



la
cgt

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

Octobre 2010

27

0.46 euro

L@ Com. fédérale



CHSCT

Spécial Journées d'Etudes - 5-6 octobre 2010

Le Document Unique

et le CHSCT

L'Évaluation des Risques

L'évaluation des risques, amenée par la Directive européenne du 12 juin 1989 transposée en droit français en 1991, est restée sans décret d'application pendant 10 ans. Elle est aujourd'hui obligatoire. L'évaluation consiste à identifier et classer les risques qui ne peuvent être éliminés auxquels sont soumis les salariés d'un établissement, en vue de mettre en place des actions de prévention pertinentes.

Un document à la disposition du CHSCT - R.4121-4 (extrait)

Le document unique d'évaluation des risques est tenu à la disposition :

- 1 - Des travailleurs ;
- 2 - Des membres du CHSCT ou des instances qui en tiennent lieu...

octobre 2010

La Coordination, le Coordonnateur

et le CHSCT

Sommaire

➤ Introduction
Christian BLICQ
pages 4 à 9

➤ Atelier 1
Les Risques Psychosociaux
pages 10 à 13

➤ Atelier 2
Les Troubles Musculo-Squelettiques
pages 16 à 20

➤ Atelier 3
La Précarité
pages 22 à 25

➤ La réforme des Retraites
pages 28 à 31

➤ La démarche d'accompagnement des CHSCT
pages 32 à 37

➤ Conclusion
pages 38 à 39

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 13 81 60
Fax : 01 48 59 10 37
www.construction.cgt.fr

Directeur de la publication :
Philippe CHRISTMANN

Conception et réalisation :
Michèle BRAMARDI

Photos :
Allaoua SAYAD

Commission paritaire

de presse :

en cours

Imprimerie Brunehaut



Introduction

Christian BLICQ

➤ Mesdames, Messieurs,
Chers (es) Camarades, bonjour,

Bienvenue à notre 4^e édition de nos **Journées d'Etudes Fédérales des CHSCT**.

Vous êtes près de 170 militantes et militants à avoir répondu présents, pour vous et votre Fédération, cela est un succès.

Cela démontre l'intérêt que vous portez aux actions revendicatives sur le sujet **Santé et Travail**.

Nous nous excusons de la modification de la salle pour cette journée, mais pour des raisons d'actualités sociales intenses, et par nécessité de réactivité, la Confédération a réquisitionné la salle du CCN. Demain, nous pourrons donc en disposer.

Sur l'organisation de ces journées, veuillez vous référer au programme, ensuite, après mon introduction, **Laurent** vous expliquera l'organisation des ateliers.

Comme chaque année nos journées sont en partenariat avec l'OPP BTP, mais elles sont aussi ouvertes à des Associations, Organismes, Syndicats. J'en profite pour les remercier de leur présence.

◆ Pour l'OPP BTP

- ➔ M. Paul DUPHIL,
Secrétaire National ;
- ➔ M. Michel FLEYGNAC,
Secrétaire Régional IDF ;
- ➔ Me Dominique LEUXE,
*Médecin Conseil à L'OPPBTB et qui représentera le
Groupement National des Médecins Santé Travail ;*
- ➔ M. Jean-François BERGANINI,
Ingénieur Conseil IDF ;
- ➔ M. Bernard FOURMY,
Conseiller de l'OPPBTB IDF.

◆ Pour la CNAMTS

- ➔ M. Philippe BOURGES,
Secrétaire National.

◆ Pour la CRAMIF

- ➔ M. J.F. MARANE,
Contrôleur Sécurité.

◆ Pour les associations

avec lesquelles nous travaillons

- ➔ Me Françoise GAMBIER,
*d'Emergence qui interviendra
dans l'Atelier Précarité avec :*
- ➔ M. Guillaume MARTIN ;
- ➔ M. Christian JAQUES,
Président ;
- ➔ M. Giusto BARISI,
Socio-économiste d'ISAT ;
- ➔ Mrs François COCHET et
Christian DRAPIER, *Intervenants
dans l'Atelier Risques Psychosociaux
SECAFI.*

◆ Et pour notre maison CGT

- ➔ Me Solange FASOLI,
Secteur Confédéral Travail et Handicap ;
- ➔ M. Jean-François NATON,
Conseiller Confédéral au Secteur Santé et Travail.

*Toutes ces personnalités invitées restent à votre disposition,
lors des poses, pour répondre à vos questions.
Je les en remercie par avance.*



Sur le contexte dans lequel nos journées se tiennent :

→ **La réforme des retraites**, qui entraîne des conséquences non négligeables pour notre Médecine du Travail,

→ La préparation de notre **1^{er} Congrès Fédéral** qui se tiendra à Nantes du 10 au 15 janvier 2011.

La situation sociale dans laquelle nous sommes aujourd'hui est pleinement liée aux questions posées par le Secteur Santé/Travail de notre Fédération. Comment agir afin que le travail ne soit pas une altération de la santé physique et mentale, mais bien un lieu de réalisation et d'épanouissement humain, où chaque travailleur de la Construction du Bois et de l'Ameublement peut se réaliser par son travail.

Malheureusement d'années en années nous constatons une dégradation des conditions de vie au travail, par une accentuation de la précarité, de l'Intérim, de la Sous-Traitance, etc.

Par la gestion des stocks, le flux tendu, par la concurrence des travailleurs entre eux, que ce soit au niveau de l'entreprise ou au niveau mondial, de cette organisation, résulte des risques Psychosociaux, qui amènent des troubles Musculo-squelettiques. Comme vous le voyez ces trois thèmes qui seront abordés à nos ateliers sont bien liés ensemble.

Ce n'est pas la réforme des retraites que le Gouvernement nous propose qui vont améliorer les choses, bien au contraire.

Pour notre Fédération - depuis 2001 - nous sommes sur le tryptique : **Emploi, Salaire, Retraite.**

Avec, faut-il le rappeler, une **Retraite** à 55 ans pour nos métiers pénibles, un **Emploi** pour les jeunes (*qui dit emploi : dit cotisations sociales*), même principe pour les **Salaires** (*du niveau des salaires dépend les recettes pour nos caisses et organismes sociaux*). Des retraites sur la base d'équité d'espérance de vie, des retraites pour permettre aux jeunes de rentrer en activité. Bien sûr, je précise qu'en même temps où nous revendiquons une équité sur l'espérance de vie après la retraite, nous exigeons que soient mises en œuvre des actions de prévention évitant l'altération prématurée sur la santé de nos travailleurs du fait de leur activité.

J'en viens donc à une autre remise en cause de ce Gouvernement qui ne fait que répondre positivement aux revendications patronales, la Médecine du Travail, avec ses Services de Santé au Travail (*SST*). Le Patronat en rêvait, le Gouvernement lui apporte sur un plateau doré. La main mise sur les Médecins du Travail se fait sous couvert d'une pénurie (*de médecins*) alors qu'au déroulement des précédentes négociations de 2009, aucune organisation syndicale n'avait validé leurs textes. Ils profitent de la réforme des retraites, de la question de la pénibilité pour enquiller leurs projets dont personne ne veut.

Je vous renvoie à la note sur **la réflexion fédérale sur les SST, encartée dans le compte rendu de nos journées 2009**. Note qui s'appuyait sur le protocole d'accord de la modernisation de la Médecine du Travail. Note qui se voulait être un outil pour nos relais fédéraux, afin d'anticiper les initiatives. Parce qu'il est préférable d'agir et de provoquer les événements que de les subir, elle appelait particulièrement nos organisations, nos relais fédéraux à interpeller les chambres patronales, les pouvoirs publics concernés, les autres organisations syndicales pour mettre en œuvre une réflexion sur des Services Santé/Travail paritaires axés sur nos professions avec participation des représentants de salariés au Conseil d'Administration (*sur l'exemple du service Santé/Travail du BTP des Alpes-Maritimes*).



Quelle qu'en soit la cause, aucune de nos orgas n'a pris à bras le corps cette question.

Pour autant, aujourd'hui rien n'est perdu. Il faut continuer nos actions sur le dossier des retraites et s'associer aux mouvements de contestations, particulièrement celle des 1100 Médecins Inspecteurs du Travail qui agissent, pétitionnent contre la « mise à mort de la Médecine du Travail ». Médecins du Travail qui samedi étaient nombreux et en blouse blanche dans les manifs.

