

Résolution générale

Adoptée par le 31^e congrès de la FNCB-CFDT

Toulouse, 22-25 juin 2021

**COMPRENDRE, DÉBATTRE, AGIR
POUR ÊTRE UTILE**



Encart au Vie Fédérale n°717
Rédaction, diffusion, administration : FNCB-CFDT
Directeur de publication : Patrick Blanchard
Secrétaire de rédaction : Emma Suze
47,49 avenue Simon Bolivar 75950 Paris cedex 19
Tél. : 01 56 41 55 60
www.cfdt-construction-bois.fr

CPPAP 0326 S 07778
ISSN 0395-5648

Réalisation graphique : Maud Bourgeois-Mben

Impression : CIA Graphic

Rcs de Nevers 404 816 712

www.ciagraphic.com

Ne pas jeter sur la voie publique



Préambule

Pour les dirigeants politiques et les décideurs économiques, le monde d'avant mars 2020 était plein de certitudes : la désindustrialisation de l'Europe était inéluctable, la Chine était l'usine du monde et celui-ci s'en portait bien, l'Etat devait s'occuper uniquement du régalién, et surtout plus d'économie qui était l'apanage des entreprises 2.0. Moins de taxes, moins d'impôts, moins de contraintes, la liberté d'entreprendre avant tout. Quant aux corps intermédiaires, n'en parlons plus. Un héritage obsolète de temps révolus qui n'avait plus de raison d'être dans le monde nouveau de la « *start up nation* ».

Et puis il y a eu le 17 mars 2020... À 12 heures, l'ensemble de la population française est officiellement confiné. La France est entrée en guerre, nous disait le Président. En guerre, cette fois, contre un virus. Un virus qui voyage lui aussi par les routes de la mondialisation, et qui a pris de cours tous ces sachants. Depuis toutes les certitudes ont volé en éclats.

Des millions de personnes se sont retrouvées, bloquées chez elles pendant plusieurs semaines, sortant uniquement pour les courses essentielles, limitant leur vie sociale à la famille proche, totalement désemparées, notamment pour l'éducation scolaire.

L'Etat, hier encore si décrié, qualifié de mammoth impotent et trop coûteux, a été appelé à la rescousse par toutes les parties, il a distribué en quelques mois des dizaines de milliards d'euros pour maintenir l'économie en vie et se disait prêt à en dépenser des centaines d'autres si besoin (quoi qu'il en coûte !).

Preuve de l'affolement général, même les nationalistes de tous bords se sont tus lorsque, affolés, l'Etat s'est tourné vers l'Europe, cette Europe qu'ils ont tant attaquée, pour que la Banque Centrale Européenne ouvre en grand les cordons de sa bourse, qu'on accorde des subventions aux pays les plus touchés et même qu'on mutualise une partie des dettes...

Tous ces événements auraient été impensables, il y a 2 ans seulement et pourtant, les difficultés ne manquaient pas : le chômage, la pauvreté, l'exclusion, les inégalités croissantes de revenus et de patrimoine, le réchauffement climatique, tous ces sujets étaient déjà portés par la CFDT et des associations comme La Fondation Abbé Pierre par exemple ou encore exhortés par les Gilets Jaunes.

Cette crise sanitaire, économique et maintenant sociale nous a appris, ou rappelé, amèrement deux enseignements essentiels pour la suite :

- En premier lieu, l'extrême fragilité de nos sociétés, même les plus avancées, face à une crise inattendue et majeure, qu'elle soit d'origine sanitaire, économique ou politique. Y compris dans ses structures que l'on pensait les plus solides. Une fragilité face à quelque chose que l'on ne maîtrise pas, que l'on ne comprend pas et qui nous remet à notre place d'être vivant dans un monde complexe.

Pour y faire face, il ne suffit pas de compter sur le développement de nos capacités technologiques. Il faudra également s'interroger collectivement sur les priorités que nous poursuivons, les graves défauts de nos systèmes actuels et les alternatives possibles que ce soit sur le plan environnemental, social, économique et sanitaire.

- Le 2^{ème} enseignement face à de telles catastrophes, c'est que la seule réaction possible ne peut être que collective. Seuls les Etats, regroupés sous la bannière européenne sont en mesure de protéger ce modèle social et politique. Les entreprises, même les plus puissantes, n'auraient pas été en mesure seules d'y survivre. Seule une action collective de l'ensemble de la société est donc capable de défendre les intérêts de chacun de ses membres. C'est un rappel cruel pour ceux qui condamnaient, encore il y a peu, toute intervention publique dans le domaine économique, voire social comme une intrusion inacceptable dans un capitalisme mondialisé, pur et seul capable de porter le progrès...

La crise de la Covid19 a bouleversé nos sociétés et ses conséquences se feront sans doute encore sentir pendant plusieurs années. Elle a ébranlé de très nombreuses certitudes de nos gouvernements et des milieux économiques et renforcé le sentiment d'urgence par rapport aux dangers environnementaux.

