



Compte rendu de la TABLE RONDE

Vendredi 24 mai 2018
Marseille, Championnat de France des cordistes

Présents :

SFETH - Hydrokarst (J. Bordignon), Profil (F. Ranise), Colibri, MV2, Adrenaline, ...
DPMC – M. Gratalon
ETT – SATIS TT, Cordial, SETT, Tag System, Accedif, ACTS, (Acro Interim), ...
Cordistes en colère, cordistes solidaires - Stéphane, Leslie, Éric, Adrien, Greg
Divers participants – F. Timmermans et F. Déprez (journalistes indépendants), TAZ (fabriquant), Santé & Travail (journaliste), (OPPBTP), ...

Ordre du jour :

- 1/ Bilan de la convention EU/ETT par le le SFETH (convention signée en mai 2018)
- 2/ Outil de recensement, de statistique et d'analyse des accidents
- 3/ Kit EPI, fournis ou indemnisés : pas un centime à la charge des salariés
- 4/ Grille de salaires cordistes
- 5/ IGD, calendaires, indemnité kilométrique

Question annexe : un syndicat de cordistes ?

1/ Bilan de la convention EU/ETT par le le SFETH

Le 18 mai 2018 était signée une « convention des bonnes pratiques » entre le SFETH et différentes entreprises de travail temporaire (Cordial, SETT, Acro Intérim, SATIS TT, Ergos Cordes, Accédif, ACTS). En plus d'énoncer l'importance de la présence au minimum d'un CQP2 par chantier, cette convention venait principalement rappeler les obligations légales des EU et ETT en termes de fournitures des EPI. En effet, les articles L1251-23, R4323-95 et R4321-4 du Code du travail sont clairs à ce propos : **les salariés ne doivent pas supporter la charge financière des EPI.**

Un an après la signature de la convention, le SFETH a questionné ETT et EU sur l'application de celle-ci. Un bilan de ces réponses a été présenté. Globalement, peu de retours sur la fourniture ou non des EPI, mais essentiellement sur une communication en demi-teinte de son contenu auprès des intérimaires, EU et ETT.

Pour l'occasion, le SFETH a projeté les chiffres de ce bilan. Seront-ils disponibles au public ?

Ensuite, les points abordés lors de la table ronde ont été proposés par l'association *Cordistes en colère, cordistes solidaires*. Afin de coller au temps limité de cette réunion, quatre axes avaient été définis. Quatre axes qui nous semblaient correspondre pour une large part aux problématiques rencontrées sur le terrain du marché du travail par les cordistes.

Si peu d'accords ont été conclus à l'issue de ces débats, cette table ronde était une première dans le fait de regrouper EU, ETT et cordistes dans un débat exclusivement centré sur la question des droits des salariés. Avec l'association *Cordistes en colère, cordistes solidaires*, nous avons tenté de défendre, avec le plus de fermeté possible, les intérêts des travailleurs cordistes. La suite dépendra de nous tous, intérimaires, embauchés ou indépendants. La suite dépendra des formes d'organisation que nous choisirons et des moyens de pression que nous saurons mettre en place pour faire valoir nos droits.

2/ Outil de recensement, de statistique et d'analyse des accidents

Quelques jours avant le championnat, nous (l'association *Cordistes en colère, cordistes solidaires*) avons rendu publiques les conclusions d'une enquête sur l'accidentologie commandée par le SFETH en 2013. Ces conclusions n'avaient jamais été diffusées.

Cet exemple permet d'illustrer l'opacité qui règne dans la profession de cordiste en termes d'accidentologie. Plus largement, a été pointée l'impossibilité institutionnelle (CPAM, CARSAT,...) de regrouper et d'analyser les accidents du travail que subissent les cordistes en France. En effet, l'absence de code APE propre à la profession (entreprises souvent enregistrées sous le code générique *4399D autres travaux spécialisés de construction*) et l'absence de convention collective propre, induit le fait que les déclarations d'accidents de travail des cordistes sont noyées dans les grandes catégories professionnelles du bâtiment, des travaux publics, de l'industrie...

Et pourtant, nous savons que les accidents sont nombreux, souvent graves et parfois dramatiques.

