y a donc des problèmes. De plus, certains élus CGT ne veulent pas adhérer. Par conséquent, ils ne feront pas de syndicalisation sur le terrain.

Au niveau des structures, VINCI Energie est très complexe car le groupe est formé de 650 ou 700 petites entreprises. Nous sommes tous en DUP. Nous avons négocié le renouvellement du comité européen. Or VINCI ne veut pas prendre en compte pour le moment l'intégration de CEGELEC, alors que 25 000 salariés arrivent dans le groupe. De plus, VINCI cherche à supprimer le comité de groupe France pour garder le comité de groupe européen. La délégation française devrait être ainsi réduite. Il nous faut donc réagir avec les camarades de CEGELEC. La Direction Générale de VINCI redoute la CGT de CEGELEC.

Concernant l'USC, un travail phénoménal est mené par **Denis** qui recense tous les syndicats. Toutefois, beaucoup de camarades ne participent pas aux activités. J'espère que nous allons redynamiser le syndicat.

■ ■ ■



**Hassan EL BADAOUI - DSC**

Un sujet me tient particulièrement à cœur : les délégués syndicaux. En effet, comment syndiquer de nouveaux travailleurs quand les délégués ne font pas leur travail ? Certains délégués syndicaux sont aujourd'hui corrompus. Le problème a été posé depuis 3 ans. La Fédération devrait les inviter. Nous ne pouvons pas accepter que certains délégués soient contre la CGT. Un délégué syndical m'a affirmé qu'on ne devait pas tenir compte de la Fédération car elle faisait n'importe quoi.

**Marcel SCHMITLIN - CFC**

Nous avons eu la chance d'être cités dans le rapport. Depuis que je participe au CNF, on m'a coopté à la Commission Financière de Contrôle. Je suis DSC sur une entreprise qui va de Dunkerque à Ajaccio et de Strasbourg à Nantes. Aujourd'hui, chez ADOMA, deux personnes sont en situation d'élection fin octobre. Beaucoup de camarades nous ont rejoints parce qu'il ne se passait rien dans leur syndicat, et pas seulement pour apparaître sur les listes. Ce phénomène est intéressant. Ils disent qu'ils voient le dynamisme de la CGT ADOMA. Nous avons mené un effort particulier d'information grâce à Intranet afin de faire des listes dans les différentes régions et pour le CE. Nous avons travaillé à la féminisation et à la représentation de personnes handicapées. A notre initiative, l'entreprise a d'ailleurs nommé un « Monsieur handicap ». Par ailleurs, la vie syndicale est intense. Nous préparons notre troisième Congrès pour juin 2010. Il rassemblera

une cinquantaine de personnes. La féminisation est en cours au niveau des adhérents. ADOMA emploie en effet beaucoup de femmes, notamment dans la catégorie maîtrise.

Enfin, j'avais annoncé en CEF que nous ne pourrions pas participer au 28 octobre en raison d'élections. Nous allons cependant faire un effort et envoyer une délégation.

**Serge GIRAUD - DS**

Je souhaitais faire un point sur le conflit de CECELEC. Sur les sites du Havre, Notre-Dame de Gravenchon et de Rouen, il y a plus de 65 % de grévistes. Sur Caen, une distribution de tracts a lieu depuis 7 heures 30. Les RG ont pris contact avec les camarades. Ils ont affirmé que la direction voulait les rencontrer. Or, le PDG de la filiale refuse toute discussion qui renvoie le problème au chef d'agence.

**Philippe CHRISTMANN - CEF**

Concernant le MEETING, vous êtes tous en possession des billets de loterie. Ils sont à vendre par souches. Elles sont à renvoyer à la Fédération. Le tirage aura lieu le 28 octobre. Certains m'ont fait part qu'ils n'avaient pas reçu de billets. Nous sommes dans le champ de la discussion de ce matin. Mais la question des US et des UR n'a pas suffisamment été abordée. Il ne faut pas de langue de bois entre nous. Il faut revenir rapidement à la question du fonctionnement des US. Ne rien faire serait suicidaire. Il suffit de regarder la syndicalisation et le travail dans les US. Les plans de travail ne sont plus réalisés.

Dans le cadre de la préparation du MEETING, je me suis rendu dans différentes régions. Le constat s'est avéré amer. Nous avons d'importantes difficultés dans les départements et les régions. Je fais partie de ceux qui pensent qu'il faut réagir rapidement. Les camarades ne sont plus impliqués. Le fait de ne plus avoir de véritable plan de travail dans les US n'est pas normal. En Champagne-Ardenne, j'ai noté que les camarades du Bois étaient plus impliqués dans leur syndicat pour la préparation du MEETING.

Celui-ci va, certes, coûter 100 000 euros environ. Mais son objectif est de faire avancer la situation et servir de tremplin.

J'ai le sentiment que certains camarades n'ont pas mesuré les enjeux. De plus, je crois qu'il existe un véritable manque de formation. Quand **Jean-Pascal** parlait d'usure, j'ai également été secrétaire d'une USC. A force de vouloir tout faire tout seul, on devient une élite. Mais le jour où l'on disparaît, on devient une grosse pourriture. Un camarade Arabe de Nice me disait : « J'ai l'impression de travailler seul dans mon équipe. Quand je n'arrive plus à travailler, je redeviens un Arabe ».

Nous devons ressortir de ce CNF avec de véritables orientations. Comment sortir de ces ornières ? Je suis issu de la région Nord-Pas-de-Calais. Or les secrétaires régional et départemental sont tous deux absents. Cela pose problème. Je ne suis pas là en donneur de leçon, mais posons-nous les véritables questions.

Les camarades d'Auvergne sont venus grossir les rangs. Les camarades du Bois arrivent. Toutefois, il y a 1,6 million de salariés dans le Bâtiment. Le taux de syndicalisation y est inférieur à 1 %. N'ayons pas peur de se dire des choses. Je pense que nous sommes en train de crever.

**François DUOT - DS**

Dans le Finistère, nous avons fait une conférence départementale. Nous n'en avons pas organisé depuis 3 ans. Il en ressort une préoccupation au niveau de l'artisanat. Il existe plus de 4 000 entreprises de moins de 10 salariés. Il y a donc de nombreux syndiqués isolés. Or il est temps que ces syndiqués sachent qu'ils ne sont pas isolés. Nous avons répertorié que les 100 syndiqués provenaient de 50 entreprises différentes. Mais il m'est arrivé de me rendre sur un site de matériaux sans savoir que la personne en face de moi était syndiquée, alors que je suis le secrétaire de l'USC. Nous ne savions pas quelles personnes étaient syndiquées. Si EUROVIA est une entreprise importante dans le Finistère, l'USC doit davantage se pencher sur l'artisanat et apprendre à nous connaître. Nous disposons des logiciels informatiques. Nous devons plus nous informer et mieux connaître les syndiqués.

Concernant le MEETING, je fais tout faire pour que nous soyons 25 au minimum.

**Christian TESSIER - USC 93**

Nous allons aborder des questions liées à l'USC. Je voudrais faire deux remarques. A titre d'information, sur la Seine-Saint-Denis, il existe 21 bases Construction dans les UL,

alors qu'elles étaient 2 il y a seulement 2 ans. Cela représente 250 syndiqués. Quand on perd des bases dans des grands groupes, il nous faut réorienter notre activité. Cela nécessite un collectif.

Par ailleurs, je suis ravi d'entendre que la tenue de quatre assemblées générales était le nécessaire. Quand je l'ai dit il y a 4 ans, je me suis fait huer. Je ne dis pas que j'avais raison mais que nous aurions pu y réfléchir avant.

Le monde du travail a changé. Quand le collectif du 93 se déplace dans les bases, nous voyons en moyenne 7 ou 8 personnes. Ainsi, nous avons touché toutes les bases connues. Nous touchons plus de personnes en allant dans le syndicat des entreprises qu'en les faisant venir en AG. Cela pose une question d'organisation.

**Nous avons fait des choix :**

- > Etre en lien avec l'Interpro. Sans elle nous n'y arriverons pas.
- > Essayer de se rendre le plus disponible possible par rapport à l'activité des camarades. Cette demande n'est pas forcément liée à une demande d'organisation syndicale. Il faut tenir compte de la disponibilité des camarades. Je pense que la majeure partie des syndiqués effectue leur travail. A cause d'une minorité qui ne fait pas son travail, il y a de la suspicion.

Je suis d'accord pour réformer et penser différemment les USC. Par contre, je n'accepterai pas toute forme de contrôle lié à l'activité. En effet, quand on passe de 20 000 à 10 000 adhérents, il faut se poser la question du contrôle de la direction de l'activité. Je n'accepte pas qu'on remette systématiquement en cause les syndicats, les US et les délégués, sans qu'on se remette en question personnellement. Je rappelle que l'objectif était de passer à 20 000 adhérents. Deuxièmement, il a été affirmé qu'il fallait se dire les choses.

■ ■ ■



Mais quand on n'est pas en odeur de sainteté, certains n'écoutent pas ce qu'on dit. Ce n'est pas parce qu'on pense la même chose qu'on dit n'importe quoi. **Jean-Pascal** a parlé de fraternité. Je me demande parfois où se trouve la fraternité dans la CGT. Il faut apprendre à s'écouter.

### Christian BLICQ - CEF

J'ai 35 ans de militantisme. Quand j'ai adhéré à la CGT, la vie syndicale était plus intense. Aujourd'hui, il y a beaucoup plus de syndicats et de délégués. Nous avons donc moins de militants dans les structures. La qualité de la vie syndicale se pose. Il manque une conscience politique dans notre société. Quand j'ai adhéré, j'avais un plaisir de me rendre à l'USC. J'avais besoin d'aller à l'USC pour avoir ma « *piqûre de rappel* ». A l'époque, il y avait un rapport d'introduction. Ce n'est plus le cas aujourd'hui. Nous devons travailler sur ces questions, non pas pour montrer du doigt.

La CGT a évolué tout comme le monde du travail. Concernant le mandat des DS et des DSC, des évolutions doivent être imaginées. Il n'y a plus de lecture ni de formation. La formation de dirigeants de la Fédération ne convient peut-être pas aux USC. Nous devrions peut-être mieux les préparer à faire des rapports d'introduction. Le plan de travail et le financement ne sont pas abordés non plus. Le ciblage au choix doit également être développé.

En fin, je suis d'accord pour que le CNF donne mandat à la direction fédérale pour mettre en œuvre les propositions.