Sa première et principale conséquence est l'accélération de la lutte contre le réchauffement climatique. Bien entendu, il y a longtemps que ce sujet fait l'objet de sommets mondiaux et que des engagements étaient péniblement actés entre les différents Etats, parfois reniés par des dirigeants cyniques.

Préambule

Mais les annonces restaient principalement verbales, sujettes à la bonne volonté des Etats et le financement demeurerait insuffisant par rapport aux besoins et à l'urgence. Cette fois, il n'est plus temps de tergiverser. La transition écologique est indispensable et les mesures pour adapter nos sociétés sont au cœur des plans de relance décrétés au niveau national et européen.

La communauté scientifique prévient depuis longtemps que les risques de transmission de virus entre les autres espèces animales et l'Homme pourraient se répéter à l'avenir en raison de notre occupation de plus en plus importante des espaces sauvages. D'autre part, les phénomènes climatiques liés au réchauffement de la planète sont également de plus en plus visibles et impactent de plus en plus la population mondiale. Inondations, ouragans, feux de forêt,... les catastrophes imputables au changement climatique forcent plus de 20 millions de personnes chaque année à migrer et pas que dans les pays en voie de développement. Le coût des dégâts et de l'adaptation au changement climatique pourrait atteindre entre 140 et 300 milliards de dollars par an, d'ici à 2030 pour les pays en développement.

La crise sanitaire a donc décidé la plupart des gouvernements européens à accélérer leurs efforts pour atteindre les objectifs fixés lors de la COP 21 en 2015.

Transition écologique : risques et opportunités pour nos secteurs

La France s'était engagée à réduire de 40 % ses émissions de gaz à effet de serre d'ici 2030, par rapport au niveau de 1990, et à atteindre la neutralité carbone en 2050. Dans son plan de relance, la France a prévu de consacrer près de 30 milliards pour l'environnement.

Nos secteurs de la Construction et Bois seront, avec d'autres, au cœur de cette lutte contre le réchauffement climatique.

Le secteur du Bâtiment représente en effet à lui seul près de 25 % des émissions de gaz à effet de serre au niveau national. 45 % de l'énergie totale consommée en France l'est par les bâtiments. C'est donc un enjeu écologique, mais aussi social, avec l'amélioration du confort des habitats et économique majeur.

Près de 7 milliards vont être investis sur la rénovation énergétique des bâtiments privés, publics et logements sociaux. L'ADEME a évalué à 300.000 le nombre d'emplois relevant de la transition énergétique et les emplois affectés à la seule rénovation énergétique s'élèveraient à 200.000 principalement dans le Bâtiment et les secteurs associés. Le nombre d'emplois supplémentaires nécessaires pour rénover les 7 millions de « *passoires thermiques* » est estimé à 93.000 sur 10 ans.

On voit donc tout l'enjeu pour les salariés de nos secteurs d'acquiescer ces nouvelles compétences pour assurer leur avenir professionnel ainsi que pour les jeunes et les demandeurs d'emploi. Cela concerne également la recherche de nouveaux matériaux, de nouvelles solutions et d'usages, pour les filières Matériaux et Bois par exemple...

La transition écologique est une opportunité majeure pour les salarié.es actuels de nos secteurs et tous les jeunes et moins jeunes qui nous rejoindront. Mais comme toutes les opportunités, elle comporte paradoxalement un risque de renforcer les inégalités sociales voire l'exclusion d'une partie des travailleurs.

Les entreprises seront-elles naturellement vertueuses ? Formeront-elles leurs salarié.es plus âgés, déjà assez avancés dans leur carrière professionnelle ? Celles et ceux dont la pénibilité, physique et psychologique, de leur travail aura amoindri la « *rentabilité* » immédiate, bénéficieront-ils d'un traitement équitable voire prioritaire pour maintenir leur employabilité ? Ou bien les entreprises seront-elles tentées de renvoyer ces deux catégories vers la solidarité nationale et à l'Etat comme c'est déjà trop souvent le cas actuellement ?

Ce tournant du verdissement de nos économies et des pratiques de nos métiers de la Construction et Bois pourrait donc, si nous ne prenons garde, augmenter la polarisation du marché du travail. Ce risque pourra prendre trois aspects :

• Une Fracturation accrue du marché du travail :

La montée en compétences pourrait renforcer une segmentation de plus en plus forte du marché du travail. Avec d'un côté des salarié.es très formés aux nouvelles technologies et aux nouvelles spécialisations, relativement bien

Préambule

protégés au niveau de leurs perspectives d'employabilité et bénéficiant de conditions salariales et de travail favorables. De l'autre, une main d'œuvre peu formée, avec des emplois précaires, parfois à temps partiel, souvent peu rémunérés et avec des conditions de travail difficiles.

Il est déjà difficile pour un travailleur de passer d'un de ces segments à l'autre actuellement et les statistiques montrent l'évolution de l'emploi à ces deux extrémités :

- La part des cadres supérieurs et des professions intermédiaires est passée de 27 % dans les années 80 à 44 % aujourd'hui.

- La part des ouvriers est passée dans le même temps de 30 % à 20 % de l'emploi.

