



AUVERGNE CONSTRUCTION



Maison du Peuple - Place de la Liberté

63000 CLERMONT-FERRAND

Déposé le 2 FEVRIER 2016

Le numéro 0,76 € - Abonnement 3,05 €

FEVRIER 2016- N° 76



Sommaire

Edito	p 1
Compte pénibilité	p2 et 3
Action le 26 mai	p4
Elections artisanat	p 5
Calendrier	p 6
Verissimo	p 7
Nos droits	p 8
Grilles :	p 9 à 12
Tour des boîtes :	p 13 à 17
Syndicalisation	p18 &19
AG et Permanences	p 20

LA CONSTRUCTION EN ACTION EN 2016!

Pour l'année 2016 nous ne vous promettons pas de miracles, pas plus que les autres années.

Pour qu'elle soit bonne, il faudra se battre car le patronat sous prétexte de crise a les dents longues.

Les chambres patronales du BTP ont annoncé la couleur: pas d'augmentation sur les salaires minima. Résultat de plus en plus de salariés sont au SMIC ou presque.

En 2016 comme les années précédentes la CGT Construction sera présente

- **Pour les petites comme les grandes revendications;**
- **Pour la mise en place du compte pénibilité pour tous les salariés;**
- **Pour une grande action de la construction sur les salaires le 26 mai;**
- **Pour les élections de représentants des salariés de l'artisanat en fin d'année.**

Mais sans plus d'adhésions, sans l'intervention collective des salariés il n'y aura pas de miracles. Le patronat avec le soutien d'au moins une partie de l'appareil d'état ne veut pas de salariés organisés car eux savent que, Ensemble, nous sommes une force.

En 2016 il faudra se syndiquer plus nombreux pour obtenir encore plus de résultats ! C'est la meilleure réponse à apporter à ceux qui veulent détruire la CGT et ses militants.

Car elle commence bien mal cette année avec la condamnation des militants Good Year coupables d'avoir défendu les emplois de tous.

Vous trouverez pour cela, à la fin, un bulletin d'adhésion à donner à un(e) camarade.

BONNE ANNEE 2016 DE MOBILISATIONS ET DE RESULTATS!

Auvergne Construction,
journal de la construction
Bois Auvergne.

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

Tél.:04 73 16 91 81
CPPAP n° 0517 S 06228

Directeur de publication :
René Defroment

CRITERES PENIBILITE APPLICABLES AU 1ER JUILLET 2016

Aucune distinction n'a été faite entre hommes et femmes

RISQUES	Action ou situation	Intensité	durée
Manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2	Lever ou porter	Charge unitaire de 15 kilogrammes	600 heures par an
	Pousser ou tirer	Charge unitaire de 250 kilogrammes	
	Déplacement du travailleur avec la charge ou prise de la charge au sol ou à une hauteur située au-dessus des épaules	Charge unitaire de 10 kilogrammes	
	Cumul de manutentions de charges	7,5 tonnes cumulées par jour	120 jours par an
Positions forcées des articulations	Maintien des bras en l'air à une hauteur située au dessus des épaules ou positions accroupies ou à genoux ou positions du torse en torsion à 30 degrés ou positions du torse fléchi à 45 degrés		900 heures par an
Vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1	Vibrations transmises aux mains et aux bras	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 2,5 m/s ²	450 heures par an
	Vibrations transmises à l'ensemble du corps	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 0,5 m/s ²	
Agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées	Exposition à un agent chimique dangereux relevant d'une ou plusieurs classes ou catégories de danger définies à l'annexe I du règlement (CE) n° 1272/2008 et figurant dans un arrêté du ministre chargé du travail	Le seuil est déterminé, pour chacun des agents chimiques dangereux, par application d'une grille d'évaluation prenant en compte le type de pénétration, la classe d'émission ou de contact de l'agent chimique concerné, le procédé d'utilisation ou de fabrication, les mesures de protection collective ou individuelle mises en œuvre et la durée d'exposition, qui est définie par arrêté du ministre chargé du travail et du ministre chargé de la santé	
Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1	Interventions ou travaux	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an
Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius		900 heures par an
Bruit mentionné à l'article R. 4431-1	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de huit heures d'au moins 80 décibels (A)		600 heures par an
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)		120 fois par an

**Pour la CGT c'est simple, tout travail en atelier ou sur les chantiers est pénible ! 2
Pas besoin de compter les poids soulevés, la canicule, le froid, la pluie, le bruit, etc..**

1ER JUILLET 2016: MISE EN PLACE DU COMPTE PENIBILITE POUR UNE RETRAITE ANTICIPEE

Plus mal que bien, le compte pénibilité se met en place, malgré les reculades du gouvernement qui vont rendre son application difficile.