### Ibrahim HOUBIRI - USC 69

J'estime que le constat de **Jean-Pascal** est juste. Il a été honnête de dire qu'il n'avait rien fait dans son USC. Concernant la syndicalisation, un chiffre m'a frappé : 2 000 élus dans le groupe VINCI, dont seulement 700 syndiqués. Il existe un malaise. Il y a une part de responsabilité des UL et des USC. Nous pouvons améliorer l'état de la syndicalisation en mettant en place un travail de proximité, par exemple en rendant visite aux délégués. Grâce à ce travail, nous pourrions connaître les élus. De plus, il est vrai que certains camarades ne sont pas assez impliqués. Mais que dire des syndicats qui ont été mis en place mais que nous n'arrivons pas à voir en assemblées générales ? Par exemple, dans les ASPHALTES RÉUNIS, sur la soixantaine de convocations, seule une dizaine répond présent. Statutairement, on ne peut pas les obliger à participer aux réunions. Cela passe par des plans de visite des syndicats.

Pour finir, il est facile de critiquer les syndicats et leurs délégués. Mais que proposons-nous pour les soutenir, les encadrer et les motiver ? Ils rencontrent des problèmes dans leurs entreprises, mais ne sont pas suffisamment soutenus.

### Lekmissi FRITAS - USC 69

Concernant la syndicalisation, les ASPHALTES RÉUNIS du groupe EIFFAGE ont perdu des membres par faute de présence des membres de l'USC et des UL sur le terrain. Nous devons reconquérir les territoires que nous avons désertés. Or les salariés ont toujours besoin de soutien dans les entreprises. Beaucoup sont lassés car ils sont isolés. Parmi eux, certains ne viennent pas en réunion. Cependant, ils sont isolés dans leurs entreprises, ils perdent leur crédibilité aux yeux des salariés et du patronat. Nous devons les soutenir et leur proposer des formations.

Des équipes doivent être constituées afin de mener des actions le matin, aux heures des chantiers afin de distribuer les **Aplomb**. Il faut cibler les entreprises en difficulté pour porter notre aide aux camarades victimes des assauts du patronat. De plus, pour amener ces salariés à s'impliquer, nous devons les former et leur donner des responsabilités. En Auvergne, il y a 250 syndiqués. C'est un exemple à suivre.

### Marc LUGRIN - DS

Quand j'entends ce que vous dites, je considère avoir eu de la chance. J'ai à peu près 4 ans de syndicalisme. La CGT est le seul syndicat à avoir distribué devant mon entreprise. Il était le seul à s'intéresser à nous. Ensuite, j'ai rencontré **Francis ANTOINE** qui m'a écouté. Il a pris le temps de le faire et m'a aidé à monter la section. Sans notre secrétaire d'USC, nous n'aurions rien eu. J'ai donc de la chance.

Cependant, quand je suis arrivé, je ne connaissais pas les structures. Je travaille chez VINCI. J'ai appris qu'il existait un comité de groupe un an après avoir été syndiqué. Sur le plan structurel, il y a peu de lien sur le plan fédéral.

Dans les USC, ce sont toujours les mêmes participants. J'aimerais que la CEF s'implique davantage pour les syndiqués isolés. Concernant l'organisation de l'USC, il faudrait trouver un système de répartition des heures de délégation. Un DS ne dispose que de 15 heures.

Concernant l'arrivée d'une Fédération Verre et Céramique, je n'y vois pas d'intérêt.

Enfin, je n'ai rien reçu au sujet du MEETING. Les documents de la Fédération ne me parviennent pas, alors que nous sommes inscrits au COGITIEL. J'aimerais d'ailleurs obtenir un code pour gérer le syndicat dans le COGITIEL. De nombreux problèmes seraient réglés si chaque syndicat disposait d'un code.

### Emma DEMINITROUX - USC 31

Dans le négoce de matériaux, nous devons développer une activité au niveau de la branche.

Quand le travail syndical connaît des difficultés, nous devons chercher à y répondre collectivement. Je suis consciente qu'il n'y a pas de recette. Cependant, la CGT est une organisation collective. Nos structures sont des appuis, des outils pour aider au travail et créer le rapport de force. La volonté de faire est essentielle pour se donner les moyens.

Par ailleurs, je remarque que le négoce de matériaux est absent du site de la Fédération, tant au niveau des accords que de l'actualité de la branche. Nous n'avons pas de retour d'information quand nos camarades participent à des réunions paritaires. Avec l'appui de la Fédération, nous devons parvenir à mieux connaître les activités des syndicats. Le rapprochement avec le Bois et l'Ameublement est

un atout. RÉSEAU PRO fait le même travail que POINT P ou CHAUSSON. Nous pourrions travailler ensemble sur des conventions collectives.

Dans notre branche, la situation de l'emploi est catastrophique. Lors du dernier comité de groupe de Saint-Gobain, 9 042 suppressions d'emplois ont été annoncées sur les 4 premiers mois de l'année, dont 800 dans la branche distribution. Dans mon entreprise, une centaine de suppressions d'emplois a eu lieu sans PSE. Les salariés sont confrontés à une situation très dégradée socialement, avec de la pression et du harcèlement. Pourtant, il n'existe pas d'expression CGT au niveau de la branche, ce qui nous décrédibilise.

De plus, nous allons assister à des fermetures d'agences chez POINT P. Les membres d'USC et d'UR devraient être vigilants et disponibles sur ce problème.

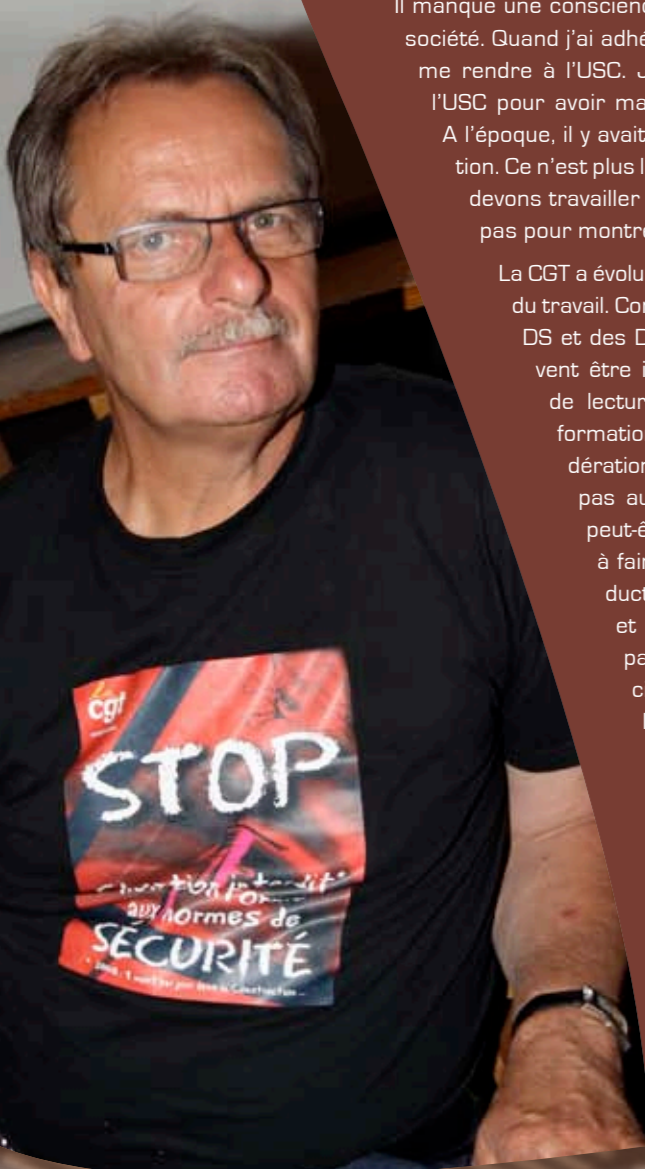
Concernant l'**Aplomb**, il devrait être plus représentatif du négoce.

Au sujet de l'évolution des structures, l'évolution des mandats des CEF ne me pose a priori pas de problème. Cependant, je souhaiterais avoir plus de précisions sur les nouvelles activités.

Concernant le cumul des mandats, je me bats dans mon syndicat pour que mes camarades n'assument pas trop de mandats. Certes, je cumule de nombreux mandats électifs. Mais je ne parviens pas à faire en sorte que les camarades s'impliquent.

Enfin, je crains que l'arrivée du Verre et Céramique pose problème. Cette Fédération ne doit pas être un fourre-tout. Toutefois, SAINT-GOBAIN est très impliqué dans ces branches. Peut-être existe-t-il l'idée de rattacher des Fédérations à des périmètres de groupes.

■ ■ ■



**Eric AUBIN - Secrétaire Général FNSCBA**

Les questions de la syndicalisation et de la vie syndicale ont déjà été mises en débat lors de plusieurs CNF. Pourquoi l'avons-nous de nouveau fait ? Un Congrès va se tenir en 2010. Cette question doit être en réflexion dans notre Fédération comme dans l'ensemble de la CGT. Le chiffre confédéral officiel est désormais 653 000 syndiqués. Il relève donc de la responsabilité de la direction fédérale de mettre cette question en débat. Aujourd'hui, nous prenons nos responsabilités. Mais demain, ce débat doit également avoir lieu avec les syndiqués et les salariés. Par conséquent, chacun doit prendre ses responsabilités, y compris les syndicats.

Par endroits la syndicalisation avance. Cela signifie que la vie syndicale y est efficace. Il faut donc partager les expériences qui marchent afin de développer ailleurs. Nous devons nous adapter à des entreprises en mutation. Sur le plan de l'organisation, toutefois, la filiation à une Fédération n'est pas la priorité. Nous devons d'abord travailler ensemble. GDF Suez a par exemple engagé un travail commun avec la Fédération de l'Énergie et la nôtre. Cette collaboration commence à porter ses fruits, même si cela représente beaucoup de travail.

Par ailleurs, nous devons nous occuper de la syndicalisation sur le territoire. L'objectif n'est pas seulement de gagner en syndicalisation mais aussi connaître nos troupes. Je suis en effet stupéfait du nombre de syndiqués dans les UL que nous ne connaissons pas. Par exemple, nous n'avons que 400 adresses e.mail pour les envois alors que nous

sommes 16 000 syndiqués. Les dirigeants de la Fédération doivent mener un travail considérable, avec l'interprofessionnel, afin de mieux connaître les bases.

En outre, je pense qu'une remise à plat urgente des US et des UR est nécessaire. Nous n'avons plus de relais sur les territoires. La question des finances pose également problème. Les finances des USC ne sont plus assurées par les cotisations mais par des ressources externes. Les camarades ne perçoivent donc pas la finalité de la syndicalisation. Or, cette dernière est primordiale sur le plan politique. Enfin, il existe un nombre important de délégués syndicaux qui ne participent pas à l'activité des US et des UR. Selon moi, le mandaté devrait rendre des comptes à ceux qui le mandatent. Enfin, le syndicat ne doit pas reposer sur un seul camarade. Les tâches doivent se partager entre les délégués. Nous devons travailler en ce sens.