Quelques exemples sur la dangerosité de ce texte, s'il était adopté et qui mettrait les SST sous le contrôle des employeurs :

1 ♦ Il ne s'agirait plus d'éviter toutes altérations sur la santé des travailleurs du fait de leur travail mais de préserver (*entre éviter et préserver la différence est grande*). Comme le disait le Docteur Bernard SALENGRO de la CGC : « Il ne s'agirait plus de protéger les salariés mais de les accompagner vaillamment que vaillamment. » Nous pouvons donc imaginer le parcours d'un travailleur, production, usure, invalidité, licenciement, ... **Conséquences** : perte de son pouvoir d'achat, moins d'accès aux soins, et s'il arrive à la retraite il est complètement cassé, avec une retraite réduite.

2 ♦ Un contrôle par les employeurs : certains diront « c'était déjà le cas », et c'est pour cela que nos organisations ont parfois préféré la politique de la chaise vide, ignorant l'aide d'intervenants extérieurs, certes pas toujours sur nos positions mais comme appui. Et bien non, le Médecin du Travail a ou avait toute son indépendance face au patronat ou à son Directeur du Service auquel il appartenait pour organiser ses visites, ses missions. Là, les missions sont exercées sous l'autorité de l'employeur. Ils seraient donc juges et partie prenante, imaginons que nous demandions aux trafiquants de drogue de se juger eux-mêmes ?

3 ♦ Pluridisciplinarité : nous n'avons pas ici le temps de tout détailler, mais si nous étions favorables à une dose de pluridisciplinarité elle ne doit pas se faire au détriment de l'action clinique du Médecin du Travail et des visites des lieux de travail. ...



Alors Camarades, nos actions contre le projet des retraites du Gouvernement sont justifiées et doivent être amplifiées. Elles nécessitent de notre part une implication quotidienne pour mobiliser toujours plus jusqu'à **obtention de nos objectifs revendicatifs**, tant sur les retraites que sur la Médecine du Travail et tout ce qui concerne la Protection Sociale pour le patronat comme le MEDEF. Leur objectif est de revenir sur les acquis historiques du Conseil National de la Résistance qui avait su anticiper et imaginer une société sur la base de solidarité entre générations, entre les salariés eux-mêmes. Hier, 4 octobre, cela fait 65 ans (1945) que la Sécurité Sociale a vu le jour avec la mise en œuvre du plan National de la Résistance qui disait : « **Il s'agit d'assurer à tous les citoyens des moyens d'existence dans tous les cas où ils sont incapables de se les procurer par le travail** ». Sécurité Sociale financée par les cotisations des salariés et des employeurs [qui comme nous le savons pour les employeurs la paie sur la plus-value que nous les salariés, réalisons, et en tant que consommateurs].

Sur les initiatives d'actions, si nous pouvons être satisfaits de notre participation, pour gagner, il nous faut élargir le mouvement avec l'ensemble du monde du travail. Être dans l'action aujourd'hui c'est s'investir pour notre avenir et celui de nos enfants. Camarades nous vivons un moment fort, **l'histoire retiendra que les « travailleurs de l'acte de construire » ont œuvré pour le progrès social.**

Je vous rappelle que demain matin **Eric AUBIN** notre Secrétaire Général en charge du dossier

retraite nous fera part de son analyse, de la situation du dossier et des actions. Sur notre 1^{er} Congrès Fédéral de la Construction du Bois et de l'Ameublement, il s'agit d'un moment de notre vie démocratique, j'en appelle donc à ce que nos syndicats s'emparent des documents qui vont paraître et d'en débattre entre eux. La vie de notre Fédération n'est pas une affaire de spécialiste, prenez votre part.

Avant de conclure mon introduction, un point sur nos engagements 2009 :

◆ **Journées d'Etudes décentralisées :** malgré nos thèmes mis à disposition [*Document Unique, Risques Psycho-sociaux, Amiante ...*], elles restent à développer. Nos organisations ne nous interpellent pas assez, alors que les besoins en formation, pour nos militants, existent.

◆ **Formation CHSCT :** là nous avons du rajouter des sessions. Bien que nous formions des formateurs en CHSCT, il nous est parfois difficile de trouver les intervenants et directeurs de stage. Nous aurons à travailler autrement sur le ciblage des copains qui normalement font cette formation pour intervenir comme formateur.

◆ **Journée mondiale des victimes d'AT/MP du 28 avril :** où je rappelle que nous sommes la seule Fédération à marquer cette journée par des initiatives fédérales et locales. Cette année, notre journée a bien été médiatisée suite à une procédure individuelle d'une famille d'Annecy (*Savoie*) pour la reconnaissance en Maladie Professionnelle, l'indemnisation et la responsabilité de l'entreprise sur le cancer du bitume. Comme nous nous étions engagés, une affiche avec comme symbole une silhouette a été réalisée. Elle est toujours disponible et devrait être déposée à chaque endroit où un travailleur de la Construction a été victime d'un Accident du Travail avec souvent de graves séquelles. De même nous avons aussi ces panneaux (150€) qui peuvent servir dans nos relais lors de conférence de presse.

◆ **Sur la situation AT MP :** en 2009 encore trop de camarades de travail ont perdu la vie en venant la gagner. Pour le BTP 141 victimes, pour le Bois et Ameublement 22 victimes. A ces chiffres nous devrions rajouter ceux des Carrières et Matériaux, des Négoces, de la Chauffe, et des Intérimaires.

Parce que ils sont éparpillés dans différents CTN, ils sont difficilement repérables. **Nous pouvons malheureusement dire que dans nos métiers chaque jour travaillé = un Mort.** Toutes professions confondues, nous détenons le triste record des Indices de Fréquences avec pour le BTP coef. 76 et pour le BA coef. 49 ; Taux de Fréquences pour le BTP 48 et pour le BA 31. [*Comparaison avec les Métaux qui avec plus de salariés : IF coef. 36, TF 22,5*].

Evidement par la sous-déclaration, ces chiffres sont minimisés. Mais là encore, dans vos entreprises respectives, avec vos syndicats, vous devez affronter, dénoncer ces méthodes ici même depuis que vous vous en êtes fait le porte parole. Du 28 avril à notre saisine sur l'utilisation des produits bitumeux à l'ANSE ex AFFSET il n'y a qu'un pas. Enfin celle-ci a été prise en compte et devrait être menée en 2011.

Et enfin notre fierté de ce jour ce sont nos **fiches plaquettes** au nombre de 4, et qui, pour 2011 seront toutes réalisées. Il s'agit de fiches qui doivent vous aider à retrouver rapidement les éléments essentiels dans votre action syndicale quotidienne. Au dos de ces fiches vous retrouverez celles parues et celles à paraître et, afin de vous aider à les repérer, elles sont toutes de couleurs différentes.

Comme vous le savez, pour ma part, cette quatrième édition de nos journées fédérales des CHSCT sont mes dernières en tant que Secrétaire Fédéral en charge des questions Santé/Travail, responsabilité que j'occupe depuis 2003. Au Congrès Fédéral de janvier je ne renouvellerai pas ma candidature à la CEF pour cause de retraite. Vous savez ce bidule que le gouvernement et patronat veulent remettre en cause.

Je tiens donc ici à remercier toutes celles et ceux qui dans ce parcours, m'ont permis d'assumer cette responsabilité car même avec la meilleure volonté, seul nous ne sommes rien. Dans tous les cas je resterais disponible pour mon organisation là où elle aura besoin de moi.

Avant tout je remercie le personnel de la Fédération, car même si c'était leur job, ils l'ont toujours fait avec conscience professionnelle.

→ **Pascal** qui par sa fonction à la formation a toujours répondu à mes attentes ;

→ le Secrétariat avec **Sylvie** qui nous a quittés la semaine dernière, pour elle aussi prendre sa retraite. Entre la correction de mes fautes d'orthographe et organiser des réservations d'hôtels pour ces journées ... ce n'est pas une mince affaire ;

→ **la Comptabilité** qui assure le suivi financier de ces journées, et surtout règle sans délais vos notes de frais ;

→ et pour la Communication, **Michèle** qui a su comprendre nos besoins, « *une communication de qualité à portée de tous* ».

