



notre intérêt, c'est d'adhérer

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

Nom : Prénom :

Adresse :

Code Postal : Ville :

Entreprise (nom et adresse):

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

Téléphone : Portable :

Mail :

A remettre à un militant, à envoyer par mail, ou à retourner directement à la **FNSCBA - CGT** :

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

Case 413 - 263, rue de Paris - 93514 MONTREUIL Cedex
 www.construction.cgt.fr ■ tél. : 01 48 18 81 60 ■ fax : 01 48 59 10 37

L'ALPOMEB

Publication de la Fédération CGT
 de la **Construction**, du Bois et de l'Ameublement n°59

Septembre 2010



la
cgt

Syndicalisation



SYNDICALISATION



Syndicalisation
Publication de la Fédération CGT
de la Construction du Bois
et de l'Ameublement

263, rue de Paris, case 413
93514 Montreuil Cedex
Internet : www.construction.cgt.fr

Directeur de la Publication :
Philippe CHRISTMANN

Conception - Réalisation :
Michèle BRAMARDI

Impression : BRUNEHAUT
Sainte-Catherine-Les-Arras
tél. : 03 21 51 03 82 - ISSN 1255.6548
Numéro de commission paritaire en cours.



EDITO

Une préparation de Congrès dans l'action!

Le 10 janvier 2011 s'ouvrira notre 1^{er} Congrès Fédéral après le rapprochement de la Fédération du Bois, de l'Ameublement et de la Construction pour une semaine de débats, prise de décisions, d'orientation et de mise en place d'une nouvelle Direction Fédérale.

250 délégués, mandatés par les syndicats, seront réunis pour cet évènement. Nous sommes donc dans la phase préparatoire où des camarades à travers des commissions mises en place par la Commission Exécutive Fédérale travaillent à l'élaboration des documents qui seront discutés, amendés et adoptés in fine par les délégués.

Cette phase se situe pendant la lutte sur la réforme des retraites. Un point d'appui pour expérimenter concrètement ce que doit être et faire notre Fédération pour rassembler les salariés de nos secteurs, les mobiliser, construire avec eux la vie syndicale indispensable à notre efficacité.

Nous savions que les enjeux du rendez-vous 2010 pour l'avenir de nos retraites étaient lourds, que le gouvernement en place et le Medef remettraient en cause les acquis sociaux que sont la protection sociale dans sa globalité et notamment notre système de retraite par répartition solidaire.

Plutôt que de trouver les financements pour assurer sa pérennité, ils ont opté pour la suppression du droit au départ à 60 ans, pour le droit à une retraite à taux plein à 67 ans et pour un durcissement des droits en poursuivant l'augmentation du nombre d'années de cotisations nécessaires pour ne pas subir la décote. Ce projet de réforme a été qualifié par l'ensemble des organisations syndicales d'injuste, de brutal et de court terme.

Ce que nous prépare le gouvernement, c'est une baisse du niveau des pensions et une paupérisation de nos retraités alors que 40% des salariés sont en emploi aujourd'hui à 60 ans et que les conditions de travail ne permettent plus à nombre de salariés de travailler jusqu'à ce qu'ils puissent partir en retraite.

Que dire de la reconnaissance de la pénibilité que nous réclamons depuis plus de 10 ans, qui a fait l'objet de négociations avec le Medef pendant 3 ans et demi et que le gouvernement n'entend pas mettre à l'ordre du jour. La seule proposition reste un dispositif « invalidité bis ».

Nous pouvons gagner et ainsi faire reconnaître la pénibilité par un départ en retraite avant 60 ans pour les salariés usés prématurément. La condition, c'est d'être le plus nombreux possible dans les manifestations qui seront organisées à l'appel des organisations syndicales.

La préparation de notre Congrès peut et doit nous aider à construire et amplifier la mobilisation.

C'est notre avenir qui en dépend.

Eric AUBIN



antes 10 - 14 janvier 2011

1^{er} Congrès

une fédération plus forte au service des salariés

29 septembre

Les salariés de toute l'Europe doivent se faire entendre!

Le 29 septembre la Confédération Européenne des Syndicats organise une journée d'actions et de grève pendant que se déroulera le Conseil Européen des Affaires Economiques et Financières. Cette initiative fait suite à la mobilisation de la mi-mai 2009 qui avait réuni 200 000 personnes simultanément à BERLIN, BRUXELLES, MADRID et PRAGUE. Dans un contexte de crise et de multiplication des plans d'austérité, il faut que tous les salariés prennent conscience que la mobilisation du plus grand nombre de salariés en un lieu central, BRUXELLES, appuyé par des manifestations et des arrêts de travail dans tous les pays de l'Union Européenne est plus que nécessaire. Cette journée s'inscrit dans la poursuite et le développement de la contestation sociale en Europe, avec des grèves et des manifestations en FRANCE le 24 juin 2010, en ESPAGNE et en ITALIE le 25 et en GRÈCE le 29, sans oublier la journée d'actions et de grève le 7 septembre 2010 à l'appel de l'ensemble des organisations syndicales Françaises.

