



UNION REGIONALE CGT DE LA CONSTRUCTION, DU BOIS ET DE L'AMEUBLEMENT DE LA NOUVELLE AQUITAINE

# Les Brèves des Chantiers

Juin 2021

Année 2, n° 2

## Edito : Augmentons les Salaires de nos Professions

### Dans ce numéro :

Edito : Remontons les Salaires de nos Professions	1
Elections TPE	2
CALCIA AIRVAULT Mobilisation pour sauvegarder l'emploi dans le Groupe	2
Les Conventions Collec-	3
Engie : Quel avenir pour AXIMA	4
GYSANIT : Un Président qui ne donne pas le bon exemple.	4
Humeur : Echange de courriers entre Camarades	5
AMEUBLEMENT – DEMEYRE : Difficultés à la chaîne	5
Industrie Routière : Nous sommes Essentiel pour qui?	6
Eurovia Poitou Charentes Limousin en grève.	6
La CGT Eurocoustic a écrit aux pouvoirs publics	7
Télétravail – Une solution, bonne certainement! risquée égale-	8
La CGT dans BTP CFA NOUVELLE AQUITAINE -	9
l'OPPBTP, c'est quoi ce machin?	10

La CGT Construction Bois ameublement Nouvelle Aquitaine a validé par sa signature les accords des minimas régionaux dans le Bâtiment.

Depuis plus de 20 ans notre OS n'avait pas validé de négociation de minimas salariaux en Aquitaine.

En effet, chaque année les augmentations des minimas dans nos métiers sont ridicules. Nous sommes loin du besoin des salariés pour vivre dignement et faire vivre leurs familles (À la CGT nous estimons que le plus bas salaire de la grille N1P1 soit à 1800 € brut).

Cette année, les organisations patronales ont accepté d'harmoniser tous les salaires des 3 ex régions (Limousin, Poitou-Charentes et Aquitaine) et de revaloriser les minimas salariaux de 1,5%.

Du fait de notre part active dans de la négociation, nous avons réussi faire valider que pour les salaires des trois anciennes régions composant la Nouvelle Aquitaine les salaires sont augmentés de 1,5 à 3,98%.

L'uniformisation des grilles IPD, les indemnités repas prendront 50 centimes en Aquitaine et en Poitou Charentes. Les trajets et transports progressent un peu moins bien, mais le Poitou Charentes gagnera plus de 2 Euros en zone 5. Nous n'avons pas validé la prime MAC (Maitres d'Apprentissages Confirmés) car elle est ridicule et nous ne pouvons valider qu'un Maître d'apprentissage puisse suivre trois apprentis.

La CGT Construction Bois Ameublement Nouvelle Aquitaine a apposé sa signature du fait de que cette augmentation soit plus significative que toutes les dernières, mais aussi du fait que les organisations patronales se soient engagées à rediscuter au sujet de nouvelles augmentations en novembre 2021 et de mettre sur la table le problème des indemnités de petits déplacements qui sont dérisoires eu égard aux frais et au temps engagé par les salariés pour aller travailler.

Nous espérons que par notre signature porter le message d'une revalorisation salariale urgente de nos métiers afin que nos salariés soient reconnus.

Les autres organisations syndicales, habituées à signer des augmentations beaucoup moins favorables ont aussi validé l'accord, même si F.O et la CFTC avaient annoncé ne pas la signer.

Pour le Barème des Salaires Minima Hiérarchiques TP (Ouvriers, ETAM) et des IPD (Repas, Trajet, Transport) 2021 – EX-AQUITAINE (par Décision Unilatérale du 15 décembre 2020), en l'absence d'accord à l'issue de la séance de négociation du 14/12/20 sur les barèmes des Minima TP 2021 ex-Aquitaine la FRTP Nouvelle-Aquitaine et la CNATP ont procédé à la revalorisation des Salaires Minima Hiérarchiques 2021 (Ouvriers et Etam) et des IPD par Décision Unilatérale applicable aux entreprises de Travaux Publics adhérentes. Une revalorisation qui frise le ridicule.

Pour Connaitre les grilles de salaires dans Bâtiment et les TP consulter notre Site :

[www.urcba-cgt-na](http://www.urcba-cgt-na)

## Elections TPE : Ce dont la presse et le gouvernement a oublié de vous informer

Rien n'aura été épargné aux salariés des TPE dans cette élection, seuls 265 762 d'entre eux auront surmonté tous les obstacles pour voter.

