



**Pour une activité CGT  
dynamique  
et efficace sur les enjeux  
« grands chantiers »  
avant, pendant  
et après leur réalisation**

Ce document est à destination des structures territoriales et professionnelles, des militantes et militants CGT, afin de s'adresser dans les meilleures conditions aux salariés travaillant sur d'importants chantiers, d'interpeller les décideurs politiques, les services de l'État et des collectivités territoriales, les employeurs responsables des conditions de travail, de sécurité sur les chantiers. Ce document a été établi notamment à partir de l'expérience des camarades de la CGT de la région Normandie qui, pendant une dizaine d'années, se sont mobilisés pour améliorer les conditions des salariés du chantier EPR de Flamanville.

Si par définition les chantiers et particulièrement les grands chantiers sont très différents selon que ceux-ci se réalisent dans un seul espace (construction d'un stade par exemple) ou sur de multiples lieux (JO 2024 par exemple), pour autant les principales questions posées par

notre organisation syndicale demeurent identiques.

La CGT doit revendiquer que chaque chantier significatif en perspective de réalisation dans tel ou tel territoire se donne l'ambition d'être un chantier socialement exemplaire.

Faire vivre cette ambition suppose des moyens: pour les conditions de travail, pour les conditions de vie, pour des contrôles, des suivis, des évaluations efficaces des services de l'État, pour responsabiliser les employeurs...

Faire vivre cette ambition donne du sens à une activité CGT soutenue, pérenne, alliant à la fois le contact avec les salariés du chantier et la démarche institutionnelle en direction des acteurs politiques, publics et patronaux.

Faire vivre cette ambition suppose de travailler ensemble, CGT en territoire et professions concernées, en mutualisant les moyens des uns et des autres.

**Un grand chantier, un chantier important suppose une confédéralisation de l'action CGT en territoire.**

## 1 / Un premier enjeu : connaître

Dès lors que nous avons connaissance sur un territoire de la construction de telle ou telle infrastructure, la CGT se doit d'interroger la puissance publique sur les réalités du chantier :

- à quelle période débiteront les travaux ?
- quelle sera la durée du chantier ?
- combien de salariés seront concernés ?
- quelles seront les procédures pour l'attribution du chantier ?
- quelles sont les entreprises don-

neuses d'ordre ?

- quelles sont les entreprises sous-traitantes ?
- existe-t-il des groupements d'entreprises ?

Autant d'éléments qui nous permettront d'apprécier l'importance de cet investissement.

Autant d'éléments qui favoriseront l'interpellation des différentes structures CGT professionnelles et territoriales et des syndicats, pour engager un travail CGT sur le long terme.

## 2 / La labellisation « grands chantiers »

**Objectif :** Mobiliser « avant le premier coup de pelle » pour obtenir le maximum de moyens humains, matériels, logistiques dans l'intérêt des salariés du chantier, du territoire, des populations impactées par le chantier.

La labellisation « grand chantier » se décide lors d'un comité interministériel d'aménagement et de développement du territoire (CIADT).

Le comité interministériel réuni par le Premier ministre rend un avis. C'est ensuite ce dernier qui prend la décision.

La labellisation « grand chantier » permet d'apporter un appui conséquent aux questions de recrutement et de formation professionnelle, de répondre aux besoins

d'infrastructures et de préparer les enjeux de l'après-grand chantier.

**Concrètement :** Avec la procédure grand chantier, le préfet nomme un coordinateur grand chantier. Cette disposition est importante. Elle doit permettre d'éviter que la puissance publique « se renvoie la balle » à chaque question significative posée. Par ailleurs, les entreprises intervenant sur le chantier doivent se regrouper dans une structure dotée de la personnalité morale. Cette structure a notamment en charge les questions de logement, transport, restauration.

Gagner une procédure « grand chantier » constitue pour notre organisation une ambition revendicative essentielle.

## 3 / La question centrale de la sous-traitance, de l'intérim

La sous-traitance et l'intérim sont « les chevaux de Troie » du droit du travail et du droit en règle générale.