Cette segmentation se retrouve au niveau des rémunérations. Après une baisse jusqu'en 2009, les écarts moyens entre les 10 % les mieux rémunérés et le seuil des 10 % les moins rémunérés sont remontés progressivement (2440 € en moyenne par mois) sans qu'on puisse parler d'explosion des inégalités à ce stade.

Il conviendrait bien entendu d'y rajouter les écarts de patrimoine également en hausse, notamment par la forte spéculation sur l'immobilier. Le phénomène le plus frappant est surtout le développement de la précarité. Le taux de précarité (CDD, Intérimaires, apprentis rapportés à l'emploi total) est en hausse constante depuis les années 80. Il atteint désormais près de 14 % de l'emploi total.

Les premières victimes en sont les salarié.es peu diplômés et les jeunes. Cela traduit notamment l'augmentation de l'emploi non-salarié qui progresse aussi chez les travailleurs non-qualifiés payés à la tâche.

• Une Fracture numérique :

A la transition écologique s'ajoutent aussi les bouleversements permanents liés aux évolutions technologiques. Les principaux enjeux, pour l'emploi sont la robotisation, l'intelligence artificielle et la numérisation. Le mécanisme est simple mais redoutable : s'il existe une alternative technologique à un emploi, celle-ci sera systématiquement privilégiée pour une raison de gain de productivité et donc de coût. Mais elle peut permettre aussi parfois la réduction de la pénibilité.

Parmi les salarié.es dans nos secteurs dont l'emploi est le plus menacé par la numérisation, citons le personnel du secrétariat et de la comptabilité mais également les employé.es dans les services support au sens large. Les effectifs d'employé.es de comptabilité ont baissé de près de 23 % depuis 2004. La tendance depuis quelques années est à l'externalisation d'une partie des fonctions support* vers des plateformes de prestataires de services (*services généraux, juridique, RH, marketing, communication, DSI, finance, gestion administrative, logistique, achats).

La robotisation impacte également les ouvriers non qualifiés de la manutention. Les effectifs de manutentionnaires ont diminué de près de 17 % en 30 ans, en lien avec l'introduction des robots. En France, près de 3,4 millions d'emplois seraient totalement automatisables, soit 15 % des emplois totaux et près d'un emploi sur 2 pourrait évoluer fortement dans un avenir proche, en lien avec les développements technologiques.

Il s'agit donc d'un enjeu majeur pour l'avenir de nos sociétés. D'autant plus que la maîtrise des compétences numériques est loin d'être équitable actuellement au sein de la population. Selon l'INSEE, 11 millions de personnes (dans la population de plus de 15 ans) seraient touchés par l'illectronisme, pendant de l'illettrisme dans le domaine du numérique. C'est-à-dire l'incapacité, pour des raisons matérielles ou le manque de compétences d'utiliser les ressources et moyens de communication électroniques. La moitié des personnes sans diplôme sont en situation d'illectronisme et 85 % ont au mieux de faibles compétences. Le numérique est donc loin d'être accessible à tous. Et ce qui est une opportunité pour certains peut signifier une mise à l'écart pour d'autres et les piéger dans une nouvelle forme de précarité.

• Une Fracture Générationnelle :

Dans tous les indicateurs, les jeunes sont recensés comme les premières victimes des crises successives. Le taux de précarité chez les moins de 25 ans est passé de 17 % en 1982 à 47 % en 1999 et 54 % désormais. Leur taux de pauvreté a augmenté de 8,2 % à 12,5 % entre 2002 et 2018 soit une progression de 50 %, un million d'entre eux vivent sous le seuil de pauvreté.

Préambule

La crise de la Covid-19 a encore accentué leur paupérisation. Les enfants issus de milieux populaires sont particulièrement frappés. 1,6 million de mineurs vivent sous le seuil de pauvreté. Au fil de la scolarité, la part des enfants d'ouvriers décroît alors que celle des enfants de cadres s'accroît. Plus on s'élève dans le cursus, moins on compte d'enfants d'ouvriers : ils sont 26,7 % au collège, puis 12 % à l'université, 7 % en classes préparatoires et seulement 3 % des élèves des écoles normales supérieures.

Cela montre tout le travail qui reste encore à accomplir pour permettre une démocratisation réelle de l'accès à l'enseignement supérieur. Même lorsqu'ils sont salarié.es, les jeunes se retrouvent surtout dans la catégorie des emplois précaires (37,5 % chez les 15-29 ans contre 11 % chez les 30-49 ans et 8 % chez les plus de 50 ans).

Le même diplôme ne donne plus accès aux mêmes positions sociales. On assiste à un déclassement scolaire. Une partie des jeunes diplômés doit occuper des emplois inférieurs à leurs qualifications et à leurs espérances. Les Bac+5 prennent la place des Bac+ 3 qui prennent la place des Bac... Les écarts se creusent entre niveaux de diplôme et les effets négatifs pèsent longuement sur leurs carrières.