Tout est fait pour que la loi ne soit pas appliquée, la CGT fera tout pour qu'elle soit appliquée.

L'application dans nos métiers est prévue en juillet 2016, sauf nouvelle reculade.

De quoi s'agit-il?

Les salariés exposés aux éléments de pénibilité définis par décret pourront acquérir des points qui leur permettront de se former, de gagner plus ou de partir plus tôt à la retraite.

A partir du 1er juillet 2016 chaque salarié exposé à un travail pénible devra avoir un compte pénibilité où seront inscrits des points chaque année en fonction de la pénibilité du travail du salarié. L'employeur devra remplir une fiche d'exposition à la pénibilité, notamment en tenant compte d'un document appelé document unique qui doit répertorier tous les risques encourus par les salariés en fonction de leur poste.

Les critères de pénibilité ont depuis longtemps été repérés et évalués. Ce sont les facteurs d'inaptitudes et de réduction de l'espérance de vie.

Là où ça se complique c'est que le gouvernement a fixé des seuils d'exposition individuels qui devraient permettre de remplir une fiche d'exposition afin d'établir le nombre de points acquis par le salarié.

Vous trouverez ci-joint le tableau d'exposition.

Un vrai casse-tête car il n'existe aucun compteur des marches montées par un salarié, du poids porté ou soulevé, du nombre de fois où il s'est baissé dans la journée.

Pour la CGT, c'est simple tout travail en chantier ou en atelier est pénible et donc ouvre droit à un point par trimestre travaillé.

La fiche d'exposition ne devrait porter que sur les travaux exceptionnels qui risquent de nuire plus tard à la santé (exemple amiante ou produits toxiques).

A quoi servent ces points?

Les salariés exposés aux facteurs définis par décret pourront acquérir des points qui leur permettront de se former et de partir plus tôt à la retraite.

Les points serviront à :

- financer une formation professionnelle en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé, chaque point permettant d'acquérir 25 heures de formation;
- financer une réduction du temps de travail en fin de carrière, 10 points permettant de compenser une réduction du temps de travail équivalente à 50 % pen-

dant un trimestre;

- majorer le nombre de trimestres acquis pour la retraite, 10 points permettant d'acquérir un trimestre.

Les vingt premiers points inscrits sur le compte sont réservés à la formation professionnelle (soit 3 mois de formation), sauf pour les assurés nés avant le 1er janvier 1960. Pour les assurés nés entre le 1er janvier 1960 et le 1er janvier 1963., seuls les dix premiers points seront utilisés pour la formation.

Deux ans de retraite maximum à gagner

Malheureusement la loi ne comporte pas d'effet rétro actif, tout juste la non obligation d'affecter des points sur la formation pour les plus âgés.

Exemples si un salarié gagne 4 points par an.

- Un salarié né en 1960 qui doit travailler jusqu'à 62 ans travaillera 6 ans à compter du 1er juillet 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 1/7/16, il aura acquis 36 points mais devra en consacrer 10 à la formation, il n'aura acquis que trois trimestres aussi.
- Un salarié qui aura effectué 25 ans de carrière en métier pénible après 2016 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. Rien à compter du coût d'une fiche à remplir.

Le rôle de vos délégués et de la CGT

Pour nous c'est simple tout trimestre sur chantier, c'est un point sur le compte. Pas besoin de fiche!

Les délégués CGT entament des négociations pour que les salariés de leur entreprise puissent bénéficier de ces points.

Il est donc nécessaire que les salariés s'organisent avec des délégués CGT là où il n'y en a pas.

