



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



# L@ Com. fédérale







# Accueil

Bonjour à tous et bienvenue pour ces **trois journées CHSCT sur les questions de la pénibilité au travail**. Elles seront dédiées à la formation et à l'information sur ce domaine.

Je vous remercie de votre assiduité et de votre mobilisation.

Vous êtes encore plus nombreux cette année malgré l'activité dans vos entreprises.

Je vous rappelle que ces journées sont organisées en **partenariat avec l'OPPBTP** depuis 5 ans. Cette année encore, son dirigeant **Paul DUPHIL**, nous apporte son soutien.

Je le remercie au nom de la Fédération et du Collectif Santé.

**Laurent ORLICH**

# Sommaire

Accueil	3
Actualités	4
<b>La Démarche d'Accompagnement CHSCT (DAC)</b>	<b>14</b>
<b>Atelier 1 :</b> le CHSCT et l'Europe	<b>26</b>
<b>Atelier 2 :</b> les Nanomatériaux	<b>34</b>
<b>Atelier 3 :</b> la Pénibilité	<b>40</b>
Conclusion	<b>44</b>

**Fédération Nationale des Salariés de la Construction, du Bois et de l'Ameublement - CGT**  
263, rue de Paris, case 413  
93514 - Montreuil Cedex  
Tél. : 01 48 18 81 60 - Fax : 01 48 59 10 37  
www.construction.cgt.fr

**Directeur de la publication :**  
Jean-Pascal FRANÇOIS

**Conception et réalisation :**  
Michèle BRAMARDI

**Photos :**  
Allaoua SAYAD

**Commission paritaire de presse :** en cours

**Imprimerie :**  
Brunehaut

*la*  
**cgt**



PROTECTION  
OBLIGATOIRE  
DE





Eric AUBIN



# Actualité

Bonjour à toutes et à tous !

**Malgré les rendez-vous de l'après-midi, j'ai absolument tenu à vous saluer, vous les participants de ces journées CHSCT qui deviennent une habitude, vous qui êtes chaque année plus nombreux. Je salue également les participants et intervenants qui vont se succéder, et particulièrement Paul DUPHIL de l'OPPBTP, avec qui nous menons ce partenariat et avec qui nous arrivons à construire ces journées extrêmement fructueuses pour la profession du BTP mais pas seulement.**

Malheureusement, les questions de conditions de travail et d'accidents de travail sont toujours d'actualité. La première page du site de l'INRS indique que le secteur du Bâtiment et des Travaux Publics concentre 9 % des travailleurs du régime général et représente à lui seul 18 % des accidents du travail avec arrêt et près de 30 % des décès. Ce constat impose une analyse spécifique et une intensification des efforts de prévention. Effectivement, l'un de nos objectifs fixé à travers ces journées est de gagner une politique de prévention dans les entreprises et de participer à cette politique de prévention. Les accidents dans ce secteur sont encore beaucoup trop nombreux.

Nous avons d'ailleurs largement évoqué les sous-déclarations et non-déclarations des accidents du travail. Cela avait fait l'objet d'une pétition que nous avons eu du mal à faire remonter. Tout le monde est bien conscient

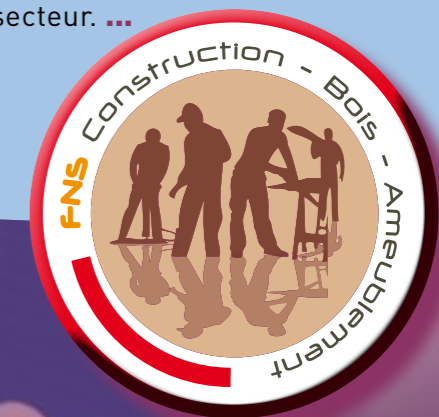
qu'il s'agit d'une question extrêmement importante. Je voudrais donner comme exemple le chantier d'EPR à Flamanville qui compte de nombreux sous-traitants et salariés de la Construction. L'Agence de Sûreté Nucléaire a révélé 40 % de non-déclarations des accidents du travail sur le site. Je voulais aussi rappeler que "Les Echos" du 31 août dernier indiquaient que les sous-déclarations des accidents du travail et des maladies professionnelles coûtent, en France, chaque année, 1,1 milliard d'euros à la Sécurité Sociale. Au moment où nous parlons du déficit de celle-ci, il est important de faire face aux sous-déclarations et que nous participions à cette action visant à améliorer la situation financière de la Sécurité Sociale.

**L'actualité est dense !**

## La pénibilité

Les négociations sur la pénibilité sont ouvertes dans différentes branches comme la Construction/Bois/Ameublement et BTP.

**Laurent ORLICH**, qui conduit la délégation pour le BTP, sera plus à même de vous faire un point d'étape. Néanmoins, y compris dans ces négociations, nous comptons beaucoup sur l'OPPBTP pour jouer un rôle de prévention, mais pas seulement, au service des salariés de notre secteur. ...



PROTECTION  
OBLIGATOIRE





Je rappelle que nos objectifs n'ont pas changé. Pour nous, il est évident que les salariés doivent bénéficier d'un départ anticipé avant 60 ans en lien avec la pénibilité de leur métier, de leur poste de travail. Cette question nous est toujours opposée par le patronat qui ne veut pas entendre parler de départ anticipé. Nous devons continuer à l'exiger au regard de la situation de l'emploi dans nos branches. Beaucoup de seniors sont exclus des entreprises dès 56/57 ans. Ils sont mis soit en invalidité, en longue maladie ou simplement licenciés. La rupture conventionnelle fonctionne très bien dans nos secteurs. Nombre d'entreprises l'utilisent pour faire partir des salariés usés qui devraient rentrer dans un dispositif reconnaissant la pénibilité. Je rappelle que la loi sur les retraites, qui visait à favoriser l'emploi des seniors, n'a rien donné. Le chômage chez les seniors a augmenté de 14 % en un an. L'objectif ne sera pas atteint tant que les entreprises continueront de faire partir les seniors de manière artificielle dans des conditions détestables. Il faut mesurer le lien entre la situation de l'emploi et la revendication du départ anticipé avant 60 ans.

Un article paru dans "Le Monde" du 6 octobre me fait dire que la CGT revendique un départ anticipé quitte à mettre la prévention de côté. Je tiens à réparer ces propos. Il n'a jamais été question pour la CGT, et pas plus pour la branche Construction/Bois/Ameublement, de mettre de côté l'aspect prévention par rapport à la réparation.



**Nous avons toujours souhaité que ces deux volets soient traités ensemble :**

- une politique de prévention qui améliorerait les conditions de travail et la situation des salariés sur leur lieu de travail ;
- la réparation qui permette à des salariés usés prématurément de sortir de façon anticipée.

Je rappelle que, pour beaucoup, la prévention n'aura plus d'effet. Ils ont été confrontés pendant des dizaines d'années à des métiers pénibles et aujourd'hui, ils sont usés par le travail. Une politique de prévention ne changera rien à leur situation. Il faut un dispositif immédiat pour que ces salariés puissent sortir de l'activité. J'insiste, puisque vous êtes des représentants des CHSCT dans les entreprises, sur le fait que nous avons besoin de faire valoir dans les entreprises cette revendication de retraite anticipée pour les métiers pénibles. Il existe des initiatives à l'instar de cette réunion de 180 DRH chez VINCI à laquelle nous avons été conviés pour intervenir et exposer nos propositions pour reconnaître la pénibilité. Cette réunion a eu lieu le 28 juin et de-

puis, rien ne s'est passé. Nous avons besoin que, dans les entreprises, ce dossier trouve une réponse, qu'il soit mis à l'ordre du jour des CHSCT, des réunions des délégués du personnel et que nous puissions débattre avec les salariés de cette reconnaissance de la pénibilité. **J'insiste pour que vous portiez ces éléments dans les entreprises.**

**Le dossier Retraite**

**→ AER**

La semaine dernière, Xavier BERTRAND (*Ministre du Travail*) a annoncé la remise en place de l'AER. Pour mémoire, l'AER permet à des salariés qui ont le plein de leurs trimestres mais qui n'ont pas atteint l'âge légal de départ en retraite de bénéficier d'une indemnisation (*en moyenne de 1 000 euros*) jusqu'à ce qu'ils atteignent cet âge légal. Ce dispositif avait été supprimé au 1<sup>er</sup> janvier 2011. Il va donc être remis en place prochainement mais sous d'autres conditions, qui ne sont absolument pas les mêmes. Avant, 66 000 demandeurs d'emploi bénéficiaient de l'AER. Or, Xavier BERTRAND a annoncé qu'avec ce nouveau dispositif, seulement 11 000 personnes seront concernées d'ici 2014, soit 4 000 par an. Le simple fait de ne pas comptabiliser les salariés de moins de 60 ans dans ce nouveau dispositif en écarte un grand nombre.