Tous mes Camarades du collectif, ceux d'aujourd'hui, ceux d'hier, comme **André DANVE, Marcel LEGUEN, Pascal LONJOU, Raymond LEGARÇON, ...** je m'excuse pour ceux que j'oublierais. Et puis **Max VINCENT**, Camarade intérimaire du BTP qui a été celui qui a permis dès 2004 de concrétiser notre convergence syndicale entre la Construction et le Syndicat National des Intérimaires du BTP et qui a de suite participé activement dans notre Collectif. Max nous a quitté, il est décédé à Nantes en décembre 2009, voulait il aller voir le Congrès Confédéral ? Par manque d'hôtel, il est mort de froid dehors comme un SDF. Comment cela et il possible dans notre organisation ? Ne cherchons pas de responsable mais si une des valeurs de la CGT est la solidarité, nous ne sommes pas épargnés, par l'individualisme qui traverse aussi nos organisations. Certes Max était un personnage atypique, mais rempli de valeurs humaines et porteur sur le fond de nos aspirations revendicatives. Je m'engage ici à ce qu'à notre prochain Congrès Fédéral Max soit cité parmi la liste des Camarades de notre Fédération disparus, et, comme il se doit fasse l'objet d'une minute de silence.

Je profite de cet aparté sur la question des travailleurs intérimaires pour vous demander, malgré la charge de travail que vous avez, de les aider dans leurs élections du 28 octobre. Les travailleurs intérimaires sont des salariés à part entière, chaque jour vous les côtoyez, les faire voter CGT c'est plus de poids pour faire entendre la voix de tous les travailleurs.

Tous ensemble nous gagnerons !

Je vous remercie de votre attention et vous souhaite, pour ces journées, de bons travaux.





Yves AMEILBONNE, Rapporteur

➤ Le management et les conditions de travail ont évolué. Les RPS arrivent sur le devant de la scène et interpellent de plus en plus les élus. Nous ne sommes pas armés pour affronter ces risques. La réparation des RPS coûte 2 à 3 millions d'euros.

Principales remarques :

➔ Dans les grands groupes, nous constatons la mise en place d'une stratégie d'organisation du travail qui fragilise le salarié. Aucun salarié n'est épargné et chacun le vit différemment. Objectifs irréalisables, polyvalences et responsabilités de plus en plus importantes en sont les facteurs directs. Les employeurs mettent souvent les RPS sur le compte de la vie privée. L'isolement, l'éloignement et la dégradation de l'organisation du travail détruisent la convivialité. Il y a moins de moments où les salariés peuvent se retrouver pour échanger sur leurs éventuels problèmes. Ils subissent harcèlement et isolement.

Dans nos professions, la difficulté majeure est de réussir à se confier, une démarche laborieuse pour différentes raisons : honte, culpabilité, éducation, image culturelle, anonymat ... Les intérimaires sont les plus touchés et bien souvent, le manque de présence syndicale accentue le mal. Les personnes en souffrance sont difficiles à repérer et celles déjà identifiées sont compliquées à accompagner. Un lien existe entre l'exposition au stress et l'accidentologie.

Il y a différentes formes de harcèlement : déplacements, missions, mise au placard ...

Pistes de réflexion :

- ➔ intégrer les RPS sur le procès-verbal du CHSCT ;
- ➔ se faire aider par les organismes compétents ;
- ➔ construire une démarche d'expertise ;
- ➔ se former aux RPS.

Actions :

➔ des repères, des formations et une méthodologie sont disponibles pour aider au mieux les collègues.

Dominique GUIMONET

Il faut faire très attention à se protéger soi-même quand vous défendez quelqu'un.

Un intervenant

Les RPS sont un problème de société. Ils sont le fruit de la destruction sociale menée par le système capitaliste et de tout ce qui est collectif dans le monde du travail. Les personnes sont difficiles à défendre car souvent repliées sur elles-mêmes. Il est impossible, aujourd'hui, d'être membre de CHSCT et de ne pas s'impliquer dans la défense des salariés. Impossible d'ignorer que la pénibilité et la précarité sont en lien avec les RPS : elles les accentuent.

Un intervenant

Est-ce que la synthèse sera diffusée aux camarades ? Les employeurs pensent que ce sont les problèmes domestiques et personnels qui provoquent les RPS au travail, et non l'inverse.

Un intervenant

Il a été évoqué hier qu'il faudrait utiliser le document unique pour l'évaluation des RPS.

Un intervenant

Les RPS au travail sont un mode de management. Ils permettent d'entretenir la haine entre les travailleurs. J'ai demandé à être membre de CHSCT pour pouvoir intervenir. Le harcèlement moral existe beaucoup dans les PME. Nous devrions avoir les moyens de faire payer aux employeurs les dépenses médicales liées aux arrêts longue maladie. Ils devraient payer les dégâts.

Laurent TABBAGH

➤ Il est difficile pour un CHSCT d'identifier un RPS alors qu'il est facile de constater qu'un échafaudage est mal monté, donc dangereux. Le système capitaliste mène à une guerre économique : concurrence et profit à tout prix. Les CHSCT n'ont pas les moyens de pouvoir contrer ces problèmes. Les RPS sont avant tout un problème politique.





Un intervenant

Je travaille en ce moment sur un dossier très lourd de licenciement pour inaptitude suite à des RPS. Les pièces les plus importantes sont les attestations des collègues par exemple, et le compte rendu du CHSCT qui peut être repris jusqu'à 3 ans.

Un intervenant

Les RPS sont liés aux conditions de travail et les CHSCT peuvent les dénoncer. Les grands groupes ont des accords sur les RPS. Avant de signer son contrat, il faut demander un état des lieux des accords du groupe. Une fois signé, c'est trop tard. Via le mandatement d'un expert, le CHSCT a les moyens de contrer les RPS.

Yves AMEILBONNE

Oui, la synthèse sera diffusée. Je rappelle qu'il a deux types de harcèlement : horizontal et vertical.

Il est vrai que les camarades qui souffrent d'un problème physique parlent plus facilement qu'auparavant. Peut-être que les RPS seront également mieux acceptés dans un proche avenir.

Il faudrait une reconnaissance des RPS comme maladies professionnelles. Il faut absolument ramener ces difficultés au collectif et ne pas les gérer seul au risque de subir presque autant que le salarié.

Mohamed OUAFIQ

➤ Des nouveautés émergent. Les RPS ont toujours existé car ils sont dus à l'organisation du travail : par exemple, la géo-localisation des salariés dans l'entreprise.

Aujourd'hui, la CNIL est saisie par SPIE Communication pour dénoncer cette méthode pratiquée au sein de l'entreprise. Il faut faire très attention avant de signer.

Aucune des propositions formulées par les organisations syndicales n'est prise en compte. L'IRP est soumis également à cette pression.

Philippe BOURGES, représente la CNAM

➤ Tout d'abord, je vous remercie de m'avoir invité.

Le sujet est très délicat. La synthèse qui vient d'être présentée montre un niveau de réflexion très intéressant.

La CNAM a mis en place un plan national sur 4 ans (2009/2012) comportant 7 thèmes, dont les RPS. Le premier volet concerne la formation des ressources et le deuxième propose de développer une expertise disponible à l'extérieur. La CARSAT doit et peut être un appui.

Un intervenant

Les membres CHSCT doivent aller davantage au-devant des camarades. Il ne faut pas les laisser isolés. Ils sont souvent demandeurs d'information. Cette mobilisation renforce le syndicat.

Un intervenant

L'information est trop ciblée pour les jeunes. Il faut revoir la formation depuis l'école.

Christian BLICQ

Le syndicat a pour vocation de créer des collectifs visant à mieux déceler un problème psychologique.

Un intervenant

Les RPS ont tendance à être négligés. Jusque dans les années 90, être entrepreneur était un état d'esprit particulier. Depuis les années 90, ces dirigeants ne sont plus entrepreneurs mais comptables ou financiers. C'est une nouvelle forme de management. La dépersonnalisation est un choc culturel.