Les gouvernements de l'Europe toute entière mettent actuellement en œuvre des paquets de mesures d'austérités qui auront des conséquences graves sur la croissance, l'emploi, ainsi que sur l'avenir de l'Europe sociale.

La Fédération Nationale des Salariés de la Construction du Bois et de l'Ameublement CGT appelle toutes ses bases syndicales à mobiliser activement les travailleurs de nos professions afin qu'ils participent à cette journée d'actions et de grève.

La FNSCBA sollicite tout particulièrement ses bases syndicales départementales des régions du Nord et de l'Est de la FRANCE pour organiser le transport et l'acheminement d'un maximum de salariés, afin qu'ils puissent se joindre à cette manifestation, et en faire une véritable action Européenne.

La réussite de la mobilisation repose sur une mobilisation forte des syndicats nationaux et sur la volonté des salariés européens de se faire entendre, tous ensemble dans toute l'Europe.

Alors, si nous voulons préserver et développer l'emploi, renforcer la protection sociale, conserver et améliorer notre système de retraites par répartition, avoir de véritables services publics, au delà des mots il nous faut agir.



Tous dans l'action le 29 septembre!

1^{er} Points de contact de nos bases syndicales :

USCBA CGT ARDENNES
87 bis, Route de Bon Secours
08600 GIVET

USCBA CGT BAS RHIN
Maison des syndicats
1 rue Sédillot
67085 STRASBOURG Cedex

USCBA CGT MEURTHE ET MOSELLE
17 rue Drouin
54000 NANCY

USCBA CGT MOSELLE
10, rue de Méric
57054 METZ

USCBA CGT NORD
Bourse du Travail
101 bis, rue Barthélémy Delespaul
59000 LILLE

USCBA CGT PARIS
Bourse du Travail
3, rue du Château d'Eau
75010 PARIS

USCBA CGT PAS DE CALAIS
63 Rue René Lanoy
BP 176
62203 LENS

USCBA CGT SOMME
24 rue Frédéric Petit
80000 AMIENS

URCBA CGT ALSACE
Bourse du Travail
1 rue Sedillot
67000 STRASBOURG

URCBA CGT CHAMPAGNE ARDENNE
Bourse du Travail
13/15 Bd. de la Paix
51100 REIMS

URCBA CGT ILE-DE-FRANCE
Case 413 - 263, rue de Paris
93514 MONTREUIL CEDEX
Tél. : 01 48 18 81 60
Fax : 01 48 59 10 37

URCBA CGT LORRAINE
2, rue Drouin
54023 NANCY Cedex

URCBA CGT NORD PAS DE CALAIS
36, rue Merlin de Douai
59500 DOUAI

URCBA CGT PICARDIE
38, rue Chabannes
80000 AMIENS

Jacques VALLET

LE CONT- RAIRE DE CHACUN POUR SOI

AG2R LA MONDIALE vous propose des offres de protection sociale conçues conjointement avec vos représentants et adaptées à vos besoins.

- Vous bénéficiez de la sécurité d'un leader de la protection sociale
- Notre mode de gestion paritaire et mutualiste vous garantit la prise en compte de vos intérêts
- Notre gamme complète de produits et de services couvre tous vos besoins en matière de prévoyance, de santé, de retraite, d'épargne, de dépendance et de services à la personne
- Nos 7000 collaborateurs partout en France vous accompagnent au quotidien

Pour plus d'informations, contactez Joël BIENASSIS
Direction des Accords Collectifs
01 76 60 85 32 dac-interpro@ag2rlamondiale.fr



PRÉVOYANCE
SANTÉ
ÉPARGNE
RETRAITE



AG2R LA MONDIALE le contraire de seul au monde

A travail égal, salaire égal !

La CGT s'est toujours battue pour que le patronat ne mette pas les salariés en concurrence entre eux. C'est pour cette raison qu'elle s'est battue contre la directive BÖLKEIŠTEIN. Elle aurait permis, si elle était passée, que des salariés puissent venir travailler sur les chantiers avec des droits inférieurs ...

De même la CGT se bat contre la sous-traitance en cascade, la fausse sous-traitance, l'intérim et pour un statut unique du salarié de la Construction, du Bois et de l'Ameublement.

Ce principe est traduit dans une règle de droit :

**à travail égal,
salaire égal !**

Un arrêt de la Cour de Cassation de juillet 2009 vient donner du corps à ce principe. Jusqu'à présent les employeurs justifiaient des inégalités de traitement entre salariés d'une même entreprise par leur différence de statut (*ouvrier, ETAM, cadre*). Dans ce procès, le salarié ouvrier demandait 3 mois de préavis et une indemnité de licenciement égale à celle d'un cadre. La Cour de Cassation lui a donné raison. Elle a précisé que le seul statut différent ne justifiait pas d'une différence de traitement. Il nous appartient de généraliser ce principe à d'autres domaines. La FNSCBA-CGT a demandé à renégocier les conventions collectives en ce sens. Elle invite les délégués CGT à le revendiquer en négociation annuelle obligatoire et en réunion des délégués du personnel dans l'entreprise.