Pour les salariés de l'artisanat ou en absence de délégués CGT, la CGT tentera de négocier avec la CAPEB un accord.

En cas de refus elle défendra tous ses adhérents devant la commission prévue à cet effet.

DECEMBRE 2016

Vote dans l'artisanat et les petites entreprises

Que nous travaillons dans une grosse ou une petite entreprise, nous sommes tous concernés !

Pour la deuxième fois (hormis les prud'hommes) les salariés de l'artisanat et des petites entreprises ayant moins de 10 salariés voteront fin 2016.

Pour la première fois ils éliront des représentants syndicaux à des commissions paritaires régionales où seront représentées toutes les professions.

Il y aura 10 représentants à élire pour la nouvelle région Rhône Alpes Auvergne. Ils seront élus pour quatre ans.

Ces représentants auront 5 heures mensuelles payées pour exercer leur mission, ce qui est bien insuffisant pour être utile aux salariés des petites entreprises

Ce vote est important.

Les salariés des petites entreprises en votant choisiront un syndicat et fixeront ainsi la représentativité de chaque organisation syndicale dans chaque profession.

Cette représentativité est déterminante pour tous les salariés.

Le résultat de ce vote s'ajoutera aux votes dans les entreprises et fixera la représentativité de la CGT et des autres organisations syndicales dans chaque convention collective.

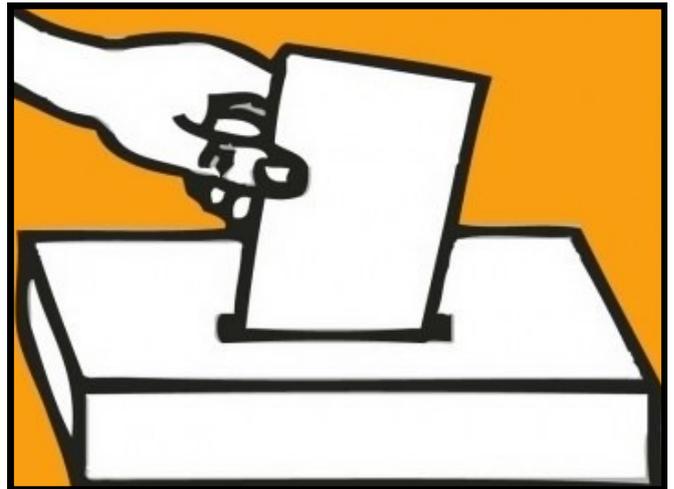
Toute organisation qui n'atteindra pas 10 % des suffrages exprimés ne sera pas reconnue représentative et ne pourra plus négocier la convention collective.

Une ou plusieurs organisations qui représenteront 30% des voix pourront signer un accord.

Une ou plusieurs organisations qui représenteront 50 % des voix pourront s'opposer à un accord qu'elles estimeraient être un recul social pour les salariés.

Avec un bon résultat de la CGT, il en sera fini des accords de reculs sociaux que le patronat faisait avec des organisations faiblement représentatives.

En région Auvergne aux précédentes élections la CGT représentait plus de 70% dans le BTP.



La CGT est le syndicat de tous les salariés

La CGT vous en avez entendu parler :

- vous connaissez un(e) collègue qui a été défendu(e) par la CGT;
- vous avez vu ses militants venir vous informer de vos droits;
- vous savez que la CGT est le principal syndicat de la profession;
- vous savez que les progrès sociaux ont été faits avec une CGT forte.

Une CGT forte, c'est la garantie du progrès social

Il est de notre responsabilité à tous de faire connaître ce vote et ses enjeux aux salariés des petites entreprises que nous rencontrons.

Leur vote sera important pour l'avenir de nos droits sociaux à tous.

Le vote aura lieu en décembre 2016 par correspondance ou par vote électronique.

Alors, dès maintenant parlez en à vos collègues de travail :

En décembre 2016

Votez et faites voter CGT pour préserver vos droits et en gagner d'autres.

Pour connaître vos droits et nos initiatives:
nouveau site de la construction:

Cgt-artisanat-auvergne.fr

.26 mai journée d'action de la profession

1 million 500 mille salariés très en colère

Dans toute la France la fédération CGT de la Construction appelle les salariés à se mobiliser

- SALAIRES
- PENIBILITE
- SALAIRES DETACHES

Voilà les trois revendications que nous soumettrons aux patrons et au gouvernement.