**Nous avons beaucoup de salariés dans cette situation qui doivent pouvoir bénéficier d'une allocation jusqu'à l'âge de la retraite.**

**→ Les Apprentis**

Notre secteur utilise beaucoup d'apprentis et nous devons continuer. Au moment où le Gouvernement annonce qu'il faut favoriser l'appren-

tissage, il rogne sur leurs droits en matière de retraite. Il faut savoir que le Gouvernement a modifié par décret la règle qui régit la comptabilisation des trimestres de retraite pour les apprentis. Les trimestres étaient comptés sur une base de 169 heures. Cette base passe à 151,67 heures, soit 35 heures hebdomadaires. Soit la suppression d'un trimestre pour 15 % d'apprentis et de deux pour 15 % également. 30 % d'apprentis vont subir une baisse de droits à la retraite, pour l'avenir, suite à ce décret. **Nous devrions aussi mener une action sur ce dossier pour revenir à l'ancien système et afin que les apprentis ne soient pas lésés.**

**→ Les Carrières longues**

Ce dossier concerne les salariés qui, après la loi de 2003, ont fait valoir des témoignages de proximité qui attestent qu'ils s'étaient bien rendus au travail dans le cas où le bulletin de paye correspondant avait été égaré. La loi de 2003 leur permettait, à partir de deux témoignages, de les comptabiliser dans les trimestres et de les faire partir dans le cadre de carrières longues. Le Gouvernement a demandé à l'IGAS de mener une enquête sur ces témoignages et ils sont aujourd'hui contestés. Il y a donc 1 200/1 300 retraités qui voient leur pension suspendue complètement. Pour certains, il leur est demandé le remboursement de ce qu'ils ont perçu depuis 2006 à la CNAV sous prétexte que les témoignages n'étaient pas corrects, pouvant aller jusqu'à 100 000 euros. Il n'est pas question que la CGT défende les fraudeurs, si fraude il y a. ...



PROTECTION  
OBLIGATOIRE





A ce titre, le MEDEF n'entend pas revenir sur l'emploi de ces catégories. Or les conséquences sur les conditions de travail sont graves avec une multiplication des RPS. L'emploi toutes catégories, de 16 à 60 ans, doit être une priorité.

Dans ces cas précis, il s'agit de salariés qui ont fait valoir des témoignages de bonne foi. Parfois, des entreprises ont participé à ces témoignages pour faire partir les salariés plus tôt de leur entreprise. Notamment dans beaucoup d'entreprises de la Métallurgie. Ces situations méritent d'être étudiées de près. Vous devez savoir que la CGT a engagé une démarche auprès du Ministre du Travail. Nous allons nous appuyer sur des jugements rendus par le tribunal des affaires de Sécurité Sociale de Vannes et Melun qui ont fait valoir le fait que le Gouvernement ne pouvait pas revenir sur ces témoignages. Ils ont rétabli les pensions servies à ces retraités depuis 2006. Nous devons mener une bataille sur cette question. **Nous pouvons avoir des salariés concernés dans nos secteurs. Soyez attentifs et faites remonter les informations à la Fédération si vous rencontrez de tels cas !**

### Mobilisation

Nous avons un appel à mobilisation demain (11 octobre) de la part de cinq organisations syndicales sur différentes questions.

#### → L'emploi.

Cette question monte dans les débats. En Europe, nous avons le chômage des jeunes le plus fort et des seniors parmi les plus forts et une focalisation de l'emploi des 30/55 ans qui fait que nous avons la meilleure productivité au monde.



#### Nous avons trois inquiétudes qui concernent :

- l'annonce de la baisse de 23 % du chiffre d'affaires des constructions neuves d'ici à la fin 2011 ;
- le plan d'austérité du Gouvernement annonçant, d'ores et déjà, un gel des subventions des collectivités territoriales qui ne sera pas sans effet dans les Travaux Publics ;
- le secteur de l'Ameublement connaît de nombreux plans sociaux.

La question de l'emploi est préoccupante pour nos secteurs contrairement aux autres années. Nous avons été pendant 5 ou 6 ans un secteur qui créait de l'emploi. Nous sommes, aujourd'hui, dans une période où l'emploi est en chute dans notre secteur.

#### → Les Salaires

Nous avons eu une grande campagne sur la prime SARKOZY de 1 000 euros avec l'édition des faux billets sur lequel était imprimé « Chiche ! ». Le constat est que de grands groupes comme VINCI négocient les primes liées à cette invention mais d'un niveau autour de 300 euros par an alors que chaque salarié permet de dégager 5 000 euros par actionnaire et par an. La question sur la répartition des richesses se pose véritablement.

#### → La Protection Sociale

Nous aborderons cette revendication sous l'angle de la sous-déclaration des accidents de travail, sur le dossier retraite qui n'est pas clos car en 2013, un débat doit s'engager sur une réforme systémique concernant les régimes de retraite. Il va très vite s'organiser un débat autour du financement de la réforme de la fiscalité qui touche pleinement le financement de la protection sociale.

Nombre d'organisations syndicales prônent un financement de la solidarité par l'impôt alors qu'aujourd'hui, elle est financée par les cotisations sociales. La CGT est très attachée au financement de la protection sociale par les cotisations sociales, par le salaire différé.

#### → La Promotion des Services Publics

Pour la CGT, la question industrielle et celle des services publics sont liées car elles sont un atout pour l'implantation de l'industrie. Nous savons que pour la ré-industrialisation de notre pays, pour créer de l'emploi y compris dans la Construction, nous avons besoin de services publics forts. Or, la politique menée depuis des années, qui a supprimé 150 000 emplois depuis 2007, coûte cher aussi au secteur de la Construction.

**Je voulais aussi vous informer que, le 15 mars 2012, la Fédération Construction/Bois/Ameublement organisera un colloque sur le thème de la sous-traitance.**

Nous constatons qu'il y a, de plus en plus, une prise en compte des effets de la sous-traitance et notamment de la sous-traitance en cascade. Les donneurs d'ordres externalisent les risques et les coûts aggravant les conditions de travail. Ils baissent le coût du travail par la sous-traitance.

**Nous entendons mener ce combat pour améliorer le sort des salariés de la sous-traitance dont beaucoup de nous faisons partie.**

Cette préparation est un moment important.

#### Nous avons fait trois propositions :

- Vérifier que les prix pratiqués sur le marché permettent d'appliquer le droit français. Nous constatons que des marchés sont passés à la sous-traitance à des prix si bas que les sous-traitants ne peuvent pas appliquer le droit français sinon ils ne dégagent pas de marges. L'idée n'est pas que les entreprises coulent mais qu'elles dégagent des marges pour réinvestir.
- Supprimer la sous-traitance en cascade dont nous connaissons le méfait sur les conditions de travail.
- Renforcer les responsabilités sociales, fiscales et pénales des donneurs d'ordres sur les sous-traitants. Nous considérons que dès lors qu'un sous-traitant est défaillant, le donneur d'ordres doit assumer la défaillance vis-à-vis des salariés en assurant les salaires, les primes, les logements, les déplacements...

Je sais bien qu'il s'agit d'un programme chargé mais je pense que vous aurez à cœur de participer demain à la manifestation sur Paris. Nous serons tous ensemble pour défendre un avenir meilleur et, en tout cas, faire en sorte que les conditions de travail dans un secteur comme le nôtre soient meilleures demain qu'hier.

Merci !

**Eric AUBIN**







**Bonjour à toutes et à tous !**

**Je suis le Conseiller Confédéral en charge du travail et de la santé à la Confédération. Je remercie Laurent ORLICH et la Fédération d'avoir invité le secteur revendicatif.**

La crise sociale domine ce contexte. A bien des égards, il s'agit de la crise d'un système avant d'être une crise financière, économique ou de la dette publique. Il s'agit de la crise du travail où, pour que la rentabilité du capital continue d'augmenter, le monde du travail subit de très fortes pressions et une importante intensification des rythmes de travail. Le travail humain est devenu une variable d'ajustement qui frappe ceux qui concourent à la production de la richesse. C'est une des dominantes de la crise. Nous produisons la richesse, nous subissons les mauvaises conditions de vie au travail et c'est nous qui en payons les conséquences.

Ce même travail a gangrené tous les lieux de vie. Quel que soit le secteur d'activité, fonctionnaires y compris au regard de la dissémination due au non-remplacement des départs en retraite, les situations de travail sont toujours dégradées avec un fort développement des maladies professionnelles (*reconnues ou non*) et accidents du travail. C'est le règne du « *toujours plus pour toujours moins* ».

Un rapport récent du *rapporteur et magistrat de la Cour des Comptes* illustre d'une manière exemplaire qu'il y a dans notre pays, une stratégie de sous-déclaration importante des accidents du travail, et plus intensément une

non-reconnaissance des maladies professionnelles. Tout ce qui n'est pas pris en charge par la branche « *accidents du travail et maladies professionnelles* » l'est par la branche « *maladie* ». Nous payons donc les conséquences des mauvaises conditions de travail. Il y a une bataille à mener sur ces questions. Ces situations sont au cœur de la mobilisation et des luttes pour le droit à retraite et la prise en compte des pénibilités pour un départ anticipé. Cette exigence de justice reste et demeure. Celles et ceux qui sont victimes de cette pénibilité doivent partir. Du fait de leur travail, ils sont victimes de la double peine : plus d'années d'incapacité au sein d'une vie plus courte. Il faut combattre cette injustice envers la classe ouvrière. Cette injustice anime notre militance. La bataille de la pénibilité reste et demeure la bataille pour un droit à la retraite anticipée.

A cette soif de justice se rajoute l'urgence absolue de la prévention, de la transformation des situations de travail.