Les militants défendront devant les tribunaux les salariés qui peuvent faire valoir ces droits notamment :

- ▶ Le paiement des délais de carence pour les ouvriers (*c'est fait dans les TP*) ;
- ▶ Droit à un complément à 100 % pendant les 3 premiers mois de la maladie ;
- ▶ Le droit à la prime de congés payés dans les mêmes conditions ;
- ▶ Le droit au même nombre de jours de congés d'ancienneté ;
- ▶ Le droit à être indemnisé au barème fiscal et au barème d'assurance si l'on utilise sa voiture pour aller en grand déplacement (*convention ETAM*) ;
- ▶ Travail de nuit majoré à 100 % lorsqu'il est exceptionnel (*non prévu dans l'horaire du contrat de travail*) ;
- ▶ La même durée de préavis pour tous les salariés ;
- ▶ Les mêmes indemnités de licenciement et de départ en retraite.

Pour 2010, c'est décidé, je me syndique à

la cgt

Nous avons un gouvernement à la botte du MEDEF, bien décidé à faire reculer nos acquis sociaux. Le gouvernement ne cesse de faire des lois et des cadeaux pour les patrons.

La situation actuelle, avec un fragile taux de syndicalisation est un point de faiblesse. Pourtant, nos acquis (*congés, retraites, sécurité sociale, conventions collectives*) sont le résultat des luttes solidaires et de l'organisation du salariat pour les obtenir et les défendre.

Avec les attaques en cours et à venir, chacun mesure aujourd'hui cette nécessité de se défendre tous ensemble et le besoin d'être plus nombreux.

Il nous faut un syndicat plus fort, avec plus de syndiqués, pour empêcher quelques dizaines de milliers d'employeurs à continuer de s'accaparer les richesses créées par les 20 millions de salariés en France.

Votre adhésion est nécessaire pour qu'ensemble nous ayons du poids. Il serait illusoire de croire que quelques délégués pourraient faire avancer les besoins de tous et faire reculer le gouvernement et le MEDEF sur leurs prétentions d'imposer de nouveaux reculs sociaux.

**Se syndiquer,
c'est être
reconnu !**

**La CGT c'est la défense
syndicale de tous les jours,
les petites comme les grandes
revendications.**

- Pour se faire entendre dans l'entreprise,
- Pour ne pas perdre d'acquis,
- Pour ne pas subir,
- Pour veiller au respect de la loi, des règles d'hygiène et de sécurité,
- Pour obtenir de nouveaux droits.

Tout le monde peut mesurer les différences de salaires, de conditions de travail, de respect, là où se trouve un syndicat CGT organisé - et inversement, s'il n'en existe pas.

René De FROMENT

Les acquis ne sont pas tombés du ciel, c'est parce que des salariés se sont battus pour les obtenir, une force que l'on respecte, qui impose des droits nouveaux, qui s'est organisée pour défendre les salariés. Nous avons besoin d'être plus forts, d'être encore plus nombreux. Le patronat a compris qu'être syndiqué représente une force.

Rejoins-nous pour :

- Augmenter cette force,
- Connaître et faire respecter tes droits.

**Se syndiquer, c'est se donner
les moyens d'agir et de peser
pour nos droits, c'est apporter
sa petite pierre pour construire
le rempart nécessaire face
aux attaques patronales !**

**Prenez
contact avec nous !**

remplissez le **bulletin de pré-adhésion**
(dernière page).



Témoignages ...

Stéphane, tu travailles dans un Cabinet d'Architecte, tu es Délégué du Personnel, tu viens de décider de te syndiquer et tu veux t'engager. Peux-tu nous expliquer les raisons qui t'ont poussé à faire ces choix ?

Il est évident que les Agences d'Architecture, les Bureaux d'Etudes, les Géomètres souffrent de plus en plus d'un manque à ce niveau. Il devient urgent de s'organiser pour agir. La période est donc cruciale, il faut faire vite car les salariés sont prêts à s'engager !

Les conditions de travail se dégradent, le respect de la personne et l'épanouissement aussi ! Les profits sont pourtant toujours bien là !

Cela est devenu vital pour moi d'agir. Je souhaite défendre ces droits que nous avons acquis et qui sont bafoués de manière exponentielle. En tant que Délégué du Personnel, il est intéressant de voir comment le Patronat se moque des Conventions Collectives et du Droit du Travail. Il est évident que les Syndicats doivent s'implanter dans ces secteurs. Le silence des salariés commence d'ailleurs à se rompre et la CGT est la structure adéquate capable de développer ces branches d'activités importantes. Je pense qu'il est nécessaire pour cela de développer un outil d'information plus étendu, de publier un journal par le biais d'Internet dans un premier temps. Je suis bien sûr prêt à m'investir dans ces actions.

