

revendicatif

**... Pour
un autre
Monde
du Travail**



www.construction.cgt.fr

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





Depuis trop longtemps notre activité syndicale consiste essentiellement à essayer de créer le rapport de force à seule fin de bloquer les tentatives de régressions sociales imposées par les différents gouvernements successifs, complices objectifs et efficaces du capitalisme libéral le plus dur, combats que nous n'avons malheureusement pas toujours gagnés.

Et c'est là que, selon nous, se trouve un de nos principaux problèmes, durant plusieurs décennies nous avons délaissé le champ revendicatif au seul bénéfice d'un syndicalisme de défense. En effet, que ce soit au plan national, au niveau régional ou en entreprise, nous nous sommes contentés d'essayer de bloquer les reculs que voulaient nous imposer les patrons et nous n'avons plus été porteurs de propositions afin de satisfaire les besoins de salariés, ce qui est pourtant notre raison d'être.

Ce propos n'est pas de stigmatiser quiconque, car cette dérive est générale et il y a plusieurs explications à cette situation, à notre avis.

La première est que nous sommes depuis trop longtemps sur un recul général des conditions sociales de notre pays. La dernière fois que nous avons connu des avancées sociales dans le monde du travail, c'était en 1981, soit il y a 37 ans.

Depuis cette époque, nos seules victoires ont été de réussir à bloquer quelques lois rétrogrades, comme pour le CPE.

Les seules exceptions à cette règle, ont été dans les entreprises, avec des syndicats structurés qui ont réussi à mettre le rapport de force nécessaire et par cela obtenu des victoires.

Ce qui nous amène à la deuxième raison, nous avons pris trop de liberté avec nos statuts dans l'organisation des salariés, ce qui a eu pour conséquence d'affaiblir la vie syndicale et donc la construction des revendications.

Enfin, la dernière raison est que nous nous sommes laissés entraîner par les employeurs dans des réunions institutionnelles essentiellement portées par l'aspect économique et juridique des entreprises et donc avec l'apport de la notion d'un certain réalisme qui a eu tendance à brider certaines de nos revendications. Nous avons pu constater que pour certaines négociations, par exemple les NAO, nos camarades n'étaient pas porteurs de nos revendications, loin s'en faut, leurs demandes étant plus basées sur ce qui serait « réaliste » pour l'entreprise que sur les besoins des salariés.

Pourtant, dans le même temps le niveau des dividendes servies par les entreprises cotées

ont connu une augmentation exponentielle indécente alors que la précarité et la fragilité sociale qui vont avec sont devenues la norme.

C'est pourquoi, nous voulons vous proposer aujourd'hui de revenir sur nos fondamentaux, en remettant tous nos syndicats en conformité avec nos statuts et de se réapproprier notre cahier revendicatif.

En effet, si nous voulons être porteurs des aspirations des salariés, il semble élémentaire de construire avec eux nos revendications, seul moyen efficace pour qu'elles soient partagées par tous.

Aujourd'hui, on constate que si les salariés nous font confiance, en votant pour nos candidats aux élections professionnelles, ils ont du mal à croire que nous puissions réussir à faire changer les choses.

Il est temps de remédier à cette situation afin de pouvoir construire le rapport de force.

Pour la première fois depuis longtemps nous connaissons un gouvernement qui a la franchise de dire ce qu'il va faire, qui s'assoit largement sur la démocratie en utilisant massivement le recours aux ordonnances et qui méprise ouvertement toutes les organisations syndicales en leur assignant un rôle de marionnette, rôle que nous refusons.

Le patronat, lui, a bien compris le message consistant à lui donner l'autorisation de taper en toute liberté sur les syndicats et surtout sur la CGT, encore une fois il suffit de voir les attaques de la FFB et de leurs complices sur les Conventions Collectives Nationales « Ouvriers Bâtiment » ou les négociations dans un Groupe du CAC 40 pour la mise en place du CSE où le DRH s'est contenté de poser sur la table les accords pour signature sans aucune négociation.

Au risque de nous répéter, nous pensons que l'un des moyens de réagir est de revenir à la base du syndicalisme par le partage de notre cahier revendicatif, dans les entreprises avec les salariés.

D'autant plus que les ordonnances MACRON sont basées sur la négociation d'entreprise.