Cette situation génère de plus en plus de ressentiment chez les jeunes dont une partie formait les cortèges des gilets jaunes en 2018 et certains radicalisent de plus en plus leur rejet de la société sous sa forme actuelle.

La crise de la Covid-19 risque encore de renforcer ce fossé générationnel par les difficultés pour se loger d'abord en location puis acquérir un bien immobilier et l'endettement massif des Etats qui sera laissé à leur charge pour de nombreuses générations.

Ces trois fractures sont déjà à l'œuvre et minent la confiance d'une partie grandissante de la population dans nos institutions. La légitimité du processus démocratique est lui-même de plus en plus souvent contesté devant les tribunaux ou pire par le recours à la violence. Pour parvenir à adapter notre société sans qu'elle s'abîme davantage, il n'y aura pas de meilleurs chemins que l'accompagnement et la formation, mais la formation pour toutes et tous. En ne laissant pas les seules entreprises trier dans ceux qui sont utiles, qu'elles formeront, et les autres définitivement déclassés, dont le traite-

ment social serait abandonné à la charge de l'Etat.

Un nouveau rapport au travail issu du confinement

Avant l'apparition du virus, la place du travail dans la vie de la population était déjà largement sujette à débat. Dans les sondages, historiquement, les Français ont toujours fait partie des peuples qui déclaraient attacher une grande importance à leur travail. Début 2019, 85 % des salarié.es le considéraient comme un élément important de leur vie. Il était jugé comme vecteur de sociabilité pour 80 % des mêmes salarié.es.

Toutefois, de nombreux signes indiquaient déjà une perplexité grandissante des salarié.es par rapport à leur « *job* ».

Que penser d'un système économique qui consiste à dilapider les ressources de la planète à vitesse accélérée, plus vite qu'elle n'est capable d'en produire ?

Que penser d'un système économique pyramidal qui aboutit à ce que certain.es n'aient pas de travail alors que d'autres en ont trop ?

Que penser d'un système économique si générateur d'inégalités que certain.es n'ont pas de quoi vivre alors que d'autres jonglent avec des fortunes incommensurables.

Ce système économique est-il pertinent alors qu'il nécessite de multiples amortisseurs sociaux ?

Le postulat de la consommation à tout prix, pilier du modèle capitaliste actuel, est déjà de plus en plus remis en cause. La financiarisation de l'économie et la part de pouvoir de plus en plus importante qu'ont pris les actionnaires dans les entreprises au détriment des Directions ont sans doute aussi contribué au désenchantement des salarié.es par rapport au « *sens* » de leur métier.

On a vu apparaître la notion de « *bullshit jobs* », anglicisme regrettable au pays de Molière mais qui a le mérite de ne nécessiter aucune traduction pour être compris par tous les salariés. En 2019, déjà, 1 Français sur 5 déclarait occuper un « *bullshit job* ».

La Covid-19 a accéléré ces réflexions des salariés... et des entreprises.

Préambule

Comme toujours les évolutions qui en découleront pourront être bénéfiques à court-terme mais elles apporteront peut-être également avec elles de nouveaux dangers imprévus pour nos modes de travail actuels et nos normes de protection juridique des travailleurs.

Ainsi en est-il du télétravail. Il répond à une revendication historique de la part d'un nombre grandissant de salariés notamment chez les cadres. Il permet aussi d'améliorer les conditions de vie d'un grand nombre de travailleurs qui pourront élargir l'horizon de leurs lieux d'habitation, de (ré)concilier vie de famille et travail, de limiter la pollution liée aux transports quotidiens. Mais d'un autre côté, les premières études issues de la généralisation massive du télétravail ont révélé des revers problématiques chez de nombreux salarié.es : dégradation de la qualité du lien social pour 39 % d'entre eux, impact négatif sur la charge de travail pour 33 % des télétravailleur.es et sur leur motivation (30 %), dégradation de la santé psychologique (30 %), etc...

Cette innovation réclamée unanimement ou presque par les salarié.es provoque également de nouvelles inégalités entre ceux qui « peuvent » et ceux qui ne peuvent pas : les cols blancs et les cols bleus. Les cadres qui bénéficient plus souvent de maisons avec l'espace suffisant pour aménager un bureau « top » et les employé.es coincés dans un appartement devenu trop exigu pour une famille de 5 personnes.

Comment compenser ces nouvelles inégalités dans les conditions de travail ? Comment évolueront aussi les outils de contrôle du travail des salarié.es en « distanciels ». Un système informatique de contrôle intrusif exercerait une nouvelle forme de pression sur les télétravailleurs et risquerait d'aggraver les problèmes de santé mentale qui étaient rapidement apparus lors du premier confinement. Les entreprises ont aussi analysé les nouvelles possibilités offertes par le monde post-Covid19.

Désormais la localisation géographique d'un travailleur à distance comptera sans doute moins que ses compétences en fonction d'un projet précis. L'entreprise pourra puiser à la carte dans un vivier qui sera affranchi des limites géographiques. La tentation risque d'être grande aussi d'externaliser au maximum les compétences.