Nuray KAPLANER, Assistante logistique aux Carrières de Pierre Bleue de Givet, Groupe LAFARGE, entrée en juin 1998 et adhérente la CGT depuis 2007.

Effectivement je me suis rendue compte au fil des ans que la CGT sur le site de Givet a obtenu des avancées significatives pour tout le personnel (ex. : 13^e mois, prime de vacances, tickets restaurant, lavage de voitures ...). Ces acquis sociaux dont nous bénéficions tous aujourd'hui, ont été obtenus grâce aux luttes menées par l'organisation syndicale CGT. Seuls, nous ne pouvons rien. Après un coup dur dans mon cursus professionnel, ma première démarche a été de m'adresser à Robert ELTRUDIS, délégué syndical CGT sur le site. J'ai été accueillie, écoutée, informée et les démarches ont abouti. Effectivement, seule, face à son employeur, le syndicalisme permet de connaître ses droits et de les défendre.

Aujourd'hui, j'adhère à la CGT pour avoir la possibilité de participer à mon devenir individuel et collectif, défendre nos intérêts, se faire entendre et obtenir de nouvelles conquêtes sociales.

De ce fait, mon adhésion à la CGT vient grossir les rangs pour donner des chances d'aboutir à nos propositions et revendications, également d'apporter mon expérience et ma motivation afin que tous les adhérents à la CGT demeurent le relai principal entre tout le personnel et la Direction.

José, tu viens d'adhérer à la CGT, peux-tu nous dire les raisons ?

Notre entreprise est une petite entreprise de 22 salariés qui extrait et taille de la pierre de Volvic. Notre entreprise a été rachetée deux fois successivement, à chaque fois, les conditions de travail et de rémunération se sont dégradées. En décembre 2008, le nouvel employeur a voulu nous imposer les congés payés, les 35 heures avec perte de salaire et une modulation. Trop, c'est trop ! Nous avons été voir ensemble le patron, mais celui-ci n'a rien lâché. Nous avons discuté entre nous et avons décidé de nous syndiquer et d'élire un Délégué du Personnel.

Nous nous sommes rendus à une quinzaine à l'Union Locale CGT de RIOM, aujourd'hui, nous sommes 15 syndiqués sur 22. Je suis élu avec 22 voix sur 22, notre première réunion est en préparation et nous serons assistés d'un camarade de la CGT, car nous allons demander le maintien du salaire. Nous voulons bien les 35 heures, mais sans perte de salaire ...

Lutte ...

(Syndicat EUROVIA BRUZ CGT)

Frédéric MAU

Action du 12 juillet 2010 ...

la
cgt

Nous avons été informés, début juillet, par un chef de chantier(!), que notre jeune compagnon Bertrand, se trouvait frappé d'une mise à pied à titre conservatoire pour une durée de 15 jours et que son licenciement suivrait. La direction lui reprochait d'avoir quitté le chantier en fin de matinée, le vendredi, contre l'avis de son chef. La faute était donc réelle et répréhensible, prévue par le code du travail s'agissant de l'abandon de poste. L'erreur des dirigeants fut qu'ils ne prirent nullement en compte le contexte dans sa globalité ; les hommes étaient en fin de saison, avec une accumulation d'amplitudes horaires importantes, tout en subissant depuis plusieurs semaines une forte canicule. Les organismes étaient durement éprouvés et les nerfs commençaient à lâcher, même pour les plus aguerris ! De plus, un nouveau responsable de production, possédant une approche toute particulière de ses prérogatives, entretenait à instaurer un climat tendu au sein de l'agence.

A partir de l'ensemble de ces éléments, tout le travail syndical consistait à informer les salariés du licenciement prévu, et de leur demander leur avis sur les suites à donner, car il était impensable pour nous, élus CGT, de ne fournir aucune réaction. Et là, au travers des différentes tournées de chantier, tout s'est cristallisé en un seul bloc ; l'injustice vécue par Bertrand, compagnon reconnu et apprécié de tous, déclencha une réaction forte, soudaine, et collective, en laissant jaillir toutes les douleurs, physiques et psychiques, accumulées tout au long de la saison. Plus rien ne pouvait arrêter cet élan, car tous, nous savions que nous ne pourrions pas continuer à travailler dans de telles conditions du déni du genre humain. « Le breton est bosseur, mais faut pas lui causer chagrin ! » Le 9 juillet, déclaration fut faite par nos soins, au démarrage de la réunion des DP ; qui consista ni plus ni moins qu'à une déclaration de guerre totale ! En dehors de la réintégration de Bertrand, qui n'était même pas à discuter, nous refusions d'être dirigés par « du manager » uniquement préoccupés par leurs résultats comptables, sans aucune prise en compte des différentes pénibilités subies, ajouté à l'arrogance constatée, dans la transmission des directives générales pour la réalisation des différents travaux. Suite

à notre déclaration, nous avons quitté l'instance en donnant rendez vous à la Direction, à l'Assemblée Générale prévue pour le lundi 12 juillet.