Notre organisation syndicale a, une nouvelle fois, été placée en tête du scrutin avec 67 634 voix, soit 26,31% et une progression de 1,19% par rapport à 2016. Cette tendance se confirme également dans

**une progression de 1,19% par rapport à 2016.**

l'encadrement avec une progression de 0,78%. Pour autant, personne ne peut se réjouir d'un si faible taux de participation. La liberté d'expression de ses salariés aura été mise à mal, en premier lieu par le gouvernement qui n'a pas été à la hauteur des enjeux de cette élection (trois modifications de la date du scrutin, des difficultés d'acheminement du matériel de vote, une communication quasi absente...), ce qui a largement entravé une campagne déjà très impactée par le contexte sanitaire. D'ores et déjà, la CGT réaffirme que cette élection ne doit plus se dérouler ainsi et que chaque salarié.e de ce pays mérite une représentation digne de ce nom. Une période de vote commune à tout le salariat, permettant le vote physique, doit être instituée. Par ailleurs, il est impératif que les représentant.e.s de salarié.e.s des TPE puissent, enfin, aller à leur rencontre, dans l'entreprise et en dehors de la présence de l'employeur. Cette revendication de proximité et de contact, constitutive d'une représentation syndicale digne de ce nom, est renforcée par le contexte social et économique profondément dégradé par la crise sanitaire. Les salariés des TPE ont choisi la CGT et son syndicalisme de proposition, de contestation, de revendication, de lutte et de négociation ! Ce vote démontre que la CGT est le syndicat de tous les salariés, y compris ceux des très petites entreprises ! Ces résultats confèrent à notre organisation des responsabilités auprès d'eux pour gagner des avancées réelles en matière sociale, pour un monde plus juste et plus solidaire !

## Calcia Airvault (79) : Mobilisation pour sauvegarder l'emploi dans le Groupe

Le 18 novembre 2020 la direction ciments Calcia a annoncé en CSEC un PSE comprenant la fermeture de l'usine de Cruas en Ardèche (66 suppressions de postes) l'arrêt du four de Gargenville dans les Yvelines (58 suppressions de postes sur 90) et la réorganisation du siège de Guerville (38 suppressions de postes) soit un total de 162 suppressions de postes sur environ 1300 salariés aujourd'hui.

Majoritaire dans l'entreprise depuis les dernières élections et donc aux commandes du CSEC, nous avons avec notre conseil juridique décidé d'une stratégie. Notre objectif a été de faire reculer la direction sur son projet et en premier lieu empêcher la fermeture de Cruas et améliorer l'organisation cible voulu par la direction à Gargenville. D'abord sauver des emplois avant de négocier les conditions des licenciements voulus par la direction.

Le problème est que pour mener à bien une telle stratégie il fallait un rapport de force conséquent. La direction habilement a joué la division. Division entre les salariés des usines concernées et celles non impactées (la direction en même temps que le PSE a annoncé un plan d'investissement de 400 millions). Division syndicale : nous avons très rapidement été lâché par les deux autres OS qui ne se sont pas contentées de ne pas nous soutenir mais sont carrément allées négocier sans nous. Dès lors la Direction n'a plus eu qu'à dérouler son programme et mener à bien la procédure.

Le 25 mars nous avons lancé un appel national à la grève qui faute d'intersyndicale a été suivi mais n'a pas permis de faire plier la direction. Notre revendication principale étant la réouverture des négociations afin d'améliorer les mesures d'accompagnements pour les salariés victimes du plan. Certes des fours se sont arrêtés, mais il aurait fallu une mobilisation plus forte. Le 2 avril, suite à la convocation devant le tribunal de 17 salariés de Cruas (entrave aux libertés du travail) où le juge a exigé une médiation nous avons suspendu le mouvement. Seul Gargenville a continué jusqu'au 10 avril. L'usine de Cruas, elle, est toujours à l'arrêt par des grèves ponctuelles et stratégiques. La Direction veut que la production de Cruas continue jusqu'au moins la fin de l'année, les si la Direction accepte de mettre sur la table ce qu'il faut pour maintenir un semblant de motivation. La médiation n'a à ce jour rien donné et la DIRECCTE doit bientôt rendre son avis. **Bertrand Moreau (DS CGT site Airvault)**



salariés y sont prêt

## Les Conventions Collectives Nationales du Bâtiment seront-elles applicables?

Les deux nouvelles conventions collectives du Bâtiment ont été signées au siège de la CAPEB le 27 janvier 2021. Nous avons demandé une couverture médiatique de cette signature, il n'y a eu aucune réponse et pas plus de participation des médias, y compris des médias professionnels, on peut se demander pourquoi. Les deux textes finaux signés par notre fédération ne sont pas le reflet complet de nos revendications, ils sont le résultat équilibré de presque deux ans de négociations les principales modifications apportées doivent être comparées, d'un côté aux CCN de 1990 qui sont toujours applicables, de l'autre aux CCN de 2018 que nous avons fait suspendre. En résumé, ces textes amènent des droits nouveaux par rapport aux CCN de 1990 et de 2018 :