Cette crise accélèrera-t-elle la montée en puissance du modèle « free-lance » au détriment du salariat ? En tous cas, c'est une hypothèse à ne pas exclure a priori. En France, on compte déjà près de deux millions de free-lance. Principalement des jeunes, volontaires ou plus ou moins contraints de s'y résoudre faute de mieux selon les cas. Sont-ils les précurseurs ravis d'un nouveau modèle contractuel, gagnant-gagnant : on vient, on fait une prestation, on encaisse et on file vers le contrat suivant ? Ou, les premières victimes d'un nouveau tour de magie des entreprises qui se délestent toujours un peu plus de toute contrainte juridique et sociale en sortant d'une relation entreprise-salarié pour une relation contractuelle. En Allemagne, les syndicats, prudents, craignent que cela ne compromette les négociations collectives.

Qu'en sera-t-il ? L'avenir n'est pas écrit mais ces évolutions seront certainement centrales également au cours des prochaines années. Rappelons à ce sujet que la CFDT a créé la plateforme Union pour être présents au côté des travailleurs indépendants, qui pour l'instant ne bénéficient d'aucune représentation collective...

Voici donc ce projet de Résolution générale tel qu'il est proposé aux syndicats par le conseil fédéral sortant. Il s'intitule :

Comprendre, Débattre, Agir pour être Utile.

Comprendre, parce que la situation nécessite d'être analysée globalement mais aussi dans de nombreuses directions, sous plusieurs angles.

Débattre, parce que l'analyse conduira à des visions ou perspectives, différentes en fonction des secteurs d'activité et des métiers et seul le débat permettra de fixer des revendications concrètes prioritaires et la manière de les mettre en œuvre.

Agir, pour passer de la parole aux actes, engager des actions concrètes pour changer un tant soit peu le monde du travail.

Être Utile, pour que notre rôle soit reconnu, pour que notre existence même soit légitimée par la concordance entre les besoins et les actions décidées démocratiquement.

Préambule

Notre Organisation

La FNCB CFDT et ses syndicats couvrent l'ensemble des secteurs de la construction et une partie de la filière bois :

Le Bâtiment est le secteur principal avec plus de 1.2 millions d'emplois, répartis dans des groupes de plusieurs dizaines de milliers de salariés ou des petites entreprises artisanales. Les métiers du bâtiment sont très divers, de la fabrication de menuiseries, de charpentes ou d'agencement à la construction de grands ensembles immobiliers sur des chantiers de plusieurs années. Industrie, mais aussi chantiers extérieurs, engins, divers matériaux et segmentation des tâches.

Les Travaux Publics rassemblent près de 300 000 salariés là aussi dans des groupes composés d'une myriade d'entreprises. Ils sont très dépendants de la commande des collectivités locales et de l'Etat. Les entreprises de TP se présentent souvent comme celles qui relient les villes et les hommes entre eux, avec des engins et des techniques.

Le Bâtiment et les Travaux Publics forment souvent le BTP et certaines entreprises réalisent des activités de l'une et de l'autre.

La filière Matériaux de construction est le fournisseur du bâtiment et des Travaux Publics. Avec ses usines de tuiles et briques, de parpaings, ses carrières et ses centrales de production d'enrobés ou de béton, c'est une industrie complexe qui met en œuvre des techniques lourdes nécessitant beaucoup d'énergie. La distribution de tous ces matériaux, ainsi que d'autre fabriqués par la métallurgie, la plasturgie ou la chimie, est organisée aussi à travers des entreprises de toutes tailles qui regroupent près de 100 000 salariés.

La filière bois est en partie fournisseur également de la construction : du bois ou des produits industrialisés pour les charpentes, pour les menuiseries, des panneaux, des matériaux isolants, mais aussi des meubles, des aménagements pour terminer le logement, les locaux professionnels ou tout autre local public ou privé. Ce sont des petites entreprises, multi-matériaux et technicité pour près de 80 000 salariés.

La branche de l'Équipement Thermique et du Génie Climatique est le secteur d'activité spécialisé dans l'intégration de solution multi-énergies tant en production qu'en optimisation de consommation. Ces entreprises assurent des missions de services auprès des bailleurs, des propriétaires et du tertiaire avec près de 60 000 salariés.

La branche des Architectes, Urbanistes et géomètres qui comptent près de 40 000 salariés rassemblent les métiers de conception et de conseils pour le BTP.

La branche Logement qui en plus de son activité de location est également un acteur incontournable de la réhabilitation du parc locatif et de la création de logements sociaux neufs en réinvestissant le produit des loyers. Ce secteur compte près de 50 000 emplois, avec une dimension insertion importante et une confrontation parfois difficile avec le public.