**Pierre LE PAGE - UFR**

Concernant la syndicalisation des retraités, le constat que nous avons fait montre que nous avons beaucoup insisté sur la continuité syndicale. Or, aujourd'hui, c'est un fiasco. On ne retrouve pas de nombreux camarades après la cessation d'activité. La Loire-Atlantique fait exception grâce à un réseau installé sur l'ensemble du département, notamment dans les villages où un travail de proximité est mené. En effet, le taux de syndicalisation est plus faible dans les villes, comme c'est le cas également en Ile-de-France. Comment remédier à ce problème ? Pour celui qui part à la retraite, l'interlocuteur principal devient les pouvoirs publics, même si PRO BTP assure une continuité.

De plus les retraités, qui continuent à militer, doivent aussi avoir leur place dans les US. Ils pourraient apporter leur aide pour les camarades qui partent en retraite. En Loire-Atlantique, les dossiers de retraite sont aussi réalisés pour ceux qui partent, ce qui permet de fidéliser, même quand il s'agit de travailleurs qui n'étaient pas syndiqués auparavant. Selon moi, il s'agit d'une bonne pratique.

Il y a quelques années, en Région parisienne, nous avons établi une lettre pour les US qui devait être transmise par les syndicats à ceux qui partaient en retraite afin de les inviter à continuer à militer. Ce travail peut continuer à être mené par l'UFR.

**Arezki LOUNIS - USC 06**

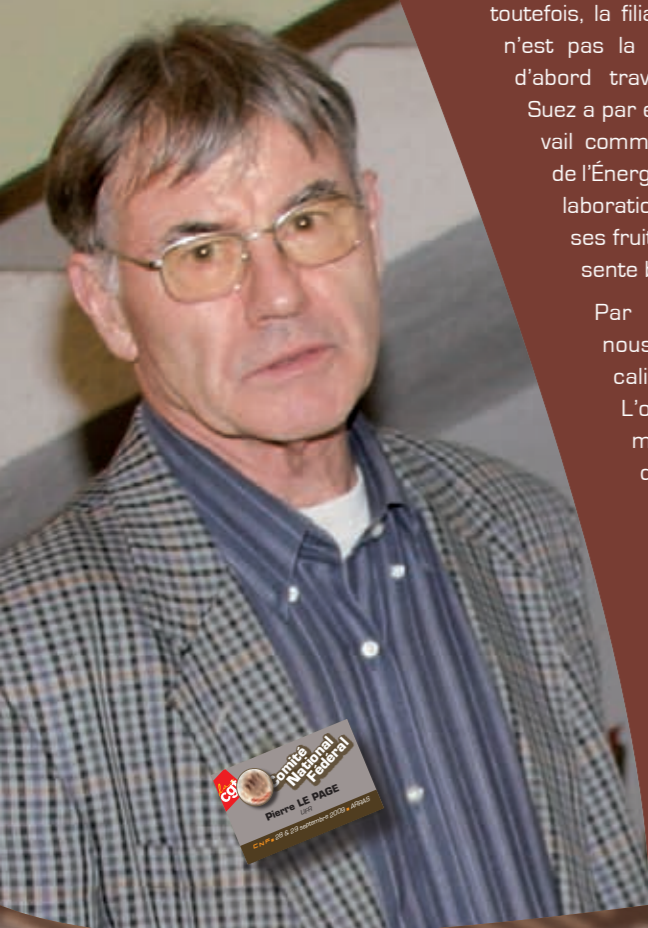
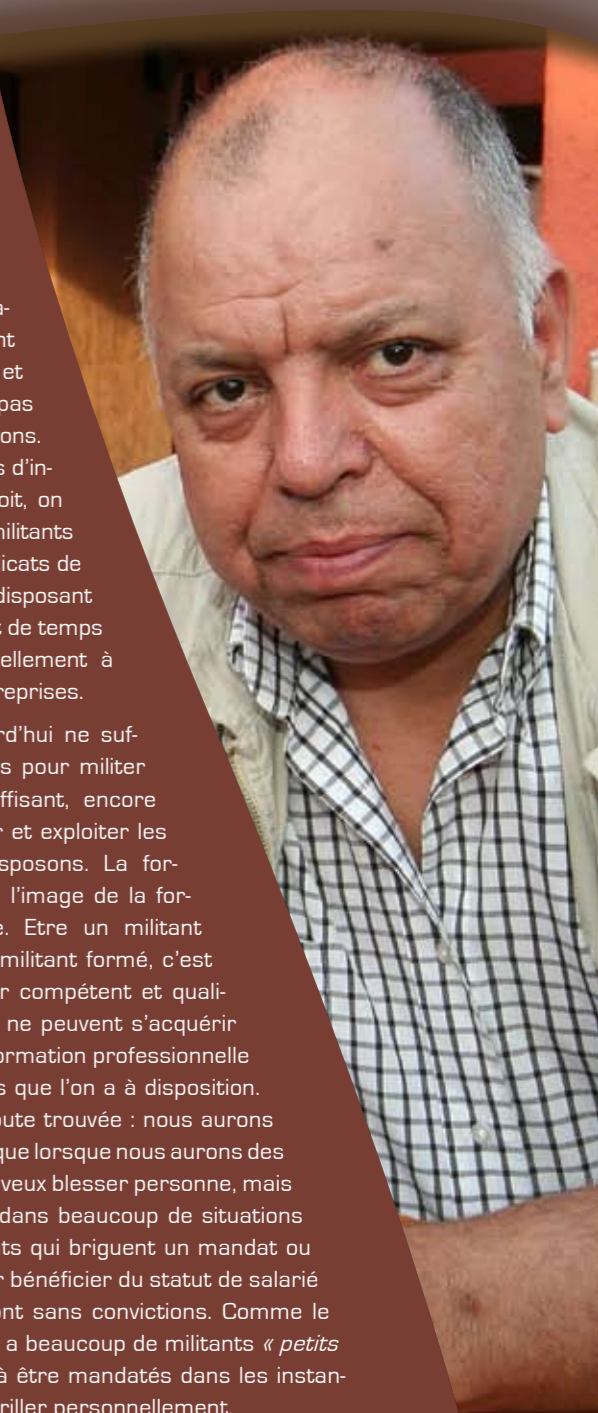
Dans mon intervention, je crains fortement de choquer certains camarades, mais je vais faire un constat négatif par provocation et pour vous interpellier sur la réflexion que l'on doit mener sur le syndicalisme que l'on veut avoir dans le futur, car bien que Secrétaire Général d'une USC, je n'ai pas encore trouvé de recettes magiques toutes prêtes pour développer la qualité de vie syndicale. Mais ma réflexion personnelle me fait dire que l'on ne peut pas dissocier le militantisme syndical de la conscience politique que peut avoir le militant. La dimension militante n'est pas suffisante, aujourd'hui nos militants doivent suivre des formations plus pointues avec des modules adaptés à notre société, avec un livret de formation syndicale à l'exemple d'un passeport sportif qui permette de connaître et de suivre l'évolution des connaissances acquises par le militant. Le mandat syndical doit être mérité par l'engagement du salarié qui souhaite être investi d'une responsabilité. Son engagement doit être assujéti à une obligation de participation aux formations organisées par notre syndicat. Nous avons en face de nous des cadres d'entreprises qui, eux, sont formés à des méthodes de gestion du personnel très rigides. Face à eux nous avons des militants qui ont perdu les fondamentaux du syndicalisme et les outils élémentaires : remplir le cahier de revendications, exploiter les réponses de la direction, préparer un tract, rédiger un communiqué de presse, avoir une liste de contact sous la main pour le, cas échéant, médiatiser les actions menées. On aimerait bien, au vu de ce qui se passe aujourd'hui dans le monde du travail, pouvoir d'un coup de baguette magique changer les choses. Mais ça ne se passe pas comme ça. Notre seule baguette magique, ce sont nos convictions et la capacité de nos militants à prendre en charge l'activité syndicale dans les entreprises. On peut faire le choix de créer des structures et des bases syndicales en quantité avec des militants mal formés et une efficacité limitée alors on obtient les résultats que l'on peut rencontrer parfois aujourd'hui : le nombre de syndiqués en stagnation, voir en régression, des bases amorphes sans vie, je dirais en perfusion. Nous avons la charge et la responsabilité d'assurer la préparation et la formation des militants qui sauront faire face aux mutations sociales qui se présentent à eux aujourd'hui. Les entreprises recherchent des salariés dociles et malléables acceptant toutes les tâches et les conditions de travail qui leur sont proposées. Face à la précarité de l'emploi et à la culture de l'individua-

lisme organisé, les salariés pensent qu'ils n'ont pas d'autres choix et nos militants ne sont pas préparés à ces mutations. Loin de faire des procès d'intention à qui que ce soit, on remarquera que les militants appartenant à des syndicats de grosses entreprises, disposant de moyens financiers et de temps se consacrent essentiellement à l'activité dans leurs entreprises.

Etre un militant aujourd'hui ne suffit plus. Avoir des outils pour militer n'est toujours pas suffisant, encore faut-il savoir les utiliser et exploiter les moyens dont nous disposons. La formation syndicale est à l'image de la formation professionnelle. Etre un militant efficace, c'est être un militant formé, c'est être comme un ouvrier compétent et qualifié. Les connaissances ne peuvent s'acquérir autrement que par la formation professionnelle et l'utilisation des outils que l'on a à disposition. Alors la réponse est toute trouvée : nous aurons des militants efficaces que lorsque nous aurons des militants formés. Je ne veux blesser personne, mais nous savons bien que dans beaucoup de situations nous avons des militants qui briguent un mandat ou une responsabilité pour bénéficier du statut de salarié protégé. D'autres le font sans convictions. Comme le disait un camarade, il y a beaucoup de militants « *petits fours* » qui cherchent à être mandatés dans les instances uniquement pour briller personnellement.

La culture syndicale est différente d'une région à l'autre. Il est également essentiel de déterminer comment aider les bases les plus faibles à améliorer leurs résultats et augmenter le nombre de syndiqués, sans pour autant pointer du doigt les structures qui connaissent des mauvais résultats. Sans soutien, ces militants se décourageront et n'auront pas la force et la volonté de se fixer des objectifs leur permettant de progresser.

■ ■ ■



Cet aspect ne doit pas être négligé, mais la première des choses consiste à donner à ces militants la possibilité d'améliorer leurs performances, notamment par une formation syndicale adaptée, le coaching et le soutien par des syndicats plus expérimentés. Si les mauvais résultats s'expliquent par la faiblesse des militants, alors on peut envisager le soutien par une autre structure plus développée et mieux aguerrie. Il convient également de prévoir un programme d'évaluation adapté permettant de vérifier que ces pratiques ont effectivement été mises en œuvre. La nécessité d'une présence CGT dans l'entreprise est du ressort de l'USC. Ecouter, faire connaître les revendications des syndicats d'entreprise de l'USC, telle est la règle d'or d'une commission exécutive active. Les collectifs, dont le but est de créer de nouvelles bases, aider les bases existantes en difficulté, ne fonctionnent que grâce à la volonté de quelques-uns ; les parrainages, avec distribution de tracts à des points stratégiques, aux portes des entreprises, ne peuvent se réaliser qu'avec l'appui des militants d'autres syndicats !

