

Annexe 3 BTP, cellule économique régionale

Un pessimisme justifié ?

La construction du Languedoc-Roussillon peut-elle déjouer le pronostic des fédérations professionnelles anticipant au plan national en 2012 un recul d'activité assorti d'une perte de 35 000 emplois pour le bâtiment et des plans de charge bridés dans les travaux publics, faute de financement des projets ?

Sur l'immobilier, la volonté des promoteurs privés de maintenir l'offre abondante sur le collectif rassure. Elle gonfle de près de 14% en rythme annuel le volume des autorisations et alimente ainsi le plan de charge de la maîtrise d'œuvre. Encore faut-il que la demande soit au rendez-vous. Avec un dispositif Scellier moins incitatif, l'assiduité des investisseurs locatifs à animer le marché risque de s'avérer plus contenue qu'en 2011 où les niveaux de commercialisation sont souvent excellents. Souhaité par les promoteurs, l'essor de l'accession abordable à la propriété peut offrir un relais de croissance pour autant que les conditions de prix et d'accès au crédit le permettent. Enjeu des futures élections, le logement social espère produire plus encore que le niveau record de 3786 unités atteint en 2011.

Ceci suppose que des freins, pas uniquement d'ordre financier, soient levés.

Sur l'individuel, les primo-accédants bloquent avec un prix au m² du terrain à bâtir s'affichant ici à un niveau près de 2 fois plus élevé qu'en moyenne française. Avec 42% du coût d'un projet, le foncier pèse bien plus que dans la plupart des régions. Mesurée au travers du volume des autorisations, cette apathie inquiète les constructeurs.

Malgré, là encore, de fortes disparités géographiques, entrepreneurs des travaux publics et carriers vivent une conjoncture plutôt moins tendue que redoutée. Les grosses collectivités locales jouent encore un rôle actif en dépit des contraintes budgétaires et des difficultés accrues à mobiliser des prêts auprès d'un système bancaire sous influence de Bâle III. Cet accès contraint au crédit brouille la visibilité des acteurs pour le 2^{ème} semestre. Ce flou va perdurer en attendant la création d'un organisme prêteur assurant l'ingénierie financière et l'accompagnement des projets publics. Il est préjudiciable d'autant qu'un autofinancement renforcé et un endettement mieux maîtrisé caractérisent l'état des finances des collectivités du Languedoc-Roussillon.

En matière de gestion des ressources humaines, ce contexte incertain donne du relief à des pratiques qui, d'ordinaire, passent davantage inaperçues. Jugée déloyale, à défaut d'être illégale, la concurrence de prestataires de services issus notamment des pays de l'Est a longtemps été circonscrite à l'Hérault. Elle constitue désormais un nouveau cheval de bataille des responsables du bâtiment de l'Aude et des Pyrénées-Orientales.

Les incertitudes planant sur les divers segments de marché, surtout pour la fin d'exercice, incitent à la prudence. Encore en recul en 2011, sur un rythme toutefois plus lent, l'emploi risque de constituer la principale variable d'ajustement, alors même que le marché du travail apparaît déjà fort préoccupant.

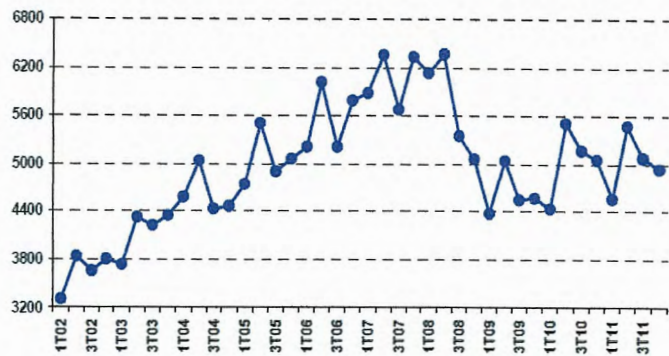
Au final, difficile d'afficher un optimisme démesuré...