Nous avons une tendance stéréotypée à penser que négociation d'entreprise signifie « recul social », ce n'est pas inéluctable, nous avons même tendance à croire que si l'on a bien travaillé le cahier revendicatif, avec les salariés, permettant de mettre le rapport de force, la négociation d'entreprise doit amener des avancées sociales pour les salariés.

A cette fin, nous avons décidé d'établir ce document dans le but de récapituler l'ensemble de nos revendications dans tous les domaines afin d'aller à la rencontre des salariés.



OUI, nous pouvons construire un autre monde du travail !!!



a) CDI contrat de référence :

La règle de base des embauches doit être le Contrat à temps plein à Durée Indéterminée.

b) CDD :

Le recours au Contrat à Durée Déterminée doit être limité aux seuls cas prévus par la loi et doit faire l'objet d'une cotisation sociale supplémentaire pour lutter contre la précarité. Le CDD ne peut pas être renouvelé plus d'une fois et ne peut pas excéder 18 mois.

c) Contrat de Chantier :

Le Contrat de Chantier doit être réservé à des emplois n'existant pas dans l'entreprise et utile sur un seul chantier, il doit être un Contrat à Durée Déterminée ayant pour terme la fin du chantier et ouvrir droit, s'il n'est pas suivi d'un Contrat à Durée Indéterminée, à l'indemnité de précarité prévue pour les Contrats à Durée Déterminée.

d) Recours à l'intérim :

Le recours à l'intérim doit être limité aux seuls cas de recours prévus par la loi avec une limitation dans le temps du recours pour surcroît d'activité.

Le recours à l'intérim doit se faire sous le contrôle des Représentants du Personnel.

e) Contrôle Sous-Traitance :

La Sous-Traitance doit être analysée sur deux niveaux, celle de technicité et celle de capacité.

La Sous-Traitance de capacité doit être interdite, il existe déjà le recours au CDD ou à l'intérim.

Le recours à la Sous-Traitance de tech-

nicité doit donner lieu à avis des Représentants du Personnel afin de vérifier sa justification et doit être limitée à deux niveaux avec une responsabilité pénale du donneur d'ordre sur les deux niveaux.

f) Temps Partiel :

Le travail à Temps Partiel doit être un droit choisi par le salarié et non subi avec possibilité de retours à Temps Complet à la demande du salarié.

g) Temps de Travail :

32 h par semaine, sans annualisation, modulation et sans perte de salaire.

Suppression de la modulation du temps de travail.

Suppression des forfaits heures ou jours.

h) Travail de nuit :

Le Travail de nuit doit demeurer exceptionnel, être rémunéré à 200 % et ouvrir droit à un repos équivalent.

i) Travail de nuit dans l'Industrie :

Le Travail de nuit dans l'Industrie (7j/7) en 3 x 8 ou 5 x 8 doit être basé sur du volontariat, être rémunéré à 150 % et être pris en compte dans les facteurs de pénibilité.

j) Travail posté :

Une prime de panier doit être versée au salarié en travail posté dans l'Industrie.

Une prime d'équipe doit être versée au salarié en travail posté en 2 x 7 ou 3 x 7.

k) Petits Déplacements :

Le temps de trajet lié au Déplacement

d'un salarié doit être considéré comme temps de travail est rémunéré en tant que tel et le point de départ doit être son domicile.

L'indemnité de transport doit être versée chaque fois que le salarié doit se rendre sur les chantiers par ses propres moyens, elle doit être proportionnelle aux kilomètres parcourus sur la base du barème fiscal en vigueur, son point de départ étant le domicile du salarié.

L'indemnité de repas doit être équivalente au prix moyen d'un repas au restaurant sur le secteur géographique concerné.

l) Grands Déplacements :

Si l'employeur choisi d'héberger les salariés, cet hébergement doit être de qualité, respectueux de la vie privée avec des sanitaires et une douche indépendante, doté du confort moderne en terme de technologie (TV, accès internet ...) et pourvu d'un restaurant offrant des menus variés.

Si l'employeur n'héberge pas les salariés, il doit leur verser une indemnité journalière correspondant aux frais qu'il aurait engagé pour un hébergement dans les conditions ci-dessus et ce, quel que soit le lieu où le salarié décide de résider.

Une prime d'éloignement d'un montant journalier égal à son taux horaire doit être versée au salarié en Grand Déplacement.

Le temps de trajet pour se rendre et revenir de Grand Déplacement doit être comptabilisé en temps de travail et rémunéré en tant que tel.