- Suppression des trois jours de carence sur le premier arrêt maladie ;
- Augmentation significative des jours de congés pour événements familiaux (entre 1 et 2 jours supplémentaires) ; Ils confirment la seule avancée de la CCN de 2018 ;
- La fin du calcul à vol d'oiseau pour les zones de petits déplacements au bénéfice du calcul à la distance réelle ; ils reviennent sur les principaux reculs de la CCN de 2018 ;
- Diminution de quota d'heures supplémentaires de 300 heures annuelles prévues par les CCN de 2018 à 220 heures, minimum légal du code du travail ;
- Suppression de la notion de travail de nuit habituel ;
- Suppression de la notion de travail de nuit programmé ;
- Rappel de la majoration à 100 % pour le travail de nuit exceptionnel ;
- Suppression des limitations du droit à percevoir l'indemnité de repas ;

Ces textes amènent des droits nouveaux

Tout au long des négociations, la délégation s'est battue pied à pied sur les revendications que porte la FNSCBA CGT. Ce « combat » incessant a permis toutes les avancées citées ci-dessus, même s'il faut reconnaître que ces textes ne répondent pas à toutes nos attentes et à nos revendications, ils constituent une avancée en comparaison aux textes qui avaient été signés en 2017 et 2018. La conclusion de ces CCN démontre aussi qu'il peut y avoir un vrai dialogue social dans le bâtiment .

Néanmoins, malgré tout le travail fait, **il reste un dernier obstacle à ce que ces deux conventions collectives puissent s'appliquer, c'est celui de l'extension par le ministère du travail qui, seule pourra permettre son application obligatoire à l'ensemble des entreprises du secteur.**

Cette dernière formalité pourrait paraître la plus simple concernant des textes largement majoritaires du côté des organisations syndicales mais ce serait sans compter sur le conflit existant entre les organisations patronales, conflit qui a pour conséquence une judiciarisation systématique de tout ce qui a trait au dialogue social et donc aussi des accords majoritaires, légalement conclus dans les seules CPPNI existantes dans le secteur du bâtiment. En effet, la FFB après avoir essayé de nous dissuader de signer ces conventions collectives a annoncé qu'elle s'opposerait à l'extension de ces accords, comme elle l'a, semble-t-il, déjà fait pour l'ensemble des accords dans le bâtiment. Pour justifier cette opposition, la FFB argue du fait que la mise en place des deux conventions collectives risquerait de « briser en deux la branche du bâtiment selon le nombre de salariés employés par les entreprises », ce premier argument ne manque pas de piquant au regard de la signature par la même FFB des deux conventions collectives (moins de dix et plus de dix) en 2018, ce qui avec les conventions collectives ETAM et cadres amenait le nombre de



CCN à quatre, alors que nous sommes redescendus à 2, comprenne qui pourra !!! Le deuxième argument soulevé par la FFB laisse songeur pour une organisation patronale qui refuse de reconnaître les CPPNI mise en place par accord majoritaire et qui a saisi les tribunaux sur à peu près tous les sujets : « Il est primordial, au contraire, d'enclencher une démarche innovante pour renforcer le dialogue social et mutualiser nos forces, au bénéfice de toutes les entreprises, et non pas de casser le secteur en deux. ». En conclusion, nous espérons que la ministre du travail qui porte depuis plusieurs années la prépondérance des accords majoritaires, y compris sur la loi, tirera les conséquences de ses propres orientations politiques en faisant entendre raison à la FFB et surtout en procédant à l'extension de tous les accords signés dans le cadre des CPPNI et donc de ces deux nouvelles conventions collectives.

## Engie : Quel avenir pour AXIMA dans « BRIGHT »

Notre cher président d'ENGIE, Mr CLAMADIEU soutenait le précédent projet « TRINITY » et aujourd'hui, il décide du projet « BRIGHT ». Après l'échec de ENGIE SOLUTIONS et du projet « TRINITY », Le président a tout simplement décidé de se séparer des services d'ENGIE, AXIMA et INEO en tête, mettant ainsi en péril l'emploi de plus de 80 000 salariés de part le monde. Un non-sens industriel, stratégique et social pour la CGT !

Le groupe AXIMA de par ses activités, ne dégage pas les marges suffisantes pour contenter nos actionnaires et les marchés.

Donc, les remèdes pour se soulager d'activités peu attractives sont de se séparer de ce qui rapporte le moins. Voilà de manière simple le but du plan Clamadieu!

Mais demain ? « AXIMA » sera-t-elle toujours sur les activités historiques tels que: CVCP, NUCLEAIRE, MAINTENANCE, BAR-DAGE, CONSTRUCTION, etc...

Nos futurs acquéreurs garderont-ils notre savoir-faire, et les salarié(e)s ?