<http://www.cerbtplr.fr> N° 69 janvier 2012

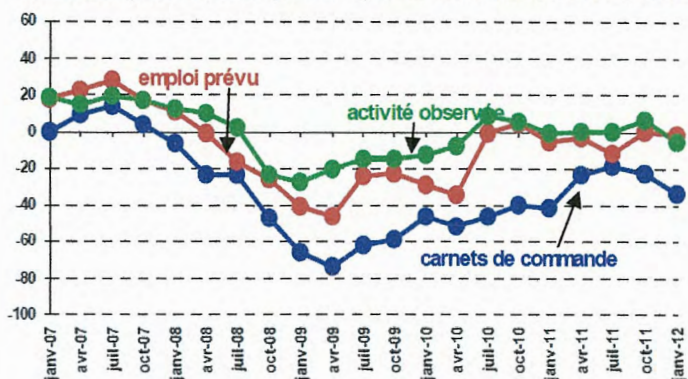
Annexe 4 Situation conjoncturelle dans le BTP du Languedoc-Roussillon au 30/05/2012

Les indicateurs	Dernière situation	Evolution sur 1 an
Construction neuve (cumul 12 mois)	avr-12	avr-11
Logements ordinaires autorisés	27 312	-1,7%
<i>dont individuel</i>	14 575	-9,9%
<i>dont collectif</i>	12 737	9,8%
Logements ordinaires mis en chantier	21 438	-9,1%
<i>dont individuel</i>	11 538	-16,8%
<i>dont collectif</i>	9 900	-9,6%
	avr-12	avr-11
Locaux autorisés (milliers m ²)	1 357	-48,6%
Locaux mis en chantier (milliers m ²)	1 279	-29,7%
Intérim dans le BTP	4^{tr}rim 11	4^{tr}rim 10
Équivalents temps plein	4 931	-2,3%
Demandes d'emploi BTP (CatA RomeV3)	1^{tr}rim 12	1^{tr}rim 11
Total catégorie A construction dont :	18 486	10,3%
<i>Conception et études</i>	997	4,9%
<i>Conduite et encadrement chantier</i>	730	2,7%
<i>Engins de chantier</i>	1 132	15,2%
<i>Second-œuvre</i>	8 089	12,1%
<i>Gros-œuvre et travaux publics</i>	7 193	9,3%
Enquête INSEE FFB (solde opinions)	janv-12	janv-11
les carnets de commande	-34	-42
l'activité observée	-2	-6
les perspectives d'emploi	-6	-1
Consommation Béton Prêt à l'Emploi	avr-12	avr-11
Moyenne mobile 12 mois en m ³	201 202	1%
Chiffre d'affaire négoce matériaux	1 mois 12 /1 mois 11	
Variation indice cumulé du C.A.		+9%

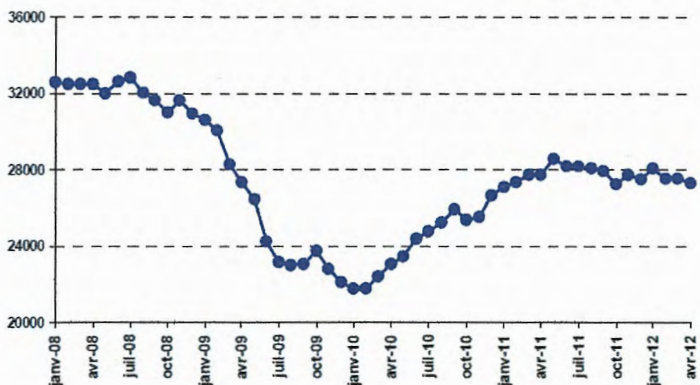
Intérim BTP : Équivalents Temps Plein (Source DARES)



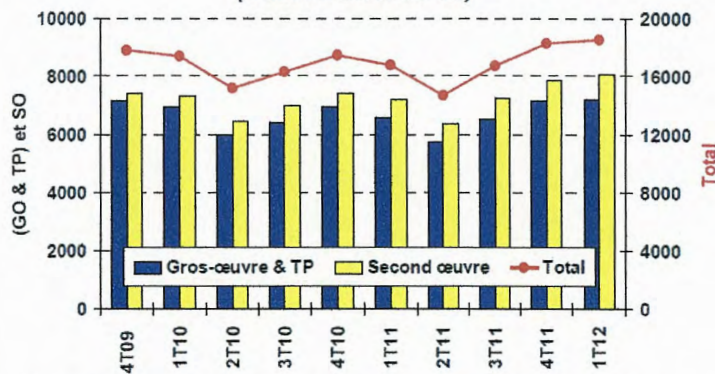
Enquête INSEE auprès des chefs d'entreprise de bâtiment résultats juillet 2011 (solde opinion en hausse ou en baisse)



