



AUVERGNE CONSTRUCTION

Maison du Peuple - Place de la Liberté

63000 CLERMONT-FERRAND

Déposé le 30 octobre 2015

Le numéro 0,76 € - Abonnement 3,05 €

Octobre 2015 - N° 75



Sommaire

Edito	p 1
Code du travail	p 2 et 3
Libertés syndicales	p 4
Retraites	p 5
Mutuelle	p 6
Inégalités sociales	p 7
Salariés détachés	p 8
Grilles :	p 9 à 12
Equipement chantiers	p 13
Nos droits	p 14
Tour des boîtes :	p 15 à 19
AG et Permanences :	p 20

Auvergne Construction,
journal de la construction
Bois Auvergne.

Edité par l'Union Régionale
Construction Bois
Ameublement CGT
Maison du Peuple
Place de la Liberté
63000 Clermont-Ferrand

Tél.: 04 73 16 91 81
CPPAP n° 0517 S 06228
ISSN : 2272-1906

Directeur de publication :
René Defroment

Dialogue social oui! Bla-bla social non! Il est urgent de nous faire entendre

Sur les salaires

Aucune augmentation des grilles minimales de salaire dans le Bâtiment et des Travaux Publics en 2015. Quand il y en a dans les entreprises elles sont souvent ridicules et à la tête du client. Pourtant de l'argent il y en a, les dividendes de Vinci ont augmenté de 25 %.

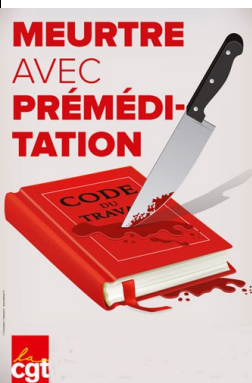
Sur la retraite complémentaire, le MEDEF veut imposer la retraite à 67 ans.



Les retraites complémentaires sont négociées depuis le début de l'année. Heureusement toutes les organisations ont refusé la mesure « choc » du MEDEF : « Diminuer de 40% le montant de la retraite complémentaire de tous les salariés qui partent à la retraite avant 67 ans »

La nouvelle proposition faite le 16 octobre (voir page 5) est atténuée mais c'est encore les salariés qui sont fortement pénalisés.

Sur le code du travail, ils veulent le réduire à un seul article : « l'employeur a toujours raison » et le salarié n'aurait plus de droits garantis.



Une formidable campagne d'intoxication est menée pour tenter de faire croire que l'existence du code du travail serait la cause du chômage. Mais c'est lui qui garantit le SMIC, le paiement des heures supplémentaires, protège la santé des salariés, les protège de l'arbitraire patronal et des abus. Ce serait un colossal retour en arrière sur 150 ans de combat social pour obtenir des garanties.

Ça ne leur suffit pas de faire venir des salariés détachés par centaines de milliers, ils veulent tous nous faire devenir comme eux.

Ce n'est pas du dialogue social qu'ils font mais du bla bla pour nous endormir. C'est pour cela que la CGT a refusé d'aller à la « conférence sociale ».

LA BATAILLE POUR LE MAINTIEN DE NOS DROITS ET DU CODE DU TRAVAIL EST COMMENCEE !

Le Patronat veut tuer le code du travail.

Il y a trente ans, le père Gattaz obtenait la suppression de l'autorisation administrative de licenciements économiques, cela devait créer 400 000 emplois que personne n'a jamais vus.

Il y a quinze ans, Laurence Parisot affirmait que « *la liberté de penser s'arrête là où commence le code du travail* ».

Aujourd'hui ils sortent l'artillerie lourde : déclarations du Président de la République et du Premier ministre et nombre d'autres politiciens sur l'inefficacité du code du travail.

Des cabinets d'experts à la solde du patronat viennent hurler avec les loups.

Les salariés sont soumis à un lavage de cerveaux par les médias complaisants qui répètent à longueur d'antenne trois gros mensonges.



Trois gros mensonges :

Le code du travail serait trop gros (ils disent obèse pour faire plus peur).

Le refrain est repris par les ministres du gouvernement, par la droite et le front national, parfois avec des variantes, « répulsif », « illisible ».

C'est faux, le code du travail fait 675 pages et non les 3000 pages annoncées (le reste sont des commentaires). Il est le plus petit des codes, plus petit que le code des impôts ou le code du commerce si cher aux entreprises.

Il a déjà été réécrit en 2008 à la demande de Sarkozy par le cabinet Barthélémy (qui aujourd'hui dit qu'il est trop gros).

Créé il y a 105 ans, il a augmenté moins vite que le nombre de salariés.

En réalité ces dernières années ce sont les dérogations demandées par le patronat qui ont augmenté le nombre de pages.

Par exemple pour le travail du dimanche, quatre articles d'une ligne chacun suffisent à en définir le principe général. En revanche les dérogations, elles, mobilisent 30 articles. Il en va ainsi pour les intérim, les CDD, le temps partiel, l'annualisation du temps de travail etc...

Le remplacer par des milliers d'accords d'entreprise comme le prévoit le rapport demandé par le gouvernement ne ferait que compliquer le droit.

Le code du travail serait inapplicable

Bien sur que si, il est applicable. Si tous les employeurs ne peuvent le connaître, de même qu'ils ne connaissent pas tous la comptabilité ou le droit des sociétés, tous peuvent se faire assister.

Il n'est pas compliqué de savoir qu'il faut payer les heures supplémentaires, mais malheureusement c'est délibérément que beaucoup d'employeurs ne les payent pas. Si le code du travail n'est pas appliqué ce n'est pas parce qu'il est compliqué, mais parce qu'il n'y a pas assez d'inspecteurs du travail pour le faire respecter.

Il y a seulement 2 200 agents (contrôleurs et inspecteurs du travail) chargés de faire respecter le code du travail. Chaque agent doit veiller aux droits de plus de 8 000 salariés ! Il y a environ 6 000 procédures pénales par an, mais les trois quart de ces PV ne donnent pas lieu à des condamnations.

Pour que le code du travail soit appliqué il faut plus d'inspecteurs du travail, plus de contrôles, plus de sanctions et plus fortes. Ce qu'on nous dit pour le code de la route est vrai pour le code du travail.

Le code du travail empêcherait l'emploi.

C'est un grossier mensonge. Si c'était vrai, il n'y aurait pas de salariés détachés polonais, portugais, roumains, hongrois, etc. Dans ces pays le droit du travail est faible, pourtant il n'y a pas assez de travail pour tous et les salariés sont contraints de s'exiler pour travailler.

Faciliter les licenciements ne crée pas d'emploi. Depuis que la rupture conventionnelle a été créée, il y a 320 000 suppressions d'emploi à ce titre par an. Du coup les patrons ont pris des mesures pour en diminuer le nombre car cela coutait trop cher à la caisse de chômage.

Développer le travail non déclaré supprime de l'emploi, vide les caisses de sécu et de la retraite.

Au contraire il faut faire respecter le code du travail pour créer de l'emploi. Il y a chaque année, un milliard d'heures supplémentaires non payées, l'équivalent de 600 000 emplois, de quoi réduire le chômage et contribuer à financer nos retraites à 60 ans à taux plein.

Si le code du travail était respecté, il n'y aurait pas des centaines de milliers de salariés détachés payés une misère et donc plus d'emplois pour les jeunes.



Par contre nous affirmons trois vérités :

Le code du travail créé en 1910 s'est amélioré par les luttes des salariés.

Il est fait par les lois votées par le parlement et les décrets promulgués par les gouvernements en fonction des rapports de force créés par les salariés et leurs syndicats.

Les congés payés, le SMIC, les 35 heures, la protection contre les licenciements, les normes de sécurité, les intempéries, les droits syndicaux, la protection contre la discrimination, tout cela a été mis dans le code du travail et s'applique à tous les

salariés. Il a apporté la garantie du progrès social à tous les salariés du privé quelque soit le secteur professionnel, quelque soit la taille de l'entreprise.

Ce n'est pas à quelques politiciens et technocrates de défaire 100 ans d'histoire faits de sacrifices et même de sang.

Le code du travail diminué, c'est la loi de la jungle qui s'applique !

Le salarié n'est pas à égalité avec l'employeur, car c'est celui-ci qui commande, qui peut l'embaucher, le licencier, lui donner ou non l'augmentation et la promotion.

Ceux qui veulent le « simplifier » proposent de le remplacer par le contrat individuel ou d'entreprise.

Ce serait la loi du chantage : « *Voulez vous faire 39 heures payées 37, sinon je délocalise dans les pays de l'Est ?* ». Il faut que la loi l'emporte sur le contrat sinon c'est la loi du plus fort qui l'emportera.

Le code du travail est la garantie pour les employeurs que les règles soient les mêmes pour tous. Le supprimer, même par des conventions d'entreprise, c'est instaurer la loi du « moins-disant social ».

Le gouvernement dit aujourd'hui qu'il ne sera pas possible de modifier le SMIC et les 35 heures, mais rien ne garantit que les patrons ne l'obtiennent pas demain.

Une nécessité pour les salariés : s'opposer au projet du gouvernement et du MEDEF.