Voilà trois bonnes raisons pour les salariés de se mobiliser.

Nous ne pouvons continuer à subir.

Malgré leurs pleurnicheries les patrons s'en mettent plein les poches, la larme à l'œil mais la BMW 4x4 au garage et la piscine dans le jardin.

Ils profitent des largesses du gouvernement

Le CICE est tout bénéf pour eux :

Avec nos impôts ils encaissent 9 % de la masse salariale pour les salaires inférieurs à 3750 € soit plus de 2000 € par salarié en 2016 et en augmentation de 50 % cette année.



Avec cet argent Vinci augmente de 25 % les dividendes des actionnaires.

Pendant ce temps les grilles de salaire minima sont bloquées.

Ils refusent de considérer nos métiers comme pénibles alors que ça leur coûte 4 € par mois.

Ils encaissent 120 € par mois par salarié mais refusent de mettre la main à la poche pour 4 €.

Comme ça ne suffisait pas une grande partie d'entre eux fait venir des salariés détachés qu'ils exploitent tuant ainsi la profession.

La crise a bon dos et ce n'est pas la crise pour tout le monde. Sans mobilisation des salariés on voit que tout va de plus en plus mal et que rien ne changera.

Nous devons nous faire entendre !

Nous voulons réussir une journée de mobilisation où l'on

parle de nous, pourquoi pas le matin de bonne heure devant l'entreprise et une action tous ensemble en fin de matinée pour qu'on nous voit et nous entende

L'APPEL DES GOOD YEAR

Neuf salariés de Good Year condamnés comme des criminels. Leur crime : avoir défendu l'emploi des 1143 salariés de l'usine.

Il y a eu 3 suicides parmi les salariés licenciés en moins de deux ans ! Les coupables courent toujours !

Pour la première fois depuis un demi siècle un gouvernement a demandé que soient requises des peines de prison ferme contre des syndicalistes pour avoir participé avec les salariés à des actions en vue d'empêcher la fermeture de leur usine.

En même temps qu'ils préparent la suppression dans quelques mois de plus 1000 articles du Code du travail, Hollande, Valls et Macron ont décidé de déclencher une répression sans précédent des syndicalistes qui luttent dans les entreprises.

Avec les 8 condamnés de GOOD YEAR l'exécutif veut faire un exemple.

Le gouvernement affiche sa volonté de mettre les Procureurs et les forces de polices aux services des grands groupes pour briser toute résistance à la destruction des emplois et de l'industrie.

C'est pourquoi nous en appelons à l'ensemble des salariés, aux militants, aux syndicats d'entreprises, unions locales, départementales, régionales, fédérations ou simples salariés solidaires, pour qu'ensemble nous fassions la démonstration de notre force.

Nous pouvons être des millions à faire reculer Hollande, Valls et Macron en commençant par leur imposer l'arrêt des poursuites contre les 8 de GOOD YEAR.

Plus de 150 000 signatures de soutien à ce jour. Rejoignez les sur internet.

CALENDRIER 2016 : Marquez vos heures!