De bric et de broc, en quelques mois d'existence nous avons tenté de recenser les seuls accidents mortels. Depuis 2007, les chiffres provisoires que nous avons obtenus s'élèvent à 20 accidents mortels ! Et combien d'accidents graves non recensés ? Combien d'accidents mineurs ? Combien de presque accidents ?

Nous partons du principe qu'un accident du travail est en soit dramatique, et qu'un accident dont on ne tire pas d'enseignements pour éviter sa répétition l'est doublement !

De plus, nous pointons la pertinence de mieux connaître l'origine des différents accidents de travail dont sont victimes les cordistes. Qu'ils soient dus à des chutes de hauteur, aux environnements de travail spécifiques (urbain, TP, industrie,...), aux tâches spécifiques (espaces confinés, tirs d'explosifs, béton projeté, mauvaise protection respiratoire, nucléaire, radio-fréquences...), aux gestes et postures, aux accidents de la route... il est indispensable de cartographier l'ensemble des situations accidentogènes auxquelles se confrontent les cordistes. Car, s'il est maintenu que « cordiste » n'est qu'un moyen d'accès, nous affirmons que travailler comme « cordiste » c'est aussi être confronté à une grande polyvalence dans nos activités, et ainsi une multiplication des risques éventuels.

Partant de ces constats, nous insistons sur l'urgence de combler cette absence de recensement des accidents. Nous faisons plusieurs propositions pour aller dans ce sens.

Ci-dessous ces propositions, et les réponses que nous avons obtenues :

À MOYEN TERME :

Engagements à prendre pour permettre à moyen terme une gestion institutionnelle (CPAM, CARSAT, ...) et automatisée de l'accidentologie.

A / Engager les démarches auprès de la DGT (Direction Générale du Travail) et l'INSEE pour l'obtention d'un **code APE propre à la profession de cordistes.**

Réponse du SFETH : D'accord sur le principe. Indique qu'une demande a déjà été formulée, mais refusée au prétexte que le nombre de salariés concernés n'était pas suffisant. **Le SFETH s'engage à réitérer cette demande.**

Cordistes en colère et solidaires : Proposition d'**appuyer cette demande en alertant la DGT** sur l'importance pour les salariés cordistes que cette demande soit validée afin de permettre de recenser, d'analyser et de tirer des enseignements des accidents de travail. Donner à voir à la DGT le recensement des accidents mortels de la profession, et faire le parallèle avec d'autres métiers reconnus, afin de mettre en exergue l'extrême gravité de ce bilan.

B / Engager les démarches pour la création d'une convention collective propre aux cordistes.

Réponse du SFETH : Serait d'accord sur le principe et partant pour s'engager dans cette création. Le SFETH indique que notre structure associative ne sera pas acceptée, au plan institutionnel, comme interlocuteur dans cette démarche. **Nécessité de la création d'un syndicat représentant les intérêts des cordistes salariés.**

Cordistes en colère et solidaires : Nous avons conscience de ce passage obligé pour faire évoluer la profession. Ce débat est en cours depuis le début des activités de l'association.

À COURT TERME :

Engagements à prendre **à très court terme** pour permettre un début de recensement des accidents et presque accidents dont sont victimes les cordistes

A / Mise en place rapide d'un **outil de recensement, d'analyse et de communication** sur les accidents et presque accidents des cordistes. Et ainsi, permettre l'application de mesures correctives pour empêcher la répétition de ces accidents. Outil qui prendrait la forme d'une plateforme internet où EU, ETT et cordistes pourraient déclarer les accidents, leur causes et conséquences.

Réponse du SFETH : Le SFETH accepte cette demande et **s'engage à financer et à mettre en place cette plateforme**. Un groupe de travail pour définir le contenu et le fonctionnement de cette plateforme doit voir le jour. L'association *Cordistes en colère, cordistes solidaire* participera à ce groupe de travail, dont la première réunion est planifiée pour début juillet.

B / Considérant les limites d'un tel outil du fait qu'il soit basé exclusivement sur une démarche volontaire des participants, nous insistons sur l'importance qu'une **communication** soit faite **à destination des EU, ETT et cordistes**, sur l'urgence d'engager cette démarche et d'y participer.