Le Code du travail est attaqué non par ceux qui travaillent, mais par ceux qui exploitent le travail. Ceux qui monopolisent la parole dans les médias ne sont pas ceux qui souffrent au travail, mais ceux qui s'enrichissent sur le travail des autres.

Il ne s'agit pas pour eux qui délocalisent ou sous traitent à des salariés détachés, de créer de l'emploi mais d'augmenter encore leurs profits.

Ce sont les mêmes qui favorisent la délinquance patronale, en diminuant la période (de 5 à 3 ans) pendant laquelle le salarié peut réclamer son dû, en instaurant des plafonds pour indemniser les licenciements abusifs, en refusant les élections des conseillers prud'homaux.

Ils ne défendent pas l'intérêt général, mais leurs richesses.

Le code du travail doit être défendu « becs et ongles » par les salariés. Personne ne le fera à notre place, nous avons besoin de tous. C'est cent ans de luttes et d'acquis sociaux.

En même temps qu'il garantit nos droits, il protège l'emploi. Défendons le !

DEFENDONS LES LIBERTES SYNDICALES

23 SEPTEMBRE 2015 : journée d'action pour la défense des libertés syndicales.

A cette occasion une centaine de militants ont été manifesté devant la préfecture.

Les délégués syndicaux et élus CGT, payent cher, tous les jours, le choix qu'ils ont fait de défendre les droits et d'améliorer les conditions de travail le pouvoir d'achat et tout simplement les conditions de vie.

Absence d'évolution de carrière, tentative de mise à l'écart, réflexions désobligeantes, sanctions, première cible en cas de licenciement économique, on pourrait multiplier les exemples.

Ces répressions valent pour tous ceux qui n'acceptent pas le joug patronal fait de licenciements et même de malversations.

L'actualité récente d'Air France montre que les mesures vexatoires et les sanctions tombent plus fortes et plus vite sur les salariés qui se défendent.

Les agriculteurs les bonnets rouges bloquent, cassent sans être sanctionnés.

On n'a pas été cherché Cahuzac à 6 H du matin, on ne lui a pas pris ses empreintes génétiques.

Pendant ce temps la délinquance patronale est favorisée tous les jours par ce gouvernement:

Refus d'une loi d'amnistie

Faibles moyens pour l'inspection du travail pour contrôler les employeurs

Pression sur ceux-ci quand ils relèvent les infractions,

Consignes à la justice pour ne pas poursuivre les employeurs,

Diminution du délai de prescription de 5 à 3 ans afin que les salariés ne puissent réclamer leur dû,

Tentative d'instaurer une peine plafond pour les licenciements abusifs.

Il n'y aura pas de conquêtes sociales sans libertés syndicales.

Cette journée était décidée bien avant les événements d'Air France.

Ces événements ont montré la colère manifestée par les salariés dont la vie n'est pas respectée.

En réalité la violence des décisions prises en catimini dans les salons feutrés des conseils d'administration fait bien plus de dégâts que 2 chemises.

Chez Dumez filiale Vinci la direction frappe fort

La direction profite des licenciements économiques pour se débarrasser de la CGT. Un tiers des salariés est licencié mais la direction voudrait se débarrasser de 80 % des délégués CGT Oublié les beaux slogans affichés sur la vitrine du groupe : « l'homme au cœur du système ! »

Quel homme ?

Celui qui est exploité sur les chantiers des stades de foot de la prochaine coupe du monde au Qatar ?

Celui qui crève des vapeurs de bitume ou de fibre d'amiante ?

Celui qui perd son travail parce que son poste est sous traité ?

Ou

Celui qui, gavé de primes exorbitantes et d'actions de performance, s'assoit sur la sécurité et cravache les gens de chantiers ?

Quel système ?

Celui qui est mis en place pour détourner les milliards d'euros de cadeau fiscal du gouvernement ?

Celui qui harcèle et matraque les syndicalistes et bâillonne le dialogue social ?

Crise, chômage, précarité, activité partielle sont leur fouet alors que c'est l'EL DORADO pour eux. :

Procès inique

Une inspectrice du travail a été jugée le vendredi 16 octobre à Annecy à la place du patron de Tefal. C'est le monde à l'envers,; elle a raison à 100 %, mais la machine des patrons s'est retournée contre elle.

Elle rédige un procès-verbal sur les nombreuses infractions de Tefal. L'entreprise demande à sa hiérarchie de la museler. Le directeur y répond favorablement en échange d'un stage pour l'une de ses parentes. Il a fait l'objet d'une réprimande pour cela.

Un salarié de Tefal découvre ces documents dans une photocopieuse de l'entreprise. Ces documents se retrouvent sur internet et Tefal porte plainte

Le 16 octobre, le procureur a osé requérir 5000 euros d'amende et une inscription au casier judiciaire susceptible de faire perdre son poste à l'inspectrice.

Il y avait 1000 manifestants à Annecy ce jour-là pour soutenir l'inspectrice

Retraite: Travailler plus ou gagner moins

Le 16 octobre un « accord de principe » a été signé par trois syndicats: la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC.

La principale conséquence est d'allonger d'un an, à compter de 2019, la durée de cotisation nécessaire pour avoir une retraite à taux plein.

Il concerne tous les salariés nés à partir de 1957.

« C'est un jour très triste pour les retraités actuels et futurs, a témoigné Eric Aubin, le négociateur CGT. Pour toucher une retraite pleine et entière il faudra travailler un an de plus. »

Un pas vers la retraite à 63 ans, le candidat Sarkozy promet qu'il va le faire s'il est élu. Les salariés qui partiront en retraite avant 63 ans subiront les trois premières années de retraite un abattement de 10 % (40 € pour un ouvrier, 150 € pour un cadre): une double peine pour les 56 % de salariés qui n'ont plus d'emploi et pour les femmes dont la pension est déjà en moyenne inférieure de 40 % à celles des hommes et de 60 % pour les femmes cadres.

Le salarié récupérera son taux plein à 65 ans. Les jeunes générations voient le niveau de leurs futures pensions diminuer de 8,5 % supplémentaires.

Le principe est d'allonger la durée de cotisation pour tous les salariés. Une personne ne disposant de ses annuités qu'à 64 ans devra elle aussi travailler un an de plus, jusqu'à 65 ans. Les syndicats ont tout de même obtenu qu'un plafond soit fixé, à 67 ans.

Les retraités modestes, exonérés de CSG ou bénéficiaires d'un taux réduit, ne seront pas concernés par ces décotes, (30 % du total des retraités).

Les retraités essuieront de nouvelles baisses de leur pouvoir d'achat pendant trois années supplémentaires, outre le report au 1er novembre de la revalorisation de leurs pensions.

Au total la contribution des salariés actifs et retraités s'établit à 95 % du besoin de financement contre 5 % pour le Medef : soit 5,7 milliards à la charge des salariés et retraités contre 300 millions pour le patronat.

Pour autant les régimes ARRCO et AGIRC ne seront pas équilibrés. Le Medef propose donc de mutualiser les réserves des régimes.

Il s'ensuivra un épuisement anticipé de quatre années des réserves de l'ARRCO qui induira à terme une baisse du niveau des pensions pour tous.

La CGT et FO n'ont pas signé cet accord qui pénalise notamment les salariés de nos professions.

Le patronat et les syndicats ont engagé des négociations sur l'avenir des régimes de retraites complémentaires Agirc et Arrco.

Ces négociations concernent tous les salariés du secteur privé, les chômeurs, les retraités actuels et futurs du privé. Soit 18 millions de cotisants et 12 millions de retraités.

L'Agirc est le régime des cadres et l'Arrco celui de tous les salariés, car les cadres cotisent à la fois à l'Agirc et à l'Arrco. Les retraites complémentaires représentent entre 30 % et 56 % du montant des pensions.

Les réserves financières devraient arriver à épuisement en 2018 pour l'Agirc et en 2027 pour l'Arrco.

La fusion de l'AGIRC et l'ARRCO met en péril l'ARRCO et ouvre la porte à de nouveaux reculs « inévitables » dans les prochaines années

GAGNER LA PENIBILITE AU 1er janvier 2016

Le gouvernement a fait une loi compliquée pour qu'elle soit inappliquée en mettant des seuils d'exposition à diverses sortes de pénibilité.

Pour nous c'est simple tout travail sur le chantier ou en atelier est pénible.

Le gain est minime notamment parce qu'il n'y a aucune prise en compte de la pénibilité passée, mais pour les jeunes (moins de 35 ans) cela anticipe un départ de 2 ans.

Un salarié né en 1960 qui doit travailler jusqu'à 62 ans travaillera 6 ans à compter du 1er janvier 2016 aura acquis 24 points soit trois trimestres.

Un salarié né en 63 qui doit travailler jusqu'à 62 ans travaillera 9 ans à compter du 1er janvier 2016, il aura acquis 36 points mais devra en consacrer 10 à la formation professionnelle, il n'aura que trois trimestres aussi.