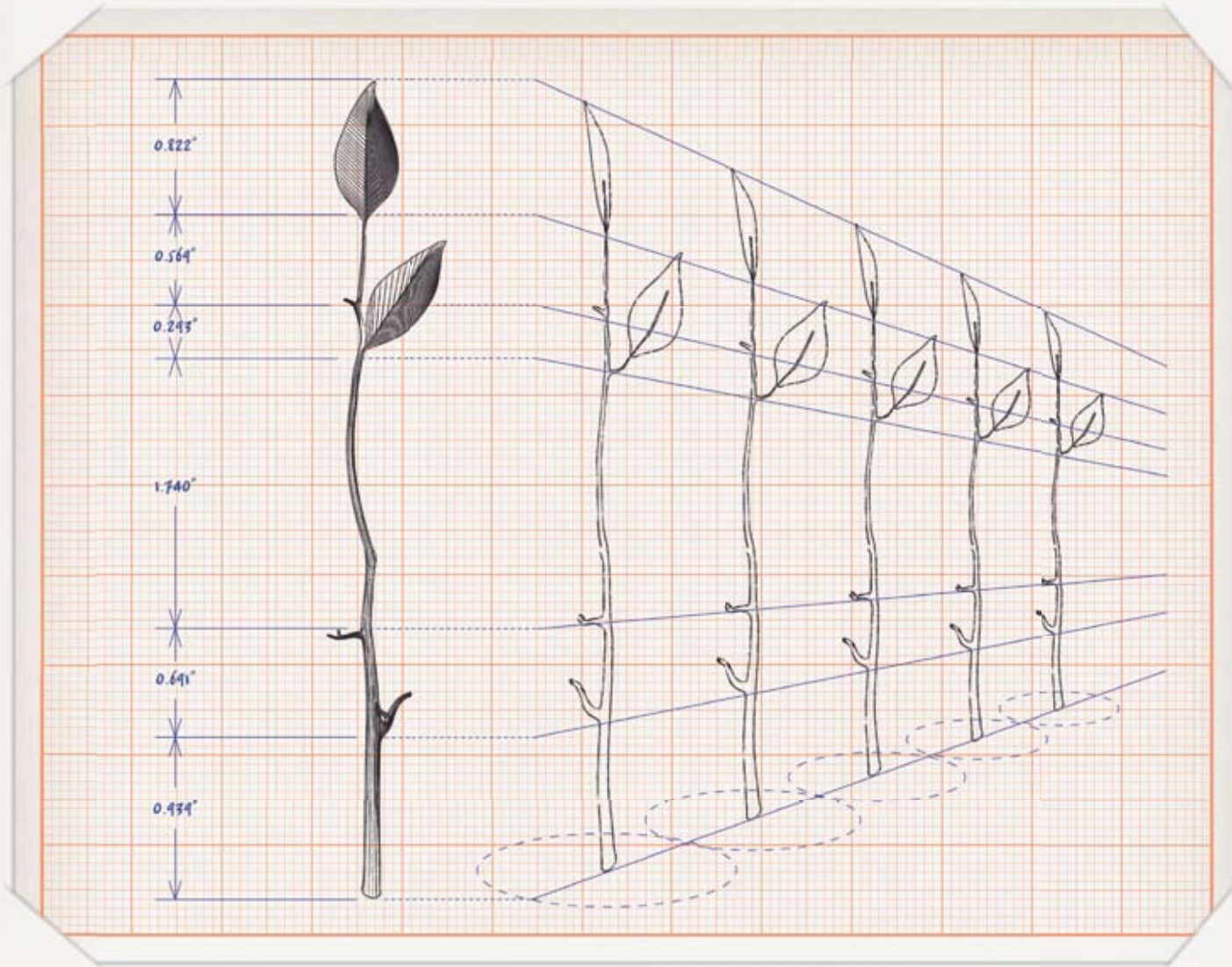
PYLÔNE ÉLECTRIQUE

EAU

PROPRETÉ

ÉNERGIE

TRANSPORT



POUR NOUS, NETTOYER LA FORÊT, C'EST CRÉER DE L'ÉLECTRICITÉ ET DE LA CHALEUR

VEOLIA ÉNERGIE-DALKIA, leader européen des services énergétiques, construit en France 7 nouvelles centrales de biomasse. Leur but : valoriser 570 000 tonnes de biomasse, principalement issues du bois non exploité par les industries du bois ou laissé en forêt, afin de produire de l'électricité et d'alimenter en chaleur plus de 82 000 foyers. Ainsi, VEOLIA ÉNERGIE-DALKIA contribue à nettoyer la forêt pour favoriser sa croissance. VEOLIA ENVIRONNEMENT apporte de la même façon des réponses inventives dans les domaines de l'eau, de la propreté et des transports.

INVENTER POUR L'ENVIRONNEMENT



Écouter



Conseiller



Gérer



Accompagner



PRO BTP, carrément proche !

RETRAITE PRÉVOYANCE SANTÉ ASSURANCES ÉPARGNE ACTION SOCIALE VACANCES





ATELIER 2

Rémi CLAUREUL, Rapporteur

➤ Il est nécessaire de connaître l'ampleur des dégâts pour sortir de cette banalisation.

Etat des lieux

Une étude approfondie pourrait être réalisée. Peu d'éléments sont disponibles : une étude de l'INVS dans les Pays de Loire et des statistiques de la CNAM. Nos professions sont maintenant plus diverses, il faudrait davantage de données sur le secteur du bois et de l'ameublement. Nous savons déjà que les TMS touchent les travailleurs des métiers de la construction. Les TMS représentent 80 % des maladies professionnelles. Elles ont doublé en 5 ans et sont très invalidantes, en particulier l'épaule qui représente 300 jours d'arrêt.

Principaux points

L'OPPBTP dispose de plusieurs outils pour mieux connaître nos conditions de travail :

➔ **La MAECT** : Méthode d'Analyse et d'Évaluation des conditions de travail - étude d'une équipe sur une journée.

➔ **L'ADAPT** : étude d'un poste spécifique assortie d'une formation.

L'étude des trois chantiers d'étanchéité qui a été présentée met en évidence l'organisation du travail. Elle est la clé de nombreuses situations. Pour nous, l'intérêt de cette étude est qu'elle associe les travailleurs et qu'elle les amène à formuler eux-mêmes des propositions.

Pour peu qu'il leur soit donné l'occasion de s'exprimer, les travailleurs ont beaucoup de propositions à faire sur leur métier et leurs conditions de travail. L'intérêt de cette étude est qu'elle a été répercutée sur toute la profession des étancheurs, par le biais du syndicat national.

Questions

➔ Quels sont les retours vers les CHSCT, surtout s'ils n'en ont pas été à l'origine ? Comment utiliser ces retours ?

➔ Comment intégrer cette démarche au niveau d'une profession par notre fédération ? Y a-t-il un équivalent ou des négociations possibles au niveau d'une branche/métier ?

➔ Comment passer de l'étude à la revendication ?

➔ Comment le CHSCT peut-il être demandeur de cet outil ? Les outils de l'OPPBTP sont-ils aussi devenus nos outils ?

➔ Comment aider le salarié à déclarer sa maladie professionnelle ?

Réflexions

➔ Agir sur les TMS c'est d'abord agir sur l'organisation du travail, avant que le chantier ne démarre, avec le maître d'ouvrage. Il faut adapter le travail à l'homme.

➔ Les CHSCT doivent apprendre à observer les conditions de travail.

➔ Il faut écouter les salariés et les faire s'exprimer sur leurs conditions de travail.

➔ Il faut utiliser le droit existant (*droit syndical et droit du travail*) ainsi que les acquis sociaux.

Actions

➔ Promouvoir ADAPT Info.

➔ Intégrer l'observation des postes de travail dans les formations CHSCT.

➔ Faire du CHSCT une force de proposition concrète.

➔ Travailler sur l'aménagement des postes.

➔ Il faut faire attention aux pièges. Le taux d'invalidité de 10 % est un seuil important, contesté par les employeurs.

Laurent TABBAGH

➤ L'étude présentée a été correctement réalisée mais elle est quelque peu faussée puisque les trois entreprises visitées avaient été prévenues. Quand le CHSCT intervient, il ne peut avoir le reflet réel des conditions de travail. Quand l'organisme réalise une étude, le CHSCT doit être présent pour vérifier que les situations sont conformes à celles dénoncées.





Un intervenant

La MAECT est un bon outil si elle est bien utilisée. Toutefois, il faut se montrer vigilant. L'employeur peut estimer qu'il s'agit d'un moyen d'augmenter le rendement alors que le salarié pense qu'il s'agit d'améliorer ses conditions de travail. Le CHSCT doit participer à cette étude : l'OPPBT ne doit pas être seul. Il ne faut pas oublier que l'employeur a toujours une arrière-pensée.

Dominique GUIMONET

Concernant les TMS, les membres de CHSCT doivent disposer, a minima, d'une formation PRAP permettant d'apprendre à déclarer un AT-MP. Il faut effectivement rencontrer les salariés mais ne surtout pas jouer le gendarme. Si un secrétaire de CHSCT souhaite mener des études de poste, son temps est illimité. Vous avez donc les moyens nécessaires.