Plus que jamais l'adaptation de nos structures avec une formation syndicale adaptée aux exigences sociales est urgente et impérieuse. Elle doit tenir compte des mutations en cours.

### Lionel CLEMENT - CEF

Je voudrais donner mon sentiment d'ancien membre de la Fédération du Bois et de l'Ameublement sur les relais des USC et des URC. Je ne crois pas que les camarades mesurent les formidables outils que vous avez créés qui sont indispensables au travail de

proximité. Il y a quelques années, la CGT a créé les UL et les UD dans le même esprit : avoir une proximité avec les syndiqués et les salariés. Or la Construction dispose de ces outils. Nous allons profiter de ce que vous avez mis en place.

Quand j'entends les problèmes posés pour faire fonctionner ces relais, je m'interroge. Certains US ont des moyens financiers et humains. Il est anormal de disposer d'outils mais de ne pas être en capacité de les faire fonctionner.

En tant que membre de la CEF, je m'engage à ce que l'USC de l'Aube fonctionne. S'il le faut, j'irai solliciter les syndicats du département pour qu'ils y participent.

### Laurent DIAZ - USC 63

Nous avons eu 250 nouveaux syndiqués en 8 mois. Notre syndicat représentait 1 200 syndiqués à la fin 2008, sur les 15 000 salariés de la Construction dans le Puy-de-Dôme. Il s'agit d'un secteur composé essentiellement de PME et de l'artisanat.

L'USC dispose de deux permanents et de plusieurs retraités qui s'investissent dans les activités. Le syndicat de la Construction regroupe une quarantaine de sections syndicales. A chaque réunion mensuelle, environ 25 délégués sont présents. J'effectue un bilan tous les ans. Cette syndicalisation est à 90 % réalisée dans des entreprises de moins de 50 salariés.

Concernant les 250 syndiqués, depuis le 1<sup>er</sup> janvier, nous avons soutenu et conduit des actions dans 11 entreprises. Chez MBC, sur 30 employés, 22 ont adhéré. Chez MALET, sur 22 salariés, 15 ont adhéré. Chez BRAZI, les salaires n'étaient plus payés. Nous avons prévenu la presse que nous allions réquisitionner son matériel. Le lendemain, il s'est rendu à l'USC pour nous menacer. Il a finalement accepté de négocier. D'autres actions ont également été menées sur le terrain, permettant d'augmenter les syndiqués.

Nous nous servons de notre journal et de l'**Aplomb**. Nous disposons aussi de moyens sur Internet avec les tracts. Il faut ensuite cibler les entreprises. Toutefois, les actions sur les entreprises doivent être renouvelées régulièrement. Certes, tous les salariés que nous touchons ne se syndiquent pas, mais ils s'intéressent à notre discours.

Par ailleurs, les 1 200 syndiqués ne sont pas tous militants. Il ne faut pas confondre militantisme et syndiqués.

Concernant les critiques sur le travail des URC, il faut se demander quels sont les moyens mis à leur disposition. Certains disposent de peu d'heures de délégation. Mais l'essentiel reste le travail sur le terrain.

### Alain LEGOUZÉ - USC 06 et 69

Certains peuvent penser qu'il y a un problème par rapport au fait que j'assume deux mandats. Rassurez-vous, je vais en passer un à notre camarade **Ibrahim**.

Par ailleurs, je souhaiterais savoir où se trouve **Brice WERNER**. Il gère une région tout en faisant partie du Bureau Fédéral. Il aurait pu apporter un éclairage. Je regrette son absence.

Concernant les heures de délégations, elles ne sont pas l'unique moyen de mener une action syndicale. Il existe le bénévolat. Dans ma délégation, je donne de mon temps personnel.

Au sujet des USC, si le collectif coordonne l'action des syndicats, ces derniers se doivent d'aider à coordonner l'USC. L'implication des syndicats devrait être plus efficace. Or il n'y a pas que les délégués syndicaux dans les syndicats. Tous les militants peuvent également aider les USC et la coordination.

L'activité de l'USC du Rhône n'est portée que par le collectif de l'USC. En raison de leurs moyens limités, il est difficile d'établir des plans de travail efficaces. Néanmoins, les syndicats sont également soumis aux pressions des entreprises. Nombre d'entraves aux institutions représentatives se font jour dans le Rhône. Ainsi, certaines heures de délégations ne sont pas payées. Nous devons donc nous rapprocher des syndicats pour accélérer la syndicalisation pour améliorer la proximité et donner l'envie de grandir. Ce renforcement passe aussi par la formation.

Concernant le COGITIEL, des erreurs monumentales apparaissent pour l'USC du Rhône. Les deux tiers des syndicats n'étaient pas référencés alors qu'ils ont cotisé. De plus, certains retraités cotisent chez les actifs. Il y a là aussi une erreur du COGITIEL.

En outre, dans les UR et les US, il nous faut un soutien humain, comme une secrétaire, pour effectuer les nombreuses tâches administratives.

Enfin, concernant le MEETING, un syndicat vient de me répondre : « Un par syndicat, c'est suffisant, ça limite les frais ».

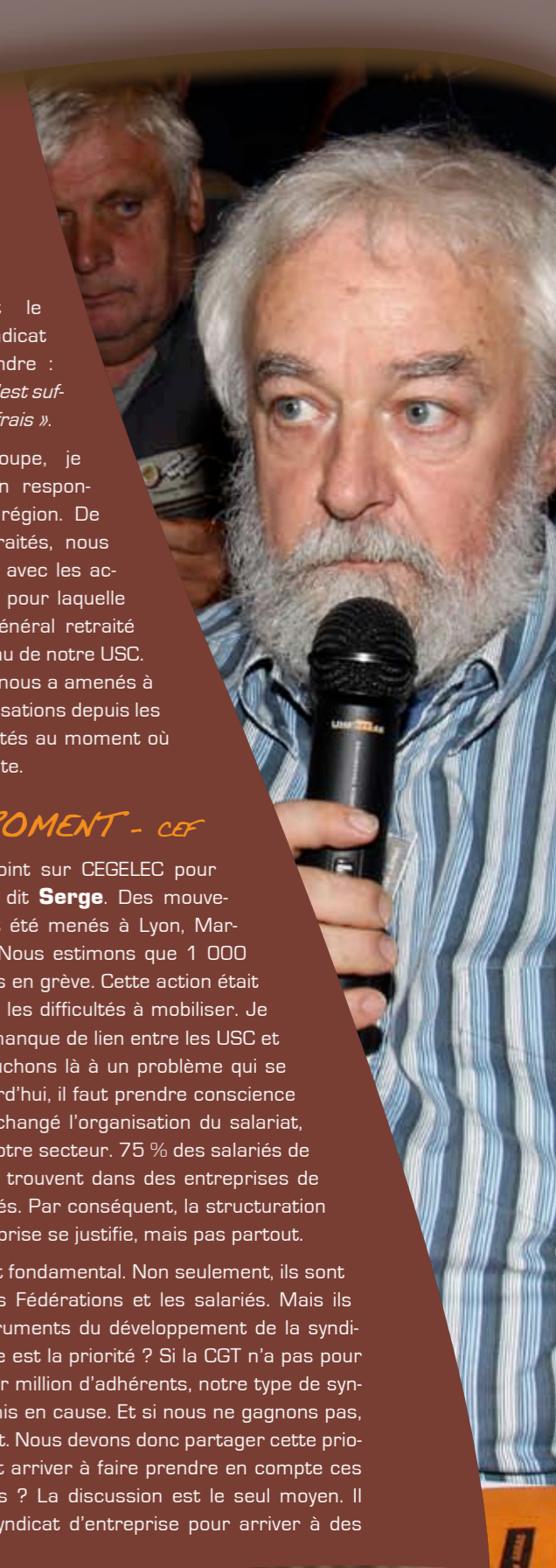
Pour l'activité groupe, je pense qu'il faut un responsable groupe par région. De plus, pour les retraités, nous devons faire le lien avec les actifs. C'est la raison pour laquelle notre secrétaire général retraité appartient au bureau de notre USC. Cette coordination nous a amenés à faire passer les cotisations depuis les PAC vers les retraités au moment où ils partent en retraite.

### René DE FROMENT - CEF

Je vais faire un point sur CEGELEC pour compléter ce qu'a dit **Serge**. Des mouvements d'action ont été menés à Lyon, Marseille, Montpellier. Nous estimons que 1 000 salariés se sont mis en grève. Cette action était importante, malgré les difficultés à mobiliser. Je suis frappé par le manque de lien entre les USC et CEGELEC. Nous touchons là à un problème qui se pose à nous. Aujourd'hui, il faut prendre conscience que le patronat a changé l'organisation du salariat, notamment dans notre secteur. 75 % des salariés de nos professions se trouvent dans des entreprises de moins de 50 salariés. Par conséquent, la structuration en syndicat d'entreprise se justifie, mais pas partout.

Le rôle des USC est fondamental. Non seulement, ils sont l'interface entre les Fédérations et les salariés. Mais ils sont aussi les instruments du développement de la syndicalisation. Or, quelle est la priorité ? Si la CGT n'a pas pour objectif de dépasser million d'adhérents, notre type de syndicalisation est remis en cause. Et si nous ne gagnons pas, les patrons le feront. Nous devons donc partager cette priorité. Mais comment arriver à faire prendre en compte ces éléments essentiels ? La discussion est le seul moyen. Il faut dépasser le syndicat d'entreprise pour arriver à des résultats.

■ ■ ■





**Serge PLECHOT - USC 64**

Concernant les structures, je pense qu'il faut les réformer et non pas les multiplier, car nous avons déjà des difficultés à faire fonctionner celles qui existent. Cependant, le monde du travail a changé. Dans le groupe GDF SUEZ, nous avons créé une coordination dans laquelle 6 Fédérations sont recensées. Chacune d'elle a désigné un coordinateur. De plus un coordinateur principal a été désigné. Même avec cette organisation, nous avons des difficultés.

J'ai entendu des propos qui m'ont interpellé. J'estime qu'il ne revient pas au secrétaire de l'USC et de l'URC de décider qu'il va donner son poste à son ami.

Concernant les cotisations, mon USC fonctionne grâce à une activité Interpro. Elle nous a permis de nous rapprocher des UL et de constater que les syndiqués isolés n'appartenaient pas toujours à la Construction. Nous avons également décidé de les regrouper. Nous allons créer 3 syndicats dans les UL pour recenser ces personnes.

Après le rapprochement de notre Fédération avec celle du Bois, les statuts des USC et des URC doivent changer. Des camarades m'ont indiqué que nous avons reçu les statuts par mail. C'est bien le cas, mais je ne m'en étais pas rendu compte.