Rien n'est moins sûr, l'acquéreur désirera rentabiliser son investissement en se débarrassant rapidement des activités rapportant le moins et surtout en investissent le moins possible dans le développement !

Par exemple, une filiale d'« ENGIE », « ENDEL » dont l'activité est identique à notre pôle « AST NUCLEAIRE AXIMA » est mise en vente par le groupe laissant plus de 5200 salariés dans l'expectative !

Qu'en sera -t-il dans quelques mois pour « AST NUCLEAIRE » ? dans quelques années ? réorienté dans d'autres secteurs? ou bien vendu comme nos copains d « ENDEL » ?

Nous entendons le discours de notre direction, « Ne vous occupez de rien, on s'occupe de vous... ».

Quel avenir ? quels sont les projets pour « AXIMA » ? la séparation de pôles d'activités? et ou cessations, voir cessions d'activités ? de la découpe prévue par nos futurs patrons ?

La direction d'ENGIE nous assure qu'il n'y aura pas de perte d'emploi, mais quand ce projet « BRIGHT » sera dans les mains de financiers, où seront les personnages rassurants d'aujourd'hui, où seront les garanties sociales dans lesquelles on voudrait nous pousser ?

Le syndicat CGT AXIMA CONCEPT, membre de la FNSCBA, ne soutient en aucune façon ce projet « BRIGHT », et se positionne contre ! Une autre voie est possible pour ENGIE où chacun, salarié, usager et même actionnaire, pourra y trouver une place et un avenir ! Par la complémentarité de nos activités, par la qualité de nos travaux, par notre savoir-faire, AXIMA et INEO sont parties intégrantes d'ENGIE et contribuent à sa stabilité et son développement économique. Devant le sombre avenir que la direction nous dessine, la CGT AXIMA luttera par tous les moyens afin de garantir un véritable avenir pour nos salariés.

*Jean-Philippe ALVAREZ Délégué Syndical AXIMA*

**Nos futurs acquéreurs garderont-ils  
notre savoir -faire, et les salariés(e)s?**

## GUYSANIT : Un Président qui ne donne pas le bon exemple.

L'entreprise Guysanit, entreprise de plomberie, est connue pour son recours permanent à l'intérim et à la sous- traitance. Ces effectifs internes peuvent être estimés à moins de la moitié du collectif de travail.

L'intérim représente près de 50 salariés temps-plein, la sous-traitance elle aussi significative dans l'organisation du travail, représente jusqu'à 44 salariés temps-plein avec seulement 90 salariés en contrat Guysanit temps-plein en moyenne.

L'un des actionnaires principal de cette entreprise a était récemment élu Président de la FBB de Gironde (la fédération du Medef du Bâtiment), Ceci démontre bien le chemin que souhaite prendre le patronat pour la suppression des avantages sociaux par le recours massif des travailleurs précaires et détachés.

Mais l'entreprise Guysanit ne s'arrête pas là, des dossiers constants aux conseils prud'hommes, une accidentologie particulièrement élevée et l'absentéisme maladie qui se maintient à haut niveau.

Cette entreprise a de la peine à recruter, sûrement victime de son image.



## Humeur : Echange de courriers entre Camarades

*Bonsoir Christophe,*

*Comme convenu je t'envoie le tract et surtout tu me dis si ça te convient avant d'informers les salariés. Reste comme le premier jour lors de nos échanges, optimiste.*

*L'ingratitude des travailleurs salariés, il faut faire avec ils sont aveugles du privilège du droit de grève et des libertés syndicales dans notre pays et c'est loin d'être un droit universel...*

*Si pendant plusieurs décennies le progrès social s'est illustré par une avancée des droits, des libertés et des conditions matérielles pour les travailleurs et par les travailleurs ce n'est plus le cas aujourd'hui.*

*La plupart des salariés sont dans des dogmatiques de notre société de l'individualisme et de l'autorité institutionnelle et hiérarchique, les salariés ont oublié « le bien commun, la solidarité, le courage, la volonté avec l'aide du néolibéral et de certaines institutions qui fréquemment présente les droits sociaux d'un autre temps.*

*Nous sommes à la CGT et moi personnellement comme toi Christophe. Nous avons des convictions qu'elles soient dans le domaine Social où Politique dans le sens noble. Le courage de dénoncer les injustices sur tel sujet ne sommes pas à la portée de tous les travailleurs.*

*La devise fraternité égalité et liberté reste à mes yeux la plus belle des formules et reste d'actualité.*

*Bonne soirée Christophe et appelle-moi pour le tract. Camarade, Fraternellement.*



## AMEUBLEMENT—DEMEYRE : Difficultés à la chaîne

Le début de la tourmente commence mi 2019 dans le Groupe Demeyere qui annonçait la suppression de postes pour 36 personnes pour l'établissement de Nersac (Angoulême) et de 26 personnes pour les établissements du Nord où se trouve le siège social. Donc 62 personnes au total ! Après une lutte acharnée, des heures et des heures de réunions et des allers retours incessants dans le Nord le résultat tombait : 22 emplois supprimés, plus un licenciement sec pour Nersac résultat. ( 22 départs dits volontaires) pour Nersac et 13 départs dans le Nord.