Un intervenant

L'OPPBT est un outil pour les CHSCT et les syndicats mais il ne faut pas que les directions se retranchent derrière cet organisme et que ses formations se retournent contre les salariés. Les directions pourraient penser qu'à partir du moment où une formation a été dispensée, le salarié sera responsable s'il souffre de TMS. Nous avons mené l'étude ADAPT et il en est ressorti une liste de revendications, sur l'aménagement des postes de travail, qui a fortement déplu à l'employeur. Il a démis le rapporteur de l'OPPBT pour en faire venir un autre, allant davantage dans son sens. De plus, il est très difficile, en tant que CHSCT, d'effectuer des visites impromptues sur des sites protégés comme les CEA ou les sites pétroliers. Nous sommes obligés de formuler des demandes préalables.

Christian BLICQ

➤ Concernant les maladies professionnelles, nous avons pris l'engagement de mettre à votre disposition l'outil des syndicats pour aider les salariés à les déclarer.

Un intervenant

La formation gestes et postures n'est pas assez étudiée. Il faut que le CHSCT aide à mener l'étude pour améliorer la formation.

Un intervenant

J'ai été choqué par l'étude car, dans la mesure où les entreprises avaient été prévenues, les risques chimiques ont été écartés.

Rémi CLAVREUL

Les produits à risque n'ont pas de seuil inoffensif. Il faut descendre au plus bas possible techniquement. Le risque chimique ne concerne pas uniquement l'amiante. Nous devons continuer à faire la vérité et l'étude peut aider. Il ne faut pas s'en priver.

Le CHSCT doit être présent de A à Z. Dans les groupes, les revendications doivent remonter pour pouvoir impacter toute une profession. Le CHSCT n'a pas de limite dans son temps d'observation.

Un intervenant

Je voulais savoir comment déclarer les TMS : à l'employeur ou à la sécurité sociale ?

Philippe BOURGES

Sur le site de la CNAM, il y a une fiche synthétique pour déclarer les MP. Le plan d'action national sur 4 ans comprend aussi un volet sur les TMS développant trois axes : déployer les méthodes d'évaluation, promouvoir les informations par les campagnes, accompagner les caisses dans les actions de formation et de prévention. Sous réserve de disponibilité des agents, ils seront prêts à vous appuyer.

Pour une institution, il est très difficile d'intervenir de manière impromptue. Quand bien même les entreprises ne seraient pas prévenues, les conclusions ne varieraient pas beaucoup. S'il y a vraiment des dysfonctionnements, ils ressortiront.

Un intervenant

55 % des salariés sont touchés par des TMS. Je déplore que l'OPPBT ne soit plus représenté sur Bordeaux, contrairement à la CRAM.

Dominique MUTEL

➤ J'ai travaillé avec la CRAM de Rouen sur une étude qui a abouti à l'installation d'un haillon sur les camions : les problèmes de dos ont ainsi été limités.

Un intervenant

Si les membres de CHSCT sont choisis par le patron, que vont-ils entreprendre pour les salariés ?





Un intervenant

Pourquoi la CRAM n'est-elle jamais représentée lors de nos réunions CHSCT, alors qu'elle est invitée ?

Philippe BOURGES

➤ C'est avant tout une question de gestion du temps. L'ordre du jour est primordial. S'il n'y est pas question de prévention, ce ne sera pas une priorité. Nous avons 750 agents, dont 600 agissent sur le terrain, pour quelque 2 millions d'entreprises.

Jean-François MARANE

Sur l'Ile-de-France, nous avons une centaine d'agents pour 10 000 à 15 000 CHSCT. A raison de 4 réunions minimum par an, il est mathématiquement impossible d'être partout.

Je voulais aussi préciser que les formations gestes et postures ont été complètement abandonnées par l'institution. En effet, dans ce cadre, tout repose sur la gestuelle et l'individu. S'il a mal au dos, il sera facile de lui jeter la pierre. Je préfère donc parler de PRAP, qui est beaucoup plus adaptée.

Christian BLICQ

➤ L'inspecteur du travail, le médecin du travail et le représentant de l'OPPBTB doivent être des alliés, même s'ils ne font pas partie de notre organisation syndicale. Il ne faut pas hésiter à les solliciter. Le nombre joue contre nous et certains sont, peut-être, moins consciencieux professionnellement que d'autres. N'attendons pas des autres organismes qu'ils assurent nos missions à notre place.

Rémi CLAUREUL

Quand je demande à la salle « *Qui a mal au dos ?* », je vois des dizaines de mains se lever. Ceci me laisse penser qu'il y a encore beaucoup à faire. Les chantiers sont un véritable terrain d'actions.



L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

L'APPARENCE NE REFLETE PAS VOS COMPETENCES



Pour tout renseignement ou pour déposer votre candidature :
Monier D.O.R.H.
Mission Handicap
67 avenue de Fontainebleau
94270 Le Kremlin Bicêtre
T : 01 58 91 20 91 - F : 01 58 91 21 41



Christophe SERES, Rapporteur

➤ Etat des lieux

Il est recensé plusieurs types de précarités, à différents niveaux et généralisés : intérimaire, CDD, travail dissimulé, travailleurs étrangers, travailleurs sans papiers, bas salaires et sans salaire (*stagiaires et apprentis*).

Principaux points évoqués dans l'atelier

L'OPPBTB dispose de plusieurs outils pour mieux connaître nos conditions de travail :

- ➔ la responsabilité du donneur d'ordres, privé et public, qui utilise la main-d'œuvre en flux tendu ;
- ➔ la sous-traitance en cascade ;
- ➔ la stratégie des grands groupes par le développement du travail précaire pour augmenter les profits et la concurrence entre les salariés ;
- ➔ l'insécurité sociale : accès aux crédits, accès aux logements ;
- ➔ les baisses de niveaux professionnels dans les métiers ;
- ➔ la parcellisation des tâches ;
- ➔ une dégradation de la santé physique et mentale ;
- ➔ moins de formation pour les salariés précaires ;
- ➔ précarisation des ETAM et cadres.

Remarques et débats tenus pendant l'atelier :

- ➔ comment agir avec la sous-traitance ?
- ➔ Elargissement de la précarité à l'ensemble des travailleurs ;
- ➔ l'articulation des CHSCT et autres mandats (*DP, CE, RP et structures syndicales*) ;
- ➔ l'utilisation du droit.

Pistes de réflexion :

- ➔ assurer un travail coordonné entre le CHSCT et la CGT ;
- ➔ des échanges d'informations et des actions communes ;
- ➔ mener un travail en lien avec le CE sur la partie économique (*le CE mandate le CHSCT*) ;
- ➔ porter une attention particulière sur la sinistralité des précaires.

Actions :

- ➔ créer un CHSCT élargi sur les sites sensibles (*sites nucléaires et SEVESO par exemple*) ;
- ➔ faciliter les relations entre CHSCT ;
- ➔ créer un outil pour les membres de CHSCT permettant de contrer la précarité.

Un intervenant

Nous sommes dans une logique financière. Les ressources humaines des entreprises ont compris que les variables pour faire du chiffre étaient les emplois et les salaires.

Le CDI est aussi un emploi précaire puisqu'en cas de licenciement, les indemnités sont les mêmes jusqu'à 5 ans d'ancienneté. Les employeurs évitent de fidéliser car cela leur coûte trop cher.

Un intervenant

Nous sommes tous des précaires en puissance. Nous travaillons tous en sous-traitance pour des entreprises utilisatrices. La perte d'un contrat engendre des suppressions de postes.

Un intervenant

Dans les grands groupes, la stratégie de management consiste à confier l'exécution aux intérimaires.

Un intervenant

L'emploi des seniors n'augmente-t-il pas la précarité ?





Un intervenant

Je n'ai pas entendu parler des femmes dans le bâtiment et pourtant elles sont de plus en plus nombreuses sur le terrain.

Les conditions d'hygiène ne sont pas à la hauteur pour les accueillir. Les installations sanitaires sont plus délicates à utiliser.

Le cas des femmes dans le bâtiment devrait être mis sur le devant de la scène.

Christian BLICQ

La question est pertinente et il faudrait la traiter sur un plan général. Je voulais parler des contrats de fin de chantier.

Malheureusement, les employeurs disposent de tous les outils pour gérer la flexibilité du travail.

Le patronat nous raconte des histoires. Il n'a pas besoin de tant d'intérimaires pour gérer l'emploi.

Patrick LEDALL

► Pour SPIE Batignolles, côté construction, nous nous sommes aperçus que 70 % du chiffre d'affaires concerne le matériel et la sous-traitance. L'embauche de personnel constant se réduit considérablement.