Si l'employeur ne fournit pas de véhicule et que le salarié doit utiliser ses propres moyens, il doit être remboursé au kilomètre parcouru selon le barème fiscal en vigueur.

m) Formation :

Chaque salarié doit bénéficier d'un droit à la Formation tout au long de sa vie que la CGT évalue à quatre ans, ce droit à la Formation ne peut pas être amputé des Formations obligatoires qui incombent à l'employeur et doit rester à la seule disposition des salariés. L'employeur doit prendre en charge les surcoûts liés à l'utilisation du véhicule personnel à des fins professionnelles.

La Formation Professionnelle Continue est nécessaire au maintien du niveau des champs des connaissances acquises, à la maîtrise de l'évolution des sciences et des techniques et à l'épanouissement personnelle du salarié.

Le choix et l'objet des Formations

doivent avoir pour objectifs de progresser ou s'adapter sur des compétences professionnelles et découler sur une progression salariale. Il ne doit pas y avoir de frein à l'évolution du salarié.

Le temps pour se rendre et pour revenir du lieu de la Formation doit être rémunéré en temps de travail effectif et les frais engagés doivent être intégralement pris en charge par l'employeur.

n) Santé, Sécurité, Conditions de Travail :

Retour à une visite médicale annuelle faite par le seul Médecin du Travail.

Etablir une gouvernance réellement paritaire sur les Services de Santé au Travail.

Annuler la suppression des CHSCT liée aux ordonnances MACRON et leur donner encore plus de moyens et de prérogatives pour être un véritable organe de contrôle de la politique de l'entreprise en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail.

Condamner plus fermement les employeurs responsables d'atteinte à la vie ou à l'intégrité physique des salariés.

Création d'un statut de veuf(ve) et de pupille du travail avec une prise en charge par l'employeur des familles touchées par un décès au travail.

Une plus grande reconnaissance des maladies professionnelles quelles soient liées aux expositions à des produits chimiques, aux diverses poussières et aux risques psycho-sociaux.

Une véritable définition de l'ensemble des facteurs de pénibilité par métier, qu'ils soient structurels, conjoncturels ou organisationnels.

o) Protection Sociale :

Le 100 % Sécurité Sociale doit être l'objectif et dans l'attente d'y arriver, il convient de privilégier les Organismes Complémentaires Professionnels comme PRO BTP, quand ils existent.

Porter les cotisations patronales à 60 % pour la Complémentaire Santé et imposer la prise en charge à 100 % en cas de décision unilatérale.

Rembourser sur la base des frais réels la totalité du coût des consultations et des frais de soins.

Prendre en charge la totalité des frais d'hospitalisation, cures thermales, centre de soins.

Emploi
Salaire
Retraite

Attribuer un capital décès de 1 an de salaire minimum multiplié par 6 en cas d'Accident du Travail.

Attribuer une assistance personnelle et gratuite à domicile en cas de problèmes médicaux.

Rémunérer le mois de recherche de reclassement pour un salarié dont l'inaptitude à son poste.

Créer un suivi post-professionnel pour tous les salariés soumis ou exposés à des produits cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction.

Augmenter le congé maternité de 20 à 24 semaines.

Verser une prime de naissance de 1 500,00 € dès le premier enfant.

Porter le congé d'adoption à 4 semaines pour les formalités et à 14 semaines pour les deux parents suite à l'adoption.

Porter le congé paternité à 2 mois.

Augmenter la garde pour enfant malade à 15 jours rémunérés par an.

Prise en charge à hauteur de 50 % des frais engagés pour la garde d'enfant de moins de trois ans.

Les salariés doivent pouvoir se réapproprier la gestion des organismes sociaux avec une majorité de leurs représentants et une présidence permanente du collège salarié.

Suppression de toutes les exonéra-

tions de cotisations sociales.

Elargir la base de financement en prenant l'ensemble des richesses créées par l'entreprise telles que primes, participation, intéressement, actionnariat, stock-options, etc.

Taxer plus fortement les contrats précaires.

Créer un fond de solidarité abonder par les employeurs pour absorber les défaillances des entreprises.

Créer des cotisations différenciées en fonction du rapport masse salariale/valeur ajoutée.