S'en est suivi une deuxième bataille contre les banques pour l'obtention d'un PGE alors que nous étions plus qu'éligible. Nous avons organisé une Manifestation à Lille avec une partie de nos représentants fédéraux. Bataille qui allait durer quatre mois et qui fut gagnée le 10 juillet 2020 ( jour de l'homologation).

Est arrivée la covid19 qui s'acharne avec de nouveaux nos magasins revendeurs qui ferment ( Conforama ,But , etc..), accentué par les difficultés à avoir de la matière première alors que le carnet de commande n'avait jamais été aussi bon. Nous nous sommes donc dirigés vers un accord ( APLD ) concernant une activité partielle longue durée. Pour éventuellement repousser un deuxième ( PSE ) et certaines garanties sur le taux de la part employeur ect..puis une nouvelle date avancée par notre direction "fin octobre financièrement avec les aléas de la covid19, des difficultés d'approvisionnement en matière première et sens éventuellement un investisseur qui souhaiterait rentrer dans le capital Demeyere comme convenu au tribunal de Tourcoing le jour de l'homologation , le spectre d'un deuxième ( PSE) plane de plus en plus pour fin octobre 2021 .Nous sommes toujours debout et continuerons pour de le rester et sauver ce qui peut l'être.

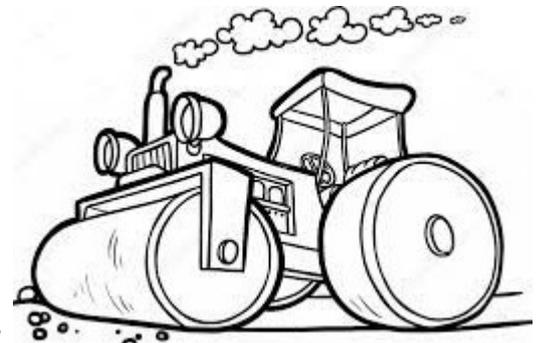
**Olivier BOURDIER DS CGT NERSAC**

## Industrie Routière : Nous sommes Essentiels pour qui?

Cela fait, un peu plus d'un an, que les travailleurs de notre champ d'activité, l'industrie routière est exposée à la COVID 19 comme d'autres secteurs professionnels avec tout son cortège de **douleurs, d'angoisses et de lassitudes.**

« ESSENTIELS » oui, nous sommes essentiels. Nous les travailleurs, les salariés de l'industrie routière dans nos grandes entreprises privées, cotées en bourse auquel le marché public représente la majorité du chiffre.

Oui, nous sommes essentiels mais pour qui ? Nous les travailleurs, les salariés sommes essentiels pour servir leurs intérêts financiers, pour des patrons héritiers d'une caste de classe qui se croit supérieure en légitimant leurs pouvoirs et en monopolisant l'espace de décision. « Les techniques patronales actuelles de management s'efforcent de s'appuyer pour manipuler les salariés, leur faire accepter l'exploitation capitaliste et les adapter insidieusement aux transformations capitalistes des entreprises, de leurs gestions et de la Société ».



### **ESSENTIEL – IRREEMPLACABLE – INDISPENSABLE = SERVITUDE ...**

Je suis un citoyen un travailleur un ouvrier un salarié syndiqué à la CGT dans l'industrie routière et c'est ESSENTIEL pour revendiquer le bonheur dans l'entreprise, le partage des richesses de l'entreprise. Je revendique une intelligence des travailleurs, des ouvriers, des salariés. Je revendique un pouvoir de décision dans l'entreprise. Je revendique le bien commun une vraie protection sociale etc ..

## Eurovia Poitou Charentes Limousin en grève.

Vendredi 21 Mai plus de cent salariés des Filiales d'Eurovia Poitou Charentes se sont regroupés devant leur Direction Régionale à Angoulême. Cette action a été initiée par les trois organisations syndicales de l'Entreprise, CGT, FO et CDFT. Ont participé à l'action les salariés des agences d'Angoulême, Limoges, Brives et Niort.

De ce fait, le chiffre d'affaires du groupe Vinci s'élève à 43.2 milliards en 2020, avec un résultat net de 1.2 milliards.

Le conseil d'administration a décidé de proposer, lors de l'assemblée générale des actionnaires du 8 avril 2021, la distribution de 2.04€ de dividendes par action au titre de l'exercice 2019, dont 1.25€ a été payée ont été payés en 2020.