**Jacques DANDURAND CEF**

Je partage ce que Philippe a dit à propos des USC et des URC. Effectivement, comme Emma l'a affirmé, nous sommes tous

responsables. Mais quand on explique aux URC qu'il faut mettre en place une conférence, on est très mal reçu. Certains n'hésiteraient pas à en venir aux mains. Certes, nous devons être capables de tout nous dire. Mais nous devons aussi nous respecter. Aujourd'hui, je constate que ces camarades ne sont pas présents au CNF. Quand une USC se met en place, cela passe par la CADAF. La CEF vote ensuite son financement. Cela donne des résultats comme en Picardie et en Pyrénées-Atlantiques. Je suis secrétaire de la Politique Financière. Or, si les USC et les URC sont financées, c'est grâce au Congrès de Saint-Etienne au cours duquel des camarades ont affirmé que c'était le moyen d'aller de l'avant en matière de syndicalisation. Cependant, aujourd'hui, nous régressons. Certaines USC n'existent que sur le papier mais continuent de toucher les ristournes. A l'inverse, certaines USC qui fonctionnent ont des moyens limités. J'estime qu'une réflexion devrait être menée à ce sujet au prochain Congrès. Ne pouvons-nous pas travailler différemment ? Il serait possible que le financement varie en fonction du plan de travail plutôt que de manière systématique. Réfléchissons au financement des USC. Enfin, ne vaudrait-il pas mieux que les camarades suivent des formations avant qu'ils soient élus ?

**Patrick MANGUIN - CFC**

L'USC 60 a été créée en début d'année. J'ai la chance d'avoir des camarades qui s'investissent. Sans eux, l'USC ne fonctionnerait pas correctement. Nous avons mis en place un plan de travail et nous avons perçu une aide de la CADAF. J'estime qu'il est normal qu'un plan de travail soit mis en place. Nous organisons également des Assemblées Générales régulières dans les USC mais aussi dans les entreprises. Cela favorise la proximité et la distribution de tracts.

Concernant la branche des Carrières Matériaux, le fonctionnement est satisfaisant grâce à un bureau composé de camarades qui se sont investis. Nous avons mis en place des journées de formation. 60 syndicats ont participé à la première. Une fois par an, un collectif se réunit rassemblant tous les syndicats de la branche. Je renvoie chaque projet de négociation aux autres syndicats pour qu'ils échangent leur avis.

Enfin, j'ai une question qui concerne le 28 octobre : un tract est-il prévu ?

**Belaid CHAIBI - DSC**

Je souhaite revenir aux questions de cotisation. Depuis que les élections professionnelles ne se font plus que tous les quatre ans, cela pose problème. Certains délégués disparaissent après les élections.

Pour réagir à ce que disait **Jean-Pascal**, il n'est pas possible qu'un délégué syndical qui n'a pas sa carte à jour puisse syndiquer de nouveaux salariés. Si ce problème se pose chez VINCI, il concerne tout le monde. De plus, j'ai constaté que, suite à des élections, certains élus ne prennent pas leur carte.

**Stéphane CALMARD - Branche Architecte**

J'ai été désigné au mois de mai pour animer la branche architectes, géomètres, économistes à la Fédération et à l'URC d'Auvergne.

Cette branche rassemble entre 80 000 et 120 000 salariés. Le salaire moyen est de 1 350 euros nets par mois. Les dossiers retraite, pénibilité, aliénation sont très préoccupants. Il s'agit souvent de TPE, bien qu'il existe aussi des grandes agences. Je suis seul sur le territoire à m'occuper de cette branche. Or des adhésions ont lieu à l'heure actuelle, ce qui peut paraître étonnant pour des métiers a priori fermés aux syndicats. Cela s'explique par le fait que la CGT porte des valeurs qui sont plus à la mode qu'il n'y paraît. Ils sont réellement séduits par l'idée de prendre part à des décisions au sein d'un collectif.

Pour le moment, j'ai commencé à visiter quelques régions. Il faudrait que mon téléphone soit le plus visible possible à la Fédération. En effet, cette branche compte plus de 100 000 personnes, dont beaucoup sont syndicalisables. Avant le mois de mai, tous syndicats confondus, seules 20 personnes étaient syndiquées. Depuis le mois de mai, nous sommes près de 50.

Pour conclure, nous devons être une force de proposition au sein de la CGT. Nous devons combattre ce qui semble injuste et combattre dans l'unité. Enfin, nous serons nombreux le 28 octobre, y compris des personnes qui ne sont pas encore syndiquées.

**Jean-François COCHELIN - DS**

Je ne suis pas secrétaire de l'USC, mais je tente de relancer l'activité, notamment pour le MEETING du 28 octobre. Je programme prochainement une assemblée générale, en espérant que nous serons le plus nombreux possible.

**José BANDEIRA DSC**

Je voulais réagir au bilan de **Jean-Pascal François**.

Face à ce bilan, nous devons tirer des conclusions aujourd'hui et décider de ce que nous devons faire pour demain.

Aujourd'hui, des syndicats sont isolés et se retranchent sur eux-mêmes car nous faisons face à une stratégie patronale qui a beaucoup évolué depuis quelques années. Alors que l'affrontement était de rigueur, les patrons ont adopté une stratégie d'intégration des syndicats. Il est vrai que des camarades s'enferment dans un certain confort de fonctionnement et se coupent peu à peu des structures.

La démocratie doit aussi être plus verticale pour que les propositions des syndicats soient mieux prises en compte dans les différentes instances de la CGT, y compris la Fédération. A travers ce fonctionnement, les syndicats pourront s'intéresser et prendre part aux activités.

Par ailleurs, dans la commission formation fédérale, nous avons discuté des besoins de formations en direction des DS, des secrétaires de syndicats. Ce projet est malheureusement tombé à l'eau alors qu'il correspond à un besoin réel. Cependant, dans certains départements, l'USC réalise des formations en Interpro. Dans le 93, 7 formations ont lieu tous les ans.

Concernant les outils d'information, le COGITIEL ne rencontre pas un grand succès dans les syndicats. Je pense qu'il y a eu un manque de formation au lancement de cet outil. En effet, dans notre branche, l'informatique ne fait pas encore partie des mœurs. Cela explique en partie les problèmes et d'erreurs de remontée de syndicalisation.

Enfin, j'espère que nous serons nombreux le 28 octobre.

♦ ♦ ♦



**Bruno CORNET - CEF**

Je ne vais pas refaire état de tout ce qui s'est dit au sujet du manque d'investissement et de participation. Ce constat est vrai dans toutes les USC. Quand nous envoyons 300 invitations, nous nous retrouvons à 10 ou 15 autour de la table. Si l'un de ceux qui viennent régulièrement n'est pas là, il est montré du doigt. Mais le problème, c'est tous ceux qui ne viennent jamais. Pour résoudre ce problème, nous avons tenté une expérience au niveau de l'UL et de l'USC. Nous n'attribuons plus la convocation au délégué syndical, mais au syndicat lui-même. Charge au syndicat d'envoyer un représentant de son entreprise à la réunion afin qu'il participe à la vie de l'organisation syndicale. C'est bien ainsi que nous pouvons recueillir les problèmes et faire passer des messages.

Ce problème d'absentéisme va peut-être se résoudre avec le temps. En effet, avec les nouvelles lois sur la représentativité, ils risquent de perdre leur mandat s'ils ne recueillent plus 10 % des voix. Quand une entreprise de 600 ou 800 salariés n'a que 2 ou 3 syndiqués, il y a un réel problème selon moi. Cependant, il est aussi de notre devoir, en tant que relais fédéraux, d'aller à la rencontre de ces syndicats pour leur apporter notre soutien et tenter de redynamiser la syndicalisation.

Par ailleurs, des discours pessimistes ont été tenus ce matin. Je me réjouis néanmoins que la CGT soit la première organisation en termes de confiance et d'évolution dans les dernières élections prud'homales. Les délégués doivent savoir qu'ils peuvent aller vers la syndicalisation. Tous ensemble, nous serons

plus forts, y compris pour le 28 octobre, mais aussi tous les jours suivants. En effet, le 28 octobre n'est pas une date fatidique. Il va falloir impulser dans les jours suivants nos revendications. Les discussions sur la retraite vont avoir lieu dès le 1<sup>er</sup> trimestre 2010. Aujourd'hui, nous sommes à l'avant-garde que ce qui se passera dans les prochains mois. Il nous revient de dire que nous sommes en capacité de gagner et que le gouvernement ne pourra faire autrement. Ils ont annoncé trois mesures phares : l'âge légal, la durée et la pénibilité. Or, il a oublié le financement. Tous ensemble pour la syndicalisation et pour l'action.

**Joël ELLEN - CEF**

Je suis un cumulard. A ce sujet, j'ai le sentiment qu'il y a beaucoup de faux procès. Le rapport qui a été fait pose de nombreuses questions et remet en cause certaines pratiques. En même temps, la CGT ne repose pas uniquement sur la Fédération. Quelle implication les syndicats de la Construction doivent avoir ? Je déplore que l'Interpro ne joue pas le jeu. Quand on est en situation de faiblesse syndicale, il est normal d'aller chercher le réconfort là où on peut. Mais, si nous continuons ainsi, l'Interpro sera mieux armée que nous alors que nous devons porter les revendications propres à nos métiers.

Concernant la syndicalisation, il faut se demander de quel syndicalisme les salariés ont besoin. Ils n'adhèrent plus par conscience politique. Si on veut bâtir un avenir, il faut faire prendre conscience aux jeunes des enjeux.

Dans les US, certes, il y a les éternels absents et les éternels présents. Mais c'est à la vie militante de faire évoluer la situation. Si le 28, nous arrivons à obtenir des inscriptions, c'est que certains militent. Mais il faut cependant aller rencontrer tous ceux qui ne semblent pas réagir. Le Secrétaire Général doit jouer ce rôle dans l'USC car personne d'autre ne le fera à sa place.

Enfin, on parle de formation. Mais quoi que nous fassions, celle-ci ne sera jamais efficace si nous ne nous tenons pas informés en continu. Il faut une information continue syndicale. A l'époque, avec la VO, les militants avaient à leur disposition un outil d'information. Le rôle des US est d'assurer la proximité et l'information des militants.

**Philippe CHRISTMANN - CEF**

La question de l'**Aplomb**, dont je suis en charge, a été soulevée à plusieurs reprises. Certains camarades ont pointé qu'il ne correspondait pas à leurs attentes. Or le dernier en date concerne tout le monde puisqu'il traite du MEETING.

L'**Aplomb** est distribué à 25 000 exemplaires, au lieu de 35 000 auparavant. J'ai en effet pris la décision d'en supprimer dans certaines régions. Je n'ai eu aucun retour à ce sujet. Par ailleurs, seuls des membres du Bureau Fédéral se sont exprimés dans le dernier numéro. Mais l'objectif n'est pas celui-là. L'**Aplomb** est ouvert à tous les camarades. J'invite donc tout le monde à me faire suivre leurs articles.