Réponse du SFETH : Le SFETH s'engage à communiquer sur la nécessité que les entreprises transmettent les données dont elles disposent sur leurs accidents et presque-accidents. Et à informer sur la mise en place de cette plateforme. Communication à destination des entreprises de travaux en hauteur et de tout public, via son site internet.

Réponse du DPMC: Le DPMC s'engage à consulter les cordistes détenteurs de CQP (dont il a les coordonnées) sur leur accords de recevoir des informations. Et ensuite de leur communiquer les informations concernant la mise en place de cette plateforme.

Réponse des ETT : Les ETT présentes s'engagent à communiquer les données dont elles disposent sur les accidents et presque accidents de leurs intérimaires. Elles s'engagent également à communiquer à leurs intérimaires les informations concernant la mise en place de cette plateforme.

Cordistes en colère et solidaires : Nous communiquerons aux membres de l'association, ainsi que sur notre site internet et via les réseaux sociaux, sur l'avancée et la mise en place de cette plateforme.

3/ Kit EPI, fournis ou indemnisés : pas un centime à la charge des salariés

Rebondissant sur la signature de la convention EU/ETT lors du dernier championnat, un sondage a été lancé via les réseaux sociaux pour savoir ce que celle-ci avait changé pour les cordistes en termes de fourniture des EPI (voir bientôt les résultats complets sur le site de l'association). Nous présentons les résultats qui globalement indiquent que la situation n'a quasiment pas changé sur le fait que, pour une très large part, les intérimaires continuent de travailler avec leur EPI personnels sans compensation financière.

Les EU et ETT présentes ne contredisent pas cette tendance et reconnaissent ainsi que très largement, le code du travail n'est pas respecté sur ce point.

Les conséquences de cette situation sont :

- la charge financière des EPI supportée par les intérimaires
- quasiment pas de propositions de mission pour les intérimaires qui ne peuvent ou refusent de fournir des EPI personnels
- une quasi absence de suivi des ces EPI
- une prolongation de l'utilisation de ces EPI parfois au-delà de leur conformité

Le SFETH indique qu'il n'a pas de pouvoir coercitif, mais seulement pédagogique, sur les entreprises de travaux en hauteur qui ne respecteraient pas cette obligation légale.

Les ETT indiquent qu'elles tentent d'inciter les EU à fournir les EPI, et qu'à défaut, certaines se substituent aux obligations des EU en participants aux frais de remplacement des EPI des intérimaires. Exemple de la *SETT* qui sur présentation de factures, prétend défrayer les intérimaires à hauteur de 0,20€ par heure travaillée.

Proposition de l'association Cordistes en colère, cordistes solidaires :

Prime pour compenser l'utilisation d'EPI personnels

En l'absence du respect du code du travail et dans le cas où les intérimaires sont contraints de travailler avec leur EPI perso, nous demandons qu'une **prime** soit automatiquement versée aux intérimaires (prime d'usure, prime d'outillage, prime de salissure,...) de manière à compenser les frais engagés par les intérimaires.

Réponse du SFETH : Selon le SFETH, le versement d'une telle prime aurait pour effet d'entériner la pratique de nombre d'EU à ne pas fournir les EPI, préférant verser une prime au lieu de s'équiper en kit EPI pour les intérimaires.

Réponse des ETT : La plupart des ETT jugent cette idée irréalisable. Plusieurs arguments sont avancés : Les EU refuseraient de payer. Une telle prime ne serait pas légale (les EPI doivent être fournis par les employeurs, EU ou ETT). Une telle prime ne serait pas exonérée des cotisations sociales.

Cordistes en colère et solidaires : Nous pensons que la mise en place d'une telle prime est réalisable dans un cadre légal. En effet, l'article L1251-23 du C. du travail stipule : *Les salariés temporaires ne doivent pas supporter la charge financière des équipements de protection individuelle.*

Étant contraints de fournir nos EPI personnels, nous devons être indemnisés. Contrairement à l'argument avancé par le SFETH, nous pensons qu'avec un montant conséquent, une telle prime, imposée aux EU ne fournissant pas les EPI, deviendrait rapidement incitative pour contraindre les EU à respecter le code du travail et ainsi fournir les EPI aux intérimaires. Si une telle prime

devait être soumise aux cotisations sociales, le caractère incitatif serait décuplée.