Au matin du 12, la première surprise fut de constater la présence de la Direction Régionale (une première !), en plus de la Direction Locale ; le but, on s'en doutait, étant de circoncrire d'éventuelles velléités qui auraient pu s'exprimer par les copains. L'effet fut inverse, non seulement les salariés se sont exprimés, mais ils l'ont fait avec la manière ! Les interventions étaient dignes, simples, et en même temps touchaient le cœur des problématiques du monde du travail ; en clair, tout le monde était d'accord pour bosser, mais dorénavant il n'était plus question de subir des égos d'une chaîne de commandement, qui n'avait jusqu'à maintenant rien prouvé, en terme de pertinence et d'intelligence dans ses propres capacités de commandement. La justesse des propos tenus par les copains fut telle, ainsi que le volume de mobilisation, que la DR n'eut d'autre choix que de se rendre à l'évidence, à la mesure des faits concrets énoncés. Beaucoup d'émotion ont illustré cette journée, nous sommes, chez EUROVIA RENNES, pourtant habitués au combat, mais tous ont ressenti que sur cette lutte, quelque chose de particulier était en train de se passer ; la solidarité forte envers Bertrand évidemment, mais pas seulement, l'idée « qu'autrement au travail » était possible et qu'il n'en tenait qu'à nous et nous seuls. Au bilan, Bertrand fut réintégré à son poste. Sur ses 15 jours passés à la maison, 12 furent payés ; nous étions d'accord sur une sanction, non pas sur le point de vue de la Direction, mais sur le fait que l'on n'abandonne jamais ses camarades au cours d'une réalisation, hormis sur une civière ! Si l'on doit partir, c'est ensemble ! Les équipes de finisseurs finiront dorénavant plus tôt le vendredi (en principe midi, si les heures sup. effectuées le permettent). Un engagement de la Direction à revoir sa forme managériale, ce qui est constaté pour l'instant.

Syndicalement, notre renforcement est évident, hormis une adhésion ferme avec remise du RIB, c'est plus sur le terrain de l'équilibre des forces vis-à-vis de la DR que cela s'illustre actuellement. Et pour nous, élus CGT, le plus important, l'identification des salariés pour leur syndicat, dorénavant unanime.



SANTÉ - PRÉVOYANCE - ÉPARGNE - RETRAITE

Chaque salarié a droit au bénéfice d'une protection sociale performante. Malakoff Médéric le prouve chaque jour aux branches professionnelles qui lui font confiance. Nous leur proposons :

- un accompagnement personnalisé par une équipe dédiée,
- l'appui et la solidité financière du 1^{er} groupe paritaire de protection sociale français,
- la garantie d'un dialogue social réussi.

Votre contact : Jean-Pierre Calvet au 01 30 44 45 01 - jpcalvet@malakoffmederic.com