Il est de toute première urgence pour le syndicalisme et les militants que nous sommes d'œuvrer à changer le travail. Comment accepter plus longtemps de devoir sacrifier, génération après génération, les meilleurs d'entre nous ? Certes, nous nous battons pour le droit au départ anticipé mais il s'agit aussi d'une bataille pour que plus personne ne subisse cette pénibilité.

Changer le travail passe certainement par la revalorisation de l'action des CHSCT, avec les enjeux de santé au travail comme éléments déterminants de notre démarche revendicative. Ancrer le CHSCT au cœur de notre militance. Les CHSCT sont sur le terrain de la connaissance, de la reconnaissance des situations de travail avec, portée par la même ambition, la reconquête de notre place CGT dans tous les lieux où se joue la peau des travailleurs.

Il faut une bataille du CHSCT pour tous. Les trois quarts des salariés n'ont pas de CHSCT. Il faut une reconquête de notre place dans les services de santé au travail. Nous devons reprendre notre place au sein des CARSAT, dans les commissions régionales ATMP. Il faut continuer le travail exemplaire mené par les CTR et CTM.

Dans les ébranlements en cours, nous devons bâtir une politique de santé au travail comme déterminant de la politique de santé publique. Il faut arrêter cette dichotomie du temps de la santé publique et celui de la santé au travail. Nous sommes des êtres travailleurs et la santé est un tout. Le travail est le déterminant des politiques de santé. C'est ce qui se joue actuellement. Les luttes pour les droits à la retraite, la reconnaissance, la bataille contre la pénibilité et la sous-déclaration, la reconnaissance des maladies professionnelles, la



remontée du rôle et de la place des CHSCT sont un formidable accélérateur de ce renversement pour une politique globale du travail dans une approche santé. Nous ne pouvons plus parler de santé sans parler du travail. Ce sont vos actions, votre détermination à développer le « *bien travailler* » qui accélère ces changements.

Poursuivez, accélérez car le temps est venu de construire un autre modèle de développement pour maîtriser le présent et anticiper l'avenir ! Qui mieux que vous, salariés de la Construction, pour œuvrer à ce dépassement ?

**Jean-François NATON**



PROTECTION OBLIGATOIRE





blème soulevé par une organisation syndicale. L'occasion a été saisie par Christian BLICQ et moi-même de mettre **les bitumes** à l'index. Nous avons demandé une saisine de l'AFSSET sur les problèmes d'utilisation des produits bitumineux. Ce dossier avance à la vitesse des sénateurs. Nous avons été audités pour ce rapport dont les conclusions seront rendues dans deux ans. Certes, c'est long mais l'exposition au bitume a déjà été bien plus longue.

→ Lors des discussions avec les experts, **la question des nanomatériaux** est apparue et des matériaux spécifiques utilisés sans fiches de données de sécurité, sans information, sans notice et de façon impunie. Certaines entreprises préfèrent payer une amende plutôt que de fournir ces fiches de données de sécurité.

→ Un chantier en cours concerne **les expositions et le suivi post-professionnel des expositions au travail**. Nous sommes en train d'étudier ce dossier. Il y aura certainement une fiche qui sera prochainement éditée.

→ La question de **la pénibilité** est essentielle.

→ Suite à vos suggestions, nous travaillons sur **les chantiers de la coordination**.

**Beaucoup d'actions sont menées par ce collectif. La dernière fiche réalisée concerne le droit de retrait.**



**Laurent ORLICH**

**Je voulais vous donner quelques informations sur le travail que le collectif effectue tout au long de l'année :**

→ Parce qu'il y a une lutte impressionnante contre l'entreprise PROCME, nous avons eu la volonté d'une information sur l'Europe pendant ces journées. La directive « détachement » pourrait sembler très loin du CHSCT à la première lecture. Sauf que, par exemple, une grande entreprise portugaise travaillant avec un grand donneur d'ordres en France (GRDF) envoie des salariés sans respecter ni le droit français, ni le droit portugais. Il arrive un moment où les conditions de vie au travail sont complètement changées. Ce problème existe avec cette entreprise portugaise, mais avant cela, le problème se trouvait sous les Pyrénées où le droit français s'appliquait à la sortie du tunnel mais pas dans le tunnel. Il y aura certainement des situations exceptionnelles avec le Lyon/Turin. Les CHSCT, et notamment ceux des grands groupes, doivent prendre la dimension de ce qui se joue en Europe.

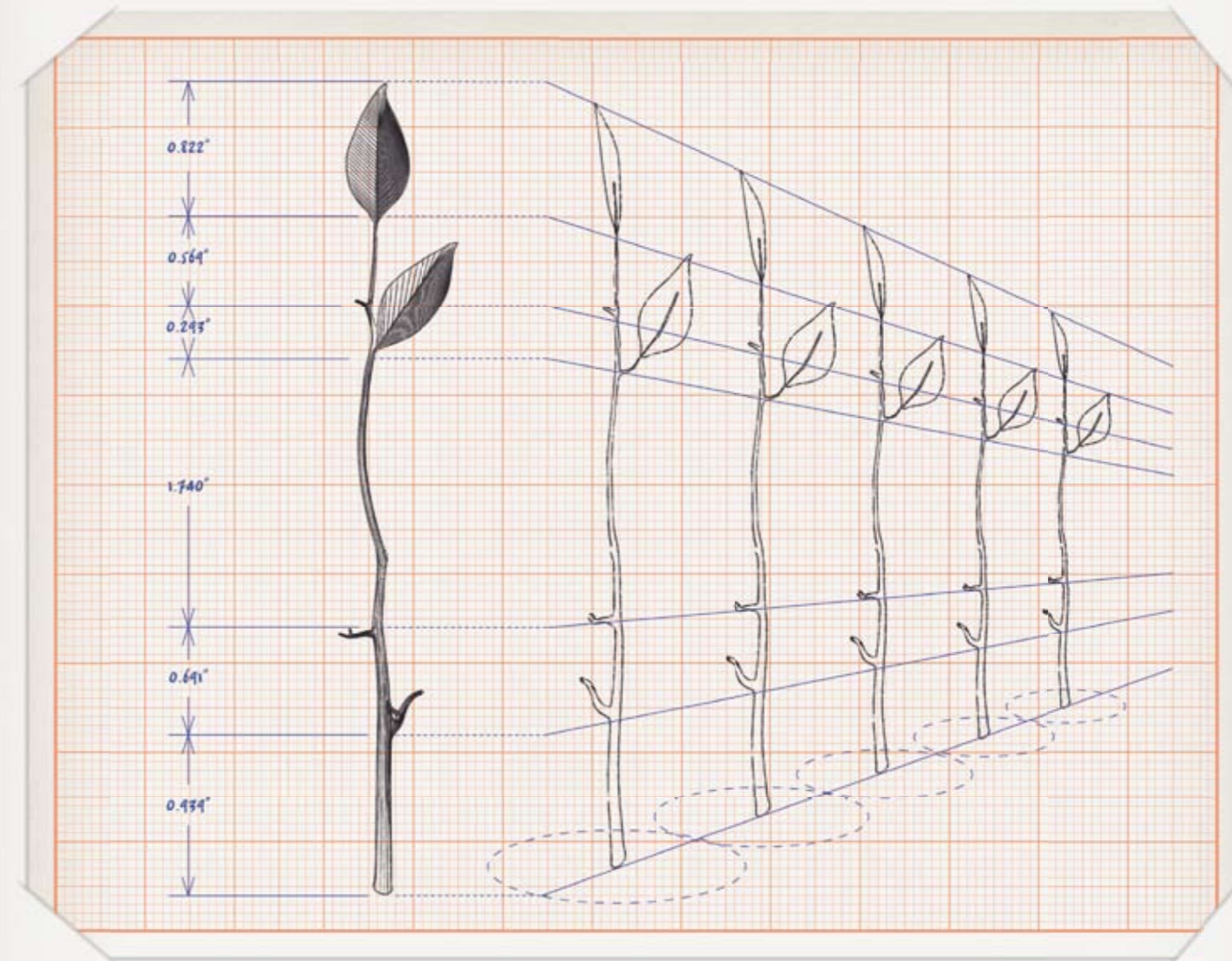
→ Il y a trois ans, sur **le chantier EPR**, il a été relevé 40 % de sous-déclarations. Une pétition avait été lancée. Nous devons la reprendre et remettre les pouvoirs publics face à leurs responsabilités.

→ Il y a 4 ans, Dominique POINSIGNON, Directeur par intérim de l'AFSSET, avait fait part de la possibilité de saisir l'AFSSET sur un pro-



# 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**







# La DAC

## Démarche d'Accompagnement



Bernard FOURMY

### Laurent ORLICH

**Bernard FOURMY** va nous présenter la démarche à laquelle nous souscrivons avec l'OPPBTP. L'objectif est de faire un point et de développer les tenants, aboutissants et avantages de cette démarche.

### Bernard FOURMY

**Cette nouvelle approche a été lancée le 1<sup>er</sup> octobre 2009 et est basée sur la volonté de l'entrepreneur.**

#### Une démarche en 4 étapes :

##### → 1. Un prédiagnostic/audit avec 10 rubriques

- Composition du CHSCT
- Mission, moyens et formation
- Organisation des réunions
- Visites et enquêtes
- Santé au travail
- Relation avec les organisations et le service
- Etude technique et amélioration des conditions de travail
- Evaluation des risques
- Avis et consultation
- Risque chimique

##### → 2. Une restitution circonstanciée des résultats

##### → 3. Un contrat d'engagement et un plan d'action

##### → 4. Une évaluation des résultats au terme du contrat avec une remise d'attestation

#### Bilan au 30 septembre 2011

Nous ne disposons pas de données précises sur le sujet.