janvier	février	mars	avril	mai	juin
01 V Jour de l'An	01 L	01 M	01 V	01 D FÃte du Travail	01 M
02 S	02 M	02 M	02 S	02 L	02 J
03 D	03 M	03 J	03 D	03 M	03 V
04 L	04 J	04 V	04 L	04 M	04 S
05 M	05 V	05 S	05 M	05 J Ascension	05 D
06 M	06 S	06 D	06 M	06 V	06 L
07 J	07 D	07 L	07 J	07 S	07 M
08 V	08 L	08 M	08 V	08 D Victoire 1945	08 M
09 S	09 M	09 M	09 S	09 L	09 J
10 D	10 M	10 J	10 D	10 M	10 V
11 L	11 J	11 V	11 L	11 M	11 S
12 M	12 V	12 S	12 M	12 J	12 D
13 M	13 S	13 D	13 M	13 V	13 L
14 J	14 D	14 L	14 J	14 S	14 M
15 V	15 L	15 M	15 V	15 D PentecÃte	15 M
16 S	16 M	16 M	16 S	16 L Lundi de PentecÃte	16 J
17 D	17 M	17 J	17 D	17 M	17 V
18 L	18 J	18 V	18 L	18 M	18 S
19 M	19 V	19 S	19 M	19 J	19 D
20 M	20 S	20 D	20 M	20 V	20 L
21 J	21 D	21 L	21 J	21 S	21 M
22 V	22 L	22 M	22 V	22 D	22 M
23 S	23 M	23 M	23 S	23 L	23 J
24 D	24 M	24 J	24 D	24 M	24 V
25 L	25 J	25 V	25 L	25 M	25 S
26 M	26 V	26 S	26 M	26 J	26 D
27 M	27 S	27 D PÃques	27 M	27 V	27 L
28 J	28 D	28 L Lundi de PÃques	28 J	28 S	28 M
29 V	29 L	29 M	29 V	29 D	29 M
30 S		30 M	30 S	30 L	30 J
31 D		31 J		31 M	

juillet	août	septembre	octobre	novembre	décembre
01 V	01 L	01 J	01 S	01 M Toussaint	01 J
02 S	02 M	02 V	02 D	02 M	02 V
03 D	03 M	03 S	03 L	03 J	03 S
04 L	04 J	04 D	04 M	04 V	04 D
05 M	05 V	05 L	05 M	05 S	05 L
06 M	06 S	06 M	06 J	06 D	06 M
07 J	07 D	07 M	07 V	07 L	07 M
08 V	08 L	08 J	08 S	08 M	08 J
09 S	09 M	09 V	09 D	09 M	09 V
10 D	10 M	10 S	10 L	10 J	10 S
11 L	11 J	11 D	11 M	11 V Armistice 1918	11 D
12 M	12 V	12 L	12 M	12 S	12 L
13 M	13 S	13 M	13 J	13 D	13 M
14 J FÃte Nationale	14 D	14 M	14 V	14 L	14 M
15 V	15 L Assomption	15 J	15 S	15 M	15 J
16 S	16 M	16 V	16 D	16 M	16 V
17 D	17 M	17 S	17 L	17 J	17 S
18 L	18 J	18 D	18 M	18 V	18 D
19 M	19 V	19 L	19 M	19 S	19 L
20 M	20 S	20 M	20 J	20 D	20 M
21 J	21 D	21 M	21 V	21 L	21 M
22 V	22 L	22 J	22 S	22 M	22 J
23 S	23 M	23 V	23 D	23 M	23 V
24 D	24 M	24 S	24 L	24 J	24 S
25 L	25 J	25 D	25 M	25 V	25 D NoÃl
26 M	26 V	26 L	26 M	26 S	26 L
27 M	27 S	27 M	27 J	27 D	27 M
28 J	28 D	28 M	28 V	28 L	28 M
29 V	29 L	29 J	29 S	29 M	29 J
30 S	30 M	30 V	30 D	30 M	30 V
31 D	31 M		31 L		31 S

Heures sup, lieu du chantier, ce qui est noté par le salarié sur un calendrier est un élément de preuve.

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.

UNE VICTOIRE TRES IMPORTANTE

Salariés détachés,

Verissimo condamné

Le lundi 5 octobre était plaidé à Clermont le procès de Vérissimo patron de Vérifirme pour fausse sous-traitance.

Ce jour là, devant la trentaine de militants CGT de la construction dont un ancien salarié détaché de Vérifirme présents, le procureur de la République avait commencé son réquisitoire en indiquant qu'il s'agissait là d'un procès d'une importance particulière pour le monde du travail.

Il avait continué en indiquant que la décision rendue par le tribunal serait d'importance et constituerait la réponse de la justice au trouble suscité par l'emploi illégal de salariés détachés.

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 avait requis 20 000 € d'amende et 6 mois de prison avec sursis à l'encontre de Vérissimo.

Le lundi 7 décembre le jugement était rendu :

M. Verissimo a été condamné à 3 mois de prison avec sursis et 10 000 € d'amende pour fausse sous-traitance, en outre il est attribué 500 € à l'URSAFF, 1 € à la FFB, 1000 € à la CGT.