Concernant le problème des adresses qui a été soulevé : afin qu'ils précisent leurs adresses, et pour quantifier leurs besoins en nombre d'**Aplombs** et d'**Affiches**, j'ai contacté les URC, USC et les syndicats. Il y a un trop grand nombre qui n'est jamais distribué. Or je n'ai eu que 4 réponses. Je vous invite dès maintenant à préciser vos adresses et vos besoins afin d'enrichir le fichier de la Fédération.

Je demande également d'avoir les adresses e.mail de tout le monde. En effet, nous pouvons transmettre des informations grâce à l'électronique. J'ai négocié 1 000 envois par presse électronique depuis le début de l'année. Or je ne dispose que de seulement 400 adresses. La presse électronique concerne toutes les branches.

Concernant le site Internet, depuis 3 mois une personne a été engagée pour retravailler la conception du site et pour le sécuriser. Néanmoins, pour que ce site ait un contenu, il faut que les camarades viennent vers nous.

Je pense que nous devons donner mandat à la Commission Exécutive pour travailler sur l'avenir de nos relais fédéraux que sont les USC et les URC.

Enfin, il a été demandé si un tract allait être imprimé pour le MEETING. Si le CNF le souhaite, nous pouvons y travailler. J'ajoute qu'il reste des billets de loterie et que ces derniers contribuent à l'auto financement de notre MEETING.

**Jean-Pascal FRANCOIS - CEF**

Nous nous trouvons aujourd'hui à la première étape d'une réflexion. Il n'y a pour le moment pas de conclusion à apporter sur la restructuration de la Fédération. Cependant il faut que le CNF donne mandat à la CEF pour y travailler.

Cela consistera en une orientation, en un travail sur les statuts, mais aussi des échanges entre les CNF et les syndicats dans le cadre de la démocratie syndicale qui prévoit des amendements. Or, comme je l'ai expliqué au Congrès de Nantes, les dépôts d'amendements s'arrêteront le 10 novembre. Or je crains que leur nombre soit très réduit.

Le constat fait sur la syndicalisation soulève la question de notre activité sur le terrain. Quand celle-ci est réelle, des contacts sont liés. Même s'ils n'adhèrent pas tout de suite, le contact est établi.

Concernant les syndicats locaux, nous devons en créer le plus grand nombre possible. C'est un élément important. Cependant, tout le monde doit jouer le jeu. S'il existe des syndicats isolés c'est parce que nous ne savons pas où les placer. Le syndicat local ou multiprofessionnel doit y contribuer.

Ensuite, un camarade a dénoncé les délégués syndicaux corrompus. Je relève que celui dont il a été question était élu sans être adhérent. Un travail a été mené pendant 3 ans. Nous avons fini par lui retirer son mandat régional. Or la semaine suivante, l'UL l'a nommé à nouveau. Aujourd'hui, il est de nouveau délégué syndical. Comment clarifier ce type de situation ?

En termes d'organisation, d'autres éléments sont palpables. Le prélèvement automatique des cotisations a évolué depuis 10 ans. Sur le plan de la continuité syndicale, cet élément est essentiel.

Par ailleurs, du point de vue de la Fédération la question est de savoir qui compose les adhérents des syndicats locaux. Certains délégués sont adhérents à ces syndicats. Or nous avons d'immenses difficultés à retrouver leur trace car nous n'avons pas leur adresse.

La qualité d'écoute de la Fédération a également été remise en cause.

■ ■ ■





Mais j'invite qui le souhaite à venir travailler avec nous au sein du collectif vie syndicale. Nous attendons des propositions sur les orientations futures. Je les prendrai en compte. Nous revendiquons un syndicalisme d'adhérents.

Concernant la Fédération Verre et Céramique, il faut noter que 80 % de son activité est réalisée dans l'acte de construire. Il n'y a donc pas de divergence pour créer une Fédération commune. Il ne s'agirait donc pas d'une Fédération fourre-tout. Toutefois, un débat aura lieu à ce sujet.

Je relève que beaucoup d'interventions concernaient la formation syndicale. Elle est bien la pierre angulaire du militant. Une formation syndicale a eu lieu début septembre. Elle a impliqué 18 camarades pendant 2 jours. Il faut savoir que la Fédération organise une formation syndicale par semaine. Leur mise en place demande beaucoup de travail. Ce combat sur la formation ne sera gagné qu'à partir du moment où les USC, les URC et les syndicats prendront en charge ces formations. Cela fonctionne très bien dans certaines régions.

Enfin, l'état d'organisation est réalisé par COGETISE. Sa mise à jour demande beaucoup de temps. Or ma mission concerne avant tout la vie syndicale et l'augmentation des syndiqués.

*Pour conclure, rien n'est fermé. La réflexion commence seulement maintenant. Le but est bien d'augmenter le nombre d'adhérents à notre Fédération.*

**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 CO<sub>2</sub>.

L'environnement est un défi industriel.



# Partenariat Public/ Privé

## Délégation de Service Public

Gilles LETORT

Commission Exécutive Fédérale

> La question des **Partenariats Public/Privé** est partagée par beaucoup de camarades dans les entreprises. L'idée n'est pas d'en vanter les mérites ou les démérites, mais de sensibiliser notre Fédération sur un des vecteurs de développement de nos métiers, des PME, mais aussi des grands groupes dans les secteurs de la Construction, du Bois ou de la Chimie. Ils sont en effet directement impactés par les **Partenariats Public/Privé**. Avec l'aide du **cabinet SECAFI**, nous souhaitons restituer aux membres du CNF ce que représente l'un des aspects majeurs de l'acte de construire et dresser quelques bilans. Face à l'importance des **Partenariats Public/Privé**, nous devons en effet nous structurer mais aussi travailler avec d'autres militants issus d'autres professions.

Face à l'importance des **Partenariats Public/Privé**, nous devons en effet nous structurer mais aussi travailler avec d'autres militants issus d'autres professions.

Yonnel HUCHARD  
SECAFI-ALPHA

> Bonjour. J'appartiens au **Cabinet SECAFI**. J'espère vous apporter une présentation la plus pertinente possible sur ce thème.

### Je vais aborder 3 points :

- > mise en œuvre du cadre législatif des contrats de partenariat ;
- > présentation des contrats de partenariat ;
- > exemples et bilan des contrats de partenariat.

Tout d'abord, je vais resituer l'histoire des liens entre Public et Privé en France. Les Partenariats Public (PPP) s'inscrivent dans la logique de la délégation de service public. Dès le Moyen-Âge, l'autorité publique transférait un droit de monopole à un privé pour qu'il exerce son service dans des conditions acceptables.

Ces pratiques se structurent au XIX<sup>e</sup> siècle, avec le régime des concessions : construction du chemin de fer, réseaux d'énergie. Le droit français prend alors forme dans cette économie qui se met en place.

En 1946, il y a un grand recul en arrière. Le Conseil National de la Résistance lance une grande campagne de nationalisation. Même si le régime existe toujours, il n'y a plus de nouvelles délégations.

Petit à petit, à partir des années 1970, la délégation de service public reprend de la vigueur : réseau autoroutier, tramways, à travers les SEM.

Une libéralisation arrive avec la construction de l'Europe économique et la loi de décentralisation 1982. Les collectivités jouissent d'une grande liberté pour passer ce type de contrats. A l'époque, la délégation de service public échappe au code des marchés publics, ce qui donnera lieu à quelques abus (affaire CARIGNON).

En 1992 la Loi SAPIN régleme la passation des contrats de DSP qui regroupe concession et affermage. De plus, sous la pression de l'Europe, la transparence et la mise en concurrence sont requises. Cependant, la Loi SAPIN précise que la DSP est limitée aux services publics industriels et commerciaux, pour lesquels il existe une réelle gestion des usagers. Deux catégories de DSP : la concession (le privé construit et exploite. Il se paye sur les usagers)

et l'affermage (pas de construction, mais monopole de l'exploitation, de l'extension et de la maintenance).

Dans les années 1990, d'autres types de DSP émergent, notamment dans les services publics administratifs : l'éclairage public, l'hôpital, la santé, la sécurité.

En France, dans un contexte budgétaire tendu et face à des capacités d'endettement limitées, la puissance publique se dit qu'elle a besoin d'un nouvel outil. De plus, les collectivités se voient attribuer de nouvelles compétences dans le cadre de la décentralisation. Pendant ce temps, les besoins d'infrastructures restent toujours présents dans la santé, la sécurité, l'éducation ou les transports. Dès lors, comment répondre à ces besoins ?

### Il existe deux solutions :

l'investissement direct (loi MOP), où la collectivité est obligée de financer, ou la DSP qui doit être limitée aux domaines industriels et commerciaux, et pour laquelle une part significative doit être payée par l'usager. Pour contourner ces deux obstacles, les PPP ont été mis en place.

Il faut noter cependant que, dans le droit administratif français, le domaine public est inaliénable. Les services publics administratifs doivent donc être gérés à 100 % par le public. Des baux emphytéotiques ont été créés pour que l'Etat puisse louer le domaine public à un privé pour une durée longue (99 ans au maximum). Une directive européenne sur la passation des marchés publics de travaux et une ordonnance du 17 juin 2004 relative aux contrats de partenariats sont venues compléter la législation. La mise en œuvre de cette ordonnance n'a pas été simple car elle s'est heurtée au Conseil Constitutionnel. Il a demandé à ce que le recours à ce type de contrat soit limité dans un caractère d'urgence ou de complexité. Depuis 2004, les PPP se sont développés avec la création de la MAPPP.

♦ ♦ ♦



De plus en 2008, le gouvernement a passé une nouvelle loi pour élargir les possibilités de recourir aux PPP. Par exemple, l'urgence n'a plus besoin d'être justifiée. Il existe donc une volonté législative d'aller plus loin dans cette direction. Enfin, la loi du plan de relance de février 2009 permet à l'Etat d'octroyer des garanties pour financer les contrats de PPP. Cette dette ne fait pas partie des critères de Maastricht.

Pour soutenir le développement des PPP, l'Etat a mis en place la MAPP : la mission d'appui à la réalisation des PPP. Il s'agit d'une structure d'Etat créée par décret. Elle est dotée de 6 directeurs de projet et a pour vocation de promouvoir les PPP auprès des acteurs publics et privés. Cette structure aide par exemple les collectivités publiques à mettre en place les contrats, et à la sécuriser juridiquement. Enfin, elle valide les évaluations préalables pour vérifier l'éligibilité du projet au Contrat de Partenariat.