Nous proposons de contacter des juristes pour étayer notre proposition. Une fois ces éléments en main, nous communiquerons à destination des EU et ETT pour leur rappeler leurs obligations. Nous diffuserons à destination des cordistes une fiche pratique avec des outils juridiques, accompagnée de propositions de moyens de pression pour faire valoir leurs droits.

4/ Grille de salaires cordistes

Actuellement, les montants minimums de salaires pour les cordistes sont définis par les différentes conventions collectives dont nous dépendons (bâtiment, TP, métallurgie,...). Une corrélation entre les CQP cordiste et les classifications professionnelles du BTP (N1P1, N2P2,...) est en cours.

Selon une récente publication du SFETH et à titre d'exemple :

Rémunérations pour le secteur des TP - base Rhône Alpes

CQP 1 - N1 P2 COEF 110 - 10,67€/ h

CQP 2 - N2 P2 COEF 140 - 12,34€/ h

CQP TOTC – ETAM F : 16,49€/h

Rémunérations pour le secteur du Bâtiment - base IdF

CQP 1 - N2 COEF 185 : 10,42€ / h

CQP 2 - N3 P1 Coef 210 : 11,44€ / h

Qualification ou expérience métier : N4 P1 COEF 250 : 13,07€ / h

CQP TOTC – ETAM F : 16,35/h

Nous pointons que ces montants sont dérisoires. Pour rappel, le SMIC est à 10,03€ / h.

Nombre de collègues se retrouvent à travailler pour des SMIC à peine améliorés. Nombre de jobs piétons sont aujourd'hui mieux rémunérés que le métier de cordiste. Nous rappelons également, que les salaires dans la profession au lieu de progresser logiquement pour suivre l'augmentation du coût de la vie, ont drastiquement baissé depuis 15-20 ans.

Nous pointons à nouveau la nécessité d'une **convention collective propre à la profession pour négocier à la hausse les minimas salariaux.**

Réponse du SFETH : Se redit favorable à une convention collective propre aux cordistes. Ne se prononce pas sur une revalorisation des minimas salariaux. Rappelle simplement que ce sont des minimas, liberté est donc laissée aux employeurs d'embaucher des cordistes avec des salaires plus élevés...

Réponse des ETT : Plusieurs ETT sont d'accord avec le caractère dérisoire de ces minimas. Certains renvoient une part de responsabilité aux intérimaires qui préfèrent favoriser des situation en IGD plutôt que des taux plus élevés...

Cordistes en colère et solidaires : Nous rappelons que la baisse drastique des salaires n'est pas du fait des cordistes. On peut y voir plusieurs origines qui sur le long terme, et d'une manière globale, s'apparentent à une réelle organisation de la baisse du coût du travail dans la profession.

> Un nombre croissant de centres de formation, de plus en plus de cordistes sur le marché du travail et donc une mise en concurrence

mécanique des cordistes entre eux : « *Tu refuses ces conditions, et bien un autre les acceptera* ».

> Une première phase de transfert d'une part des salaires vers des primes et indemnités (systématisation des IGD en tête). Et aujourd'hui, ces IGD sont progressivement remises en question, tout en laissant des salaires de plus en plus proches du SMIC.

Nous réaffirmons qu'une hausse des minimas salariaux est nécessaire.

5/ IGD, calendaires, indemnité kilométrique

Rappel des principales conventions collectives dont nous dépendons (bâtiment, TP et métallurgie) qui stipulent clairement que les IGD doivent être maintenus lors des jours de repos : jours fériés, intempérie et week-end sans voyage périodique (billet aller-retour payé par l'employeur). Seuls des accords d'entreprises spécifiques, peuvent aller à l'encontre de ces règles conventionnelles.

Les calendaires ne sont pas soumis à la bonne volonté de l'employeur, mais sont obligatoires pour **tout** week-end sans voyage périodique payé par l'employeur.

Nombre de cordistes travaillent en situation de Grands Déplacements. Rares sont ceux pour qui ces droits sont respectés ! Nous demandons à ce que ces règles conventionnelles soient respectées.

Réponse du SFETH : Le non respect de cette règle n'est pas nié.