8 THÉMATIQUES

PARTIE A Comprendre l'économie, la conjoncture et les transformations

PARTIE B Agir sur l'emploi et la formation professionnelle

PARTIE C Former nos militant.es

PARTIE D Revendiquer sur la qualité de vie au travail et les rémunérations

PARTIE E Revendiquer sur la santé au travail

PARTIE F Conjuguer développement et représentativité

PARTIE G Améliorer l'efficacité de notre organisation

PARTIE H Agir au niveau international

COMPRENDRE L'ÉCONOMIE, LA CONJONCTURE ET LES TRANSFORMATIONS

L'épidémie de Coronavirus a plongé le monde, l'Europe et la France dans un profond chamboulement sociétal, elle a révélé la fragilité de nos systèmes économiques et sociaux basés sur la croissance.

La situation économique globale s'est dégradée profondément avec des reculs très forts des PIB, indicateurs de la création de richesse et un endettement massif des États et des entreprises.

Dans le même temps, l'épargne des Français.es les plus aisés.es a atteint un niveau record. Les taux d'intérêts bas ne rémunèrent plus l'épargne tranquille et favorisent les placements les plus risqués. Cela accélère la financiarisation de l'économie. L'argent facile d'un côté s'oppose au rapport au travail de l'autre.

Loin du pur libéralisme, les entreprises bénéficient souvent d'aides, d'exonérations ou de dispenses de la part de l'État ou des collectivités locales, sans que ces aides soient assujetties à la moindre compensation.

Le réchauffement climatique n'est pas une vue de l'esprit et les délais sont comptés maintenant. La transition écologique globale s'impose, mais elle aura des impacts différents suivant les entreprises, les métiers, les emplois, avec une transformation du PIB (perdants et gagnants), de la consommation, et donc des investissements à plus long terme.

Les fluctuations d'activité sont de plus en plus fortes, parfois sur de longues périodes.

Article 1 : Aider les élu.es CSE à analyser et comprendre la situation de leur entreprise et de leur secteur d'activité, pour renforcer leur capacité à peser réellement sur les décisions stratégiques, notamment en temps de crise. Accompagner les élu.es CSE dans les transitions choisies ou les événements conjoncturels.

Article 2 : Comprendre la logique des grandes entreprises de la construction vis-à-vis des filières connexes : logement, architecture, urbanisme, matériaux, bois et ameublement, équipements thermiques et génie climatique, pour pouvoir agir efficacement, notamment dans les branches et les Inters.

Article 3 : Construire des droits collectifs pour les travailleurs des entreprises sous-traitantes, fournisseurs ou prestataires ainsi que pour les travailleurs des petites entreprises ou encore les travailleurs indépendants en plaçant le partage de la valeur ajoutée au centre des préoccupations.

Il faut tenir compte des salariés intérimaires, mais également des salariés détachés issus des pays européens et autres, afin qu'ils puissent eux aussi bénéficier de la valeur ajoutée des entreprises dans lesquelles ils ont œuvré parfois pendant des années.

AGIR SUR L'EMPLOI ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Le marché du travail est de plus en plus scindé en deux « pôles » soit des emplois qualifiés soit des emplois précaires.

Les transitions numériques sont en cours et les conséquences sur les emplois sont méconnues.

L'Education Nationale peine à former les professionnels qualifiés nécessaires à nos branches.

La réforme de la formation professionnelle a créé des outils pour les salariés (CPF, CEP) et à l'adresse des entreprises (Apprentissage, PROA, Plan de développement des Compétences...).

Ce sont majoritairement les petites entreprises qui forment des apprenti.es.

Ce sont majoritairement les grandes entreprises qui utilisent les fonds de la formation professionnelle.

Ce sont majoritairement les salarié.es les mieux formés qui se forment encore.

Toutes les branches de nos secteurs ne s'intéressent pas à la formation professionnelle.

Beaucoup des métiers de nos branches sont dévalorisés, beaucoup de compétences ne sont pas reconnues.

La majorité des recrutements en entreprise se fait en dehors de toute transparence, seuls les services RH ou les employeurs décidant des critères.

Article 4 : Continuer à revendiquer une Politique de formation professionnelle dans toutes les branches. Travailler à une mutualisation réelle des moyens (dont Apprentissage) à la hauteur de la réalité actuelle du marché du travail et à l'accélération des transformations liées aux évolutions technologiques et au réchauffement climatique.

Article 5 : Accompagner les salariés dans l'accès et la mise en œuvre de leurs droits à la formation et la gestion de leur parcours professionnel.

Article 6 : Aider les Elu.es CSE à peser sur les politiques de recrutement dans les entreprises.

PARTIE C

FORMER NOS MILITANT.ES

De nombreuses lois et ordonnances ont ces dernières années, modifié profondément le dialogue social et les moyens de l'action syndicale.

Il est difficile mais nécessaire de planifier la formation syndicale pour des raisons budgétaires et d'organisation du temps des animateurs et animatrices.

Les autres structures CFDT proposent également des formations.

Il y a une nécessité pour les militants d'acquérir des compétences nouvelles, notamment pour l'utilisation des nouveaux moyens de communication et d'information.

Les sujets syndicaux sont de plus en plus nombreux et nécessitent de plus en plus de compétences.

L'articulation de la vie professionnelle avec la vie syndicale doit être organisée.

La FNCSB a redéfini sa politique de formation Syndicale en 2018.