**Un PPP est un contrat à long terme (10 à 35 ans, voire plus « en fonction des durées de financement des investissements ») par lequel une personne publique attribue à une entreprise une « mission globale » de :**

- > conception, réalisation ou transformation et financement d'ouvrage ou d'équipement ;
- > entretien/maintenance et/ou exploitation ou gestion de l'ouvrage sur la durée du contrat ;
- > et le cas échéant à d'autres prestations.

Ces éléments doivent concourir à l'exercice de la mission de service public dont elle est chargée.

Un PPP est assorti de modalités souples de paiement, étalé sur la durée du contrat et lié à des objectifs de performance. Ainsi, la puissance publique finance une part plus faible de l'investissement.

**Le PPP se distingue de la Délégation de Service Public par le mode de rémunération qui provient de la puissance publique et non des usagers. Il se distingue aussi des marchés publics (loi MOP) en ce qu'il :**

- > lisse le paiement sur la durée du contrat,
- > mêle construction et exploitation,
- > s'intéresse à la rentabilité du projet, à la qualité de service rendu, et aux niveaux de performances,
- > laisse au prestataire les choix de la technique pour atteindre les objectifs fixés.

**Suite à l'intervention du Conseil Constitutionnel, un certain nombre de critères restrictifs ont été appliqués au PPP. Tous les projets publics n'y sont pas éligibles. Ils doivent être justifiés par une évaluation préalable démontrant :**

- > l'urgence ou la complexité du dossier ...  
*(est-ce juridiquement autorisé ?) ;*
- > les avantages du recours à un CP par rapport aux autres modalités offertes à la personne publique en termes de coûts, délais, performances et partage des risques ...  
*(est-ce économiquement avantageux ?).*

**De plus, 2 buts sont affichés pour cette « évaluation préalable » :**

- > Le choix à la collectivité. Chacun peut savoir ce qu'il se décide en séance plénière.
- > Dans un 2<sup>e</sup> temps, elle permet de comparer les différentes offres de CP entre elles et de négocier les contrats de façon différente d'un code de Marché Public.

Les échanges sont donc beaucoup plus souples. L'objectif est que l'analyse comparative permette une optimisation de la commande publique.

En outre, la notion de Partenariat Public/Privé englobe la totalité des contrats qui peuvent être passés entre le Public et le Privé. Dans ce domaine, la nouveauté est le Contrat de Partenariat, qui vient compléter la liste des dispositifs existants : Conception Construction, Affermage, Régie Intéressée, Concession.

**Les avantages espérés du PPP sont :**

- > l'intégration dans une procédure unique de contrats normalement séparés ;
- > la réduction des risques d'interface entre conception et réalisation ;
- > les gains de productivité tenant au recours à une gestion privée dont la qualité est contractualisée et financièrement sanctionnée.

Concernant le ticket d'entrée, alors qu'en Grande-Bretagne le seuil minimal est de 30 M€, il n'y en a pas en France. En outre, cette forme de contrat impose quelques gardes fous grâce à la contractualisation suite à un appel d'offres, selon une formule proche des DSP. Il est aussi recommandé de comparer le PPP avec une solution classique. ■ ■ ■





Dans la phase de construction, la collectivité ou l'établissement public met à disposition le terrain à une société privée. Celle-ci construit l'équipement et le finance. Dans la phase d'exploitation, c'est la collectivité ou l'établissement public verse des redevances de sa charge de fonctionnement à la société privée. A la fin du contrat, le bien revient gratuitement à la collectivité.

Les structures qui répondent aux PPP sont des sociétés ad hoc créées pour l'occasion. Elle va ensuite chercher des financements auprès des prêteurs et établir un contrat avec un architecte et un bureau d'études puis un constructeur. Ensuite, un prestataire de service assure la gestion. La maîtrise d'ouvrage est donc assurée par cette coquille sans salariés. Nous constatons que les actionnaires privés se mettent en groupement dans la société titulaire.

Des PPP ont été signés pour de l'éclairage public, des MAPAD, le Tram train de la Réunion, la LGV Tours Bordeaux. Certes, ils sont à ce jour encore relativement peu nombreux, mais la tendance est à une augmentation notable depuis 2006. Les PPP vont de plus en plus structurer le paysage. Le secteur du Bâtiment est le plus concerné. La répartition entre Etat et Collectivités correspond à peu près à celle de l'investissement public : 25 % pour l'Etat et 75 % pour les Collectivités locales.

Aujourd'hui, les normes comptables françaises ne sont pas encore au point sur la manière de prendre en compte les PPP. L'enjeu est de ne pas comptabiliser la dette dans le secteur public. Le système de comptabilité des sociétés privées, notamment les normes IFRS, a mis les choses au clair. Au niveau du bilan, les immobilisations financières, les fonds propres et les emprunts apparaissent. Ce bilan évolue au fur et à mesure du contrat. Les emprunts doivent diminuer pour progressivement gonfler les fonds propres.

Pour conclure, selon les avantages affichés justifiant les PPP, le coût global du projet est inférieur sur la durée de vie grâce à une meilleure intégration des phases du projet : conception, construction, exploitation, maintenance. Les délais de réalisation sont plus courts augmentant l'utilité socio-économique du projet. Les phénomènes de « stop and go » disparaissent chez les donneurs d'ordre publics. Enfin, la qualité de service s'améliore grâce à la rémunération à la performance. Ainsi, le PPP serait un accélérateur d'investissement public. De plus, la puissance publique peut se concentrer sur la définition du service et non plus sur les spécifications techniques.

***Selon les détracteurs, le PPP représente :***

- > une amplification la logique d'externalisation des services publics notamment dans leur rôle de préservation de la cohésion et promotion d'un modèle social ;
- > un risque de dumping social en cas notamment de mauvais équilibre financier ;
- > une mercantilisation du domaine public (*stades, musées, etc.*)

De plus, la complexité du montage à mettre en œuvre relativise l'argument de l'urgence. Elle met également un écran entre le donneur d'ordre public et le constructeur et l'exploitant, et entre l'élu local décideur et le collectif de travail des exploitants.

***Par ailleurs, la durée du contrat fait courir des risques :***

- > d'un manque de souplesse pour adapter le service aux évolutions technologiques, environnementales, sociétales ...
- > de difficultés à corriger une mauvaise définition des prestations contractuelles de maintenance.

Le PPP soulève aussi la question du risque pour la collectivité en cas de défaillance du prestataire et enfin le risque d'entente entre partenaires privés.

***En outre, les contrats de partenariat engendrent un surcoût structurel par rapport à la gestion publique pour diverses raisons :***

- > le coût de la dette est supérieur ;
- > les opérateurs privés se font des marges sur les services ;
- > le coût d'éventuelles ruptures de contrats du fait d'une modification.

Cependant, le coût total est difficile à appréhender et peu transparent en raison du fait que l'investissement est débudgétisé. Pour calculer le coût réel, il faudra remonter sur tous les flux dans les 30 prochaines années, ce qui est complexe.



## Partenariat Public/ Privé *Débat*

*Gilles LETORT - CEF*

La raison d'aborder la question du PPP tient au fait qu'il a vocation à se développer de manière importante, y compris sur des créneaux que nous n'imaginons pas encore : les salles de sport, les universités, les nouvelles lignes de chemins de fer. Nous avons tenté au sein de la CGT de sensibiliser les Fédérations qui seront impactées. Nous avons pris contact avec le secteur Europe International de la Confédération. En effet, la Commission Européenne est un accélérateur de ce processus. Les PPP se développent dans l'Europe entière. Or nous avons une certaine expérience dans ces domaines, avec la Fédération des services publics, mais aussi avec la Fédération du trésor et les collègues de la concurrence et des prix. Notre organisation a des choses à dire sur le mode de gestion citoyen et sur l'évolution du service public.

Il m'importait de présenter ce qui est une réalité dans nos entreprises aujourd'hui. Les collègues doivent être capables de comprendre ce qui est présenté comme le nouvel Eldorado pour les entreprises. Que ce soit pour d'hôpitaux ou dans l'industrie routière, nous avons l'obligation de travailler avec les collègues des services publics. L'objectif est donc de comprendre comment la structure de gestion des bâtiments est pulvérisée. Or comment ces salariés hospitaliers qui travaillent dans le service public, vont être intégrés dans le domaine privé ?

Concernant la voirie, dans le cadre de la décentralisation, les missions d'entretiens ont été confiées aux Conseils généraux. De plus en plus de projets de PPP concernent des petites routes. Des salariés des DDE sont concernés par cette question.

Notre Fédération est à la charnière de grands projets qui impactent l'économie d'une manière générale. Le PPP vient, certes, limiter certains critères de Maastricht. Mais les salariés sont directement concernés. L'actualité des PPP impose à notre Fédération que nous nous interrogeons. Ce CNF est l'occasion de partager nos réflexions. La CGT, dans toutes ses Fédérations et dans toutes ses composantes, doit s'intéresser à ces projets. Nous devons être en capacité de défendre les travailleurs concernés. Notre devoir est de respecter les droits des travailleurs.

*Belhassem BENYAHIA - USC 75*

La présentation a porté sur les différents aspects du PPP. De tels partenariats existent depuis plusieurs années. Il y a une quinzaine d'années, GTM construisait des prisons pour le Ministère de la Justice. L'entreprise gérait ensuite tous les aspects lucratifs : blanchisserie, nourriture, entretien. Le Ministère a cependant conservé la surveillance.

Il y a également eu des concessions, comme pour le Stade de France ou les autoroutes. Ensuite, sont apparus les Services d'Intérêts Généraux pour, notamment, les opérateurs de téléphonie.

Un autre exemple de PPP est l'hôpital en Essonne. EIFFAGE est en train de le construire et en assurera la gestion. Il s'agit ici de santé publique. En tant que citoyens, allons-nous accepter de passer d'usagers à simples clients ? Allons-nous accepter que certaines activités puissent devenir de vulgaires marchandises : communication, transport, santé, éducation de nos enfants ? Certes, notre économie est basée sur le marché. Mais n'avons-nous pas à imposer une frontière pour que des services restent publics ?

*Fabrice LEMEURE - CEF*

Je me rappelle de l'ancien Directeur Général de GTIE (*aujourd'hui VINCI Energie*). Il y a 10 ans, il nous avait expliqué qu'il était allé voir un sucrier pour lui prouver que ses charges étaient trop élevées. Il s'était alors engagé à reprendre une partie du personnel avec 20 % de salaires en moins. J'avais été choqué.

Aujourd'hui, les PPP représentent 5 % du chiffre d'affaires de VINCI. C'est peu, mais les développements sont rapides. Chez VINCI, la concession de parkings génère à 25 % de résultat net. L'éclairage public de la ville de Rouen avait été décidé par une municipalité de droite. Par la suite, les communistes avaient remis en cause les prix. La ville de Rouen avait demandé un projet faramineux. Elle s'est endettée pour 20 ans. Par ailleurs, VINCI est partout au Havre : le stade, les docks, les parkings, les surfaces commerciales, les cinémas ... Au Mans, VINCI gère aussi le stade de foot. Aujourd'hui, VINCI reste prudent quant au milieu hospitalier. Cependant, la manne financière est énorme.