Un salarié qui aura 25 ans de carrière en métier pénible après 2015 aura acquis 100 points (le maximum) et devra affecter 20 points à la formation professionnelle et 80 points pour un départ anticipé soit à raison de 10 points pour acquérir un trimestre, un total de 8 trimestres acquis (2 ans)

Un coût minime pour l'employeur

La cotisation de l'employeur est minime : 0,1 % en 2015 et 2016, 0,2 % pour les années suivantes **soit 4 € par mois pour un salarié qui a un brut de 2000 € mensuel.**

C'est même rien à compter de ce que peut coûter à l'employeur un licenciement pour inaptitude en fin de carrière.

Artisanat : la mutuelle obligatoire au 1er janvier 2016

A partir du 1^{er} janvier 2016, tous les employeurs devront mettre en place une couverture santé collective minimale obligatoire et ce quelle que soit la taille de l'entreprise.

Dans le BTP, c'est de l'ordre de 350 000 salariés potentiellement et près de 200 000 entreprises concernées travaillant principalement dans l'artisanat.

Actuellement des négociations sont en cours sur la mise place d'un accord de branche.

En cas d'échec des négociations, l'employeur devra par décision unilatérale mettre en œuvre un régime de santé minimum obligatoire (inférieur à la CMU) il est donc important de négocier un accord qui améliore le panier de soin minimum.

Un contrat collectif d'entreprise permet d'offrir aux salariés d'une entreprise, une complémentaire santé à un tarif mutualisé.

PRO-BTP est l'organisme incontournable pour la profession, il offre des prestations et des garanties optimales. C'est un organisme paritaire, à but non lucratif et n'a pas donc d'actionnaire à rémunérer.

Les garanties obligatoires

La complémentaire santé mise en place dans l'entreprise doit couvrir les garanties minimales composant le « panier de soins », c'est-à-dire rembourser :

- L'intégralité du ticket modérateur pour les consultations, actes et prestations remboursables par l'assurance maladie sous réserve de certaines exceptions (cures thermales, homéopathie, ...);
- La totalité du forfait journalier hospitalier en cas d'hospitalisation;
- Les frais dentaires (prothèses et orthodontie) à hauteur d'au moins 125 % du tarif conventionnel de la Sécurité sociale;
- Les frais d'optique forfaitaire par période de 2 ans (annuellement pour les enfants ou en cas d'évolution de la vue) avec un minimum de prise en charge fixé à 100 € pour une correction simple.

La complémentaire santé doit être financée au moins pour moitié par l'employeur.

Elle doit couvrir tous les salariés de l'entreprise.

Mise en place des Complémentaires Santé dans le BTP.

Pour le Bâtiment et les Travaux Publics, les patrons ont voulu imposer 2 accords distincts pour le bâtiment et les travaux publics. Nous revendiquons un seul accord pour le BTP.

Nous avons tenté d'améliorer le texte initial et avons obtenu quelques avancées sociales, comme la revalorisation des niveaux de remboursement définis dans le panier de soin minimum (Optique, dentaire, médicaments...).

Mais nos **principales revendications** n'ont pas été retenues :

Le paiement des 3 jours de carence dans le Bâtiment,

L'évolution de la répartition des cotisations (60% pour les patrons, 40% pour les salariés),

Une couverture pour la famille, quel que soit son nombre.

L'ouverture pour le salarié âgé de 55 ans ou plus, et ayant été victime au cours de sa carrière, d'un accident ou d'une maladie professionnelle reconnue par une incapacité ou une invalidité permanente d'au moins 10%, de pouvoir bénéficier à sa demande d'un départ en retraite à taux plein.

Avec cet accord la Fédération patronale du Bâtiment veut supprimer le paiement de la prime des congés sur les jours d'ancienneté et sur les jours de fractionnement.

Enfin, établir un accord soumis à signature au terme de 2 réunions d'échanges est un déni de négociation.

Pour toutes ces raisons, la délégation CGT considère que l'on ne peut signer de tels accords, en l'état,.

Nous demandons de rouvrir les négociations afin de finaliser ces accords par des avancées sociales significatives.

Des évolutions progressistes ne mettraient aucunement en danger la santé financière des entreprises.

Bien au contraire, elles seraient porteuses de valeurs solidaires qui enfin, redonneraient une image un peu plus positive de nos métiers.

Mais où a filé l'argent public ? Dans la poche des actionnaires!

ISF : Plus de riches

Les riches sont de plus en plus nombreux en France et de plus en plus riches. Ainsi, le nombre d'assujettis à l'Impôt de Solidarité sur la Fortune a augmenté de 6% entre 2013 et 2014. Et la valeur totale des patrimoines déclarés a bondi de 10%. La croissance du PIB s'est languie à hauteur de 0,4% pendant la même période.

Part des salaires dans la valeur ajoutée :

Depuis 30 ans, la part des salaires (salaires et cotisations sociales) dans la valeur ajoutée a reculé de 10 points au profit du capital. Cela signifie que depuis le début des années 1980, quelque 100 milliards d'euros sont passés du coût du travail à celui du capital.

INSEE : les salaires baissent

Une étude l'INSEE indique que le niveau de rémunération des salariés a diminué pour la deuxième année consécutive en France. Le salaire net moyen a baissé de 0,3% en 2013 et le salaire net médian qui divise les salariés en 2 parties (la moitié gagne moins et l'autre plus) de 0,1%. Les salaires avaient déjà baissé pour la première fois depuis 10 ans en 2012.

CAC 40 : bénéfices au beau fixe

Au cours du premier semestre 2015, 38 des grands groupes du CAC 40 ont réalisé 39,5 milliards d'euros de bénéfices nets. C'est près de 11 milliards de plus que l'an dernier à la même époque. Soit une hausse de 37%. La croissance du pays au cours de la même période a été de 0,7% (0,7% au 1^{er} trimestre et 0% au deuxième).

Plus de 200 milliards d'euros d'argent public sont distribués chaque année aux entreprises pour gaver les actionnaires.

Le Pacte de responsabilité et de solidarité entré en vigueur le 1^{er} janvier 2013 représente plus de 40 milliards d'euros d'aides publiques au profit des entreprises : 20 milliards sous forme de réduction d'impôts et 20 milliards de baisse des cotisations sociales.

Avec ces mesures, le gouvernement prétendait relancer l'investissement des entreprises et créer 200 000 emplois à l'horizon 2017.

3 ans plus tard, concernant l'investissement, le résultat est nul. Les entreprises ont restauré leur taux de

marge, mais n'ont pas plus investi ... faute de débouchés.

Concernant l'emploi, c'est le fiasco le plus total. Pôle Emploi recense 200 000 chômeurs de plus.

Des exemples,

Carrefour, le numéro un de la distribution, dont les profits ont encore augmenté de 17,7% au cours du premier semestre 2015. Les actionnaires ont ponctionné cette année la moitié des bénéfices réalisés en 2014, soit 500 millions d'euros. Le groupe a simultanément gelé les salaires et sacrifié l'emploi (plus de 4000 postes en 3 ans) ... en empochant **340 millions d'euros d'aides publiques**.

Orange a réalisé 1,2 milliards d'euros de bénéfices et distribué 2,14 milliards à ses actionnaires en 2014. Dans le même temps, le groupe a accordé zéro augmentation de salaire, et supprimé 6000 emplois, dont 3500 en France. Et encaissé 190 millions d'argent public au titre du CICE. Alors, on continue ?

Vinci

Les dividendes versés aux actionnaires sont passés de 713 millions en 2007 à 1,287 milliard en 2014. plus de 80 % en 7 ans ,comparez avec votre salaire!

Son dirigeant Xavier Huillard se voit bien récompensé puisque sa rémunération totale annuelle est passée de 1,4 millions en 2009 à 2,2 millions en 2014 soit 57 % d'augmentation en 5 ans.

Un système se met en place dans chaque filiale du groupe pour faire remonter la plus value. En 2014 chaque salarié du groupe a versé en moyenne 6 000 € aux actionnaires Vinci! Les dirigeants de chaque filiale en sont remerciés par des primes conséquentes sauf si le rendement est insuffisant.

CE N'EST PAS LE COUT DU SALAIRE QU'IL FAUT BAISSER, C'EST LE COUT DU CAPITAL!

La politique du gouvernement qui consiste à se plier aux exigences du MEDEF est un fiasco pour les salaires et pour l'emploi et donc pour le bien vivre.

C'est une catastrophe sociale organisée.

On ne peut imposer une autre direction qu'ensemble!

Chaque lutte dans les entreprises pour les salaires contribue à la mettre en échec. L'heure n'est pas à courber la tête mais à résister .

Procès Verissimo sur les salariés détachés, La CGT pour une condamnation exemplaire et dissuasive



Le lundi 5 octobre à 14 h était plaidé à Clermont en correctionnelle le procès de Mr Vérissimo patron de Vériferme pour fausse sous traitance.

Une trentaine de militants CGT de la construction dont un ancien salarié détaché de Vériferme étaient présents.

La société VERIFERME est une entreprise du bâtiment de second œuvre de 45 salariés, sise à METROL.

Notre combat acharné contre le dumping social que constitue les salariés détachés a abouti à une enquête exemplaire de l'inspection du travail sur le système mis en place par le patron de Vériferme.