Dans le même temps, la direction d'Eurovia PCL refuse d'augmenter les diverses primes et indemnités et propose une augmentation de salaires ridicule.

Les conséquences financières de cette crise ne sont donc pas les mêmes pour tous et toutes.

C'est au nom de la sacrosainte compétitivité et du profit que les travailleurs sont ainsi méprisés.

C'est inacceptable !

Nous exigeons une augmentation des salaires : c'est urgent, nécessaire et juste pour les besoins des salariés dans la gestion d'un quotidien de plus en plus difficile.

Ce sont les salariés qui produisent les profits , il est normal qu'une partie leurs reviennent.

Un exemple de lutte à suivre pour que les salaires dans les Travaux Publics soient augmentés.



## La CGT Eurocoustic a écrit aux pouvoirs publics

Mesdames, Messieurs,

Par la présente, nous venons vous informer de nos fortes inquiétudes à propos de la fermeture d'une Unité de notre usine, ST GOBAIN / EUROCOUSTIC à Genouillac 23350.

Comme vous le savez, nous avons alerté, plusieurs fois sur l'état de vétusté préoccupant de l'ensemble de notre usine et du manque d'investissement du GROUPE pour notre site, malgré des résultats financiers plus que satisfaisants avec un chiffre d'affaire en constante évolution.

Par voie de presse le 22 décembre 2020, nous avons appris que l'Entreprise allait bénéficier d'une aide de l'ADEME à hauteur de 0,7 M€ pour la décarbonisation Industrielle via le plan France relance.

Lors d'une réunion d'information sur les orientations stratégiques, Direction / élus CSE, nous avons été informés de la fermeture de l'atelier Peinture (Unité 2) et que les produits que fabriquait cet atelier (550 000 m2) seront délocalisés à ECOPHON GROUPE ST GOBAIN (Giliwice, Pologne).

**Avant de savoir que cette aide était destinée pour la « Pologne »**

Ce qui est le plus choquant à nos yeux, c'est que notre site, et particulièrement cet atelier Peinture avait été choisi par notre Direction, pour recevoir l'aide de l'ADEME.

Avant de savoir que cette aide était destinée pour la « Pologne », nous pensions qu'elle permettrait en partie de remettre notre Usine Creusoise en état de fonctionnement normal et de ce fait, de pouvoir développer de nouvelles gammes.

**Mais force est de constater qu'il n'en est rien !!!** l'aide première de l'ADEME est de décarboniser mais ces produits délocalisés en Pologne à Giliwice (à 1 678 Km de Genouillac) vont avoir un impact carbone contraire à son objectif.

Par cette décision, le GROUPE ST GOBAIN va nous amputer d'une partie de nos Gammes de nos produits Creusois destinées entre autres aux bâtiments publics, ce qui n'est pas en cohérence avec la Politique Nationale et notamment le Plan Particulier pour la Creuse.

Notre savoir-faire Creusois Industriel, déjà bien mal mené, continue de se faire détruire par notre Système Economique défaillant. Depuis de nombreuses années, nos élus font beaucoup de concertation avec les chefs d'entreprises en oubliant systématiquement les Instances Représentatives du Personnel.

De ce fait, nous vous alertons sur cette situation Creusoise préoccupante et nous vous sollicitons pour une entrevue afin de vous exposer, de vive voix, nos préoccupations.

Nous devons garder notre savoir-faire Creusois qui est reconnu au niveau mondial.

Notre responsabilité à tous est de le défendre sur notre territoire.

**Suite à ce courrier des élus CGT l'ADEME ne versera pas les aides pour qui auraient servies à Saint-Gobain de délocaliser l'atelier.**



## Télétravail – Une solution, bonne certainement! risquée également !



Pendant la période de confinement le Télétravail a souvent été une solution mise en place de façon anarchique et à la va vite avant d'assurer la continuité de travail dans les Entreprises. Evidemment tous les postes ne peuvent pas se tenir en distanciel.

Il en ressort des points positifs mais aussi de nombreux points très négatifs.

Tout d'abord, le télétravail doit être cadré dans les entreprises par accords avec les représentants du Personnel.

Cela peut permettre un impact favorable sur la limitation des déplacements et sur les heures passées dans les transports en commun ou les bouchons, donc sur l'environnement.

Tous les salariés, n'ont pas un espace dédié dans leur logement pour travailler. Tous les salariés ne souhaitent pas travailler à leur domicile et tous les chefs d'entreprises n'ont pas forcément la même vision sur le télétravail.

La CGT estime que le télétravail doit être d'abord effectué sur la base du volontariat.

Le télétravail pose aussi des problèmes d'organisation du travail mais aussi de lien social.

L'organisation du travail doit être partagée entre des temps en Entreprise et des temps en distanciel afin que le salarié ne soit pas isolé dans ses tâches et que des risques psycho sociaux nouveaux dus à cette organisation apparaissent.