*Frédéric MAU - CEF*

Je fais partie du Groupe VINCI et travaille dans l'industrie routière. Cela fait 130 ans que des routes sont construites en France. Le maillage est presque terminé. Par conséquent, il reste environ 30 ans d'activité dans ce domaine. Il ne restera plus que l'entretien à réaliser. Au final une diminution de 70 % de l'emploi est prévisible. Parallèlement, le retard du réseau ferroviaire est estimé à 70 ans. VINCI a donc créé VINCI Rail, à travers une filiale allemande pour le moment. ■ ■ ■





La confrontation avec les camarades cheminots semble inévitable. Pour le moment, nous nous faisons traiter de traîtres. Mais nous devons anticiper le jour où l'activité sera effective et de masse. Ce travail doit être mené par la direction fédérale et confédérale.

### Serge PLECHOT - CEF

Dans les PPP, l'investissement est supporté par le privé. Après amortissement, l'infrastructure est rendue au public. A Mont-de-Marsan, une prison a été construite par BOUYGUES. Mais le personnel continue d'être géré par le Ministère de la Justice. Le risque n'est donc pas de retrouver ce personnel dans le privé.

### Serge GIRAUD - DS

La présentation a fait état de projets. **SECAFI** semble avoir un train de retard. Ce ne sont pas des projets mais des réalisations. Le pôle mère-enfant de Caen est une réalité. Sur de tels projets, les salariés de la Construction n'ont pas leur mot à dire. Ce problème est celui de notre citoyenneté. L'Etat ne veut plus s'engager financièrement.

Je ne suis pas d'accord avec l'idée que la CGT soit considérée comme détracteur du PPP. Selon moi, défendre le service public n'est pas être détracteur. Si je reprends l'exemple du CHU de Caen, pendant 25 ans, le citoyen malade va payer. Tel qu'ont été établis les comptes, le chiffre d'affaires de l'hôpital ne permettra pas de rembourser BOUYGUES. Par conséquent, des coupes vont être effectuées. Le personnel ne sera plus public. Le nettoyage sera confié à un prestataire. On se dirige vers un transfert du public vers le privé.

### René DE FROMENT - CEF

*Le rapport Cotis* indique que depuis 30 ans, la part des profits a augmenté considérablement au détriment des salaires. Le but d'une société capitaliste est que les patrons fassent des profits. Néanmoins, Marx avait déjà vu cela avant nous. Il expliquait qu'il y avait une baisse tendancielle des taux de profit. Il fallait donc les augmenter sans arrêt. Mais pour ce faire, il faut réinvestir les profits.

Aujourd'hui, selon certains, puisque l'Etat est endetté mais qu'il faut des équipements, nous devons faire appel au privé. Or, leur but est d'accaparer les richesses produites au détriment des citoyens. Il revient à la Fédération et à la Confédération d'expliquer ces questions. Nous devons également interpeller les politiques à ce sujet.

### Bruno CORNET - CEF

Celui qui tire les fruits de la mise en œuvre des PPP est le privé. Le service public faisant face à tellement de difficultés, les collectivités étant tellement endettées, on voit l'arrivée d'une entreprise bienveillante comme une aubaine. Elle est perçue comme le sauveur. Or on ne se pose pas la question de savoir combien de fois la mise investie elle entend récupérer.

Tous les groupes de la construction implantés en France le sont à l'échelle mondiale : BOUYGUES, VINCI, EIFFAGE, SPIE ... Or il faut regarder la politique sociale qu'ils mènent. Nous devons être plus vigilants. Dans le système des PPP, au final, plus personne ne sait qui est le responsable social, fiscal ou pénal. Je considère anormal qu'on ne mette pas plus de frein à ce système de PPP et qu'on ne demande pas plus de droit de regard. En effet, une fois la gestion confiée, il est trop tard. Les collectivités n'ont plus le droit que de payer. Nous devons donc être plus vigilants, en particulier vis-à-vis des grands groupes.

### Pascal BOURCIER - CEF

Je viens de la Fédération du Bois. Nous étions peu concernés par ces questions auparavant. Effectivement, des marchés sont signés avec des grands groupes. Je m'aperçois que, dans les marchés négociés, il y a des dépassements considérables. Les architectes vont dire : « *Faites le boulot, et nous verrons ensuite* ». Avec ces pratiques, les coûts augmentent progressivement. Or on nous demande, de manière insidieuse, de cautionner un tel système. Nous nous trouvons ainsi placés entre les employés qui triment sans augmentations, et les patrons qui nous expliquent qu'il faut faire du business. Cependant, ce système permet de nombreuses magouilles. Je ne veux pas être parano, mais je ne souhaite pas cautionner ce système.

### Christian TESSIER - USC 93

Toute une partie des obligations citoyennes, qu'on pouvait penser appartenir au service public, est en train de disparaître. Or, globalement, on nous explique que si nous n'acceptons pas cette situation, des emplois vont disparaître. Mais en réalité, des emplois avec statuts vont être substitués par des emplois sans statuts.

J'appartiens à une organisation syndicale qui doit se poser des questions par rapport au système capitaliste. Aujourd'hui, se présenter comme un anticapitaliste est mal perçu par les dirigeants. Pourtant, beaucoup de militants le revendiquent. Tous ceux qui doutent de ce système ont le droit d'exister.





Aujourd'hui, on voit pourtant les limites de ce système, en transformant par exemple des malades en clients, qui seront soignés par des personnels mal formés. Nous devons nous poser ces questions en tant que citoyens et aussi militant. Cela fait 20 ans que nous corrigeons nos manières de faire et que nous employons une sémantique différente. Dans la même période, le nombre d'adhérents a fortement baissé. Mais nous devons aussi dire les choses clairement.

J'intègre des présentations « *soft* » comme celle-ci. Toutefois, nous devons nous ressaisir de la réalité quotidienne et en débattre. Rien ne doit nous obliger à penser la même chose.

### Christophe VAN LIERDE - USC 62

Nous sommes clairement tous contre les effets des PPP. Il faut néanmoins pousser l'analyse un peu plus loin. Si je prends l'exemple d'un salarié qui n'a pas les moyens de se payer une maison, il va emprunter cet argent. Or on sait à quoi l'endettement peut mener, notamment dans sa vie sociale. Il se retrouve muselé. Avec les PPP, les clients ne seront peut-être plus en mesure de renégocier les contrats car ils seront tenus par l'argent. Le capitalisme est polémique, et il ne s'arrêtera pas là.

### Gilles LETORT - CEF

La présentation qui a été faite n'est pas contradictoire avec les différentes expressions entendues ensuite. Nous n'avons pas défendu le PPP, bien au contraire. Mais aujourd'hui, au regard de l'évolution des PPP, notre Fédération doit s'armer. Ces financements ont un impact, y compris dans la politique salariale de l'entreprise.

De plus, la forme de gestion des PPP n'est pas neutre. Dans le domaine de l'eau, par exemple, il existe d'importantes différences entre une délégation de service public et un régime municipal. Mais la problématique, pour un syndicaliste, c'est que les salariés, dans les deux cas, aient les mêmes droits. Notre Fédération doit s'armer sur ces questions. C'est pour cela que nous avons fait cette présentation. Les prisons, les hôpitaux, les universités, les chemins de fer, les routes, les ouvrages d'art, les équipements sportifs et de loisirs sont concertés. Cette réalité concerne notre secteur, mais aussi toutes les entreprises qui vont travailler en amont. Sur la question des PPP, nous ne sommes pas des acteurs passifs. Nous voulons mettre en ordre de marche nos Fédérations.

Il faut également prendre en compte un autre aspect des PPP : il faut rapidement terminer le chantier pour pouvoir commencer son exploitation. Quelle est la meilleure possibilité pour des syndicalistes d'organiser des grèves et créer un rapport de force sur ces chantiers ? Si nous ne prenons pas en compte cette nouvelle forme

d'organisation de nos métiers, nous passerons à côté. Si nous sommes contre les PPP et la privatisation, dans la réalité, des milliers de travailleurs seront impliqués. Notre travail consiste à prendre la tête de la lutte sur ces questions. La présentation ne visait pas à défendre les PPP. Comme nous l'avons fait pour la responsabilité sociale de l'entreprise, il nous faut armer notre Fédération sur des thèmes de société qui ont des implications directes sur notre quotidien.

### Francis ANTOINE - CEF

Je vous rappelle que nous nous sommes posés la question de réaliser un tract pour le 28.

### René DE FROMENT - CEF

Je ne pense pas qu'un tract soit utile. Nous avons déjà l'**Aplomb**. De plus, sur le site se trouve l'interview d'Eric qui, en une page, donne des explications sur le MEETING. Je crois que c'est suffisant. Toutefois, si d'autres pensent qu'il faut un tract, c'est une possibilité.

### Philippe CHRISTMANN - CEF

Je n'ai pas d'opposition à faire un tract. Toutefois, celui-ci sera explicite afin d'inviter les camarades à s'inscrire massivement dans cette journée d'action. Je vous invite également à aller voir sur le site pour s'inscrire et échanger sur le forum pour partager des éléments d'appréciation. De plus, un compteur a été mis en place pour montrer l'implication de chaque région.

### Jacky DARNEAUX - USC 59

Nous allons reproduire le tract établi par l'US 22. Je pense que tous les US devraient avoir la même démarche.

### Roland BRUN - DSC

Je pense qu'il faut faire un tract appelant à une journée d'action, ne serait-ce que pour protéger les collègues n'ayant pas d'heures de délégation.

### Serge PLECHOT - CEF

Dans le cadre de la préparation à une journée nationale, ce n'est pas la première fois que la Fédération fait un **Aplomb** spécial. De plus, très souvent, la Fédération envoie un modèle de tract à chaque USC et à chaque URC. Il faut se servir des outils de base comme les tracts.

*Bruno CORNET - CEF*

Nous avons fait des tracts particuliers pour des entreprises. Certains sont déjà distribués. Néanmoins, les **Aplomb** ne doivent pas rester sur les bureaux. Il faut aller les distribuer sur les chantiers. Une règle claire peut être établie : tous les élus et mandatés doivent se rendre au MEETING. Cela doit être leur priorité. Il nous revient de faire en sorte que le 28 soit une réussite.

*Un intervenant*

Certains USC n'ont pas reçu l'**Aplomb**. Je suis donc partisan de mettre un tract sur le site. De cette manière, personne n'aura d'excuse.

*Francis ANTOINE - CEF*

Un tract sera mis sur le site. Pour ceux qui ont l'**Aplomb**, des argumentaires s'y trouvent. Vous pouvez vous en inspirer pour faire des tracts.

*Je vous remercie de votre présence et vous souhaite un bon retour.*