L'inspection du travail a relevé que Mr Vérissimo était aussi cogérant de l'entreprise sous traitante portugaise nommée Tempo Indeterminato. La quarantaine de salariés de cette entreprise étaient embauchés exclusivement pour travailler en France et n'étaient pas déclarés comme salariés détachés à l'inspection. L'inspection a de plus constaté que pour nombre d'entre eux il s'agissait de fausse sous-traitance, leur véritable employeur auprès de qui ils prenaient les instructions étant Vériferme l'entreprise française de Verissimo.

L'Union syndicale CGT de la Construction s'est constituée partie civile.

En effet une partie du patronat du bâtiment s'est affranchie depuis plusieurs années des obligations du code du travail et de la convention collective en faisant venir des salariés détachés sur les chantiers.

Cela a pour conséquence une exploitation féroce de salariés contraints par la misère dans leur pays

d'accepter les conditions de ces négriers.

Mais cela a aussi des conséquences directes sur tous les salariés de nos professions en privant d'emploi des jeunes, en tirant vers le bas les salaires (les minima de nos professions sont bloqués depuis deux ans). C'est plus de 50 000 emplois en moins dans la profession en France.

La CGT entend faire reconnaître que le système mis en place par Mr Vérissimo est préjudiciable à l'ensemble des salariés de la construction en la tirant par le bas par une concurrence déloyale.

Elle a demandé une peine exemplaire et dissuasive.

L'URSSAFF a indiqué avoir constaté les infractions et affirmé qu'en cas de condamnation, elle procéderait à un redressement de Vériferme.

Le procureur de la République a commencé en indiquant qu'il s'agissait là d'un procès d'une importance particulière pour le monde du travail.

Il a continué en indiquant que la décision rendue par le tribunal serait d'importance et constituerait la réponse de la justice au trouble suscité par la mise en place de ce système.

Il a poursuivi en montrant qu'il s'agissait bien de fausse sous-traitance et en citant les éléments lui permettant d'arriver à cette conclusion.

Il a requis 20 000 € d'amende et 6 mois de prison avec sursis.

Le délibéré sera prononcé le lundi 7 décembre à 14 H.

Auvergne Travaux Publics ETAM

LES MINIMA ETAM POUR L'ANNÉE 2015

I – GRILLES POUR L'ANNÉE 2015: PAS D'AUGMENTATION SAUF LE SMIC

QUALIFICATIONS	EMPLOYÉS				TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE			
	A	B	C	D	E	F	G	H
DIPLÔMES D'ENTRÉE	Aucun	CAP BEP	BP		BTS			
MINIMA ANNUELS	18 382,00 €	19 368,97 €	20 894,63 €	23 143,12 €	25 656,13 €	28 756,61 €	31 505,28 €	34 154,06 €
SALAIRE NORMAL MENSUEL	1 494,47 €	1 574,71 €	1 685,27 €	1 866,62 €	2 069,31 €	2 319,38 €	2 541,08 €	2 754,72 €

La dernière ligne devrait être le salaire minimal mensuel obligatoire, malheureusement une prime ou le 13^{ème} mois peut permettre à l'employeur de diminuer le montant du mois en dessous de ces chiffres (nous contacter).

II - PASSAGE DES ANCIENNES AUX NOUVELLES QUALIFICATIONS

POSITIONS	COEFF.	DIPLÔMES		NOUVELLES QUALIFICATIONS	MINI ANNUEL 35 H
Position I	300 à 345	Aucun	→	A	18 385,00 €
Position II	350 à 435	CAP	→	B	19 368,97 €
Position III	440 à 540	BEP	→	C	20 894,63 €
			↗	C	20 894,63 €
Position IV	545 à 645	BP et BT	→	D	23 143,12 €
			↘	E	25 656,13 €
Position V	650 à 745	BTS	→	E	25 656,13 €
			↘	F	28 756,61 €
			↗	F	28 756,61 €
Position VI	750 à 860		→	G	31 505,28 €
			↘	H	34 154,06 €

Ces correspondances sont celles que nous revendiquons, elles font le lien entre les critères classant et les diplômes en vigueur jusqu'au 31 décembre 2002 et ceux en vigueur après le 1^{er} janvier 2003. Toutefois elles ne sont pas automatiques. La Fédération CGT a saisi le tribunal estimant que cet accord fait fi des qualifications contractuelles. Ce sont votre vigilance et l'action syndicale qui peuvent permettre de ne pas perdre vos droits et vos acquis.

III - POUR LES ETAM QUI NE SONT PAS AUX 35 H ET QUI N'ONT PAS SIGNÉ DE CONVENTION FORFAIT JOUR

Ceci est la grille pour les entreprises aux 35 H. Pour les salariés de ces entreprises qui ne sont pas aux 35 H, il y a lieu d'appliquer un coefficient multiplicateur de la grille 35 H.

36 H	37 H	38 H	39 H	40 H	41 H	42 H
1,036	1,071	1,107	1,143	1,179	1,214	1,25

ARCHITECTES AUVERGNE

Valeur du point architecte au 1^{er} janvier 2015 pour les salariés à 35H : **7,54€**, soit 1,07% d'augmentation.

Avec un CAP	200
Avec un BTS	300
Avec le diplôme d'architecte	430

Pour obtenir le salaire mensuel à 35 H, multipliez la valeur du point par votre coefficient. Pour les salariés à un horaire supérieur à 35H, il y a lieu de majorer par un coefficient multiplicateur suivant l'horaire effectué (voir ceux du TP ci-dessus). Pour plus de précisions, prendre contact avec le syndicat.

TRAVAUX PUBLICS

RÉGION AUVERGNE

Minimum annuel 2015 pour les salariés à Minimum annuel 2015 pour les salariés à 35 heures

Décision unilatérale des patrons juste le SMIC qui augmente

Catégories	Coefficients	Salaire annuel minimum	Correspondance mensuelle minimum (1)	Correspondance Horaire minimum (1)	Nouveaux embauchés, intérim CDD
NI – P1	100	18 398,00	1 495,77	9,86	10,11
NI – P2	110	18 583,82	1 510,87	9,96	10,21
NII – P1	125	19 256,24	1 565,55	10,32	10,58
NII – P2	140	21 419,24	1 741,40	11,48	11,77
NIII – P1	150	22 881,60	1 860,29	12,27	12,57
NIII – P2	165	24 861,50	2 021,26	13,33	13,66
NIV	180	27 121,36	2 204,99	14,54	14,90

(1) Depuis 2003, les minima sont annuels, ils correspondent en principe à 12,3 mois (avec les congés payés). Nous avons donc établi une correspondance qui n'est malheureusement pas obligatoire car l'employeur peut compenser par une prime en fin d'année. **Toutefois, si le mini mensuel ou horaire n'est pas respecté, contactez-nous.**

(2) Les minima pour les intérimaires et les nouveaux embauchés sont plus élevés. Ces salariés ne bénéficiant pas de la prime de congés payés, qui est malheureusement incluse dans ce salaire annuel, on divise le minimum annuel par 1 820 H (12 x 151,67) pour obtenir le minima horaire.

PETITS DÉPLACEMENTS Applicables au 1^{er} janvier 2014 Pas de changement en 2015

Nature de l'indemnité	ZONE 1 A	ZONE 1 B	ZONE 2	ZONE 3	ZONE 4	ZONE 5
	0 / 5 km	5 / 10 km	10 / 20 km	20 / 30 km	30 / 40 km	40 / 50 km
Repas	10,13 €	10,13 €	10,13 €	10,13 €	10,13 €	10,13 €
Temps de trajet	0,77 €	1,75 €	2,85 €	4,38 €	5,84 €	7,38 €
Frais de Transport	0,75 €	2,29 €	4,58 €	7,63 €	10,66 €	13,74 €
TOTAL	11,65 €	14,17 €	17,56 €	22,14 €	26,63 €	31,25 €

Le centre du départ des zones est le siège de l'entreprise, le bureau local ou la mairie du chef lieu du canton le plus proche pour les salariés embauchés sur des chantiers éloignés. La grille du temps de trajet et frais de transport s'applique à ceux qui font l'aller - retour domicile / chantier.

Pour les autres cas voir le document à coté.

B Â T I M E N T

RÉGION AUVERGNE

CLASSIFICATION ETAM

GRILLE APPLICABLE EN AUVERGNE au 1^{er} juillet 2014

Niveaux	A	B	C	D	E	F	G	H
Grille applicable	1 465,65 €	1 549,28 €	1 660,58 €	1 811,25 €	1 997,43 €	2 216 ,98€	2 475,27 €	2 798,12 €

Pour les correspondances entre les anciennes et les nouvelles classifications voir la page TP.

Pour les ETAM à un horaire supérieur à 35 H qui ne sont pas à la convention forfait jour: il y a lieu de majorer par un coefficient multiplicateur suivant l'horaire effectué (voir ceux du TP).

Pour toutes précisions complémentaires prendre contact avec le syndicat.