malakoff médéric

PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR

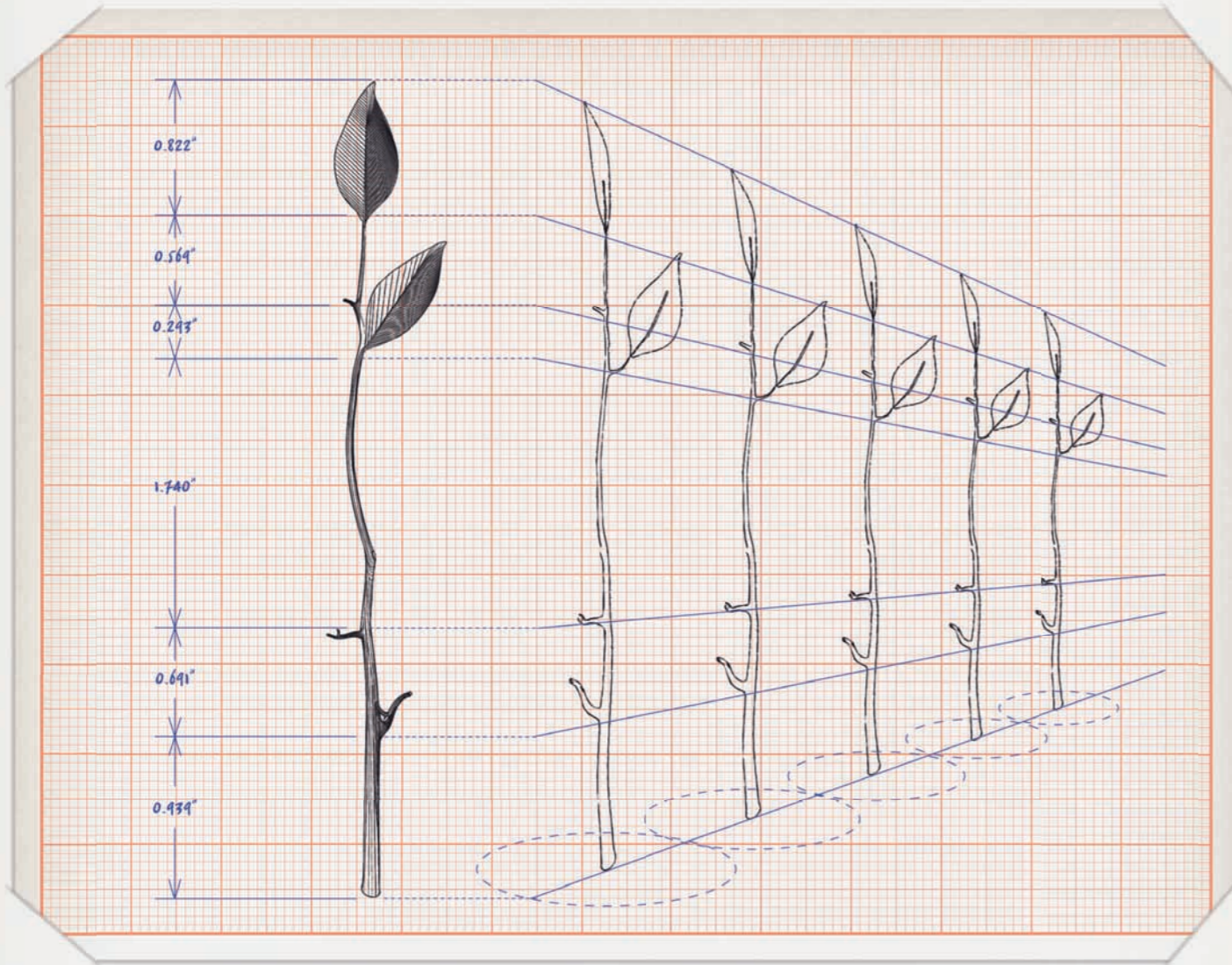
PYLÔNE ÉLECTRIQUE

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

VEOLIA
ÉNERGIE

Pénibilité

... OUI, le Bitume tue ...

Rendu de jugement du Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale de l'AIN du 10 Mai 2010.

Le lundi 10 Mai 2010, le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale de l'AIN condamnait en première instance, la société EUROVIA ALPES à la faute inexcusable, pour ne pas avoir pris toutes les dispositions nécessaires afin de protéger Mr Francisco SERRANO, des différents risques d'expositions, chimiques et autres. Notre compagnon est en effet décédé des suites d'un cancer de la peau, en 2008. Ses souffrances durèrent 2 ans, et selon les témoignages de ses proches, la douleur était telle, que la fin devenait une délivrance. Il refusa d'ailleurs la dernière intervention chirurgicale, qui consistait à l'ablation d'une partie de la boîte crânienne, après avoir déjà subi celles du nez et d'une partie de la mâchoire. Ce salarié n'a eu de cesse de répéter à son épouse, que c'était son travail qui était la cause de cette maladie.

Pour le Président du Tribunal et selon ses propres propos, deux avis sur les causes du décès ont alimentés sa décision de condamner l'entreprise ; en un, l'avis du Comité Régional de Reconnaissance des Maladies Professionnelles (CRRMP) de l'AIN, qui concluait à une exposition soutenue au soleil. En deux, les conclusions du Professeur en Dermatologie, Mr Luc THOMAS, faisant le lien avec les composants des produits bitumineux, épanchés tout au long de la carrière de Mr SERRANO. Les deux expositions, pour le Président du TASS, ont provoqué le décès, et il considéra que l'entreprise avait failli dans ses obligations de protection de son salarié.

EUROVIA a fait appel de cette décision de justice. Cette condamnation est une première en FRANCE. Non pas que le sujet et les décès soient une nouveauté, bien au contraire. La suspicion dans la dangerosité des produits bitumineux est déjà ancienne et les premières études remontent aux années soixante. Mais c'est bien la détermination d'une famille, à la mesure du malheur qui les frappe, qui permet à nouveau d'interpeller l'ensemble de la profession. On ne peut continuer à nous marteler que tout va bien et qu'il n'existe aucun risque. C'est bien notre fréquence à enterrer des compagnons, en fin de carrière ou jeunes retraités, qui continue à alimenter notre suspicion. Que chaque syndicat prenne le temps d'effectuer un travail de mémoire, afin de se rappeler tous les copains aujourd'hui disparus d'un cancer, dans la tranche d'âge des 55-65 ans. Beaucoup observeront, une fois la liste des noms établie, cette particularité du nombre, dans notre profession. Oh oui ! Pendant des années, le patronat, en face d'un tel taux de morbidité, n'y trouvait qu'à répondre que l'on fumait trop, que l'on buvait trop ! En un, nous en avons autant à leur service, beaucoup de nos dirigeants n'inspirent tout de même pas une hygiène de vie sans reproche.