→ 3 352 entreprises de moins

de 50 salariés en France, dont 65 % ont un CHSCT, soit 2 180 entreprises, représentant 260 000 salariés, potentiellement intéressées par une DAC.

→ En 2009 : 10 DAC

→ En 2010 : 60 DAC

→ En 2011 (*à date*) : 40 DAC

→ 110 entreprises ont signé une DAC avec l'OPPBTP. Nous remarquons une stabilité dans le développement mais pas de réelle progression.

#### Identification des points nécessaires

- un climat de confiance
- un président moteur
- des membres motivés et forces de propositions
- une sollicitation fréquente du conseiller OPPBTP
- une représentativité de l'ensemble du personnel
- une prise en compte de l'activité foraine du BTP et des moyens adaptés
- une mobilisation rapide du groupe en cas d'impératif
- une participation du QSE dans les actions
- une politique de groupe

#### Les attentes

Quels sont les outils, les moyens, les apports techniques et humains que vous attendez de nous ? ...







### Question

Vous dites que le rôle du QSE est d'améliorer le quotidien du CHSCT. Mais en réalité, pour l'entreprise, il doit se substituer aux membres du CHSCT et aller dans le sens du patronat.

### Bernard FOURMY

Je n'ai pas dû être assez précis. Dans les entreprises où la DAC a bien fonctionné, il s'avère que le QSE s'est joint au CHSCT sans s'y substituer. Il a apporté des données supplémentaires aux élus. Ce conflit avec le QSE est fréquent car il se sent souvent menacé par un fonctionnement satisfaisant du CHSCT. S'il joue correctement son rôle, aucun problème n'est à déplorer.

### Question

J'ai essayé plusieurs fois de faire signer une DAC à l'entreprise mais j'ai toujours essuyé un refus catégorique de la part de la Direction Générale.

Les QSE mis en place dans les groupes s'accaparent les prérogatives des CHSCT. Nous sommes mis au courant des accidents plusieurs jours après, ce qui entrave l'enquête. Le QSE prend la place du CHSCT.

Une réunion a été organisée à l'USC de Bordeaux, à laquelle JL FERRIERE n'a pu participer. Ainsi, aucun représentant de l'OPPBT n'a participé aux deux dernières réunions du CHSCT.

Le système d'accompagnement a été modifié. L'OPPBT dispose-t-il des moyens de faire pression sur l'entreprise pour qu'elle accepte les DAC ? Nous ne sommes pas les seuls dans la région Sud-Ouest.

### Question

J'ai transmis mon adresse l'année dernière, lors des journées CHSCT, pour que le conseiller OPPBT vienne nous rencontrer. J'attends toujours sa visite. Je ne comprends pas que les QSE se positionnent systématiquement contre les accidents du travail. Ils peuvent naturellement les contester mais pourquoi est-ce systématique ?

### Question

La présentation est utopique. Le climat de confiance n'existe pas. Chez nous, les QSE n'ont aucun pouvoir. Ils sont accompagnés des DRH lors des réunions. Ils sont parties prenantes, même dans les sous-déclarations. Par ailleurs, alors que l'OPPBT est invité à chacune de nos réunions, nous n'avons rencontré aucun représentant depuis des années.

### Question

Il existe une incohérence concernant le climat de confiance. Il faut associer les représentants du personnel dans la politique de groupe pour créer un tel climat. Je ne me retrouve pas dans cette présentation. Le QSE est avec l'employeur, le personnel est exclu. Le climat de confiance doit aussi être favorisé par l'employeur.

### Bernard FOURMY

Contrairement à ce que vous pouvez penser, cette présentation est le reflet des DAC que nous avons signées. Toutes les entreprises ne travaillent pas dans un climat conflictuel, souvent provoqué par la Direction.



Même si ces conditions paraissent exceptionnelles, elles existent. Dans certaines entreprises, le conflit n'est pas systématique au niveau du CHSCT. Même si le QSE a tendance à conserver ses prérogatives et à faire barrage aux informations, voire aux actions, certains participent pleinement au mouvement car ils ont compris que c'était également leur intérêt. L'objectif vise, pour chacun d'entre nous, à augmenter nos possibilités en hygiène, sécurité et conditions de travail.

### Question

Avez-vous un pourcentage ? ...



PROTECTION  
OBLIGATOIRE





peut être présent de manière systématique. Nous ne sommes pas très nombreux sur le terrain et nous n'avons pas la capacité de répondre aux invitations pour les réunions CHSCT. J'ai le souvenir de quelques questions posées l'année dernière et je ne sais pas si l'information concernant le collègue de Clermont-Ferrand a été transmise. Je m'assurerai que cette demande est suivie.

Il est certain que le CHSCT, comme le CE, n'est pas un espace confraternel dans les entreprises.

Il est important de ne pas instruire le procès du QSE et de différencier l'homme de sa fonction. Je pense que, globalement, les entreprises tendent à l'amélioration. Le QSE est l'outil de la direction pour travailler sur les questions de santé au travail et de conditions de travail. Si le QSE n'est pas associé au CHSCT, c'est d'abord le signe que la direction n'utilise pas tous les moyens nécessaires pour que le CHSCT puisse travailler sur la question. Quand le dispositif fonctionne, le QSE accompagne l'instance même s'il n'a pas toujours les instructions ou les capacités indispensables pour agir positivement.

**Question**

Si aucun conflit n'existe entre les membres du CHSCT, le QSE et le président du CHSCT, cela signifie que les élus n'exercent pas correctement leurs prérogatives et leurs mandats. Ils n'ont pas compris toute la valeur de leur action, par fainéantise ou par méconnaissance. Il ne faut pas oublier que le CHSCT est un espace revendicatif : les questions abordées sont forcément gênantes pour le président et le QSE.

Par ailleurs, je signale qu'en termes de prévention, les intérimaires sont souvent oubliés. Il faudrait que les AT impactent l'employeur de l'entreprise utilisatrice et non de la société d'intérim.

**Christian BLICQ**

Je suis partie prenante de cette DAC pour la Fédération. Il s'agit d'un atout supplémentaire mais pas d'une finalité. La finalité, c'est la revendication. Il manque quelques données sur les métiers/professions concernés pour mieux cibler les opérations à mettre en place. Par ailleurs, nous constatons des conflits car le rapport patronat/syndicat est antagoniste. Le QSE n'est pas parfait et il s'agit d'un subordonné de l'employeur. Nous rencontrons de nombreuses contradictions. Il faut travailler sur la crédibilité des actions et des revendications pour trouver une solution.

**Question**

J'interviens en tant qu'animateur QSE. Effectivement, il est très difficile pour le CHSCT de s'imposer en raison du rapport de force avec la direction. Dans nos réunions, le seul invité que nous acceptons est le représentant du service QSE. La double fonction n'est pas évidente mais j'ai des convictions et j'assume tous mes rôles. Ma lutte pour l'amélioration des conditions de travail est un travail quotidien. Dans un groupe comme VINCI, après la formation, aucun suivi n'est assuré. Or le CHSCT doit être correctement formé. Ensuite, il faut appliquer le code du travail et ne pas hésiter à faire intervenir l'inspection du travail. Il est également nécessaire d'assurer la prévention et de mettre en place des campagnes d'information dans les entreprises, par exemple sur le droit de retrait.

**Question**

Je ne comprends pas comment il est possible d'assumer les deux mandats. Nous ne pouvons pas être juge et partie. Souvent, le secrétaire du CHSCT passe après le QSE.

**Question**

J'ai été élu secrétaire du CHSCT avec une seule voix défavorable, celle de mon employeur. Le QSE est un agent à la solde de l'employeur. Souvent, le secrétaire de CHSCT passe après le QSE. ...



**Paul DUPHIL**

Au moins 5 %. Près de 110 entreprises se sont engagées depuis deux ans. C'est peu et beaucoup à la fois. Nous n'avons pas les moyens de mener une enquête sur le climat de confiance. L'OPPBTP peut répondre à une sollicitation mais il faut un minimum d'accord. Et bien souvent, sur une base conflictuelle, il n'en existe pas. Dans l'exemple fourni par Dominique BESSON, nous voyons bien que le conseiller ne



PROTECTION OBLIGATOIRE





**Question**

Quelles sont les modalités d'accompagnement de la DAC ? Un représentant de l'OPPBTB sera-t-il présent à chaque réunion trimestrielle ? L'OPPBTB pose-t-il des conditions pour la DAC ?

**Bernard FOURMY**

Pour toute DAC, le conseiller OPPBTB à l'origine de la démarche suit les réunions de CHSCT le plus souvent possible. Ainsi, il est possible de faire le point sur toutes les actions menées pendant le trimestre. Pour le prédiagnostic, nous demandons que le QSE ne participe pas aux débats afin d'éviter de biaiser les réponses. Ensuite, le plan d'action est établi avec le président, le secrétaire et les membres du CHSCT. A ce stade, le QSE n'a toujours pas participé. En revanche, il peut être intégré dans certaines des actions prévues. Dans le cadre de cette démarche, le QSE n'est absolument pas prioritaire.