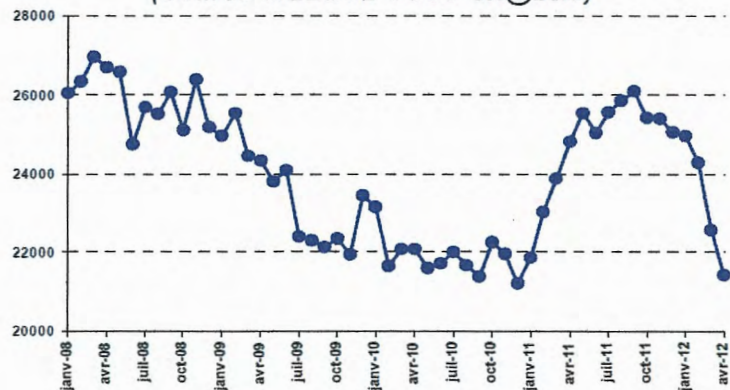
Autorisations de logements en serie cumulée 12 mois (Source MEDDTL-SOeS-Sit@del2)



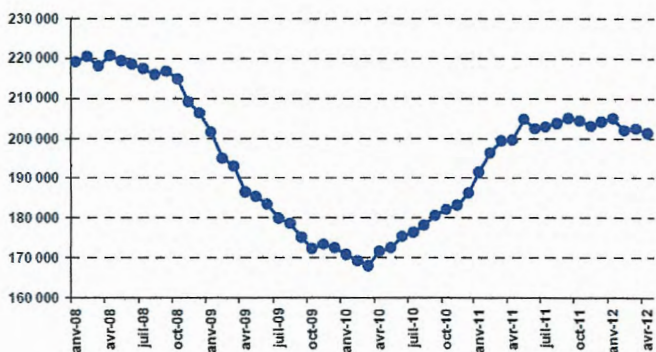
Demandes d'emploi de catégorie A dans le BTP (Source DIRECCTE)



Mises en chantier de logements en serie cumulée 12 mois (Source MEDDTL-SOeS-Sit@del2)



Consommation en m³ de béton prêt à l'emploi en moyenne mobile 12 mois (Source Syndicat National du BPE)



<http://www.cerbtplr.fr>

Annexe 5 Exigences réglementaires pour la construction des bâtiments neufs

Face au défi majeur du changement climatique, la France a pris des engagements ambitieux en signant le protocole de Kyoto entré en application depuis le mois de février 2005 : le gouvernement s'est engagé à ramener les émissions de gaz à effet de serre moyennes de la période de 2008 à 2012, au niveau de celles de 1990.

Le secteur du bâtiment est, parmi les secteurs économiques, le plus gros consommateur en énergie. Il représente 43% des consommations énergétiques nationales, soit 660 TWh, et près de 25% des émissions de CO₂. Cela correspond à une tonne d'équivalent pétrole consommée, à une demi-tonne de carbone et près de 2 tonnes de CO₂ émises dans l'atmosphère par an et par habitant.

La contrainte de réduction par 4 des émissions de CO₂ du secteur du bâtiment à 2050, qui est inscrite dans les objectifs de la loi n° 2005-781 de programme fixant les objectifs de la politique énergétique du 13 juillet 2005, se traduira par l'obligation d'une diminution par 6 des émissions ramenées au m², compte tenu de l'augmentation du parc de bâtiments.

Un des leviers d'action est la construction neuve, entériné par :

- d'une part la directive européenne du 16 décembre 2002, qui demande aux Etats membres de mettre en place des exigences minimales de performance énergétique pour les bâtiments neufs ;
- d'autre part le plan Climat 2004 qui spécifie clairement l'objectif de la réglementation thermique des constructions neuves, à savoir une amélioration de la performance de la construction neuve d'au moins 15% pour atteindre au moins 40% en 2020, une limitation du recours à la climatisation et la maîtrise de la demande en électricité ;
- enfin la loi de programmation du Grenelle de l'Environnement qui donne des objectifs de performance précis pour les bâtiments neufs à horizon 2012 et 2020.

La réglementation thermique (RT) 2012 : un engagement fort du Grenelle de l'environnement à partir du 1^{er} janvier 2013

La RT 2012 est avant tout une réglementation d'objectifs et comporte :

- Trois exigences de résultats : besoin bioclimatique, consommation d'énergie primaire, confort en été.
- Quelques exigences de moyens, limitées au strict nécessaire, pour refléter la volonté affirmée de faire pénétrer significativement une pratique (test d'étanchéité à l'air...).

Une conférence de presse s'est tenue le 6 juillet 2010 pour présenter la RT 2012

La mise en place de cette RT 2012 va engendrer une forte amélioration de la performance énergétique des bâtiments. Cette amélioration se traduira également par une meilleure conception bioclimatique et la généralisation des techniques les plus performantes.