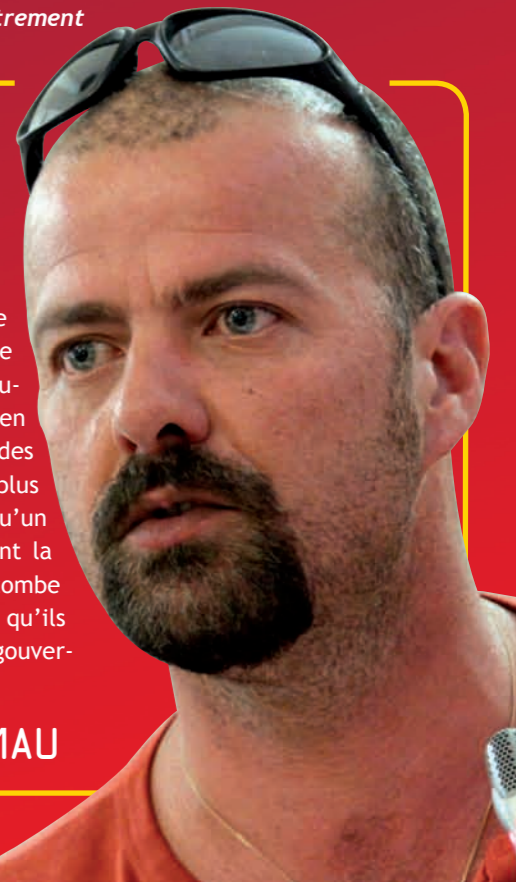
(Et j'en ai ramassé quelques uns dans les ronds points !). Et en deux, dans nos rangs, des marathoniens meurent également, des mêmes causes.

Et si il n'y a aucun risque, comment se fait-il, qu'en France, aucun CHSCT ne puisse obtenir les composants des enrobés épanchés, les fiches de données de sécurité des produits chimiques utilisés ? Malgré les interventions et injonctions des inspecteurs du travail ! Pourquoi une telle omerta sur la filière de retraitement des déchets industriels via les matériaux de construction ? Pourquoi un gouvernement diligente une étude épidémiologique pour une poignée de bénévoles, en charge de nettoyer les plages, à l'issue du naufrage de l'ERIKA qui transportait notre matière première, en délaissant les 75 000 salariés de la profession ?

Notre propos n'est pas de crier au loup et de stopper toute activité routière, c'est aussi notre gagne pain ! Il s'agit plutôt de procéder, dans un premier temps, à définir en détail les principaux risques de certains composants d'enrobés, afin ensuite d'élaborer des formules de revêtements routiers plus sains. Car la principale question est : *n'avons-nous pas dans un pays comme le nôtre et avec des entreprises telles que les nôtres, les moyens techniques, technologiques et financiers de faire autrement et de faire mieux ?*

En l'état actuel, nous affirmons, que nous ne sommes absolument pas concernés par le discours ambiant sur l'allongement de la durée de vie des français. Que l'augmentation des durées d'exposition, en lien avec le dossier des retraites et un départ plus tardif, n'est autre qu'un génocide autorisé, dont la responsabilité n'incombe qu'aux décideurs, qu'ils soient patronaux ou gouvernementaux.

Frédéric MAU

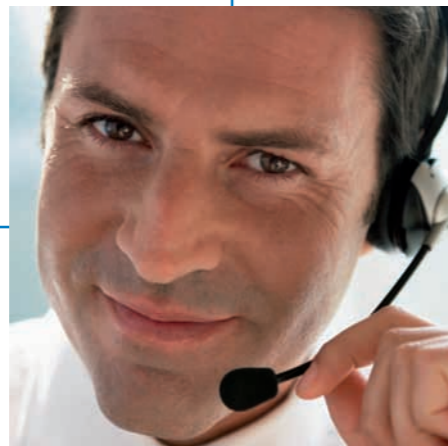




Écouter



Conseiller



Gérer



Accompagner



PRO BTP, carrément proche !

RETRAITE PRÉVOYANCE SANTÉ ASSURANCES ÉPARGNE ACTION SOCIALE VACANCES

www.probtp.com



L'assurance d'un avenir solide

Déclaration PRO BTP

Sommitale du 23 juin - Extraits -

On dit :

« Quand le bâtiment va...
tout va ! »

Mais là, rien ne va plus !

Les 2/3 des jeunes qui rentrent dans le BTP quittent la profession dans les deux années suivant la fin de leur scolarité. Ces jeunes inspirent à une chose, accéder à la propriété, mais comment pourraient-ils y parvenir avec les salaires octroyés ?

Pour les salariés en activité ce n'est guère mieux, car ils n'ont plus suffisamment de ressources financières et ne travaillent que très rarement jusqu'à l'âge de 60 ans. A cause de la pénibilité, les ouvriers sont mis en inactivité ou en invalidité, ils subissent une espérance de vie réduite de près de 7 années par rapport à un cadre.