OUVRIERS Bâtiment

Applicable depuis le 1^{er} juin 2015 (6 centimes d'augmentation)

Catégories	Coefficient	Salaire mensuel	Salaire horaire
		151 H 67	151 H 67
NI – P1	150	1457,55	9,61(SMIC)
NI – P2	170	1464,27	9,65
NII	185	1557,72	10,27
NIII – P1	210	1713,47	11,30
NIII – P2	230	1838,07	12,12
NIV – P1	250	1962,67	12,94
NIV – P2	270	2087,27	13,76

PETITS DÉPLACEMENTS INCHANGÉ depuis le 1er JANVIER 2012

Nature de l'indemnité	ZONE 1 A	ZONE 1 B	ZONE 2	ZONE 3	ZONE 4	ZONE 5
	0 / 5 km	5 / 10 km	10 / 20 km	20 / 30 km	30 / 40 km	40 / 50 km
Repas	9,06 €	9,06 €	9,06 €	9,06 €	9,06 €	9,06 €
Temps de trajet	0,60 €	1,31 €	2,57 €	3,73 €	4,72 €	6,17 €
Frais de transport	0,71 €	1,63 €	4,81 €	7,59 €	10,50 €	13,25 €
TOTAL	10,37 €	12,00 €	16,44 €	20,38 €	24,28 €	28,48 €

Le centre du départ des zones est le siège de l'entreprise, le bureau local ou la mairie du chef lieu du canton le plus proche pour les salariés embauchés sur des chantiers éloignés.

La grille du temps de trajet et frais de transport **s'applique à ceux qui font l'aller - retour domicile / chantier.**

Pour les salariés qui prennent le travail au dépôt, le temps de trajet entre le dépôt et le chantier doit être payé comme temps de travail sauf si le salarié passe volontairement au dépôt pour se faire transporter.

Lorsque le chantier se situe à plus de 50 kilomètres du domicile du salarié et qu'il n'y a pas de transport en commun (ou de véhicule de l'entreprise) le salarié a droit à une indemnité de grand déplacement même s'il rentre chez lui avec son véhicule ou si le chantier se situe dans les zones ci-dessus.

Le montant de l'indemnité de grand déplacement est forfaitairement égal au prix d'une pension.

Le barème maximum de l'URSSAF est de 84,2 € (hors région parisienne) par jour.

Carrières et matériaux au 1^{er} mars 2015

Ouvriers et employés			Techniciens et agents de maîtrise			Cadres au 1er janvier 2014		
	Mensuel	Tx horaire		Mensuel	Tx horaire		Annuel	mensuel
Niv 1			Niv 5			Niv 8		
Echelon 1	1 468,00 €	9,68 €	Echelon 1	1 745,00 €	11,51 €	Echelon 1	26 799 €	2 233,25 €
Echelon 2	1 490,00 €	9,82 €	Echelon 2	1 790,00 €	11,80 €	Echelon 2	34 029 €	2 835,75 €
Niv 2			Echelon 3	1 924,00 €	12,69 €	Echelon 3	36 156 €	3 013,00 €
Echelon 1	1 496,00 €	9,86 €	Niv 6			Niv 9		
Echelon 2	1 519,00 €	10,02 €	Echelon 1	1 958,00 €	12,91 €	Echelon 1	40 409 €	3 367,42 €
Echelon 3	1 564,00 €	10,31 €	Echelon 2	2 033,00 €	13,40 €	Echelon 2	46 791 €	3 899,25 €
Niv 3			Echelon 3	2 196,00 €	14,48 €			
Echelon 1	1 572,00 €	10,36 €	Niv 7			Niv 10		
Echelon 2	1 597,00 €	10,53 €	Echelon 1	2 240,00 €	14,77 €	Echelon 1	54 234 €	4 519,50 €
Echelon 3	1 644,00 €	10,84 €	Echelon 2	2 376,00 €	15,67 €	Echelon 2	59 552 €	4 962,67 €
Niv 4			Echelon 3	2 589,00 €	17,07 €			
Echelon 1	1 653,00 €	10,90 €						
Echelon 2	1 680,00 €	11,08 €						
Echelon 3	1 740,00 €	11,47 €						

PRIME D'ANCIENNETE: Les ouvriers et les ETAM qui, au 1er janvier 2010, bénéficiaient du paiement effectif de la prime d'ancienneté continuent à en bénéficier.

Le montant de la prime d'ancienneté due au salarié bénéficiaire est inchangé.

Le taux de la prime d'ancienneté change par tranche de trois ans d'ancienneté, et dans la limite de 15 ans d'ancienneté. A chaque changement de tranche le nouveau montant de la prime d'ancienneté est calculé proportionnellement à l'ancienneté acquise.

Exemple :

. Pour 9 ans d'ancienneté : montant de la prime d'ancienneté = 50 €

. Pour 12 ans d'ancienneté : nouveau montant de la prime d'ancienneté : 50 € x 12/9

Lorsque le salarié accède à un niveau supérieur, autre que les niveaux 8 à 10, ou à un échelon supérieur, par suite de son évolution dans la grille de classification, son montant de prime d'ancienneté est majoré forfaitairement de 7 % à compter du mois suivant son changement de classification. Le salarié bénéficie de cette majoration forfaitaire de la prime d'ancienneté à chaque fois qu'il change de niveau ou d'échelon.

Négoce de matériaux : Grille applicable au 1er avril 2014

Niveau	Coeff.	Mini mensuel	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
1	165	1446	37,43	74,86	112,28	149,71	187,14
2	170	1455,70	37,94	75,87	113,81	151,75	189,68
2	180	1467,97	38,72	77,45	116,17	154,90	193,62
2	195	1517,18	40,10	80,20	120,30	160,40	200,50
3	210	1566,39	41,48	82,95	124,43	165,90	207,38
3	225	1615,60	42,85	85,70	128,55	171,40	214,25
3	245	1681,21	44,68	89,37	134,05	178,74	223,42
4	250	1697,61	45,14	90,29	135,43	180,57	225,72
4	270	1763,22	46,98	93,95	140,93	187,91	234,89
4	290	1828,84	48,81	97,62	146,43	195,25	244,06
5	310	1894,45	50,65	101,29	151,94	202,58	253,23
5	330	1960,06	52,48	104,96	157,44	209,92	262,40 12
5	350	2025,67	54,31	108,63	162,94	217,25	271,57

INSTALLATIONS OBLIGATOIRES SUR CHANTIER

Rappel réglementaire					
Installation d'accueil dans les chantiers		Durée du chantier		Observations, cas particuliers	Code du travail
		> 4 mois	< 4 mois		
Tous locaux		■	■	<ul style="list-style-type: none"> • Aérés, éclairés et chauffés • Tenus en état de propreté constant 	L.232-1
			■	<ul style="list-style-type: none"> • Si les locaux fixes ne sont pas adaptés, possibilité d'utiliser des véhicules de chantier, spécialement aménagés à cet effet, qui doivent pouvoir répondre aux mêmes besoins. • Pour un chantier de travaux souterrains, le local-vestiaire doit se trouver au jour • Le local en sous-sol n'est toléré qu'exceptionnellement, à défaut d'autre solution, il n'est accepté que s'il est possible de l'aérer et de l'éclairer convenablement, et de le tenir en état constant de propreté. 	D.8/01/65 art. 187 et 188
Local vestiaire	Armoires vestiaires	■	■	<ul style="list-style-type: none"> • Ininflammables, à 2 compartiments 	D.8/01/65 art. 187 R.232-2-2
			■	<ul style="list-style-type: none"> • Si le chantier est trop exigu pour des armoires, possibilité de les remplacer par des patères en nombre suffisant 	D.8/01/65 art.187
	Sièges	■	■	<ul style="list-style-type: none"> • en nombre suffisant (1 par salarié ou bancs) 	D.8/01/65 art.187 R.232-2-2
Local réfectoire (dès que les salariés prennent leur repas sur le chantier)	Tables et chaises	■	■	<ul style="list-style-type: none"> • en nombre suffisant, nettoyage après chaque repas 	D.8/01/65 art.190
	Appareil de réchauffage ou de cuisson	■	■	<ul style="list-style-type: none"> • Chauffe-gamelle, cuisinière ou micro-ondes, avec consignes d'utilisation 	D.8/01/65 art.190
	Eau potable fraîche et chaude	■	■	<ul style="list-style-type: none"> • Un robinet pour 10 usagers conseillé (obligatoire dès que 25 salariés prennent leur repas) 	R.232-10-1
	Garde-manger ou réfrigérateur	■	■	<ul style="list-style-type: none"> • Réfrigérateur conseillé 	D.8/01/65 art.190
Eau potable	Pour la boisson	■	■	<ul style="list-style-type: none"> • Eau potable fraîche, 3 litres au moins par jour et par travailleur 	D.8/01/65 art.191
Sanitaires	Lavabos	■	■	<ul style="list-style-type: none"> • lavabos, 1 au moins pour 10 travailleurs ou système de rampes équivalent 	R.232-2-3
	Eau pour se laver		■	<ul style="list-style-type: none"> • Eau courante à température réglable 	R.232-2-3
		■	■	<ul style="list-style-type: none"> • Si l'eau courante est impossible, possibilité de raccorder sur un réservoir, avec quantité suffisante • Si possible, l'eau doit être à température réglable 	D.8/01/656 art.189
	Moyens de nettoyage, séchage ou essuyage	■	■	<ul style="list-style-type: none"> • Savon liquide adapté, rouleaux tissu ou sècheurs électriques adaptés 	D.8/01/65 art.189 R.232-2-3
Cabinets d'aisance (WC, urinoirs)		■	■	<ul style="list-style-type: none"> • Un cabinet et un urinoir pour 20 (ou 2 cabinets) papier hygiénique • Un cabinet au moins avec poste d'eau 	D.8/01/65 art. 192 R.232-2-5
Douches		■	■	<ul style="list-style-type: none"> • Installation conseillée <p>Une douche pour 8 personnes est obligatoire pour les travaux insalubres ou salissants, définis par décret</p>	R.232-2-4

NOS DROITS

Arrêt de travail et contre-visite patronale

Le salarié a obligation de prévenir son employeur de tout arrêt de travail dans les 48 heures.