**La sous-traitance et l'intérim ont plusieurs impacts :**

- une aggravation des conditions de travail, des risques accrus d'acci-

dents du travail, du non-respect des règles de sécurité ;

- un obstacle majeur à la bonne coordination sur le chantier, à la vie en commun pour bien vivre ensemble, à la mise en œuvre des savoir-faire collectifs ;
- la sous-traitance en cascade rend les conditions de réalisation plus difficiles, plus complexes ;
- la bonne marche du chantier, les conditions de sa réalisation se trouvent fragilisées ;
- des coûts supplémentaires sont inévitables ;
- les délais ne pourront être respectés si sous-traitance et intérim se multiplient.

### **La CGT doit porter des exigences pour :**

- interdire les niveaux de sous-traitance en cascade, qui ne permettent pas la vérification du respect des normes de formation des plans de prévention et d'intérim dans les appels d'offres. La Confédération générale du travail et La fédération CGT construction exigent que seul deux niveaux de sous-traitance soient autorisés ;
- faire de ce critère un critère prioritaire pour donner suite aux appels d'offres ;
- responsabiliser juridiquement le maître d'ouvrage.

Aussi, pour être la CGT de tous les salariés à quelque niveau que ce soit, la fiche repère revendicative n° 10 « Droits des salariés des entreprises sous-traitantes » complète notre arsenal revendicatif, dont voici quelques éléments :

Création de comités interentreprises entre les donneurs d'ordre sous-traitants et

équipementiers avec périodicité de réunions, pour information, consultation sur les contrats, les effectifs, les durées, etc. Création de la notion d'unité économique entre les entreprises ayant des échanges commerciaux, productifs et financiers. Élaboration sur chaque site d'un protocole sur les modalités concrètes d'exercice du droit syndical et de la circulation des délégués syndicaux et représentants du personnel, établies en commun : entreprise donneuse d'ordre et ses syndicats, entreprises sous-traitantes et ses syndicats, ou représentants des salariés. Crédit d'heures supérieur pour les élus de la sous-traitance qui auraient à faire face à de nombreux déplacements. Création de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail élargis aux compétences de l'environnement (CHSCT) de site.

Les donneurs d'ordre, les entreprises (publiques, privées, collectivités locales) faisant appel à des prestataires, à des sous-traitants, doivent être tenus pour responsables socialement et juridiquement des obligations que génère ce rapport en matière de conditions de travail et de sécurité, d'égalité de traitement, d'emploi, de formation, d'organisation du temps de travail. Les syndicats et les institutions représentatives du personnel des donneurs d'ordre doivent avoir une complète information sur les conditions du recours à ces formes de travail, pouvoir s'y opposer et obtenir l'intégration à l'entreprise, notamment lorsque le lien de dépendance est important entre donneurs d'ordre et sous-traitants.

Pour les grands chantiers : création de comités de dialogue social sous la présidence du maître d'ouvrage et de droits à la négociation collective ; participation des organisations syndicales au collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail (CISSCT).

## 4 / Désigner un·e coordinateur·rice CGT

Un chantier important demande un investissement CGT conséquent.

Il convient donc de se projeter pour une CGT en capacité de s'inscrire de façon pérenne dans une stratégie de présence, de déploiement, de conquêtes.

Cela implique de mutualiser des moyens CGT du territoire et professionnels, éventuellement faire appel à des « moyens confédéraux » en lien avec les fédérations concernées pouvant octroyer ses droits et « légitimer » un·e camarade pour animer

une activité soutenue, et dans la durée.

Le ou la coordinateur·rice doit pouvoir avoir un lien avec les instances décisionnelles de l'union locale et/ou union départementale concernée par le chantier. De même, il ou elle doit pouvoir participer aux échanges des organisations professionnelles particulièrement concernées par le chantier.

Il ou elle doit également être un·e interlocuteur·rice principal·e auprès des acteurs politiques, publiques, patronaux.

Le besoin de moyens et droits syndicaux pour assurer une telle fonction sur de longues années apparaît indispensable.

## 5 / Revendiquer des services de l'État dédiés au grand chantier

Un grand chantier nécessite des réponses concrètes à de multiples questions :

- restauration ;
- logement ;
- transport ;
- emploi et formation ;
- conditions de travail ;
- locaux sociaux ;
- locaux syndicaux ;
- loisirs ;
- culture.

Pour répondre positivement à celles-ci, il nous faut revendiquer un espace bénéficiant des différents services de la Direction, de l'Office central de lutte contre le travail clandestin (OCLTI), de Pôle emploi...

La question de la formation est également déterminante.