Nous devons aussi être très prudents aux risques qu'un éloignement trop long de l'Entreprise et des collègues peut amener à chacun car l'humain a besoin de relations sociales.

De plus même si certains employeurs y voient une possibilité d'économie de frais du mètre carré de bureaux, il y a des dépenses que le salarié supporte et qui doivent seulement incomber à l'employeur. (Frais internet, frais d'impression, mise à disposition du matériel informatique, d'impression et de communication...)

La mise en place du télétravail demande aussi un suivi entre les salariés concernés, l'entreprise, les représentants du personnel au CSSCT ou CHSCT et la médecine du travail.

Oui on peut gagner en amélioration des Conditions de travail avec la mise en place du télétravail mais faisons très attention que cette amélioration ne se transforme pas en véritable galère pour les salariés.

Nous devons aussi nous prémunir du fait que le télétravail mal organisé et mal borné, puisse être une source d'épuisement et de conflits en mélangeant temps de vie privée et temps de vie au travail et ainsi faire déborder le temps de travail sur la vie privée en risquant de faire faire un nombre d'heures gratuites

**« La CGT estime que le télétravail doit être d'abord effectué sur la base du volontariat. »**

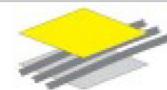
Bulletin de prise de contact pour adhérer à renvoyer à l'UNION REGIONALE CGT



Nom : .....  
 Prénom : .....  
 Adresse : .....  
 Code Postal : [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]  
 Ville : .....  
 Entreprise (nom et adresse) : .....  
 Fonction dans l' Entreprise  
 (Cadre, Agent de Maîtrise, Employé ou Ouvrier.) : .....  
 Téléphone : [ ]  
 Portable : [ ]  
 Mail : .....

UNION REGIONALE CGT CONSTRUCTION BOIS AMEUBLEMENT de la NOUVELLE AQUITAINE.  
 BOURSE DU TRAVAIL BUR 205 Salle Michel LOVATO

## La CGT dans BTP CFA NOUVELLE AQUITAINE – Un travail Collectif



### **La nouvelle donne avec le contexte actuel national :**

La loi du 5.09.18, « liberté de choisir son avenir professionnel » remet en cause la pérennité de notre tête de réseau du Ccca-btp et a modifié notre mode de financement, pouvant remettre en cause la possibilité pour nos jeunes d'être formés à tous les métiers du BTP dans leurs départements et pouvant également remettre en cause la pérennité de nos CFA de proximité.

**Nos revendications nationales pour le Personnel :** Les structures syndicales CGT nationales agissent pour préserver une tête de réseau (CCCA) pour :

- continuer à définir les orientations stratégiques nationales « de groupe »
- continuer à mutualiser nos services
- continuer le dialogue social au niveau national et non pas au niveau régional, qui selon nous aurait pour effet à terme d'affaiblir nos statuts.



**Nos actions :** Notre syndicat CGT national, est à l'initiative d'une pétition intersyndicale pour défendre notre tête de réseau (CCCA) qui a recueilli 2200 signatures sur les 3200 salariés du réseau.

**Le contexte actuel régional :** Les statuts de nos Organismes Gestionnaires prévoient une association gestionnaire par région, la loi NOTRe de 2015 qui a devrait permettre le regroupement des trois régions, Aquitaine, Limousin et Poitou-Charentes, oriente ainsi la fusion de nos trois Organismes Gestionnaires (OG) en une seule entité.

Dans ce cadre les Administrateurs de l'Aquitaine ont procédé à la création de l'Association Gestionnaire BTP CFA Nouvelle Aquitaine, laissant ainsi la possibilité aux administrateurs du Limousin et de Poitou-Charentes de voter l'absorption de leurs deux entités par cette nouvelle structure.

### **Entretien avec l'un des administrateurs CGT de BTP CFA Nouvelle Aquitaine.**

*« En tant qu'administrateur des CFA de BTP CFA N.A., nous soutenons les élus des CSE de BTP CFA NA. Il est évident que nos organismes de formation doivent perdurer avec tous les moyens nécessaires, et nous porterons leurs paroles auprès du conseil d'administration. »*

### **Le mots d'un élu CGT dans un Conseil Social Economique**

*« En tant qu'élu du CSE, notre mandat nous permet de recueillir les informations économiques et sociales, d'être consulté pour porter vos besoins auprès des présidents (des CSE et de l'OG) et des directions (des CFA) et d'accompagner les orientations stratégiques de l'organisme gestionnaire dans l'intérêt commun. »*

**Le contexte au niveau local :** Des Conseils Exécutifs territoriaux paritaires constitués de 10 membres viennent d'être créés dans les CFA Aquitains et après la fusion seront généralisés dans tous les CFA. »