**Paul DUPHIL**

J'aimerais formuler quelques remarques concernant le CHSCT, espace revendicatif. L'année dernière, le patron d'Emergence (*cabinet de conseil attaché à la CGT*) a souligné que le CE devait être l'espace revendicatif de l'entreprise. En revanche, le CHSCT doit être un espace de travail collectif permettant de faire valoir les éléments satisfaisants dans l'entreprise. Il faut apprendre à améliorer les relations dans l'entreprise :

seules les actions perçues comme gagnant/gagnant seront acceptées. Le CHSCT permet rarement de régler une situation conflictuelle.

Concernant l'OPPBTB, j'ai la ferme volonté de travailler de façon positive et efficace avec lui. Tous les membres des organismes paritaires doivent réussir à mettre en œuvre, de façon exemplaire, la législation sociale de ce pays. De temps en temps, des prises de position et des formulations rendent le travail en commun difficile. Elles nous placent les uns et les autres en situation de conflit alors que, fondamentalement, nous avons la volonté d'améliorer la situation. Un CHSCT efficace doit être un bon préventeur, qui remarque les situations problématiques

**Question**

Je suis membre du CHSCT en tant que cadre. J'ai passé trois ans et demi au placard mais je n'ai pas démissionné car j'étais le seul élu CGT dans cette instance. Je ne mélange pas mes rôles.



**Question**

Il ne s'agit pas d'une opération gagnant/gagnant. Nombre d'employeurs ne respectent pas les règles et les lois. C'est pourquoi il est essentiel que les élus vérifient le fonctionnement de l'entreprise.

**Bernard FOURMY**

Pour la demande de DAC, vous pouvez dans un premier temps faire appel à un conseiller OPPBTB qui la présentera en réunion de CHSCT. J'attire votre attention sur un point essentiel : le CHSCT est monobloc ; si vous opposez la direction et les élus, la DAC sera un échec.

**Paul DUPHIL**

Il faut évidemment reconnaître le rôle des représentants du personnel, membres du CHSCT, et souligner l'obligation des employeurs de respecter la loi. Cependant, la loi est compliquée et le CHSCT peut être un lieu pour aider l'entreprise à faire face à ses contraintes. C'est en recherchant des solutions pour l'entreprise qu'une action gagnant/gagnant pourra être mise en œuvre. Il peut s'avérer judicieux de gérer le conflit au sein du CE et de mener une démarche plus partenariale dans le cadre du CHSCT. J'aimerais faire un point sur l'intérim car cet aspect est criant d'injustice. ...

**Question**

Je remarque qu'il est difficile d'assurer la représentativité de l'ensemble du personnel en CHSCT. Par ailleurs, qui doit faire la demande de DAC : la direction ou le CHSCT par l'intermédiaire de son secrétaire ?







Je vous engage surtout à prendre contact avec vos représentants afin que, dans la négociation sur la pénibilité, l'intérim soit bien pris en compte. A ce sujet, je trouve que nous manquons de propositions très concrètes permettant une traduction pratique sur le terrain. L'intérim est clairement un domaine à améliorer. Nous devons agir pour contrer la totale injustice actuelle. Cependant, il semble compliqué d'exiger que les comptes employeurs ATMP intègrent les accidentologies des intérimaires. En effet, ce point concerne non seulement la branche mais aussi l'interprofession et la commission ATMP. En revanche, nous pouvons exiger de meilleures formations pour les salariés en intérim.

#### Question

Nous avons été tentés par cette démarche. Il y a deux ans, nous avons essayé d'attirer l'attention sur les RPS. Suite à des demandes légitimes des membres du CE et des CHSCT, la direction a refusé de dresser un état des lieux. Le CHSCT a désigné des experts dont les rapports ont mis en évidence des situations de souffrance au travail. Le rôle des élus vise à démontrer les défaillances de l'employeur. Les CHSCT sont plus importants que les CE.

#### Question

Les enquêtes menées par le QSE sur les conditions d'un accident du travail peuvent être perçues comme du « flicage » car de nombreux détails du passé sont répertoriés.



#### Question

Que pouvons-nous faire lorsque les patrons refusent de déclarer les accidents du travail ou que les CHSCT ne sont pas conviés aux enquêtes ? Qu'entreprend l'OPPBTP pour lutter contre ces dysfonctionnements ?

#### Laurent ORLICH

Concernant la non-déclaration des accidents du travail, un rapport a été publié aujourd'hui, notamment parce que nous avons alerté la DGT et la CNAM sur ce problème.

La non-déclaration est considérée comme une entrave au niveau du CHSCT. L'OPPBTP a pour mission de mener des enquêtes d'accidents lorsque l'entreprise ne compte pas de CHSCT ou lorsque celui-ci en fait la demande.

Il s'agit d'une enquête fournissant des explications techniques à l'accident du travail. Elle n'a pas pour vocation de désigner des responsables : ce rôle est dévolu à la justice.

Il faut aussi reconnaître que la médecine du travail présente des dysfonctionnements. La réforme de la médecine du travail demande aux entreprises de désigner, unilatéralement, un animateur de prévention. Or nous avons insisté pour que cette personne soit désignée par le CHSCT ou parmi les représentants du personnel.

L'OPPBTP participe depuis 5 ans aux journées CHSCT organisées par la CGT. L'organisme compte 180 personnes sur 90 départements. Il est évident que ce n'est pas suffisant au regard du million et demi de salariés de la branche. Le problème est d'ailleurs identique pour l'inspection du travail et les représentants des CARSAT alors que le code du travail est souvent mal respecté.

#### Bernard FOURMY

L'enquête sur les accidents du travail fait partie des missions du CHSCT. Le QSE ne peut s'y substituer. L'inspection du travail disposera de l'enquête du CHSCT.

#### Question

Comment pouvons-nous mener une contre-enquête lorsque le chantier est déjà terminé ? ...





**Bernard FOURMY**

Dans ce cas, il s'agit d'un délit d'entrave.

**Question**

Nous travaillons avec des intérimaires polonais. Comment leur expliquer la pénibilité ? Avec quels outils ?

**Paul DUPHIL**

Pour les intérimaires, il faut que nous trouvions les moyens d'imposer une formation minimum à l'arrivée sur les chantiers. L'OPPBTB a besoin d'un accord de branche pour mettre en place cette formation. Nous pouvons mettre en place le référentiel et apporter des garanties à l'ensemble des professions du BTP.

**Laurent ORLICH**

Les règles d'hygiène, de sécurité et les conditions de travail sont d'usage même pour les Polonais qui viennent travailler en France. Ces personnes sont régies par le code du travail français. En revanche, il faut étudier la façon dont elles ont été embauchées dans notre pays : contrat, employeur, conditions, etc.

**Paul DUPHIL**

En conclusion, je rappelle que des représentants de votre organisation siègent au conseil d'administration de l'OPPBTB et qu'un salarié de l'OPPBTB est secrétaire de votre commission sécurité.



Faites-en usage pour que nous puissions vous accompagner ! Si vous avez un problème sur le terrain ou un déficit de point de vue de l'OPPBTB, saisissez-les ! Je ne vous apporte pas la garantie que nous pourrions toujours répondre mais je vous assure que quand nous sommes sollicités, nous étudions les demandes.

En termes de prévention, l'OPPBTB se mobilise sur les enjeux conjoncturels nationaux.

→ Il est évident que nous devons nous saisir des RPS, mais les chutes de hauteur restent la cause majeure des accidents de travail.

→ Sur les TMS, il faut mener une action massive. Or sur le terrain, la mobilisation est faible.

→ L'amiante est le premier risque de transmission mortelle sur les chantiers. Il faut mobiliser la profession.

→ La négociation sur la pénibilité est une opportunité pour la profession afin d'accroître la prévention. Soyez attentifs à ne pas sacrifier la prévention sur l'autel de la réparation.

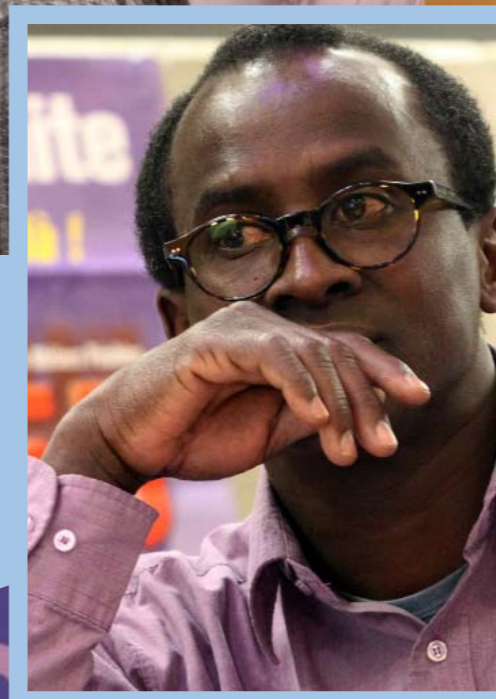
→ Concernant la formation initiale, il faut accompagner les futurs managers et renforcer la notion de partenaire.

**Voici les 5 axes d'actions prioritaires décidés en conseil d'administration de l'OPPBTB, nommés Horizon 2015 :**

- 1. Les risques majeurs
- 2. Le conseil et l'accompagnement des entreprises
- 3. La promotion de la prévention (demande émanant du collège des salariés)
- 4. La formation initiale
- 5. La maîtrise d'ouvrage, MOE, matériels et matériaux.