Même si le contrat de travail est « suspendu » (le salarié n'a plus obligation de travailler), la loi (article L 1226-1 du Code du travail) prévoit que l'employeur peut faire contrôler le salarié. Ce qui est un pur scandale, en quoi le médecin payé par le patron serait plus compétent que le médecin du salarié ou le médecin contrôleur de la sécu.

D'ailleurs ces contrôles ne peuvent avoir pour effet de mettre fin à l'arrêt de travail mais peuvent permettre à l'employeur d'arrêter le paiement le complètement des indemnités de la sécu.

La contre visite ne peut être effectuée qu'à compter du 1er jour de la maladie où le salarié a droit à l'indemnisation complémentaire de l'employeur

Le médecin procédant à la contre-visite est tenu de décliner son identité ainsi que l'objet de sa visite au salarié. A défaut, le salarié est à même de refuser la contre-visite sans risquer de perdre l'allocation de ses indemnités complémentaires.

L'employeur et le médecin contrôleur choisissent la date et l'heure de la contre-visite sans être tenu de prévenir le salarié.

En préconisant un arrêt de travail au salarié, son médecin peut refuser les sorties au patient, ou autoriser des plages horaires de sortie. Dans cette hypothèse, le salarié est tenu de rester à son domicile, pour permettre tout contrôle éventuel, de 9 h à 11 h et de 14 h à 16 h. Etant précisé que l'absence du salarié pendant ces plages horaires est tolérée en cas d'examens médicaux. Enfin, le praticien peut autoriser des sorties libres.

Attention : la mention « sortie libre » ne fait pas obstacle à ce que l'employeur procède à une contre-visite médicale. Le salarié doit informer par lettre avec accusé de réception son employeur des horaires durant lesquelles il est disposé à recevoir un médecin pour une éventuelle contre-visite médicale ! Sinon l'employeur pourra organiser les contre-visites en respectant seulement les heures de présence classiques : 9 h à 11 h - 14 h à 16 h. En cas d'absence l'employeur peut cesser le versement des indemnités complémentaires.

Le salarié a la possibilité de faire prolonger l'arrêt de travail par son médecin traitant à compter de la date de reprise fixée par le médecin contrôleur. Cela réta-

blit le salarié dans ses droits aux indemnités complémentaires.

Lorsqu'un contrôle effectué par un médecin à la demande de l'employeur conclut à l'absence de justification d'un arrêt de travail ou fait état de l'impossibilité de procéder à l'examen de l'assuré, ce médecin doit transmettre son rapport au service du contrôle médical de la CPAM dans les 48 heures au maximum.

Ce rapport doit préciser si le médecin diligenté par l'employeur a ou non procédé à un examen médical de l'assuré concerné.

Au vu de ce rapport, le service du contrôle médical de la sécu peut demander à la sécu de suspendre les indemnités journalières ou procéder à un nouvel examen de la situation de l'assuré. Cet examen est de droit si le rapport a fait état de l'impossibilité de procéder à l'examen de l'assuré. En cas de suspension des indemnités journalières, l'assuré peut saisir le service du contrôle médical dans les dix jours francs à compter de la notification pour examiner sa situation.

Le service du contrôle médical dispose de 4 jours francs pour se prononcer, à compter de la saisine de l'assuré.

VICTOIRE pour les salariés licenciés

Suite au recours de la CGT le Conseil d'Etat annule l'agrément fait par le ministre du Travail de la convention Unedic du 14 mai 2014, en vigueur depuis le 1er juillet 2014.

Le Conseil d'Etat considère comme illégal, entre autres dispositions, le différé du paiement du chômage en cas de paiement par l'employeur d'une indemnité de licenciement supérieure à la loi. Ce délai pouvait atteindre jusqu'à 6 mois pour des salariés ayant perçu une indemnité de départ supérieure au Code du Travail.

A juste titre les juges estiment qu'on ne peut considérer comme du revenu de remplacement des indemnités obtenues pour réparation du préjudice en cas de licenciement reconnu comme abusif.

ATTENTION

Actuellement on peut exiger les rappels de salaire, paniers etc..... sur cinq ans en arrière.

Mais à partir de juin 2016, le délai passera trois ans au lieu de cinq.

TOUR DES BOITES

Humour: Tous ces articles ne passeront dans la presse que si vous déchirez la chemise de votre patron.

Les médias nous rabâchent les oreilles avec le dialogue social, les articles qui suivent montrent que dans la vraie vie il est souvent difficile ou inexistant.

Billet : redémarre SERTP

Nous terminions l'article de juillet sur Billet en écrivant: « *les salariés ne peuvent qu'espérer que les droits sociaux seront désormais respectés.* »

Des éléments font croire aux salariés que cela va être effectivement le cas que nous n'aurons plus les heures supplémentaires en quantité non payées. La pseudo annualisation des salaires qui consistaient à ne payer les heures supplémentaires que par acompte est terminée. Fini aussi le manque de respect avec les salariés. Reste quand même quelques problèmes de qualification à régler.

Quant aux salariés qui voudraient récupérer leur dû sur la « période Billet », il n'est pas trop tard et les sommes gagnées seront payées par l'Assurance Garantie Salaire qui fonctionne en cas de liquidation judiciaire. A charge à elle de se retourner contre Billet. Le nouvel employeur n'étant pas concerné par cette procédure.

SOREBAT: poursuite des difficultés

L'entreprise mise en redressement judiciaire l'an dernier n'a pas pu assurer les payes: au 20 octobre les salariés n'étaient toujours pas payés.

La CGT est intervenue vainement auprès de Me Gladel, l'administrateur.

Dix salariés ont saisi le conseil des prud'hommes avec la CGT pour obtenir le paiement des salaires et des agios résultant des retards de la direction.

C'est intolérable d'autant plus que l'employeur donne l'air de s'en foutre et que ce sont ceux qui travaillent qui souffrent de cette situation

POUZOL JP : Dialogue social quèsaco?

La question de la sécurité des échafaudages a été portée par la CGT avant les vacances par les élus CGT. La réponse a été un très vague « on va s'en occuper ».

Malheureusement l'accident n'a pas attendu et un ouvrier s'est blessé. Du coup l'employeur a pris un engagement que les échafaudages soient vérifiés avant la fin octobre. Espérons qu'il soit tenu.

Celui-ci a une curieuse façon de considérer ses salariés. La mutuelle va être obligatoire. Le délégué avait demandé que les propositions lui soient soumises à l'avance afin que les salariés puissent exprimer leur

souhait et leur avis. Cela ne semblait pas a priori devoir poser problème. Et bien, si!

L'employeur remettait des documents aux délégués en leur demandant de signer immédiatement, sans que ceux-ci puissent l'étudier et le discuter avec les salariés. Dans ces conditions, les délégués ont refusé de signer. Du coup l'employeur a obligé les salariés à signer individuellement une mutuelle à minima sans que leur famille soit prise en compte et avec des remboursements au plus bas.

L'inspection du travail est saisie.

MECI: Les méthodes de voyou sanctionnées

C'est l'histoire d'un salarié qui fait beaucoup d'heures supplémentaires en juin 2014 et qui a un accident de travail en juillet. Ses indemnités journalières sont calculées par la sécu sur la base du salaire de juin 2014 et sont donc assez fortes et dépassent la paye normale du salarié.

L'employeur encaisse la sécu et maintient son salaire au salarié gardant le surplus pour lui sans honte.

Courant novembre le salarié s'en aperçoit et demande son surplus à l'employeur (environ 2000 €). Vous pensez que l'employeur l'a fait en s'excusant.

Que t'chi, il le convoque à un entretien préalable en vue d'une faute grave et le licencie en prétendant que son accident serait de sa faute. Malgré tous les talents déployés par le conseil de l'entreprise du cabinet Barthélémy la ficelle était vraiment très grosse et le prud'homme a condamné l'employeur pour licenciement abusif.

Les élections de délégués vont avoir lieu prochainement. Les salariés savent qu'ils peuvent compter sur la CGT pour leurs droits.

CELIUM :droit à l'indemnité d'habillage

L'entreprise refusant d'ouvrir des négociations sur la prime d'habillage/ déshabillage et sur les jours de carence des ouvriers en arrêt maladie (égalité de traitement avec les ETAM), des salariés (DP) ont saisi le Conseil de Prud'hommes afin de faire valoir leurs droits.