Pour les retraités du BTP c'est pire, généralement leur niveau de pension ne leur permet plus de vivre décemment leur fin de vie, d'ailleurs on le découvre au travers des commissions sociales régionales.

L'Emploi :

► Les jeunes recherchent la stabilité et la garantie de l'emploi, il faut donc leur proposer des contrats à durée indéterminée et exiger une sur-cotisation pour tous ces contrats précaires (CDD, CDC, Intérim, ...). La sous-traitance doit être limitée à un échelon et la responsabilité sociale, fiscale et pénale doit être clairement affichée pour les donneurs d'ordres. L'amélioration des conditions de travail, l'hygiène sur les chantiers, la sécurité et la lutte contre la pénibilité sont des facteurs qui peuvent rendre notre profession plus attractive.

Le Salaire :

► En France, le salaire moyen d'un cadre en 2007 était de 5 366 €/mois soit à minima 64 392 € par an (source INSEE et DADS), nous pourrions supposer que notre savoir faire nous place en tête des rémunérations, malheureusement, tous les coefficients sans exception, y compris le plus élevé, se situent en dessous du salaire moyen d'un cadre. Les minimas salariaux ne permettent plus de vivre convenablement, affirmant que ces minimas ne sont pas les salaires pratiqués dans les entreprises, le défi est donc lancé au patronat d'augmenter significativement les salaires, avec dans l'immédiat un minimum de 1600 € ou une revalorisation de 20 %. L'ancienneté dans l'entreprise et/ou la qualification se doit d'être reconnue, auparavant elle se faisait au travers d'une prime, aujourd'hui, le déroulement de carrière doit permettre aux salariés arrivant en fin de carrière de percevoir à minima 2,5 fois le salaire socialisé d'embauche.

La Retraite :

► Un départ à 60 ans et 55 ans pour les métiers pénibles doit être la règle. Le maintien dans l'activité, un droit, le reclassement, une obligation, trop d'entreprises se désengagent totalement de leurs responsabilités laissant de fait, la charge des personnes à la collectivité. Il faut que les salariés puissent partir en retraite sans avoir le souci de savoir comment ils vont finir leurs fins de mois. Il n'est plus tolérable de constater que les vieux se crèvent au travail, alors que les jeunes sont au chômage... **Bruno CORNET**

Pause casse-croûte et Prime de panier David BLOCKLET

Depuis de nombreuses années, l'Entreprise Joubert SAINT D'ANGELY, anciennement SOGEPAR se bornait à indemniser ses salariés en deçà de ce que prévoyait la Convention Collective Nationale de l'Industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999. En effet, la dite convention précise dans son article 44, « que le personnel bénéficiant de la pause casse-croûte percevra l'indemnité de panier définie par les circulaires de l'Agence Centrale des Caisses de Sécurité Sociale (l'ACOSS) », par conséquent il en résulte que le montant de

l'indemnité est fixé par référence à la limite d'exonération fixée chaque année par l'ACOSS. Or, l'employeur estime : → que la prime de panier présente essentiellement le caractère d'un remboursement de frais ; qu'elle n'a aucune vocation particulière à être fixée de façon forfaitaire ; et que si son paiement n'est pas prévu par une disposition conventionnelle, celui-ci pouvait unilatéralement octroyer un remboursement total ou partiel de frais exposés par les salariés. → Que les circulaires de l'ACOSS ne fixent aucun

« barème » ni aucun « montant » pour la prime de panier, mais se bornent à fixer le niveau maximum au-dessous duquel cette prime n'est pas assujettie à cotisations sociales. → Que le renvoi par la Convention Collective, à une circulaire, ne faisait donc que fixer un niveau maximal des primes paniers, sans les rendre obligatoires pour les employeurs. Sans l'intervention, la détermination et la persévérance des camarades de la CGT se trouvant au sein de l'entreprise, ce « manège », cette fausse interprétation de la Convention Collective, qui pourtant ne peut pas être plus précise que cela, aurait pu durer encore des années, et ce au détriment des salariés. Grâce à eux, les 13 salariés de l'entreprise ayant monté un dossier ont obtenu 5 ans de rappel ainsi que des indemnités de dommages et intérêts pour préjudice financier. - 4 années de procédure - Un procès en Conseil des Prud'hommes gagné par le syndicat et confirmé par la Cour d'Appel. Et enfin, le rejet du pourvoi en cassation le 23 juin dernier. Nous ne pouvons désormais qu'espérer que cette affaire, qui fait désormais jurisprudence au sein de la profession toute entière, fasse comprendre aux salariés, l'enjeu, la nécessité de se syndiquer et d'avoir une présence CGT au sein de toutes les entreprises, ce afin de protéger nos acquis, d'en gagner d'autres et de faire respecter nos droits.