Plusieurs acteurs peuvent jouer un rôle conséquent : des Opco, le Crefop, les services du conseil régional, le Rectorat...

Nous devons revendiquer des espaces de discussion entre représentants des salariés et ces différents acteurs pour offrir un accès à la formation à tous les salariés intervenants sur le chantier.

Chacun doit pouvoir bénéficier d'une qualification supérieure à l'issue de son activité sur le chantier.

Nous nous inscrivons avec ces objectifs dans la mise en œuvre de notre socle revendicatif CGT que constitue le nouveau statut du travail salarié.

## 6 / Exiger un comité de suivi et de coordination

Des entreprises sur le chantier ont leurs propres structures de représentation du personnel.

En cas de procédure grand chantier, il doit exister un comité Ad hoc (CISSCT – comité interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail). Les conditions de désignation des représentants des salariés doivent faire l'objet d'une négociation, à l'image de ce qui se discute avec les organisations syndicales dans le cadre de la charte sociale

JO 2024.

Pour autant, ce comité peut très vite devenir :

- une « grand-messe » avec pléthore de participants où tous les sujets sont survolés ;
- un lieu qui ne permet pas d'aborder les problèmes individuels et collectifs liés au travail ;
- un déséquilibre majeur entre représentants des employeurs et représentants des salariés.

Un comité de suivi s'impose donc pour aborder, de façon tripartite (services de l'État, employeurs, salariés), les véritables enjeux pour les conditions de travail, les conditions de vie des travailleurs et gagner une démarche de concertation-négociation.

## 7 / Emploi local, retombées locales du grand chantier

Trop souvent cette question n'est traitée que par la dimension « insertion ». L'anticipation prend ici tout son sens. Un chantier important, un grand chantier ne se décide pas en quelques semaines ou quelques mois. Il est le fruit de longues années de construction du projet,

d'études diverses, de débats, de désaccords, parfois de contestation juridique. Anticiper les besoins pour réaliser un grand chantier, anticiper les conséquences de celui-ci pour l'emploi, la population est donc une prise de décision stratégique et éminemment politique.

La CGT se doit de revendiquer la participation des organisations syndicales à la réflexion des différents acteurs pour anticiper les enjeux essentiels du futur chantier.

### **Quelques clefs d'entrée :**

- L'emploi local et la formation des jeunes et demandeurs d'emploi ;
- Les infrastructures et services publics ;
- La question centrale du logement.

## 8 / L'accueil des travailleurs issus d'autres pays de la Communauté européenne ou hors Communauté européenne

Nous avons un objectif : faire progresser les droits de tous les salariés. L'arrivée parfois massive de travailleurs issus d'autres pays, d'autres continents peut constituer un tremplin pour que des employeurs s'affranchissent d'un certain nombre de droits, de règles.

Permettre aux salariés dans leur diversité de s'organiser et de faire valoir leurs droits peut passer aussi par l'apprentissage de la langue française. Cette me-

sure simple à mettre en œuvre permet également aux salariés de s'approprier les enjeux de sécurité.

La CGT a une longue histoire internationaliste. Depuis de longues années désormais, l'accueil, les luttes et la syndicalisation des travailleurs migrants fait partie de notre activité, dans la région Île-de-France notamment, mais aussi dans d'autres régions.

Avec l'appui du collectif confédéral Migrants, de l'action syndicale avec les travailleurs sans papiers, la CGT bénéficie d'une expérience et d'un savoir-faire conséquent, à utiliser sans modération pour notre activité « grand chantier ».

## 9 / Préparer l'après chantier

La fin du grand chantier se prépare dès le début de celui-ci. Nous devons travailler deux ambitions centrales :

- tout salarié en fin de chantier ne doit pas avoir comme seul horizon le chômage et la précarité ;
- tout salarié à la fin du chantier doit voir sa qualification reconnue. Il est impératif que sa qualification-classification en fin de chantier soit supérieure à sa qua-

lification de début de chantier.

Cette revendication se trouve au cœur de notre pilier revendicatif que constitue le nouveau statut du travail salarié.

La bataille de longue haleine pour atteindre ces objectifs suppose :

- des contrats de travail stables et pérennes ;
- des formations pour l'ensemble des salariés tout au long du chantier.

La responsabilité des différents acteurs est engagée (employeurs, état, collectivités locales, organisations syndicales).

La commission de suivi et d'évaluation prend ici tout son sens.