Pour préserver nos emplois et nos métiers, il faut en amont assurer un contrôle économique sur la passation des marchés, intégrer des clauses sociales concernant les institutions.

Il ne faut pas attendre les plans de licenciement ou les restructurations pour agir.

Un intervenant

Beaucoup de délégués ne s'intéressent pas aux intérimaires. Au niveau de l'OPPBTB et de la CRAM, un important travail doit être mené envers ces salariés.

En cas d'AT-MP, les intérimaires ne reçoivent rien et ils sont exclus, ce qui est anormal.

Un intervenant

Les jeunes sont très touchés par la précarité (*stagiaires, apprentis, formations en alternance ...*). Ils fournissent un travail effectif pour un salaire insuffisant. Nous devons nous montrer offensifs sur ces sujets pour contrôler au maximum ces types de contrats.

Nous ne sommes pas là pour accompagner mais pour revendiquer.

Guillaume MARTIN

La dimension économique, évoquée plus tôt concernant les RPS, concerne aussi la précarité. Le changement de modèle économique depuis une trentaine d'années, de l'entrepreneur au financier, marque profondément la vie du secteur et les comportements managériaux.

La stratégie économique consiste à la création de cascades de sous-traitance correspondant à une volonté politique des grands groupes.

Les agences d'intérim s'inscrivent aussi dans cette logique d'internationalisation. Elles sont au service de la stratégie de précarisation mise en place dans les entreprises. Les intérimaires sont pris entre deux feux.

Ce qui est vrai pour les entreprises privées l'est aussi pour les entreprises publiques. Le rôle de régulateur que ces entreprises étaient censées jouer a disparu. Elles ne se soucient pas plus de la dimension sociale que le privé.

Comment faire en sorte qu'elles jouent leur rôle de régulateur pour combattre l'intérim ?

Abderraffik ZAIGOUCHE, Syndicat des Intérimaires

► Nous sommes un secteur particulier. Il est impossible de délocaliser les chantiers. Le patronat s'en est rendu compte et contourne cet aspect en employant des travailleurs étrangers de la communauté européenne.

Le rôle de la CGT consiste en la prise en compte de l'ensemble du monde du travail. Nous devons pouvoir repositionner les plus fragiles et anticiper sur ce qui pourrait arriver. D'où l'importance de l'analyse économique.

Le patronat a réussi la dépersonnalisation du travail en détruisant l'organisation du travail que nous avons su mettre en place. La particularité de nos métiers est la maîtrise que nous en avons. Plus nous sommes qualifiés, plus nous maîtrisons notre travail et le temps associé.

Nous devons renforcer les structures. Le syndicat doit aller à la rencontre des autres organisations.

Le CHSCT a un rôle très important, ce n'est plus un instrument ; il doit devenir militant.





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



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



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



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



MACIF - CGT LE PROGRÈS SOCIAL POUR TRAIT D'UNION

Notre engagement : vous faciliter l'action militante

- Assurer les Militants
- Défendre les Militants
- Assurer votre Syndicat
- Assurer votre Comité d'Entreprise
- Gérer votre Trésorerie

Vous souhaitez en savoir plus ?

Macif - Direction des Partenariats - 79037 Niort cedex 9
partenariat@macif.fr

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

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

www.groupe-alpha.com





La réforme des Retraites

Eric AUBIN

► Bonjour à toutes et à tous ! Je voulais faire le point sur la situation du dossier des retraites et faire le lien avec la pénibilité. Je tenais à remercier les participants et les invités, particulièrement **M. DUPHIL**, de participer à ces réunions car si elles se tiennent c'est aussi en raison du partenariat avec l'OPPBT. L'accord technique avec l'OP-PBTP nous permet de tenir ces journées qui prennent de plus en plus d'importance. Depuis 2001, la question de la pénibilité a fait du chemin.

Salaire, emploi et retraite, tout est lié. En France, l'activité est focalisée sur les 30/35 ans. 24 % des jeunes sont au chômage, les seniors sont exclus des entreprises et se retrouvent à leur tour sans emploi, en invalidité ou en maladie. Le coût de l'allongement de 2 ans s'élève à 500 millions d'euros car il implique une extension de la période de chômage. Il faut recentrer l'attention sur le taux d'activité des 18/60 ans. Un tiers des salariés se plaignent de souffrance au travail. En Suède, les seniors se disent heureux. Nous devons faire en sorte que la situation au travail s'améliore car c'est elle qui guérira le travail. Si nous avons un emploi durant toute notre vie, nous bénéficierons d'une retraite pleine. Tous les contrats précaires diminuent les retraites pleines. Il faut combattre la précarité pour faire diminuer les RPS et pour permettre des emplois stables.

◆ La pénibilité

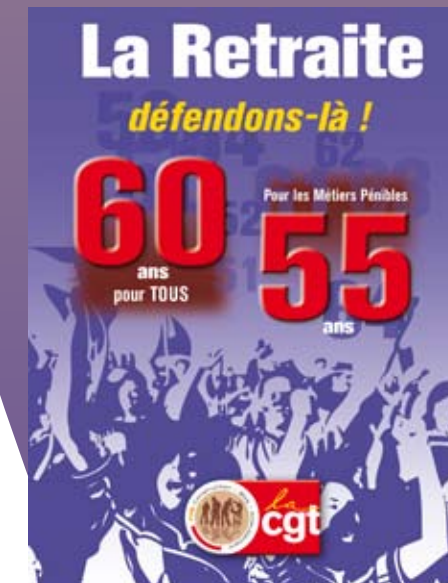
→ La situation a changé, cette question est désormais un sujet à part entière. L'évolution a été marquée par les négociations menées avec le MEDEF, de 2005 à 2008, trouvant un consensus sur les critères à prendre en compte : l'effort physique, l'environnement agressif (*produits chimiques...*) et le rythme de travail. L'agressivité de l'environnement a des effets différés sur la santé. Pour le MEDEF, il fallait attendre d'être malade pour pouvoir rentrer dans le dispositif.

Certaines branches et entreprises ont des accords qui permettent de partir de façon anticipée.

Or, au regard de l'amendement voté à l'Assemblée Nationale, que vont devenir ces accords avec la réforme ? Ils risquent fort de devenir caduques. Sur la pénibilité, la bataille n'est pas perdue et c'est une question importante pour l'ensemble des salariés.

La retraite doit se concevoir en pleine santé et le gouvernement veut empêcher cela. L'espérance de vie en pleine santé se situe entre 63 et 67 ans, sachant que les salariés du bâtiment ont une espérance de vie de 7 à 10 ans moins longue que les autres salariés.

Le projet de loi a été voté à l'Assemblée Nationale le 15 septembre dernier. Il n'a pas eu d'effets sur la population car elle n'est pas calmée. La mobilisation est maintenue, voire élargie, si nous considérons la journée du 2 octobre. Ce qui fait la colère des manifestants et de ceux qui se disent opposés à cette réforme, ce sont les mesures d'âge. Tous les aménagements qui viennent à côté sont importants et à mettre à l'actif de la mobilisation mais ce n'est pas suffisant pour apaiser les colères. Nous ne sommes pas d'accord avec le report de 62 ans et celui permettant un taux plein à 67 ans. ...



Cette réforme est brutale, injuste et à court terme.

→ **Brutale** : pour les jeunes qui, en moyenne, entrent sur le marché du travail avec leur premier emploi à 27 ans ; pour les précaires qui subiront une grande décote pour les périodes non validées ; et pour les femmes dont 30 % doivent travailler jusqu'à 65 ans pour une retraite à taux plein.

→ **Injuste** : selon le CDR (*Conseil d'Orientation des Retraites*), 66 % du déficit du régime des retraites est dû à la crise financière que nous sommes en train de vivre. Si cette réforme passe, la facture de cette crise sera payée à 85 % par les salariés et à 15 % par les hauts revenus, revenus du capital et des entreprises. Les salariés n'ont pas à payer la crise. Le Premier Ministre ne parle d'ailleurs plus d'une réforme juste mais nécessaire.

→ **A court terme** : il est prévu un nouveau rendez-vous en 2018 car financièrement, il est impossible de pouvoir compter au-delà. Certains voulaient un départ possible à 65 ans et le taux plein à 70 ans dès 2010 mais les échéances électorales les en ont empêchés.

◆ Les propositions de la CGT

→ La retraite n'est pas un problème démographique avec de plus en plus de retraités qui vivent plus longtemps.