Le 6 juillet 2010, Monsieur Jean-Louis BORLOO, ministre d'Etat, et Monsieur Benoist APPARU, secrétaire d'Etat, ont tenu une conférence de presse pour présenter la RT 2012.

« Une avancée majeure du Grenelle Environnement, sans équivalent en Europe : la généralisation des Bâtiments Basse Consommation (BBC), un saut énergétique plus important que celui réalisé ces 30 dernières années ».

<http://www.developpement-durable.gouv.fr>

Annexe 6 Le BTP français face à la concurrence espagnole

Le congrès annuel de la fédération nationale du bâtiment s'ouvre ce jeudi pour deux jours à Perpignan. Au centre des discussions : l'inquiétude des entreprises de BTP françaises face aux concurrentes espagnoles accusées de casser le marché.

Avec la crise en Espagne, beaucoup de professionnels du secteur du bâtiment viennent chercher du travail en France, de l'autre côté des Pyrénées. Un phénomène visible depuis quelques mois en Aquitaine et en Languedoc-Roussillon.

« En Espagne, c'est compliqué »

« Ici, c'est plus intéressant pour nous. Il y a un marché, du boulot. En Espagne c'est compliqué », confie un artisan espagnol, spécialisé dans la taille de la pierre. Lui et ses trois salariés travaillent en France pour Michel Marty qui a fait appel à cette petite société pour la construction de son lotissement. Parmi les arguments : des prix plus compétitifs. « Quand on a tout ajouté, il y a quand même une différence. Sur la pierre nous pouvons arriver à trouver 20% à 30% de moins », explique Michel Marty.

Manque à gagner : 12 millions d'euros

Si cette migration ibérique profite à certains, d'autres, la concurrence en particulier, ne s'en réjouissent pas. Avec une TVA à 18% et des charges réduites difficile de lutter. « Nous sommes autour de 40% de charges en France et eux sont autour de 20% », peste Pierre Bataille, plombier dans le secteur. Certains ont sorti leurs calepines : en un an, le manque à gagner est estimé à 12 millions d'euros dans le Grand Sud-Ouest pour le seul secteur des travaux publics.

« Une baisse de l'activité assez importante »

Michael Bastazi est charpentier à Formiguères, près de Font-Romeu à la frontière franco-espagnole. Il estime que les Français ne sont pas compétitifs face aux Espagnols qui arrivent en masse à la frontière : « Beaucoup de devis sont comparés avec les devis espagnols qui sont bien moins cher de 30%, 40%, voire 50%. Ça peut aller jusqu'à 60% pour une charpente globale. Chez mon ancien employeur, on avait déjà senti les conséquences. Quand on compare la France et l'Espagne, l'Espagne l'emporte souvent. Pour nous, c'est une baisse de l'activité assez importante, surtout sur le gros œuvre. A terme, ça peut entraîner des licenciements avant des fermetures. C'est l'effet domino ».

La Rédaction avec Jean-Wilfried Forquès RMC.fr 2012

Annexe 7 Propos entendus dans l'entreprise Fondeville

Chez nous, il y a beaucoup de communication informelle. De nombreuses régulations se font à l'oral. Depuis peu, il existe des réunions bimensuelles de coordination qui réunissent des personnes de Perpignan et de Montpellier, mais les personnes du siège se déplacent encore souvent sur Montpellier, ce qui leur fait perdre beaucoup de temps. Le personnel de Montpellier se plaint de ne jamais être au courant des décisions prises à Perpignan concernant les marchés en cours, les orientations stratégiques de l'entreprise...

A Montpellier, il y a eu des difficultés financières, de nombreux chantiers étaient déficitaires et nous avions à faire face à de plus en plus de contentieux. On a licencié le directeur de l'établissement fin 2010. Un contrôleur de gestion a été nommé et le siège a repris en main l'établissement : les marchés de travaux et les appels d'offres sont maintenant signés au siège.

Nous étions une « grosse entreprise artisanale », toutes les décisions étaient centralisées. Maintenant, il faut que le siège définisse les axes stratégiques, supervise les entités du groupe, mais aussi qu'il délègue car il ne peut plus tout gérer.

Nous sommes très fiers du théâtre de l'Archipel. Il se veut le symbole de l'entrée de Perpignan dans la modernité mais aussi de son identité profonde.

Ceux qui ont été recrutés sur Montpellier semblent moins fidèles à l'entreprise que nous à Perpignan. On a l'impression de ne pas avoir les mêmes valeurs.