Article 7 : Définir avec les syndicats comment mieux favoriser la formation syndicale des militant.es, notamment avec l'accompagnement des responsables formations, le suivi qualitatif des stagiaires, la programmation des formations.

Article 8 : Mettre en œuvre des modules de formation et de sensibilisation numériques.

PARTIE D

REVENDIQUER SUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET LES RÉMUNÉRATIONS

Les entreprises sont dans des situations économiques et sociales très différentes.

Le dialogue social est très différent d'une entreprise à l'autre

Les 35 heures sont continuellement remises en cause par le patronat et certains partis politiques.

Les ordonnances travail décentralisent la négociation dans les entreprises (inversion de la hiérarchie des normes).

Les organisations patronales ne veulent pas augmenter les éléments conventionnels de la rémunération dans les branches pour laisser le maximum de marge de manœuvre aux entreprises et de fait limitent le rôle régulateur aux seuls domaines de la formation et de la prévoyance.

Le partage de la valeur ajoutée doit être questionné (salaires, dividendes, investissements).

Les entreprises perçoivent des aides, bénéficient d'exonérations. La question du contrôle de l'utilisation de ses aides est fondamentale.

La composition de la rémunération pose souvent des difficultés en cas d'interruption (ou de baisse) du travail (maladie, retraite, prévoyance).

L'actionnariat salarié est important dans certaines entreprises de nos secteurs.

Les dispositifs d'intéressement, de participation, de primes spéciales sont plébiscités par les entreprises.

Les questions de vie au travail, d'organisation du travail, d'heures supplémentaires, d'intensification du travail, les congés, le télétravail, la déconnexion sont des sujets d'importance.

L'égalité entre les femmes et les hommes n'existe toujours pas sauf en ce qui concerne les emplois les moins rémunérés.

Le logement et les déplacements sont des facteurs indispensables à prendre en compte dans l'emploi.

Article 9 : La FNCC invitera les Délégués Syndicaux, les DSC et les SCB à fixer des orientations sur le partage de la valeur ajoutée, sur la durée et l'organisation du temps de travail.

Article 10 : Former nos militant.es, les Accompagner, leur donner des Ressources et des Conseils dans la négociation d'accords sur l'Organisation du travail, la Qualité de vie au travail et sur les rémunérations ; proposer des formations syndicales et le déploiement du dispositif ARC.

Article 11 : Revendiquer dans toutes nos branches des accords de classifications qui reconnaissent l'ensemble des compétences mises en œuvre y compris via les blocs de compétences transversaux.

REVENDIQUER SUR LA SANTÉ AU TRAVAIL

Les entreprises placent leurs salariés, leurs sous-traitants, leur personnel intérimaire dans des situations de travail très différentes.

L'entreprise a une responsabilité sur la santé de son personnel.

Les (bonnes) conditions de travail ne se négocient pas.

Les Violences sexistes et sexuelles, ancrées dans la société, ne s'arrêtent pas à la porte des entreprises.

Les risques psycho-sociaux, le Burn out, les accidents, les maladies professionnelles, l'absentéisme sont les signes de mauvaises conditions de travail.

L'incapacité projette souvent le salarié dans la précarité financière.

Seules quelques branches ont mis en place des dispositifs de prévoyance et de complémentaire santé.

Le compte pénibilité a été dépouillé d'une partie de sa substance.

Les salarié.es de nos branches ont souvent commencé leurs carrières professionnelles tôt et pour certain.es connaissent des expositions à plusieurs facteurs de pénibilité.

La prochaine réforme des retraites tiendra t'elle compte de l'usure au travail qui réduit l'espérance de Vie ?

Article 12 : Accompagner nos élu.es CSE pour revendiquer la prévention des risques au Travail, des conditions d'hygiène maximales et des conditions physiques et morales qui permettent l'épanouissement de toutes et tous en s'appuyant notamment sur les mandats dans les organismes de prévention et de santé au travail.

Article 13 : Revendiquer dans toutes nos branches des dispositifs de prévoyance maladie/incapacité et invalidité/décès et santé.

Article 14 : Revendiquer une compensation de l'usure au travail.

CONJUGUER DÉVELOPPEMENT ET REPRÉSENTATIVITÉ

Les syndicats construction et bois ont globalement perdu 15 % d'adhérent.es (et des cotisations) lors des dix dernières années.

Nous constatons notre incapacité depuis 10 ans à reprendre un développement dans la durée.

Trop de militants ne se sentent pas investis de la proposition d'adhésion et de la fidélisation.

La FNCB a redéfini sa politique de développement en 2018.

Les résultats des élections professionnelles sont globalement bons.

Les employeurs sollicitent parfois les syndicats dans les entreprises de petites tailles pour installer des élu.es lorsqu'ils en ont besoin.

Article 15 : Faire de chaque adhérent, militant un Acteur du développement de l'organisation.

Article 16 : Définir rapidement avec toutes les parties prenantes, la stratégie et les moyens nécessaires à la campagne d'élections professionnelles qui s'achèvera en 2024 et notamment comment articuler représentativité et développement syndical.