**Nos priorités pour 2012 sont :**

- la campagne/actions TMS ;
- la campagne information/formation amiante ;
- la campagne information/formation risque électrique ;
- l'action DU-Preval ;
- le nouveau site Internet ;
- le label OPPBTB pour les entreprises en demande ;
- la formation IUT ;
- l'initiative nationale MOA/MOE/CSPS ;
- la mise en œuvre des actions dans le cadre des négociations sur la pénibilité ;
- la coordination CNAMTS.



OBLIGATOIRE





# Atelier 1

## Le CHSCT et l'Europe



Dominique GUIMONET

**J'ai été très surpris car je ne pensais pas que les syndicats étaient aussi intéressés par les questions internationales.**

### *Demandes soulevées*

→ Il existe une demande très forte de création d'un CHSCT européen dans les groupes. Le CHSCT régional pose déjà problème mais nous pouvons y parvenir en nous appuyant sur les politiques.

→ Il a été soulevé une demande de coordination entre les CHSCT européens sur les chantiers.

→ Il faut exiger les mêmes droits en CHSCT sur les chantiers européens.

→ L'application des lois rend difficile l'accès aux salariés des sous-traitants.

→ Concernant l'amiante, un excellent dossier a été présenté par un camarade qui a gagné une faute inexcusable après deux ans et demi de procédure.

→ Sur les questions des enrobés et des bitumes, un procès est en cours avec les Européens. L'appel est prévu le 29 novembre. Si nous gagnons, ce sera un bouleversement.

→ Les grands groupes émettent une demande forte sur la prévention des TMS.

→ La FNTF exerce un très fort blocage sur les RPS.

### *Principaux points évoqués*

→ Certaines entreprises envisagent de faire travailler les salariés le dimanche.

→ La procédure de recrutement sélective est inadmissible ; 150 personnes sont convoquées et 30 sont retenues.

→ En France, nous comptons 180 maladies professionnelles par an, contre 5 dans les autres pays d'Europe.

→ Nous n'avons aucune trace ni suivi des salariés qui rentrent dans leur pays d'origine. Or certaines maladies ont des années d'incubation (20/30 ans).

### *Difficultés et perspectives*

→ Il faut une bonne connaissance des élus, des bases syndicales, des us et coutumes des autres pays.

→ Les élus en charge de cette question doivent disposer de temps et de moyens.

→ L'aspect politique est important car il faut un lien avec le parlement européen. Les syndicats ont une action politique à mener.

→ Il faut une coordination avec la FNSCBA.

### **Question**

Qui portera nos revendications au parlement européen ? Je souhaite une présence politique de la CGT. Les autres syndicats ne le feront pas pour nous.

### **Dominique GUIMONET**

Je fais partie de la Fédération Européenne Construction & Bois. Il faudra être offensif car le patronat n'a pas d'état d'âme. ...



PROTECTION  
OBLIGATOIRE





Le MEDEF refuse de traiter les RPS et accepte d'évoquer certains TMS seulement.

#### Question

Concernant la coordination, elle est déjà compliquée au niveau national et pratiquement inexistante en région. Comment la gérer au niveau européen ?

#### Question

Il n'existe pas de coordination CHSCT au niveau des groupes. Comment procéder à l'échelle européenne ?

#### Question

La formation gestes et postures n'est pas suffisamment étudiée. Le CHSCT doit aider à mener l'étude pour améliorer la formation.

#### Question

Il est compliqué de construire un CHSCT au niveau régional et encore davantage au niveau européen. Il faut porter ces questions auprès des députés afin qu'ils les défendent. Il m'a souvent été reproché de faire de la politique mais je continuerai. Il faut se servir des politiques et vérifier s'ils sont capables de porter nos revendications.



#### Dominique GUIMONET

Il est vrai que s'organiser en région est compliqué. Or pour l'Europe, cela engage d'autres moyens plus importants (*le transport, l'hébergement, etc.*). Sur le plan politique, un certain nombre d'élus du Parlement sont prêts à travailler et à défendre des dossiers concrets que la CGT pourrait leur apporter. Dans la mesure où ces élus sont demandeurs, nous devons leur proposer des éléments.

#### Marie-France DUCROUX

Construire une coordination européenne semble très compliqué mais lorsque les processus sont connus, la démarche semble beaucoup plus simple. Les Chefs d'Etat et de Gouvernement se réunissent et décident des grandes orientations européennes.

La Commission Européenne formule des propositions, qui sont parfois traduites dans des livres verts qui comparent les politiques des 27 Etats membres dans un certain nombre de domaines (*TMS, retraite, etc.*). Ces documents sont soumis à la consultation de l'ensemble des pays et transmis à la Confédération Européenne des Syndicats qui l'envoie à ses affiliés, comme la CGT, mais aussi aux différentes Fédérations Syndicales Européennes. Ainsi, les politiques interviennent pour définir les grandes orientations qui sont ensuite débattues dans les différents pays aussi bien sur le plan politique que syndical.

Ces consultations sont reprises par la Commission Européenne qui peut décider de les traduire dans un livre blanc comprenant de véritables recommandations. Ce livre blanc peut aboutir à une directive, qui est un texte législatif voté au Parlement Européen par les élus nationaux et les Conseils des Ministres.

Il est donc possible d'agir durant les consultations dont les Fédérations CGT sont informées. Elles sont ainsi consultées à deux niveaux : par la Confédération qui reçoit les textes et les transmet mais aussi par le biais des Fédérations Syndicales Européennes. Les Fédérations devraient ensuite les mettre en discussions dans les syndicats et les groupes pour que le débat soit mené au plus bas niveau et remonté avec un certain nombre de commentaires. ...



PROTECTION  
OBLIGATOIRE





A la CEUS, des discussions vont être engagées au comité exécutif sur l'agenda social, c'est-à-dire les sujets à négocier avec les syndicats et le patronat européen. Il faut savoir que, lorsque le patronat européen négocie, certains mandats émanent des entreprises. Il existe différentes possibilités d'actions mais il faut s'organiser afin que les échanges se déroulent au mieux. Il est nécessaire de nommer un Monsieur ou Madame Europe au sein de vos organisations.

#### Question

Le CHSCT de coordination n'a pas de pouvoir sur les autres CHSCT. Il faut donc construire ces instances dans les groupes puis élargir progressivement le périmètre au niveau européen.

#### Question

Il faudrait demander au législateur d'inscrire dans la loi la création de CHSCT centraux. L'entreprise nous réunit mais seulement dans des commissions ACT où nous n'abordons pas les thèmes que nous aimerions traiter.

#### Question

J'ajoute qu'il faut commencer avec les entreprises. Chez DIMEO, il n'y a pas de coordination. Il faut accentuer la mobilisation et sensibiliser les délégués syndicaux centraux.

#### Question

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

#### Question

Au niveau des CHSCT du groupe EIFFAGE, nous avons plusieurs sortes de fonctionnement. La branche FORCLUM a un CHSCT national organisé en UES. Pour la branche Construction, je ne sais pas.

La branche Travaux Publics avait demandé au niveau national la création de CHSCT régionaux, à minima, sachant que les entreprises refusent la nomination d'un CHSCT national pour éviter d'avoir une instance légale capable de fonctionner pleinement. Dans les régions, cela s'est traduit par des groupes de prévention régionaux où sont convoqués les Présidents et secrétaires des CHSCT.

Le CHSCT européen peut être une finalité mais nous devons nous engager en commençant par la base : mettre en place des CHSCT locaux puis progresser tranquillement.

#### Questions

Chacun peut constater qu'il est difficile de mettre en place une coordination qui fonctionne dans les grands groupes. Il faudrait des outils recensant les avancées obtenues en justice, les droits gagnés dans différents groupes et les dispositifs disponibles dans chaque région. Au niveau national, nous ne parvenons pas à formuler les mêmes demandes, contrairement aux patrons.

#### Dominique GUIMONET

Je comprends qu'il faut d'abord mener un travail sur la France puis sur l'Europe. Je recommande toutefois que les représentants des comités de groupes européens se rencontrent et mettent en place une stratégie. J'attire également votre attention sur vos mandats : s'ils sont trop nombreux, vous risquez de manquer de temps. Il faut s'engager dans chaque mandat.

#### Laurent ORLICH

En tant que responsable de la santé au travail, j'entends les difficultés

que pose la coordination ou l'application de la loi. J'aurais une approche différente.

Il est certain que les entreprises n'ont pas intérêt à voir les élus se coordonner entre agence, région et pays. Ce n'est pas une logique d'entreprise. Il faut se coordonner au niveau régional et vérifier que le syndicat est capable d'entreprendre une telle démarche. L'organisation syndicale est un outil utilisable. Aujourd'hui, nous avons réussi à réunir 150 personnes car, avec Christian BLICQ il y a 5 ou 6 ans, nous avons relevé un manque d'information entre CHSCT. L'organisation syndicale a donc organisé ces journées. Il est possible de se mobiliser pour porter nos revendications.

Le terrain est essentiel pour les actions amiante, silice, etc. Cependant, il faut rendre compte de ses initiatives politiques.

Le syndicat et sa base doivent mettre en place l'organisation. Une démarche intéressante a été engagée en Aquitaine avec la création d'un collectif santé, moteur pour remonter les problèmes du terrain.