J'étais le n°2 sur Montpellier et j'ai été nommé chef d'établissement. J'ai du mal à modifier le style de direction que mon prédécesseur avait instauré. Il n'y a pas de communication. Les personnes avec lesquelles je travaille ne me font pas confiance. Je n'ai en charge que la gestion administrative, tout comme à Marseille ; les décisions stratégiques et tactiques sont prises à Perpignan.

Au début des années 2000, compte tenu de la croissance rapide des effectifs, l'entreprise FONDEVILLE a étoffé son service des ressources humaines qui a mis en place une gestion prévisionnelle des emplois.

Nous manquons de procédures qui seraient communes aux deux sites (Perpignan et Montpellier). Nous avons grandi sans rendre homogène notre fonctionnement. Chacun a mis en place ses propres procédures et nous avons du mal à faire circuler l'information.

A Montpellier, ils ont fait appel à une société d'ingénierie informatique pour développer leurs outils sans tenir compte de ce que nous utilisons à Perpignan. Nous avons maintenant du mal à échanger nos fichiers et les mêmes informations sont souvent stockées sur les deux sites.

Il y a de la rétention d'information. Ce n'est pas forcément volontaire, mais le management est maintenant sectorisé (par activité) et on ne pense pas forcément à communiquer avec les autres secteurs.

L'égalité des chances est une réalité chez FONDEVILLE. Grâce à sa politique de promotion et d'optimisation des compétences, un ouvrier peut devenir chef de chantier, un employé passer cadre. L'entreprise est fière de l'évolution de ses collaborateurs et donne sa chance à chacun, quelle que soit son origine.

Lorsque le site de Montpellier a été créé, la direction générale a placé à sa tête un directeur d'établissement recruté auprès d'un grand groupe et lui a accordé une totale confiance. Montpellier pouvait fonctionner en totale autonomie et on a effectué trop peu de contrôles. Le directeur de Montpellier a mis en place un management hiérarchique et autoritaire, il ne diffusait quasiment aucune information, il était en concurrence avec le siège. Il refusait de se soumettre à la culture et aux règles de fonctionnement du groupe.

A Montpellier, nous avons peu l'occasion de nous réunir en dehors des situations de travail alors qu'à Perpignan, ils sont plus soudés et s'entendent mieux. Il existe des repas de fin d'année, des repas d'encadrement (production, bureaux d'études, conducteurs de travaux, chefs de chantier, direction,...), des repas avec les anciens de l'entreprise.

Annexe 8 Les actions organisationnelles en matière de sécurité prévention menées chez Fondeville depuis 2000.

Recrutement d'un ingénieur prévention-sécurité chargé de faire des propositions organisationnelles au chef d'entreprise.

Représentation du personnel :

Mise en place d'un CHSCT efficace avec des représentants désireux de participer à l'amélioration réelle des conditions de travail en matière d'hygiène et sécurité.

(Recrutement des candidats dans le cercle des Sauveteurs Secouristes du Travail de l'entreprise).

Communication interne :

Création d'une communication interne mensuelle distribuée à l'ensemble du personnel avec la paie : 1ere Lettre-Info en Juin 2000. Depuis, chaque mois, tout le personnel de l'entreprise reçoit la « Lettre-Info »⁴ du mois.

Communication ciblée sur les moyens de l'entreprise en matière de formations et d'utilisation des matériels de sécurité : par l'intermédiaire de memorandum, le service sécurité communique des informations sur différents sujets qui peuvent aller de recommandations techniques ou légales au coût des accidents du travail (AT) dans l'entreprise, aux notions élémentaires de responsabilité civile et pénale de chacun des intervenants.

Hygiène et sécurité :

Création des bases de données des PPS (plan particulier de sécurité et de protection de la santé) : une trame des PPS est à la disposition des conducteurs de travaux par informatique. Elle est en constante évolution en fonction des besoins nouveaux ou des nouvelles réglementations.

Création du document unique de l'entreprise : à partir du document d'évaluation des risques dans chaque secteur d'activité de l'entreprise, le document unique est le fil conducteur pour l'ensemble des acteurs des mesures à mettre en œuvre pour respecter l'hygiène, la sécurité et les meilleures conditions de travail des salariés de l'entreprise.

Création du classeur de sécurité de l'entreprise : document présent sur tous les chantiers, placé sous la responsabilité des chefs de chantier, il reprend l'ensemble des documents et registres obligatoires. Avec en plus, des livrets d'enquête internes sur les déclarations d'accidents du travail, des feuillets d'attestation de formation et d'information des nouveaux arrivants. Ainsi que des rapports sur les réunions hebdomadaires de sécurité faites à l'initiative des chefs de chantier.