AMÉLIORER L'EFFICACITE DE NOTRE ORGANISATION

Les salariés ne perçoivent plus les bénéfices de l'action syndicale et s'engagent différemment sur les combats collectifs.

Plus que jamais, les personnes qui travaillent ont besoin des syndicats. Plus que jamais, l'existence même des syndicats est remise en cause par certains lobbys patronaux ou politiques.

Notre légitimité est parfois remise en cause, tout comme celle de certaines personnalités politiques. Mais notre expertise, notamment dans les domaines de la formation syndicale, des compétences juridiques et du savoir-faire syndical est un atout à valoriser.

Les travailleurs des différentes générations ont des besoins, des compétences, une vision du travail, différents.

Les moyens des syndicats et de la fédération sont sous tension.

Beaucoup de militant.es en responsabilité vont partir en retraite.

Plusieurs syndicats construction et bois sont en panne faute de ressources militantes.

25 % des Syndicats construction et bois ont moins de 200 adhérent.es.

Les syndicats construction et bois ont parfois le sentiment de l'éloignement de la fédération.

Le terrorisme, la radicalisation religieuse ou politique sapent les fondations de notre société.

La CFDT est une organisation ancrée dans la société, avec un rôle politique.

Article 17 : Continuer la mise en œuvre des réformes statutaires et organisationnelles pour favoriser l'efficacité de nos actions et assurer la pérennité de la CFDT construction et bois.

Article 18 : Accompagner les syndicats et les militant.es, en leur proposant des outils pratiques.

Article 19 : Organiser avec les syndicats des débats sur la démocratie en France et son organisation ainsi que sur la laïcité, l'égalité des genres, l'émancipation des personnes et sur la liberté d'expression, pour sensibiliser chacun.e aux valeurs de la CFDT.

Article 20 : Organiser des rencontres intergénérationnelles pour permettre la transmission des compétences syndicales.

AGIR AU NIVEAU INTERNATIONAL

L'Union européenne s'affiche en porteuse de grands projets de société. On parle souvent d'Europe sociale, de la puissance économique et technologique européenne ou de sa capacité à soutenir de grandes industries, Airbus ou Ariane étant les plus beaux exemples.

L'Union européenne a également élargi les horizons de ses citoyens en devenant un grand espace de libre circulation des personnes, mais aussi des biens et des services. Libre circulation qui est encore plus significative pour les travailleurs transfrontaliers.

Mais face à ces projets affichés, la réalité sonne différemment. Les penseurs de ces grands projets, aujourd'hui devenus des réalités législatives, n'avaient pas compté sur l'efficacité des fraudeurs et des personnes, des entreprises, voire même des Etats mal intentionnés.

La réalité est celle d'une Europe sociale qui n'est pas aboutie, les écarts de rémunération entre les différents Etats membres sont tels que bon nombre d'acteurs font des choix économiques qui renforcent le dumping social.

La libre circulation des personnes est entravée par la difficulté à faire respecter ses droits et notamment ses droits à la retraite ou à la sécurité sociale. Ces situations sont fréquentes dans les secteurs que nous représentons et donnent plus l'impression d'une Europe au service des Etats et des entreprises que d'une Europe qui protège ses citoyens.

A l'échelle internationale, l'action de la FNCFB-CFDT s'entend sous l'angle de la solidarité syndicale au sein d'une économie mondialisée. Solidarité envers nos collègues qui travaillent pour des grandes entreprises françaises aux quatre coins du globe, mais également pour l'ensemble des travailleurs de nos secteurs qui n'ont pas la chance d'exercer leur métier dans des conditions de santé et de sécurité satisfaisantes.

Cette action internationale n'est encore que trop peu visible et est souvent réservée à quelques initiés. De la même manière, les initiatives de l'IBB sont insuffisamment mises en avant.

Article 21 : La FNCFB CFDT définira sa politique internationale avec les syndicats et les militants investis dans les Comités européens.

Article 22 : La FNCFB-CFDT s'impliquera dans les projets européens et les coopérations inter-syndicales qui mobilisent des entreprises de son champ.

Article 23 : La FNCFB-CFDT s'impliquera dans les projets liés à des chantiers transfrontaliers et/ou les chantiers d'une ampleur telle que l'intervention d'entreprises et de salariés provenant d'autres pays est importante avec des objectifs de proximité et de développement.

DEPUIS 70 ANS AUX CÔTÉS DU BTP

Acteur de référence du BTP, nous sommes aux côtés des entreprises, artisans, salariés et retraités de ce secteur pour les protéger, les assurer et les soutenir en cas de besoin. Nous nous engageons chaque jour à proposer des services qui vous aident à avancer avec sérénité.



PRO BTP
GROUPE

ASSURÉ POUR DEMAIN

www.probtp.com

PRO BTP Association de protection sociale du Bâtiment et des Travaux publics régie par la loi du 1^{er} juillet 1901
Siège social : 7 rue du Regard 75006 PARIS – SIREN 394 164 966