En septembre le Conseil de Prud'hommes a jugé que l'entreprise devait accorder une contrepartie financière aux salariés pour le temps nécessaire à l'habillage ou déshabillage de 2 € par jour (ça fait 400 € pour un an, 2000 sur un rappel de 5 ans).

Par contre les premiers juges ont débouté les salariés de leur demande d'égalité de traitement avec les ETAM sur les jours de carence et les dommages et intérêts pour l'absence d'examen biennal prévu conventionnellement.. Le patron a fait appel.

Gravière : La CGT reconduite

Lors des élections les candidats CGT ont été réélus dès le premier tour.

TOUR DES BOITES

EIFFAGE ENERGIE: une CGT qui se renforce

Les élections chez Eiffage Energie devraient avoir lieu en novembre.

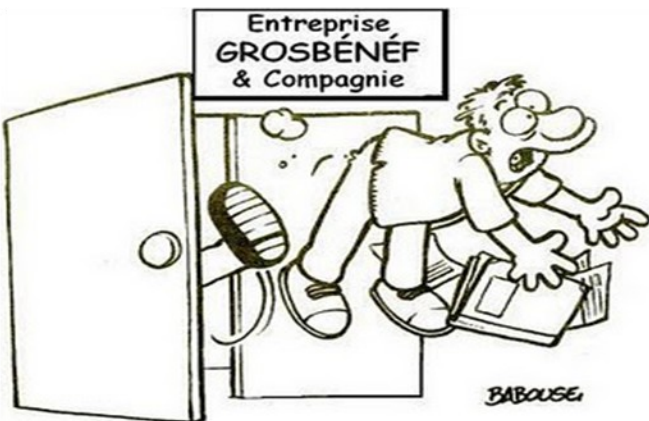
Nous sommes toujours au tribunal pour délit d'entrave par rapport à la séparation des métiers diviser pour mieux régner.

Les licenciements comme les départs volontaires (??) se multiplient. La sous-traitance est devenue la règle pour faire les chantiers.

Plus aucun dialogue social n'existe, la direction passe en force quitte à être condamnée à de petites amendes, ça ne sort pas de leur poches. Même les directeurs non plus de pouvoirs de direction, les ordres viennent d'en haut.

Beaucoup de syndiqués CFDT passent à la CGT.

Au vu de la situation avoir une CGT forte aux prochaines élections est une nécessité que les salariés doivent construire avec leur vote aux prochaines élections et leur adhésion.



DUMEZ AUVERGNE : c'est pas la joie

La direction met en œuvre les licenciements économiques à sa façon avec en fait une seule règle: **se débarrasser de ceux dont elle ne veut pas.**

Des ouvriers demandent à être volontaires pour partir on refuse leur départ et on les licencie pour inaptitude pour augmenter le nombre de départs.

Chez les ETAM, lors de la mise en place des critères, la Direction applique une seule règle garder les anciens salariés de Merle en magouillant les points sur les compétences professionnelles.

La Direction de DUMEZ AUVERGNE poursuit l'objectif de se débarrasser du maximum d'élus CGT ainsi sur 9 représentants du personnel très fortement pressentis pour le départ (C.E. et délégués du personnels confondus) 8 avaient été élus sur la liste CGT.

Il semble qu'une restructuration des services RH et

comptabilité est en projet, les services seront gérés par Campenon Bernard Management à Villeurbanne, alors quel est l'avenir pour ces employés administratifs qui avaient échappé jusqu'à présent au PSE ? Peut-être remplacer les assistantes parties pendant le PSE et qui font défaut ? Qui sait ?

Une cinquantaine de militants issus de la construction et des salariés Dumez Auvergne, se sont réunis devant le siège de cette entreprise pour apporter leur soutien à la déléguée syndicale CGT convoquée en vue de son entretien préalable à un licenciement économique le mercredi 9 septembre. C'était la première mais malheureusement pas la dernière. Le syndicat de la construction tenait à apporter son soutien à la déléguée et contester la légitimité de ce licenciement ainsi que le comportement anti-cgt de la Direction.

La CGT dénonce le peu d'efforts de la Direction en matière de reclassement des personnes licenciées et les bénéfices faits par Vinci (au 22/10/2014, l'action cotait 44,62 €, un an plus tard elle vaut 58,78 €)

Malheureusement l'ardeur pour trouver des chantiers sur la région clermontoise est beaucoup moins efficace et se concentre sur des chantiers de réhabilitation.

AIR FRANCE: UNE IMAGE DÉGRADANTE

2900 SALARIÉS PERDENT leur chemise



Et 70 salariés Dumez aussi

TOUR DES BOITES



ALTEAD à Issoire: Les coups de gueule à la place du dialogue social!

Les délégués ont dû saisir l'inspection du travail pour obtenir la tenue de réunions de délégués du personnel que l'employeur refusait de faire depuis des mois.

Un délégué rappelle qu'il ne faut pas confondre directeur et dictateur.

Ils avaient auparavant écrit à la Holding pour se plaindre du manque de dialogue social de des situations de harcèlement dans l'entreprise.

EUROVIA : Le dialogue social en terme financier

Le BOULET : *Chose, personne, constituant une charge, une obligation dont on ne peut se libérer* (Larousse)

C'est la définition du Dictionnaire du mot choisi par un directeur d'établissement pour qualifier un salarié EUROVIA/RENON, victime d'un accident du travail qui bénéficie de restriction médicale et d'aménagement de poste.

Il lui a expliqué clairement qu'il n'en voulait pas dans son entreprise et il a même réitéré cette insulte devant les représentants du personnel, il est devenu une charge, une obligation gênante, un frein....

Un frein à l'attribution de part variable, d'actions de performance, de gratification annuelle, de prime d'objectif, d'avantages en nature, de dividendes...

Nous récoltons malheureusement les fruits du gavage organisé en faveur de l'encadrement : conditions de travail pitoyables, accidents du travail dissimulés, personnel harcelé, menacé, insulté, maladie professionnelle, burn out.... sont aujourd'hui mûrs à souhait

La violence de quelques chemises déchirées n'est rien face à ces abjectes agressions psychologiques. La CGT ne cèdera pas à ces menaces, continuera à défendre les salariés et rappellera à ce « responsable » la signification des mots :

« *Obligation de résultat en matière de préservation de la santé des salariés de l'entreprise et faute inexcusable si ce n'est pas le cas.* »

SAG VIGILEC: dur dur le dialogue social

La délégation CGT a abordé plusieurs points:

Le paiement des déplacements la direction a décidé unilatéralement de ne plus appliquer l'accord d'entreprise, la CGT a demandé son respect.

Pour plusieurs salariés les qualifications ne sont pas respectées en fonction des diplômes. L'employeur a

dit ne pas ignorer la convention et qu'il donnerait des réponses.

La direction a annoncé son intention de mettre en place une annualisation du temps de travail. Les élus CGT avec le soutien total des salariés s'y opposeront de la façon la plus ferme.

Les élus CGT sur ces points ont annoncé la couleur: « *la grande maison* » (les prud'hommes) *n'est pas loin!* ». Suite dans les mois qui vont suivre.

VERNET BOSSER : Du travail mais pas d'embauche

L'entreprise a des marchés mais recourt à l'intérim pour recruter le personnel dont elle a besoin. Elle pense qu'en étant plus précaires, ces salariés seront plus flexibles.

PICHOT : Vous avez dit dialogue social

Les précédentes menaces du patron sur le suppléant pour lui faire signer une rupture conventionnelle ayant échoué, il lui inflige une mise à pied.

Notre camarade aura bien sûr tout le soutien de la CGT et nous saisisons les prud'hommes.

La liberté syndicale existe et nous la ferons respecter.

LEON GROSSE : Chômage partiel

L'entreprise n'a presque plus de chantier et la grande majorité des ouvriers a été mise au chômage partiel.

Tout le monde souhaite que la situation se rétablisse au plus vite mais craint le pire.

TOUT SAVOIR SUR VOS DROITS,
SUR L'ACTUALITE REVENDICATIVE DANS
LES METIERS DE LA CONSTRUCTION;
cgt-artisanat-auvergne.fr ou
construction.cgt.fr

UN METIER, UN SAVOIR FAIRE

Ce texte a été fait à partir d'un document fait par une cliente, c'est un hommage poétique au métier de peintre en façade

Ce matin-là comme chaque matin je me lève.
Ce matin est gris et il fait froid.
Je sais qu'il faut y aller.
Engourdi, je prends un café chaud.
J'allume une cigarette, ou je croque une gourmandise.
Je suis dehors,
Je commence par être un grimpeur.
Ce n'est pas la montagne qui m'attend, mais des planches et des barres grises.
Je ne dois pas déranger.
Si c'est encombré, je dois contourner.
Je dois avoir l'agilité du chat.
Je suis un acrobate, comme si l'école de mon enfance avait été celle du cirque.
Mon meilleur pote c'est le vide.
Je dois lui faire confiance.
Dans ces montées d'adrénaline, parfois c'est comme si je faisais l'amour à une femme.
Il faut qu'à deux on ne fasse plus qu'un dans la confiance et la réciprocité.
La chaleur, le vent, la pluie, le gel, la neige, le froid, sont des compagnons.
Je suis sans cesse avec eux, et je compose.
L'été, des perles de sueurs ruissèlent sur mon visage.
L'hiver, mes doigts s'engourdissent et mes muscles me rappellent parfois à l'ordre.
Ma main ne s'arrête pas pour autant.
Il faut que j'avance, il faut que je continue.
Je suis dehors.
Les persiennes sont fermées, les rideaux sont baissés.
Personne.
Souvent, c'est la grande indifférence ; ou l'on craint l'intrus.
Et moi je suis toujours dehors.
Je pourrais être un oiseau ou un papillon.