Création d'un recueil appelé « les 12 commandements de Sécurix » : document de vulgarisation destinés aux nouveaux arrivants et reprenant la majeure partie des actes dangereux à ne pas faire sur chantier, ainsi que ceux qu'il aurait fallu faire dans les mêmes circonstances. Ce recueil a été conçu avec la participation d'entreprises de travail temporaire.

Création du règlement intérieur de l'entreprise : la rédaction d'un règlement intérieur, rendu obligatoire par la loi permet notamment de fixer les règles concernant l'hygiène et la sécurité.

⁴ « Lettre info » ou « flash info » : communication interne mensuelle distribuée à l'ensemble du personnel avec la paie. Son but initial était de sensibiliser l'ensemble des opérateurs sur la volonté du chef d'entreprise en matière d'hygiène et de sécurité. Elle a également pour but de livrer des informations concernant le fonctionnement de l'entreprise, les nouveaux chantiers mais également les informations personnelles (mariage, naissances, etc.). C'est un trait d'union essentiel entre les personnels des bureaux, la direction et les chantiers.)

Réforme des matériels obsolètes et achats de nouveaux produits : la modernisation des matériels de travail et de sécurité est également un point qui a fait l'objet de gros investissements et qui continue à peser pour environ 600 000 € d'investissement par an.

Fabrication de passerelles de travail et de sécurité modulables suivant l'architecture des façades de bâtiments : les études conduites par le responsable du dépôt associé aux chefs de chantier et au service sécurité ont permis de fabriquer des passerelles de travail et de sécurité modulables en fonction de l'architecture des bâtiments par nos équipes.

Statistiques et recherche des causes des accidents les plus significatifs : les statistiques sur les accidents du travail enregistrés sont tenues à jour à chaque fois que nécessaire et communiquées aux responsables de l'entreprise et aux chefs de chantier.

Statistiques et gestion des taux AT propres à l'entreprise : l'incidence des accidents du travail sur les taux des AT de l'entreprise est répercutée sur le chantier et à travers lui sur l'activité : bâtiment, TP ou dépôt.

Bilan annuel Hygiène et sécurité : ce document est une synthèse des actions menées et de celles restant à développer. Il s'appuie sur les statistiques AT de l'année, les causes de ces AT et leur évolution par rapports aux actions menées les années précédentes.

Challenge sécurité sur tous les chantiers : l'entreprise a engagé tous ses chantiers dans un challenge sécurité dont les résultats seront communiqués tous les trimestres dans les Flash-Info. Remise des prix du challenge sécurité en fin d'année, pour récompenser les chantiers qui auront comptabilisé le moins d'accident de travail et le moins de jours d'ITT.

Formation des opérateurs en matière d'hygiène et sécurité : des programmes de formation en matière de sécurité et santé au travail, mais également gestes et postures, utilisation des produits dangereux, utilisation des matériels spécifiques etc. sont engagés et confiés à l'OPPBTB.

Contrat de prévention CRAM : les efforts réalisés par l'entreprise en termes d'hygiène et de sécurité ont été nettement ressentis par la CRAM qui a accepté de conclure avec elle un contrat de prévention sur 3 ans.

Reclassement des personnels reconnus inaptes :

L'entreprise Fondeville a reclassé depuis 2000, neuf salariés rendus inaptes et reconnus COTOREP. Huit d'entre eux ont suivi une formation de grutier et occupent aujourd'hui un poste de conduite de grue à tour. Un est formateur dans le centre « 3F BTP ».

Service prévention / Formations / Développement durable – janvier 2012

Annexe 9 Plan d'action de prévention de Fondeville

- Existence de contraintes physiques avérées

Manutentions manuelles : le niveau de gravité a été défini au niveau 4 sur une échelle allant de 1 à 5.

Ce choix correspond aux statistiques établies sur les séquelles d'accidents dus au port de charge et aux TMS qui sont souvent annonciateurs de maladies professionnelles invalidantes.

La pénibilité due aux manutentions manuelles est identifiée comme étant mineure pour la majeure partie des salariés et plus particulièrement les ouvriers coffreurs, coffreurs bancheurs et ferrailleurs de chantier qui ont à leur disposition des matériels de levage, telles que les grues de chantier et les chariots élévateurs manuscopiques. Les ouvriers maçons finisseurs sont plus exposés du fait qu'ils travaillent le plus souvent à couvert, à l'intérieur des bâtiments et par conséquent n'ont pas la possibilité d'utiliser les grues et engins de chantier. Ils doivent donc utiliser plus souvent que les autres leur force physique pour déplacer des objets, approvisionner les matériaux de ragréage et échafaudages. (...)