Il faut donc avoir une approche financière et non démographique.

Il faut modifier les politiques d'emploi du Gouvernement qui vise à exonérer largement les employeurs. Nous considérons que, si nous arrivons à une situation de plein-emploi, avec un taux de chômage de 3,5 à 4 %, 50 % des besoins de financement seraient assurés. Je rappelle que 1 million d'emplois représentent 5 milliards d'euros pour les régimes de retraite. Attention, je parle d'emplois de qualité avec de bons salaires.

Voici 5 propositions pour trouver les 50 % restants :

- 1 ♦ Modifier l'assiette de cotisation ;
- 2 ♦ Mettre à contribution les revenus financiers des entreprises (*environs 250 milliards d'euros*) ;
- 3 ♦ Remettre à niveau la question des exonérations de cotisations sociales (*33 milliards d'euros*) ;
- 4 ♦ Mettre en place une modulation des cotisations en fonction du rapport masse salariale/valeur ajoutée et aider les entreprises ;
- 5 ♦ Augmenter les cotisations sociales des employeurs de façon à ce que la protection sociale soit financée par le travail, d'où l'idée de la Maison commune des régimes de retraite, gérée par les élus et des assurés.

Les propositions du Gouvernement sur la méthode et le calendrier n'ont pas permis d'ouvrir le débat sur ces propositions de la CGT. Il n'y a pas eu de réunion plénière pour confronter les points de vue. Les actions des militants durant tout l'été ont permis de garder une mobilisation haute :

Le 7 septembre	2,7 millions de manifestants
Le 23 septembre	3 millions de manifestants
Le 2 octobre	3 millions de manifestants

L'intersyndicale et la CGT considèrent que la journée du 12 octobre sera déterminante pour la suite des événements. Un rassemblement est organisé au Sénat depuis le 5 octobre et le vote doit avoir lieu le 15 octobre. La Commission mixte paritaire devra se réunir après cette date et alors, nous verrons comment arbitrer les articles votés. Il faut mettre du poids le 12 octobre pour faire reculer le Gouvernement. Il faut consulter et convaincre les salariés pour savoir ce qu'ils envisagent de faire après le 12 octobre. Les préavis de grèves reconductibles sont des précautions juridiques en cas d'actions après le 12 octobre.

Le calendrier se resserre et le débat monte. Nous devons être réactifs et attentifs car ce secteur compte 2 millions de salariés et ne peut pas rester en dehors de la bataille. Nous devons être visibles dans ce débat sur les retraites, avoir des banderoles au pied des chantiers et des entreprises. Nous sommes aux portes de l'aboutissement. Il est possible de gagner car le taux de mécontentement est très élevé. Nous avons le soutien de la population. Ce qui compte est d'assurer la pérennité du système par répartition.

Un intervenant

Nous menons des actions sur Rennes tous les jours depuis le 23 septembre : occupation de la CCI, du MEDEF, de l'inspection du travail, de la zone industrielle pour sensibiliser la population... Nous étions 15 000 le 7 septembre, 20 000 le 23 septembre et 40 000 le 2 octobre. Je suis aussi élu municipal, dans l'opposition, et je suis intervenu au conseil municipal sur la question de l'emploi.

Un intervenant

Nous demandons la retraite pleine à 55 ans pour les métiers pénibles.

Un intervenant

Le 15 septembre, il a été voté une clause obligeant les entreprises à négocier sur la pénibilité au risque de supporter une pénalité financière. Qu'en est-il de cet accord ?

Eric AUBIN

Cet amendement prévoit des négociations d'entreprises ou de branches qui traitent la question de la fin de carrière, non par un départ anticipé mais par la mise en place de tutorat ou d'aménagement de fin de carrière. Il est dangereux. De la même manière, la question de l'égalité de salaires hommes/femmes. Une loi de 2006 posait le sujet de cette manière : d'ici au 21 décembre 2010, la question de la discrimination salariale entre hommes et femmes devrait être traitée. Or rien n'a été entrepris. Dans ce projet de loi sur les retraites, il est stipulé que les entreprises qui n'ouvriront pas de négociations ou qui n'établiront pas de plan d'action pour régler ces questions de discrimination se verront pénalisées à hauteur de 1 % de la masse salariale. La question va être renvoyée à plus tard car les entreprises ont su s'adapter, comme avec les mesures sur les seniors. La négociation ne comporte pas d'obligation de résultats.

Rémi CLAUREUL

J'attire votre attention sur le fait qu'avec ce projet, la France sera le pays dont le temps de cotisation sera le plus élevé.

Un intervenant

Depuis janvier 2010, les salariés qui entrent sur le marché du travail n'ont pas le droit à l'ancienneté. Ceci accentue encore la précarité.





La démarche d'accompagnement CHSCT

Bernard FOURMY

Le projet lancé l'année dernière a bien avancé. Je rappelle qu'il s'agit d'une démarche nationale qui répond aux besoins des entreprises de plus de 50 salariés. Elle est basée sur une nouvelle approche de la prévention, avec l'aide de l'entrepreneur et du CHSCT, afin d'améliorer les conditions de travail progressivement et durablement dans l'entreprise. Il s'agit d'une action courte, quelques heures, fondée sur un entretien avec le président et le secrétaire du CHSCT. Cet engagement contractuel est mutualisé entre l'OPPBTB et le CHSCT (*le président et tous ses représentants*). Le but est d'améliorer l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise.

◆ La DAC en trois étapes

A → Le pré-diagnostic créé exclusivement pour les CHSCT, qui s'effectue en présence, a minima, du secrétaire et du président de l'instance. Ce n'est, ni plus ni moins, qu'un audit réalisé au sein du CHSCT et comprenant une dizaine de rubriques.

B → La restitution des résultats sous forme d'un tableau de bord et la mise en évidence des points forts/faibles.

C → Le contrat d'engagement signé entre le président, le secrétaire du CHSCT et le représentant OPPBTB. Un plan d'action est fourni dans lequel sont indiquées les démarches à créer. Une évaluation des résultats est prévue au bout d'un an.

Un intervenant

Est-ce que le contrat est toujours valable lorsque le représentant de l'OPPBTB traite directement avec le patron, sans prévenir le CHSCT ? Quels sont les recours pour l'annuler ? Notre directeur a mis en place une DAC sans que, jamais, le CHSCT ne soit mis au courant.

Paul DUPHIL

➤ Ce que vous décrivez ne respecte pas les règles de la DAC. Merci de nous transmettre discrètement le nom du représentant OPPBTB et nous remettrons les choses dans le bon ordre.

Un intervenant

Qu'en est-il des entreprises de plus de 10 salariés, mais de moins de 50 ?

Bernard FOURMY

50 n'est qu'un chiffre réglementaire. Si une entreprise de plus de 10 salariés manifeste une demande de DAC, il n'y a aucun problème pour la mettre en place.

Abderraffik ZAIGOUCHE

Qu'en est-il des CHSCT élargis ?

Paul DUPHIL

Nous n'avons pas démarré d'engagement avec les CHSCT élargis. Il y a un an, la DAC a été créée. Elle concerne aussi des entreprises hors du secteur BTP mais travaillant dans le périmètre du domaine industriel.

Le CHSCT est alors élargi aux intervenants du BTP. Cependant, si l'entreprise « *de tête* » ne fait pas partie du BTP, elle n'est pas concernée puisque non-adhérente à l'OPPBTB. ...

Abderraffik ZAIGOUCHE

Les intervenants appartiennent au BTP.

Paul DUPHIL

Certes, mais le CHSCT dépend d'une entreprise hors BTP en étant élargi aux intervenants du BTP. Nous n'avons pas de démarche en ce sens.

Abderraffik ZAIGOUCHE

Je précise que je ne parle pas de CHSCT de site mais de CHSCT élargis, qui impliquent tous les intervenants, y compris le donneur d'ordre.

Paul DUPHIL

Non, nous n'avons pas de démarche en ce sens. Je pense que nous n'avons même pas l'information sur la création de ces CHSCT élargis. Pour nous, ces instances n'ont pas de visibilité légale.

Bernard FOURMY

Voici quelques résultats après une année d'existence :

- ◆ **30 CHSCT** dont 7 entreprises indépendantes ont signé une DAC ;
- ◆ **52 CHSCT** disposent de DAC en cours de finalisation ;
- ◆ **51 CHSCT** se disent prêts à s'engager dans une DAC. Après un an, ce sont + de **130 CHSCT** qui s'engageront.