Supprimer les jours de carence.

p) Géolocalisation :

Nous sommes par définition contre tous systèmes abusifs de contrôle des salariés, mais nous pensons que si de tels systèmes sont mis en place, une copie du relevé d'heures doit être remise au salarié chaque fin de mois afin de servir au calcul des heures réellement effectuées par ce salarié.

q) Droit à la déconnection :

L'employeur qui souhaite utiliser les moyens de communication actuels dans le cadre professionnel doit fournir le matériel aux salariés et ne peut les obliger à utiliser leur matériel personnel et cette utilisation doit être limitée aux seuls horaires de travail du salarié concerné.

Notes

OUI, nous pouvons construire un autre monde du travail !!!

Notes



a) Principes fondamentaux :

- 📎 A travail égal, salaire égal.
- 📎 Egalité totale des salaires des femmes et des hommes.

b) Salaire minimum :

- 📎 Un SMIC de 1 800 € sur une base de 32 heures hebdomadaires, sans modulation et sans annualisation.

- 📎 Une Grille des Salaires minima cohérente avec les coefficients hiérarchiques et une évolution automatique de la qualification en fonction de l'ancienneté du salarié.

- 📎 Suppression de l'annualisation des salaires, là où elle est en vigueur.

- 📎 Un véritable 13^e mois sans référence annuelle.

- 📎 Prime d'ancienneté calculée et revalorisée bi-annuellement pour l'ensemble des catégories socio-professionnelles.

c) Reconnaissance des Diplômes :

- 📎 Une véritable reconnaissance des diplômes avec un coefficient de 2,3 entre le salaire d'accueil d'un salarié sans qualification et celui d'un salarié détenteur d'un doctorat.

d) Evolution de Carrière :

- 📎 De réelles possibilités de déroulement de carrière.

- 📎 Le droit à la formation qualifiante tout

au long de la carrière, reconnu par des augmentations de salaire en adéquation.

- 📎 Evolution de carrière par de réelles possibilités de progression dans la hiérarchie ou par des changements de filière.

- 📎 Evolution de carrière sous certaines conditions et pour certains niveaux de qualification, des passages automatiques d'un échelon à l'autre doivent être institués.

e) Participation, Intéressement :

- 📎 La CGT tient à réaffirmer que seul le salaire peut être une contrepartie au travail fourni par le salarié et que toute autre forme de rémunération aléatoire et basée sur le seul bon vouloir de l'employeur, doit être banni. Néanmoins quand il y a un accord de participation ou d'intéressement, la référence doit en être le résultat brut d'exploitation et non le résultat net fiscal par trop manipulable par l'employeur et la répartition doit en être égalitaire.

f) Actionnariat salarié :

- 📎 La CGT est contre l'actionnariat salarié car, par définition il y a une opposition d'intérêts entre le statut de salarié qui doit vivre correctement de son salaire au détriment du bénéfice et le statut d'actionnaire qui, lui, a intérêt à voir un bénéfice élevé au détriment des salaires et des conditions de travail. De plus, le représentant des actionnaires salariés est choisi par l'employeur ce qui lui permet de disposer d'une part de capital supplémentaire sans avoir à bloquer des fonds pour cela.

OUI,

nous pouvons construire un autre monde du travail !!!

Emploi

Salaire

Retraite



a) **Age de départ :**

📎 60 ans à taux plein pour tous et 55 ans pour les métiers pénibles.

b) **Pénibilité :**

📎 Reconnaissance de la pénibilité et droit à un départ anticipé par obtention d'un trimestre supplémentaire par année d'exposition à des facteurs de pénibilité.

📎 Reconnaissance de la poli-exposition.

c) **Prise en compte des études :**

📎 Prise en compte des années d'études dans le total des annuités pour le droit à la retraite.

d) **Montant :**

📎 Pension égale à 75 % calculée sur les dix meilleurs années, aucune pension ne pouvant être inférieure au SMIC et revalorisation indexée sur les salaires.

e) **Fonctionnement des organismes Paritaires :**

📎 Une gestion paritaire de la Caisse des Congés Payés, de la SMA, CAMACTE, Groupe auxiliaire.

📎 Gestion de l'ensemble des Organismes Paritaires par un Conseil d'Administration composé au 2/3 par les salariés et 1/3 par les employeurs.

📎 Composition du collège salarié soit par vote, soit par la représentativité.

📎 Composition du collège employeur en fonction de la représentativité.

OUI, nous pouvons construire un autre monde du travail !!!

Notes

Grid area for notes.

Emploi
Salaires
Retraite