Postures pénibles : gravité 3 sur une échelle allant de 1 à 5. La pénibilité due aux postures dans le travail frappe les mêmes types de salariés que pour les manutentions manuelles. (...) Le travail sur chantier permet de diversifier les tâches et donc de diminuer le temps d'exposition des travaux relevant de postures difficiles. Des matériels nouveaux ont été achetés pour réduire l'exposition aux postures pénibles (...). Il n'en reste pas moins vrai que l'ergonomie au travail reste un point important qu'il ne faut pas négliger.

Vibrations mécaniques : le degré de pénibilité concernant les vibrations mécaniques est relativement faible puisque évalué à 2 sur une échelle allant de 1 à 5. Cette évaluation basse est en partie due aux procédures déjà mises en œuvre dans le Document Unique de l'entreprise avec notamment un tableau d'exposition des durées d'utilisation des machines électroportatives à ne pas dépasser. Le remplacement des machines d'anciennes générations par des matériels anti-vibratiles est également un facteur déterminant dans le choix du degré de gravité. Concernant les conducteurs d'engins permanents et les conducteurs de grue, le parc des machines et grues est de dernière génération permettant un travail dans des positions ergonomiques et à l'abri de toute vibration. (...)

- Existence d'un environnement agressif

Agents chimiques dangereux : gravité maximale pour l'utilisation des agents chimiques. 5 sur une échelle de 5. Les agents chimiques sont essentiellement constitués des ciments et produits de ragréages utilisés sur les chantiers. Ils sont également présents sous forme de produits pétroliers inflammables, de résines de scellement, de résines époxy expansives utilisées pour colmater les vides au positionnement des banches, de plaques de polystyrène pour réserver des vides au coulage du béton, des huiles de décoffrage.

Dans les ateliers du dépôt sont également utilisés des agents chimiques de type peintures, huiles dégrippantes, essences, bombes de peinture. Tous ces produits sont identifiés et utilisés par très peu de personnes. Malgré cela et du fait de la dangerosité maximale associée à leur utilisation, ils représentent le secteur le plus dangereux pour les personnels qui les utilisent le plus souvent. Des formations rappelant les précautions à prendre avant chaque utilisation devront être mises en place en direction des salariés les plus exposés ainsi que des rappels sur la nécessité de se protéger.

Bruit : le bruit est présent sur tous les sites de production et particulièrement sur les chantiers. Cependant le choix d'un degré de gravité de 2 sur une échelle de 5 est justifié par les progrès faits dans l'insonorisation des machines thermiques et leur remplacement au fil du temps par des machines électriques beaucoup plus silencieuses.

Poussières : taux de gravité également très bas pour la pénibilité du travail en présence de poussière. En effet, la présence de poussière sur les chantiers est en général due aux travaux de terrassement, aux déplacements de terres et à la construction des plates-formes et autres voieries provisoires de chantier. Tous ces travaux ont logiquement été réalisés avant l'arrivée de nos équipes sur les chantiers. Enfin, en ce qui concerne les travaux de finition,

générateurs de poussière, ils sont réalisés par des personnels ayant à leur disposition des protections individuelles spécifiques et en adéquation avec les poussières émises.

- Rythmes de travail difficiles

Taux de gravité très bas pour ce qui concerne les contraintes de pénibilité du travail en extérieur.

Le choix d'un taux de 1 sur une échelle de 5 peut sembler très bas. Notre choix a été guidé par la prise en compte du climat sous lequel nos équipes sont appelées à travailler, sur les possibilités de recourir au chômage partiel pour intempéries quand les conditions le requièrent, la mise à disposition de vêtements de travail et EPI (équipements de protection individuels) adaptés à chaque saison et la mise en place d'horaires décalés l'été quand il fait très chaud. Concernant les moyens d'hydratation et de repos des salariés, chaque chantier est désormais équipé de bungalows climatisés et de fontaines à eau réfrigérée.

Travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte : gravité 1 sur une échelle allant de 1 à 5 : nous n'avons identifié que très peu de travaux qui engendrent des gestes répétitifs. Notre société travaillant essentiellement du béton, les gestes de pose de parpaings sont très réduits voire inexistantes. Les seuls salariés appelés à faire des gestes répétitifs assez fréquents sont les grutiers et dans une moindre mesure les conducteurs d'engins, qui pendant toute leur journée de travail commandent les mouvements de leur grue et engins de chantier par des variations de manettes de type "joy stick". Bien que ces gestes ne soient pas identiques et répétitifs au sens du décret, nous pensons qu'ils doivent faire l'objet d'une attention particulière de la part du médecin du travail. C'est pourquoi nous les avons identifiés et présentés comme pouvant être source de pénibilité.

PLAN D'ACTION SUR LA PREVENTION DE LA PENIBILITE AU TRAVAIL 2012 – extraits

Annexe 10 Comment sont calculés les taux AT ?

Les taux AT (taux de cotisations accidents du travail et maladies professionnelles -AT/MP- notifiés aux entreprises par la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) au mois de janvier de chaque année) sont calculés suivant une formule qui implique plusieurs paramètres.

Les paramètres liés aux dépenses : ils prennent en compte les sommes dépensées en frais médicaux, d'hospitalisation, pharmaceutiques. Il faut compter aussi les indemnités journalières versées par la sécurité sociale pendant les jours d'arrêt de travail ainsi que les rentes versées pour des invalidités permanentes reconnues par la sécurité sociale. [...]

Les paramètres liés aux salaires versés : [...] le montant des cotisations des AT/MP payées par l'entreprise est proportionnel aux salaires ; il faut rapporter le montant des dépenses au montant des salaires pour obtenir un taux qui sera notre taux de cotisation AT. Le montant des salaires versés est donc un paramètre diviseur important qui croît avec le nombre de salariés, donc avec l'activité de l'entreprise. Autrement dit, plus l'activité de l'entreprise est grande, plus la masse salariale augmente et plus le paramètre diviseur devient important dans le calcul des taux. [...]

Un autre facteur important intervient dans le calcul des taux AT : l'antériorité des données. [...] Nos taux AT pour l'année 2011 sont le résultat de calculs effectués sur nos dépenses et masses salariales des années 2009, 2008 et 2007, ce qui revient à dire que nous payons aujourd'hui pour nos erreurs des années 2007, 2008 et 2009. Un système de calcul qui hypothèque l'avenir et la compétitivité de l'entreprise pour les 4 années suivantes.

(...) La foudrerie d'accidents représente un danger économique qui peut s'avérer être déterminant dans l'évolution d'une entreprise. L'argent versé en réparation des accidents est autant d'investissements en moins, autant de bénéfices qui ne sont pas partagés, autant d'obstacles à la conquête de nouveaux marchés. 500.000 € de cotisation au titre des AT/MP équivalent à la marge d'un chantier de 10.000.000,00 € c'est le gaspillage de milliers d'heures de travail avant, pendant et après le chantier. C'est une participation aux résultats de l'entreprise qui disparaît, et avec elle l'équivalent pour certains d'entre vous d'un mois de salaire.

Notre ambition, pour notre bien-être et la pérennité de notre travail est de combattre à tout prix cet énorme gaspillage.

D'après Flash-info FONDEVILLE de janvier 2012

Annexe 11 Statistiques 2010 des accidents du travail et maladies professionnelles du BTP - secteur de la construction

Situation et évolution du nombre et de la gravité des accidents et des maladies chez les salariés du BTP.

Ce point statistique a été établi d'après les données de la Caisse nationale de l'Assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS). Elles portent sur les salariés du régime général de la Sécurité sociale et en particulier sur le comité technique national du bâtiment et des travaux publics (CTN B).

Le BTP au sein du régime général en 2010

	régime général	BTP	% BTP
effectifs	18 299 717	1 575 551	8,6%
accidents du travail (AT)			
accidents avec arrêt (AT-arrêt)	658 847	115 405	17,5%
Accidents avec incapacité permanente (AT-IP)	41 176	8299	20,2%
Décès dus à des AT	529	118	22,3%
Indice de fréquence	36	73,2	
Taux de fréquence	23,3	46,7	
Taux de gravité	1,3	2,80	
Indice de gravité	15,7	40,00	
Accidents de trajet (ATJ)			
Accidents de trajet	95 965	7 344	
Indice de fréquence	5,2	4,66	

Extraits du site www.inrs.fr

Indice de fréquence (IF) : nombre des accidents avec arrêt pour mille salariés

Taux de fréquence (TF) : nombre des accidents avec arrêt par million d'heures travaillées

Taux de gravité (TG) : nombre de journées d'incapacité temporaire par millier d'heures travaillées

Indice de gravité (IG) : total des taux d'incapacité permanente par million d'heures travaillées