Réponse des ETT : Le non respect de cette règle n'est pas nié. Argument avancé : le maintien des IGD lors de ces jours de repos imposerait aux cordistes de fournir des justificatifs (factures d'hôtel,...) et que nombre de cordistes (en camion notamment) s'y refuseraient.

Le sujet est ensuite déplacé à la question de certains intérimaires qui déclareraient de fausses adresses pour pouvoir bénéficier d'IGD.

Cordistes en colère et solidaires : Nous rappelons que la question des éventuelles fausses adresses n'est pas le sujet. Nous rappelons par ailleurs que les employeurs ne sont pas pour rien dans ce système courant chez les cordistes qui, historiquement, ont accepté de voir leur salaire baisser en contrepartie d'IGD systématisées (non soumises aux cotisations sociales pour les employeurs et non imposables pour les cordistes)...

Sur la question des justificatifs à fournir en situation de Grands Déplacement, nous rappelons les règles :

Dans le cas des IGD, qui sont des indemnités forfaitaires (et non une indemnisation aux frais réels), et **lors des jours travaillés, la fourniture de justificatifs ne peut être imposée aux salariés**. En effet, les principales conventions collectives dont nous dépendons ne font nullement référence à une telle obligation. Deux jurisprudences vont d'ailleurs dans ce sens (une du 30/06/2008 et une autre du 13/11/2014).

Pour ce qui est des jours de repos avec maintien de l'IGD, seule l'URSSAF donne une règle : Pour que cette indemnité reste exempte de cotisations sociales, l'employeur a pour obligation de démontrer que les salariés sont bien restés sur les lieux du grand déplacement. Cela peut être démontré **par tous moyens** (exemple : note d'hôtel, facture de café, facture de restaurant ou tout autre document justifiant la présence du salarié sur les lieux le week-end).

Pour rappel, cette obligation des employeurs envers l'URSSAF concerne seulement ces derniers pour ce qui est du paiement ou non de cotisations

sociales, mais ne changent en rien leur obligation (conventions collectives) de payer les indemnités dues aux salariés.

Nous proposons de contacter des juristes pour étayer nos propos. Une fois ces éléments en main, nous communiquerons à destination des EU et ETT pour leur rappeler leurs obligations. Nous diffuserons à destination des cordistes une fiche pratique avec des outils juridiques, accompagnée de propositions de moyens de pression pour faire valoir leurs droits.

Question annexe :

La question d'un syndicat de cordistes

Tout au long de ces deux jours de championnats, employeurs et préventeurs n'ont eu de cesse de vouloir nous expliquer comment nous devrions nous organiser : au travers d'un syndicat.

Décliné sur tous les tons, il était difficile de ne pas entendre le message.

En début de table ronde nous avons rappelé que cette question nous appartenait. En tant que travailleurs, c'est à nous seuls de déterminer nos modes d'organisation.

Pour autant, cette question est présente dans nos discussions depuis les débuts de l'association *Cordistes en colère, cordistes solidaires*.

Certains pointent la nécessité de se doter d'un syndicat, seule structure reconnue par les institutions en terme de représentation salariale. Mais aussi pour certains aspects qu'offre cette forme juridique : dépôt de préavis de grève, constitution de partie civile lors de procès opposant employeurs et salariés.

D'autres en pointent les limites : lourdeurs bureaucratiques ; piège de la co-gestion qui tend à placer l'action syndicale dans un rôle de modérateur de la colère et des initiatives des travailleurs ; crise de l'image des syndicats auprès des travailleurs (voir la faible syndicalisation en France, ou encore, tout récemment, les caractéristiques du mouvement des gilets jaunes avec la spontanéité et la radicalité de ses modes d'action, ainsi qu'une défiance face à toute tentative de récupération syndicale ou politicienne) ; ou encore, la nécessité pour les employeurs d'avoir une « caution salariale » pour toutes leur démarches auprès des institutions d'État.

Ce débat, aussi complexe soit-il, nous devons nous y confronter, faire des choix, peut-être faire preuve d'imagination et tenter des choses pour essayer d'avancer.

Alors, participez au débat, faites part de vos avis, de vos idées, rejoignez les réunions de l'association !