Peut-être faudra-t-il désigner un Monsieur Europe en région... Des dispositifs doivent être lancés car l'Europe prend de plus en plus de place dans nos activités, sur nos chantiers. Dès juin, une formation sera proposée sur ces questions. Le chantier est important et nous devons nous organiser.

J'ai bien entendu la demande d'outils spécifiques et de compréhension. ...



PROTECTION  
OBLIGATOIRE





### Christian BLICQ

Nous sommes ici pour réfléchir ensemble. Le problème que pose la disponibilité des collègues est une faiblesse pour le syndicat. Le patronat a compris les enjeux et veut aller vers le moins-disant social. Les syndicats français sont souvent attendus car connus pour s'orienter sur les problèmes de fonds. Les autres syndicats (*du sud de l'Europe*) comptent sur nous. Il est nécessaire de mener une action européenne pour faire avancer la revendication collective.

### Question

Le problème le plus important est le manque de moyens de communication entre nous. Les autres syndicats doivent être au courant de nos actions.

### Question

Récemment, l'URCBA s'est réunie et a créé des commissions, dont une commission santé au travail et une commission de l'information. Le 9 novembre, nous organisons une réunion avec les secrétaires des US et les élus des CHSCT des entreprises.



Au niveau de la Gironde, nous avons décidé de convoquer tous les secrétaires des CHSCT des entreprises, le 2 décembre. Toutefois, nous ne les connaissons pas tous. Je redemande donc la liste complète des adresses des élus de CHSCT. Espérons que les camarades seront intéressés !

### Question

Beaucoup de questions se recoupent. Dans les grands groupes, tout a été restructuré et des mandats ont été redistribués. En parallèle, il faut organiser des séances de CHSCT partout où il y a des représentants syndicaux. Il est vrai que la CGT n'a pas à rougir de ses débats et de ses actions.



Le problème concernant les salariés des entreprises de moins de 50 personnes relève aussi du fait que les DP font office de CHSCT. Ils n'ont aucune formation et ne font que survoler les problèmes. Pour atteindre le zéro accident voulu par les entreprises, il faut donner des moyens supplémentaires aux CHSCT.

### Dominique GUIMONET

Il existe de nouveaux outils technologiques et nous ne sommes pas capables de communiquer entre nous. Si ce camarade veut s'investir dans la communication, nous sommes preneurs ! Le camarade du SREG a indiqué que la coordination fonctionnait bien dans sa région. C'est un signe des possibilités qui nous sont offertes. Nous devons nous investir syndicalement. Chez VINCI, les 10 000 sont répartis dans des sociétés de moins de 50 salariés. La création de CHSCT dans chaque entité a été demandée, quelle que soit sa taille, mais le patron a refusé. Effectivement, les patrons sont organisés, il n'existe pas de concurrence entre eux.

### Laurent ORLICH

Cet atelier était ambitieux et il a soulevé un certain nombre de problèmes sur lesquels nous allons devoir travailler. Des solutions s'ébauchent dans les discussions. Notre force est de débattre de nos problèmes. J'insiste sur les questions de mandats européens : il est nécessaire de mener cette action.

Je remercie **Rolf GEHRING** - *Secrétaire de la FETBB secteur santé et sécurité au travail* - et **Laurent VOGUEL** - *Directeur du département santé sécurité de la CES* - pour leurs interventions. Je leur ferai parvenir le compte rendu.



PROTECTION  
OBLIGATOIRE





# Atelier 2

## Les Nano matériaux



Christian BLICQ



**Cet atelier s'est tenu en collaboration avec la Fédération de la chimie et Michel COSTE. Le sujet, pour les rapporteurs, est complexe.**

### Principaux points à retenir

- un risque méconnu dans nos métiers ;
- un monde infiniment petit (30 000 fois inférieur à un cheveu) ;
- des expositions potentielles pour les salariés ;
- une non-information organisée ;
- une présence suspecte dans : les bétons et ciments, peintures et vernis, traitements de surface, colles et résines, opérations de découpe/perçage/ponçage, bitumes, vêtements de travail traités antitaches et crèmes solaires (fournies aux salariés par VINCI pour se protéger du soleil) ;
- différentes formes de nano : nanotechnologies / nanomatériaux / nano-objets ;
- différentes compositions : du carbone, de la silice, des émanations de fumées, etc.

### Nano : un produit miracle

- une réponse aux problèmes humains, de santé et environnementaux ;
- un vecteur dans le traitement du cancer ;
- une recherche en développement.

Il réside une réelle interrogation sur la santé des travailleurs et des consommateurs. Se pose encore la question de la transmission cutanée ou par voies respiratoires.

### Difficultés et perspectives

- connaître les risques pour se protéger ;
- absence d'étiquetage et information ;

→ sur le plan syndical :

- exiger de la recherche sur les composants des produits, de l'information et de l'étiquetage ;
- demander l'aide des experts CARSAT, INRS, OPPBTP, etc. ;
- exiger des principes de précautions ;
- exiger l'application du protocole REACH (« je ne connais pas, je ne touche pas ») et des moyens de protection collectifs ;
- utiliser l'article du code du travail L. 4121-2 et le principe de substitution.
  - mettre en œuvre un moratoire ;
  - créer un module pour des journées d'étude ;
  - demander à être représenté au Colloque Confédéral du 3 novembre ;
  - créer une fiche d'information CHSCT sur le sujet une fois que nous aurons tous les éléments.

L'étude métrologique a souvent été évoquée dans les interventions. Toutefois, elle a ses limites. En effet, du pollen circule dans l'environnement et peut déformer la réalité.

Concernant les normes, tout réside dans les limites de temps d'exposition. Tout le monde n'est pas égal face aux attaques externes. Nous ne pourrions pas apporter de réponse technique mais syndicale. ...



PROTECTION  
OBLIGATOIRE





**Question**

La question de l'amiante a été beaucoup abordée mais pas celle du plomb.

**Laurent ORLICH**

L'exposition aux poussières de plomb est dangereuse et nécessite un certain nombre de protections sur les chantiers. Le saturnisme est la première maladie professionnelle. La poussière de plomb est souvent détectée dans les peintures. Aujourd'hui, il n'est pas dangereux de se trouver dans des locaux où ces peintures sont utilisées.

**Christian BLICQ**

Le plomb ne fait pas partie des nanomatériaux.

**Question**

La CGT a-t-elle demandé à des labos des expertises sur les enrobés ? Les directions ne veulent pas communiquer le contenu des produits utilisés.

**Question**

Pourquoi ne pas se rapprocher des collègues des CHSCT des entreprises utilisatrices afin qu'ils apparaissent dans le document unique ?



**Question**

J'aimerais savoir si des études seront lancées sur les câbles électriques et la possibilité de dégagement de particules quand ils chauffent. Je m'adresse à la CARSAT. Il y a un constat de décès, suites de cancers, mais aucune explication n'est donnée.

**Laurent ORLICH**

Concernant les enrobés, il y a trois ans, l'AFSSET a été saisie. Un collège d'experts indépendants a été désigné pour vérifier la dangerosité des bitumes et adjuvants. Le procès est très long. Il a fallu savoir si la requête était recevable. Aujourd'hui, un groupe d'experts toxicologues/chimistes/épidémiologistes a été nommé. Ils ont collecté le travail et ont jugé nécessaire de poursuivre l'étude. L'audition est prévue la semaine prochaine. L'AFSSET émettra certainement quelques recommandations sous forme d'avis ou sous forme d'un rapport, d'ici un an et demi voire deux ans.

S'agissant de la nécessité d'inscrire les risques nanomatériaux au document unique, je suis tout à fait d'accord. Reste à savoir si le risque est identifié.

**Pierre BOURGES**

Bonjour à tous ! Je travaille à la direction des risques professionnels de la CNAM, qui anime le réseau ATMP. Pour assurer la prévention en entreprise, nous avons les CARSAT (seule la CRAMIF restera au 1<sup>er</sup> janvier) et l'INRS, l'un des experts scientifiques sur la question des nanomatériaux grâce à son laboratoire de pointe.

Le premier travail de l'INRS est d'identifier les produits contenant des nanomatériaux. Le deuxième est d'identifier les risques liés à la fabrication. Nous sommes dans une période d'investigation technique et scientifique. La CARSAT a besoin de données très précises et les experts attendent des réponses. Or aujourd'hui, nous ne sommes pas capables d'identifier les risques.

**Question**

Aujourd'hui, les fibres de verre sont très utilisées dans les toiles de verre. Elles dégagent beaucoup de poussières. Est-il possible de savoir si elles seront considérées comme dangereuses, voire cancéreuses ?

**Laurent ORLICH**

Il faut partir du principe qu'aucune fibre ni poussière n'est bonne pour la santé. Certaines sont moins agressives et nocives que d'autres.

**Pierre BOURGES**

Il faut avoir une approche de bon sens. Aucune poussière n'est bonne pour la santé. Il faut s'en protéger. ...



PROTECTION OBLIGATOIRE





### Question

J'aimerais que nous ayons la possibilité d'anticiper les informations à donner aux salariés.

### Question

Le CHSCT doit avoir un rôle de prévention. Des collègues se sont plaints de la poussière de sable. Différentes analyses ont été menées et la médecine du travail est intervenue. Il s'est avéré que le taux de silice autorisé était dépassé. La solution pour remédier à ce problème était simple. Il fallait humidifier le sable et les expositions chutaient de trois quarts. Ainsi, en cas de doute, il faut lancer des analyses. Les solutions ne sont pas forcément inaccessibles.