Un intervenant

Nous avons voulu mettre en place une DAC mais nous n'avons aucun contact avec l'OPPBTB Bordeaux. Je ne sais pas qui contacter.

Paul DUPHIL

Vous viendrez me voir et je transmettrai vos coordonnées à la personne concernée pour que vous soyez rappelé.

Bernard FOURMY

Voici une synthèse des actions menées sur l'ensemble des plans d'actions :

→ Présentation - promotion CHSCT	28 %
→ Aide à la réalisation d'outils	14 %
→ Aide à la préparation de visites de lieux de travail	11 %
→ Formation des membres	10 %
→ Participation à l'actualisation des DU	7 %
→ Participation à la réalisation de fiches entreprises du médecin du travail	7 %
→ Aide à la réalisation d'enquêtes AT	7 %
→ Aide à la réalisation de programmes d'action	7 %
→ Aide à l'étude de postes de travail	4 %
→ Représentation, nomination de suppléants	2 %
→ Information de l'entreprise sur ses obligations envers les CHSCT	2 %
→ Aide au choix des EPI	2 %
→ Etude de PPSPS	2 %
→ Aide à la révision du RIO de l'entreprise	1 %

Un intervenant

Les instances vivent grâce aux salariés qui les dirigent. Quelle est la prise en compte de l'OPPBTB s'agissant de l'exposition au risque, le tout en lien avec le dossier des retraites ?

Paul DUPHIL

Cette question n'est pas exactement dans le registre du CHSCT. Le Conseil d'administration saisit l'organisme d'un certain nombre de questions. Le collègue salarié n'a jamais fait remonter cette question. Il y a peu d'études sur l'exposition au risque. L'objectif est d'identifier les risques pour mieux les prévenir. L'OPPBTB trouve aussi sa légitimité par la recherche continue de démarches consensuelles. Pour la retraite, nous parlons beaucoup de réparation et peu de prévention.

Bernard FOURMY

➤ L'OPPBTB compte sur vous pour développer cette démarche dans vos entreprises et proposer des améliorations. La démarche n'est pas parfaite.

Paul DUPHIL

Plus de 2 500 courriers ont été envoyés aux secrétaires de CHSCT et nous avons enregistré 1 à 2 % seulement de retours spontanés. Il n'y a pas de fichiers officiels recensant les CHSCT de la construction. Je vous invite à donner vos coordonnées. En effet, nous avons besoin d'un retour d'expérience.

Un intervenant

L'an passé, aucun représentant OPPBTB n'est venu assister à une seule réunion. Vous nous avez indiqué le manque de ressources et j'ai supposé que si tous les CHSCT se manifestaient en même temps, vous seriez surchargés de demandes. Vu le nombre de représentants disponibles, j'ai préféré attendre les premiers résultats pour me manifester.

Paul DUPHIL

Il est vrai que nous avons évoqué, l'an passé, des demandes qui pourraient nous submerger. Le retour d'expérience qu'offrent les 130 premières DAC, donne déjà un aperçu des résultats obtenus, ou en cours d'obtention. Nous sommes fin prêts à vous accueillir dans cette démarche.

Un intervenant

Au cours d'une formation, il m'a été conseillé de mettre en place une démarche avec l'OPPBTB. Il nous a suivis pendant un mandat, puis nous n'avons plus eu de nouvelles. J'ai fait inscrire la démarche à l'ordre du jour mais je n'ai pas encore de retour du représentant. En tant que secrétaire de CHSCT, j'ai rempli un formulaire. Je l'ai remis au QSE qui m'a tout de suite demandé le prix. Nous avons attendu longtemps la réponse de notre délégué et dès que nous avons eu la confirmation que le représentant OPPBTB pourrait être présent, nous avons inscrit la démarche à l'ordre du jour. Mais, il faut reconnaître que ce n'est pas toujours simple.

Paul DUPHIL

Nous n'avons pas les moyens d'accompagner tous les CHSCT. Nous ne participons pas systématiquement aux réunions et nous n'avons pas vraiment le temps de lire tous les ordres du jour. ...

Quand vous avez besoin d'un représentant OPPBTP à vos côtés, je vous invite à le contacter directement. Sur demande expresse, il pourra répondre à votre demande.

Un intervenant

Dans les courriers envoyés, le destinataire n'est pas forcément le secrétaire du CHSCT. La CGT n'est pas toujours majoritaire dans ces instances.

Un intervenant

J'ai été en contact avec un représentant de l'OPPBTB mais je n'ai jamais eu de retour de sa part. Si le courrier a été envoyé à l'entreprise, il est possible que je ne l'ai pas reçu.

Paul DUPHIL

Normalement, les fichiers sont nominatifs mais nous rencontrons quelques difficultés concernant leur mise à jour.

B. FOURMY

Si votre CHSCT veut démarrer une DAC, il est peut-être important qu'un représentant de l'OPPBTB vienne présenter la démarche. Si votre entreprise est hésitante, cela peut la convaincre de son utilité. Mon adresse e-mail personnelle est ouverte de manière à transférer les demandes aux représentants concernés.

Un intervenant

Nous sommes en cours de DAC et tout le monde ne comprend pas bien son objectif.

Elle peut remettre en cause certaines procédures de travail. Le but est de les améliorer pour assurer une meilleure prévention et non augmenter le rendement. Il est vraiment nécessaire de se faire aider par un représentant du secteur. D'autre part, il faut se montrer très vigilant quant au plan d'action proposé : il ne faut pas le négliger puisqu'il est suivi d'une signature.

Abderraffik ZAIGOUCHE

➤ En 2009, pour l'intérim, 48 % des AT graves et 52 % des AT mortels ont eu lieu dans le BTP. Compte tenu de ces chiffres frappants, qu'est-il envisagé dans ce secteur ?

Bernard FOURMY

Nous n'avons pas la possibilité d'agir auprès des sociétés d'intérim car elles sont pluridisciplinaires. La démarche doit émaner de l'entreprise.

Paul DUPHIL

➤ Je ne conteste pas les chiffres. Le personnel intérimaire et les jeunes sont les plus sévèrement touchés. Il existe de nombreuses conventions signées entre PRISME/CNAMTS/OPPBTB. Les entreprises n'ont pas envie de payer cette formation qui va servir à d'autres entreprises. De la même manière, les agences d'intérim ne veulent pas investir car elles savent qu'elles auront beaucoup de mal à les refacturer. Je n'ai pas de réponse à court terme. Pour les jeunes, l'OPPBTB a engagé une action dans les CFA et relance le projet des 100 Minutes. 93 CFA vont recevoir cette formation de deux heures, soit 450 événements. La priorité est donnée à la formation initiale.

Bernard FOURMY

Les intérimaires peuvent s'appuyer sur la démarche de progrès, au travers du pré-diagnostic.

Paul DUPHIL

Nous proposons de mettre une vidéo à disposition pour les CHSCT ou entreprises hésitants, qui pourrait aider à les convaincre.

Un intervenant

Quel dispositif est mis en place lorsqu'un salarié utilise un produit déconseillé ?

Bernard FOURMY

L'OPPBTB n'a qu'un rôle de conseil.





Conclusion

Christian BLICQ

➤ Ces journées sont, une fois encore, un succès tant sur la teneur des débats que sur votre participation.

Voici quelques pistes de travail et de réflexion sur lesquelles je vous propose de vous pencher :

- ➔ Avoir une expression fédérale sur la précarité ;
- ➔ La question du seuil d'exposition ;
- ➔ L'utilisation des études comme leviers revendicatifs ;
- ➔ La question des femmes dans nos métiers ;
- ➔ Nos journées d'étude décentralisées qu'il faut pérenniser ;
- ➔ Les fiches maladies professionnelles ;
- ➔ Les RPS et l'amiante ;
- ➔ L'évaluation des postes de travail via le document unique ;
- ➔ La tarification pourrait faire l'objet d'un thème d'étude pour mieux la comprendre ;
- ➔ Le travail des intérimaires qui doivent être pris en compte dans le système de protection ;
- ➔ Les travailleurs isolés qui doivent obtenir l'appui du syndicat local ;
- ➔ L'organisme doit aller vers les travailleurs, être force de proposition et tisser des liens.

Les IRP sont uniquement des outils pour aider à la revendication.

Je remercie tous les partenaires et intervenants à ces journées.

Je vous donne rendez-vous le 12 octobre. Et n'oublions pas que la période est favorable à la syndicalisation !





CHSCT