Mais non, je suis un peintre.
Un être humain.
Un homme.
Parfois, une lumière s'allume, une fenêtre s'ouvre.
Un café chaud, une boisson fraîche, une friandise, quelques mots chaleureux me réchauffent pour un instant et me redonnent de l'allant.
J'ai volé quelques minutes, mais je suis bien.
Quand j'étais petit garçon, j'avais dans ma poche un goûter.
C'est ma mère qui s'en occupait.
Maintenant je suis un homme.
Cigarettes et friandises se cachent dans mes poches, sauf que maintenant c'est moi qui m'en occupe.
Je suis dehors.
Aujourd'hui, je suis tout en haut, sur le toit, près du ciel.
Tiens, un oiseau se pose à mes côtés.
Il a trouvé une miette de ma friandise.
Il s'est habitué à ma présence.
La différence avec lui, c'est que je n'ai pas d'ailes et ne peux m'envoler.
Il faut donc que je sois concentré et attentif pour ne

pas glisser.
Je suis un virtuose du maniement du pinceau, du rouleau et de la palette
Je jongle avec les outils, tel un chef d'orchestre accompagné de ma musique à mes côtés ou sur moi.
C'est une fidèle compagne.
Je protège, je perce, je racle, je colmate, j'enduis, je nettoie, je lisse et je peins.
Enfin la couleur, elle illumine, elle me rassure, je suis au bout de ma tâche.
Quand je suis arrivé vous étiez moche.
Quand je pars vous êtes belle.

Si vous étiez une femme je n'aurais su vous rendre aussi belle.
Mais vous n'êtes pas une femme, vous êtes de béton et je vous ai rendue belle.
Demain, je repars à nouveau pour d'autres à embellir.
Pourrai-je autant vous réussir ?

TOUR DES BOITES

HAUTE LOIRE

CBCA Haute-Loire :

La commission exécutive s'est réunie le 3 juillet 2015, le nouveau **bureau** est le suivant :

- Daniel BOYER, secrétaire général (06 66 66 90 67)
- Françoise RODIER, secrétaire adjointe
- Bernard MIALON, trésorier
- Paul VALETTE, trésorier adjoint

Pour la commission presse (journal régional, solidaire ou site UD) :

- Françoise RODIER (06 22 63 38 64)
- Chantal DIOUDONNAT
- Daniel BOYER

La commission exécutive s'est réunie le 02 octobre 2015, les **permanences** CBCA seront les suivantes :

- UD du Puy en Velay, tous les 1er vendredi du mois de 9H à 12H à partir de novembre 2015.
- UL de Brioude, tous les 2ème vendredi du mois de 9H à 11H à partir de janvier 2016

Réforme d'Action Logement :

Une réforme sans consultation. Lors de la présentation de son livre blanc pour le logement, le MEDEF a annoncé le 9 mars dernier sa volonté de recentrer la participation des employeurs à l'effort de construction sur sa vocation d'origine qui était le logement des salariés (construction de logements locatifs et prêts aux salariés pour l'achat de leur logement).

Depuis 2009, Action Logement s'est déjà fortement concentrée, passant de 120 à 20 collecteurs. L'objectif de cette nouvelle réforme est qu'il n'y ai qu'un seul collecteur national avec 13 directions régionales pour se calquer sur la réforme territoriale.

Nous nous inquiétons du devenir incertain des 13000 salariés du réseau (10 salariés sur LE PUY) malgré la promesse de garantir tous les emplois, oui mais sous quelles conditions de mobilité professionnelle et géographique ? Va t-il rester une structure dans notre département pour répondre aux besoins des salariés en matière de logement sur notre territoire ?

ALLIER

PEINTA : la déléguée CGT élue dès le premier tour

Après une petite pause imposée par la direction qui avait mis à l'écart la déléguée en vue de la licencier, l'activité syndicale reprend. Les élections pour une nouvelle Délégation Unique du Personnel ont enfin démarré. Malgré l'importance des enjeux après les élections (notamment sur le changement de convention avec le risque de perdre des acquis et le fait que tout est à reconstruire après la reprise de l'entreprise) pas de candidature, à part une de la CGT au poste de titulaire et suppléant pour le collège Ouvrier et une au second tour pour les ETAM Cadre.

C'est un succès pour la CGT, car sur 20 votants, nous avons 19 voix sur 20 exprimées en titulaire et 17 voix sur 19 exprimées en suppléant. Pour le second tour il y a enfin d'autres candidatures. Nous attendons les résultats le 22 octobre.

Nous remercions les salariés de leur vote et la confiance accordée malgré les événements que l'on subit depuis des années. D'autres étapes aussi difficiles restent à venir.

DUMONT Electricité

L'entreprise d'électricité d'une trentaine de salariés a été rachetée. Espérons que l'avenir sera à la hauteur des promesses faites sur le net.

CANTAL

LAPEYRE; La CGT le retour

Aux élections des représentants du personnel, chez Lapeyre à Ydes, la liste CGT a obtenu 17 % des voix, un titulaire et 2 suppléants au CE, 2 titulaires et un suppléant en DP.

Un délégué syndical a été nommé.

Routière du Centre: Pas de rachat

Dans le dernier journal nous parlions de l'avenir incertain de l'entreprise. Finalement l'entreprise n'est pas vendue et c'est Billet qui la garde. Ce n'est pas forcément une bonne nouvelle pour les salariés.

Congrès confédéral: présence d'un camarade du bois salarié d'une PME.

L'union construction bois auvergne a droit à deux représentants pour le prochain confédéral qui doit se dérouler au printemps 2016 à Marseille.

Elle a choisi un camarade du TP dans le Puy de Dôme et un camarade du bois dans le Cantal. **19**

Ce journal est celui des salariés des professions de la construction et du bois:

- Architectes - Travaux publics - Exploitation de chauffage Conventions du Bois
- Bâtiment - Carrières et matériaux - Négoce de matériaux et de l'Ameublement

Il est adressé directement et gratuitement aux adhérents. **Il n'existe que grâce à eux.**

Si tu veux le recevoir et adhérer, prends contact avec les adresses ci-dessous

PUB PRO BTP

PERMANENCES SYNDICALES			
LIEU	ADRESSE	NUMERO DE TELEPHONE	JOUR DE PERMANENCE
CLERMONT-FD	Maison du Peuple Place de la Liberté	04 73 16 91 81 04 73 16 91 24	⇒ Mardi de 18H à 20H ⇒ Samedi de 10H30 à 12H
UL ST ELOY LES MINES	Maison des syndicats	04 73 85 91 28	⇒ Samedi de 10H à 12H
UL RIOM	RUE DE L'ORATOIRE	04.73.38.78.40	⇒ lundi de 17H à 19H
UL MOULINS	93, ROUTE DE PARIS	04.70.44.11.70	⇒ Mardi de 18H à 20H
UL VICHY	BOULEVARD DE LA MUTUALITÉ	04.70.97.15.50 06.86.89.98.15	⇒ Vendredi de 14 h à 17H (sur rendez vous)
UL MONTLUCON	BOURSE DU TRAVAIL PLACE MARX DORMOY	04.70.28.40.66	⇒ Jeudi de 14 à 17H (sur rendez –vous)
AURILLAC	PLACE DE LA PAIX	04.71.48.27.89	⇒ Mardi de 17H à 20H
LE PUY	MAISON DES SYNDICATS	04.71.05.51.21	⇒ 1er Vendredi du mois de 9H à 12H
UL BRIOUDE	MAISON DES SYNDICATS RUE DE L'INSTRUCTION	04.71.50.18.36	⇒ 2ieme vendredi du mois de 9h à 11 h
UL THIERS	Rue des Dr Dumas	04 73 80 07 19	⇒ Vendredi de 14h à 17h

<p>René DEFROMENT : 06 09 62 66 49</p> <p>Jean-Claude ROBASTON : 06 80 98 55 02</p> <p>Laurent DIAS : 06 22 28 08 19</p> <p>Aurore BION : 06 11 23 78 65</p>	<p style="text-align: center;"><u>Pour la Haute-Loire</u></p> <p style="text-align: center;">Daniel BOYER: 06 66 66 90 67</p> <hr/> <p style="text-align: center;"><u>Pour l'intérim</u></p> <p style="text-align: center;">20</p> <p style="text-align: center;">Jean-François DUTHOIT : 06 28 34 10 52</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------