### Question

Lors d'une formation, j'ai rencontré un pompier volontaire qui a eu une réflexion très juste. Ils n'arrêtent pas d'être pompiers à cause des risques. Face aux risques, ils s'organisent. Il faut travailler en lien avec les CHSCT pour que tout se passe bien.

### Question

J'assure souvent l'entretien dans une grande entreprise et j'ai reconnu la présence de poussière de ciment. Quels recours ont les entreprises extérieures ?



### Christian BLICQ

Vous avez la possibilité d'organiser une réunion avec l'entreprise pour identifier au mieux les risques environnementaux mais c'est compliqué.

### Laurent ORLICH

Concernant la maintenance, normalement, l'entreprise utilisatrice doit établir un plan de prévention qui détermine les risques auxquels vous pourriez être exposés. Cette réunion doit se tenir entre le CHSCT de l'entreprise utilisatrice et le CHSCT de l'entreprise extérieure. Il existe des fiches explicatives « Plan de prévention ».

### Question

J'aimerais connaître la position de la CRAMIF par rapport à la pénibilité et à la pluralité des expositions.

### Philippe BOURGES

La pénibilité existe depuis longtemps mais devient un sujet de préoccupation. Sur ce thème, nous travaillons comme un assureur des risques sociaux et essayons d'estimer leurs coûts.

La caisse régionale travaille sur la prévention (RPS, TMS, organisation dans les entreprises, etc.). Tous les facteurs de pénibilité sont connus pour être des risques professionnels. L'argumentaire sur la pénibilité permettra d'être plus efficace en termes de prévention.







# Atelier 3

## La Pénibilité



... tous ensemble pour une reconnaissance de

**la Pénibilité !**



**Laurent ORLICH**

### Les principaux points soulevés

- les facteurs de pénibilité laissent des traces durables, irréversibles et identifiables ;
- comment organiser un suivi des salariés ?
- la retraite à 60 ans des salariés exposés ;
- la prévention des risques ;
- les conditions d'effectifs à remplir pour être considéré comme « *salarié à travail pénible* » ;
- la définition des facteurs de pénibilité ;
- les allègements ;
- la compensation ;
- la réparation (*sujet injuste*) ;
- le suivi des dossiers médicaux d'un service médical à l'autre ;
- le suivi effectif des fiches d'exposition ;
- une information nécessaire des OD : comment créer les conditions pour obtenir des dossiers avec d'autre réparation que les 10 % d'incapacité ?
- la pénibilité est le problème du CHSCT.

### Perspectives et difficultés

- développer le volet réparation ;
- donner du temps et des moyens pour la nouvelle mission du CHSCT ;
- organiser un suivi tout au long de la vie des fiches et dossiers médicaux ;
- prévoir un volet réparation nécessitant une ou plusieurs expertises. Nous avons réellement besoin d'être aidés par des experts.

### Je vous renvoie vers les sites :

[www.travailler-mieux.gouv.fr](http://www.travailler-mieux.gouv.fr)

et

[www.oppbtp.fr](http://www.oppbtp.fr)

### Question

Nous avons subi une intoxication au gaz. L'analyse de ce risque arrive souvent car l'odeur n'inquiète personne. Les premiers effets sont des vomissements et diarrhées, puis la mort.

### Question

Je travaille depuis 38 ans dans le BTP. Je ne sais jamais où je vais travailler. Je suis au courant de mes conditions de travail du jour au lendemain.

### Question

Pour les problèmes liés au gaz, il existe des détecteurs à porter dans certaines conditions. Certains les utilisent, d'autres non. L'ozone aussi est un gaz dangereux, car inodore, et mortel. Au sujet des seniors, les grands groupes ne reclassent pas, ils font appel à des intérimaires.

### Question

Normalement, avec le plan de prévention de 1992, le salarié ne doit pas être exposé. Je connais très peu d'employeurs qui fournissent les fiches d'informations aux salariés. ...



PROTECTION  
OBLIGATOIRE





### Question

Un point essentiel a été oublié : le départ anticipé à 55 ans est une revendication majeure de la CGT. Il aurait été judicieux de le pointer.

### Question

Vous avez aussi oublié un point sur les déplacements et l'éloignement qui sont des facteurs de stress.

### Question

Et aussi les accidents mortels dans le BTP (*électrocution, chute, etc.*).

### Question

Les salariés qui atteignent 55 ans sont menacés dans les entreprises. Aujourd'hui, les salaires sont tellement bas que les travailleurs acceptent des missions éloignées pour être un peu mieux payés. Ils prennent les frais de déplacements comme un gain. Comment faire pour que les employeurs financent les seniors usés jusqu'à la retraite, à la place de l'assurance chômage ? Il faut se battre contre les licenciements pour inaptitude.



### Laurent ORLICH

Les métiers changent mais les conditions de travail ne s'améliorent pas. La présentation est un compte rendu des débats menés durant l'atelier. La revendication majeure de la CGT sur la retraite est bien un départ à 55 ans. Cependant, l'OPPBTP, en tant qu'intervenant, ne peut pas afficher cette revendication.

Sur les déplacements, je rappelle que cette indemnité ne compense pas le travail effectif ni les frais engagés par les salariés. De là à les intégrer dans les critères de pénibilité, je ne suis pas convaincu que les entreprises soient d'accord. Il faut aborder les problèmes des déplacements avec une certaine pratique. Il s'agit encore souvent de punition. Nous devons agir pour éradiquer ces pratiques.

Je souligne que, cette année encore, il y a beaucoup trop d'accidents mortels.

### Pierre BOURGES

Je vous encourage à visiter le site de l'INRS qui contient de nombreuses informations.

Sur le plan statistique, je continue à relayer des messages. Les accidents du travail diminuent dans nos secteurs depuis quelques années. Il y en a toujours trop mais la tendance est à la baisse contrairement aux chiffres des maladies professionnelles.

Concernant le reclassement des plus de 55 ans, si l'entreprise considère que c'est un âge limite pour les mettre à l'écart, nous ne pouvons pas intervenir. En revanche, quand cela se traduit par une inaptitude, la branche ATMP peut convoquer la CATMP, qui existe depuis trois ans. La CGT a été moteur pour cette action de désinsertion professionnelle. Cette politique est menée par les caisses régionales, avec les services de santé au travail. Le but est d'encourager, voire de forcer la main des entreprises pour que tous les salariés déclarés inaptes soient reclassés. Deux éléments sont politiquement forts et portés.

Socialement, un salarié est mieux dans une entreprise que chez lui, même s'il ne fait pas tout à fait le travail qu'il a choisi. Pour la collectivité, garder un salarié en entreprise coûte beaucoup moins cher que de le payer chez lui.

### Question

J'aurais souhaité que le CTR, structure paritaire pour développer et échanger avec les CHSCT, soit mieux présenté car ces relations sont importantes.

### Pierre BOURGES

Vous faites bien d'aborder le sujet. Dans les régions, il existe une CRATMP dont le CTR est une branche. Les représentants sont mandatés par leurs organisations patronales ou syndicales pour réfléchir sur les questions de prévention, analyser les statistiques et travailler sur les incitations financières. Le CTR est un relais indirect du CHSCT. Il est là pour impulser la politique régionale des services. Il travaille avec la CARSAT, et pas directement avec les entreprises.

### Question

Les recommandations concernent les relations avec les entreprises.

J'aimerais que les camarades sachent que cette structure existe.

### Pierre BOURGES

Je vous remercie d'évoquer le rôle des CTR et je salue le travail des élus CGT au sein de ces instances. Leur rôle est très important, avec une véritable implication.

Pour preuve, deux recommandations ont été adoptées hier. La première concerne les conditions de travail du grutier et fixe la hauteur à laquelle il peut monter dans sa tour.

La deuxième découle d'une expérience menée en Midi Pyrénées. La caisse a voulu mettre en place un autre accompagnement des CHSCT dans sa région, avec la création d'un club et d'un numéro vert, un accueil et des aides pour préparer les ordres du jour.

Il s'avère que les CHSCT s'autonomisent pour régler des problèmes de convention dans les entreprises.





## Conclusion

**Je vous adresse, au nom du collectif santé au travail, tous nos remerciements. Normalement, nous aurons du travail pour l'année à venir. J'entends bien les demandes pour davantage d'outils d'information et de communication.**

De même, la coordination européenne est un chantier essentiel mais complexe à mettre en place. Il faut faire remonter les dossiers. Ce champ doit être exploré.

Sur les nanomatériaux, des ressources sont disponibles en interne pour répondre à de nombreuses questions.

Concernant la pénibilité, un travail d'analyse des postes de travail sur le terrain doit être transmis. Il est toujours plus facile de négocier avec des dossiers concrets.

J'espère que vous serez tous là l'an prochain !

Laurent ORLICH





Pascal et Tania



Nadia et Mathieu



Un grand merci à l'équipe administrative de la FNSCBA - CGT !





Écouter



PRO BTP, carrément proche !

RETRAITE PRÉVOYANCE SANTÉ ASSURANCES ÉPARGNE ACTION SOCIALE VACANCES

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



L'assurance d'un avenir solide