### **Entretien avec un membre CGT dans un Comité Exécutif Territorial :**

*« Représentant la CGT au CET du CFA de Morcenx, je suis solidaire des actions apportées par le collectif CGT formation NA pour tous les salariés des CFA Nouvelle Aquitaine. Je travaille avec notre collectif pour que les investissements sur Morcenx soient suffisants afin que la formation des apprentis soit de qualité dans cet Etablissement et dans de bonnes conditions de travail pour le Personnel. »*

Contact : **Ramuntcho BENAC (Secrétaire du syndicat BTP CFA NA)** [rambenac@free.fr](mailto:rambenac@free.fr)

PUBLICATION DE L'UNION REGIONALE CGT  
CONSTRUCTION BOIS AMEUBLEMENT de la  
NOUVELLE AQUITAINE

BOURSE DU TAVAIL - BUR 205 - Salle  
Michel LOVATO 44, Cours ARISTIDE  
BRIAND  
33000 BORDEAUX



Scan me

Site Internet: [www.urcba-cgt-na.com](http://www.urcba-cgt-na.com)

## **l'OPPBTB, c'est quoi ce machin?**

L'Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics est un organisme administré paritairement par des représentants des salariés (mandatés par les structures syndicales salariées) et des employeurs (mandatés par les structures syndicales employeurs).

Cet organisme a pour mission de sensibiliser les professionnels du Bâtiment et des Travaux Publics afin de prévenir les Accidents du Travail, les Maladies à caractère Professionnel et améliorer les conditions de travail.

Tout commence en 1947 : le ministère du travail crée l'OPPBTB pour répondre à une accidentologie plus élevée dans le secteur du BTP que dans les autres secteurs.

Nous sommes au sortir de la 2eme guerre mondiale et la France est en pleine reconstruction.

Les chantiers fleurissent et les travailleurs du bâtiment sont sur le front pour reconstruire la France.

Pendant 40 ans l'OPPBTB aura pour mission la prévention des risques professionnels sur les chantiers mais aussi **le contrôle de l'application de la réglementation dans le secteur du BTP**, un peu comme l'Inspection du Travail aujourd'hui.

C'est en 1985 que l'OPPBTB perdra ce rôle de contrôle pour se voir assigner des missions de conseil auprès des entreprises du BTP portant sur la prévention des maladies professionnelles, des accidents du travail et de l'amélioration des conditions de travail.

En 2007 un décret ouvre le champ d'action de l'OPPBTB à l'espace européen. C'est bien ... et les moyens ?

L'OPPBTB a édité récemment un guide pour des mesures nécessaires de préconisations sur le Covid pour permettre la reprise du travail. Hélas sur l'Édition de ce guide l'OPPBTB a préféré suivre les orientations politiques du Gouvernement et du Medef (avec la caution de la CFDT) plutôt que de garantir la sécurité totale des salariés de nos métiers.

Aujourd'hui, l'OPPBTB a mis en place une cartographie amiante, et va réaliser de même une cartographie silice qui vient d'être classée cancérigène au même titre que l'amiante.

Après avoir réalisé une campagne de prévention du risque de chute de hauteur sur plusieurs années, l'OPPBTB entame une campagne contre les effets néfastes du bruit.

En tant qu'administrateurs nous ne manquons de porter les exemples concrets des risques ou des conditions de travail qui nous sont remontés. Nous nous portons garants de la parole et de la confiance que vous nous apportez remontant, autant que possible, les morts au travail malheureusement toujours trop nombreux.

Surtout, l'OPPBTB peut être utilisé et détourné de son rôle de prévention par certains employeurs qui vont faire appel à l'organisme à l'occasion d'un accident grave au travail, notamment mortel.

Nous veillons à ce que l'OPPBTB ne soit pas un service curatif qui permet à l'employeur de se sortir d'une mauvaise passe et nous imposons de connaître, pour chaque aide apportée par l'OPPBTB, combien s'avèrent pérennes et sont suivies d'un travail à long terme afin de mettre en sécurité les salariés de l'entreprise.

Avec la réforme LECOQ, il y a un risque de voir disparaître l'OPPBTB ou absorber dans une super structure où il perdrait sa spécificité sur nos métiers du BTP...

La CGT se bat pour que la sécurité des travailleurs soit garantie sur nos chantiers, l'OPPBTB doit rester un outil, comme nos CSSCT pour cela. Nous devons gagner plus de moyens pour ces outils-là. Un mort par jour travaillé sur nos chantiers cela mérite moins plus et mieux.

Les administrateurs CGT OPPBTB NA:

Anli THANLABI

Carl ANDRE

06 29 62 05 02

06 85 13 76 07

[djinlou@hotmail.com](mailto:djinlou@hotmail.com)

[carl.andre@engie.com](mailto:carl.andre@engie.com)