Verdict plutôt clément si l'on s'en tient aux apparences.

En réalité ce jugement, si l'employeur ne faisait pas appel, permettrait à l'URSAFF de poursuivre l'entreprise pour demander son dû sur les cotisations des salariés détachés et cela représente des sommes très importantes.

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

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 Vérifirme.

L'inspection du travail a relevé que Mr Vérissimo était aussi cogérant de l'entreprise sous traitante portugaise nommée Tempo Indeterminato.

En défendant les mêmes droits pour tous, nous défendons tous les salariés de nos professions !



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 Vérifirme l'entreprise française de Verissimo.

Le préjudice de la profession a été reconnu, l'Union syndicale CGT de la Construction s'était 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 M. Vérissimo est préjudiciable à l'ensemble des salariés de la construction en la tirant par le bas par une concurrence déloyale.

Elle a été reconnue dans sa demande.



Nos droits

Avoir des preuves

Chaque fois que le salarié fait une demande aux prud'hommes il est confronté au problème de la preuve.

En effet, l'employeur ou son avocat nie toujours la vérité. Par exemple

Preuve des repas pris hors de son domicile.

Preuve de la prise de travail à l'entreprise avant l'heure.

Preuve des tâches effectuées pour obtenir une qualification.

Preuve d'un refus de travail pour absence de sécurité.

Preuve de harcèlement ou de discrimination.

Ce qui paraît évident au salarié parce que c'est du vécu, ou que cela a été dit mais sans trace ni preuve, cela n'existe pas devant les tribunaux.

Quels sont les moyens de preuves ou des commentaires de preuves ? (Le juge ne peut même pas exiger de l'employeur qu'il fournisse les documents en sa possession sans début de preuve du salarié.).

Les paroles s'envolent, les écrits restent :

Les témoignages de personnes ayant vu, d'autres salariés, des clients;

Des documents écrits : Disques de camion, tickets de carburants ou de péages d'autoroutes voire de prise de matériel pour prouver des heures;

Le relevé de ces heures et chantiers effectués est un début de preuve reconnu par la Cour de Cassation;

Ecrire systématiquement en recommandé avec accusé de réception à l'employeur sont un début de preuve (harcèlement, attitude non respectueuse de l'employeur ou de l'encadrement, insulte, absence de sécurité);

Bien sûr au moment où ça se passe, on ne pense pas forcément quand on en a besoin, mais mieux vaut prévenir.

Récemment un salarié licencié pour refus de travailler avec un pistolet à peinture a gagné devant les prud'hommes, mais perdu devant la Cour d'Appel.

Le motif invoqué par la Cour est l'absence de preuve. Effectivement aucune demande écrite de passer à la médecine du travail pour constater l'impossibilité de le faire, aucune preuve de la démarche du salarié auprès de l'inspection du travail, la Cour n'a pas donné satisfaction au salarié.

En conclusion :

Gardez tout et photocopiez les disques, les relevés d'heures remis à l'employeur, les tickets d'essence, les tickets d'autoroutes, les bons de matériaux.

Prenez les adresses et téléphones de témoins éventuels, intérimaires, clients, salariés sur le départ.

Marquez sur un calendrier l'horaire effectué chaque jour ainsi que le lieu du chantier.

Signalez par écrit les attitudes de harcèlement : insultes, menaces.

Confirmez par écrit vos démarches à l'inspection du travail, vos demandes de visite à la médecine du travail.

Prenez des photos (une note de l'employeur, absence de sécurité)

Vous ne savez pas comment faire, vous hésitez, Contactez nous.

Victoires sur le Grand déplacement dans l'Allier !

Le Syndicat défend depuis plusieurs années la situation de grand déplacement et son indemnisation pour toutes et tous dans nos professions !

L'entreprise HYDRA située sur le bassin de Moulins n'a pas appliqué les textes sur le Grand déplacement prévus par la Convention Collective du Bâtiment.

En effet, les deux ouvriers défendus par le syndicat sont domiciliés à plus de 90km du chantier (à ROCKWOLL sur St Eloy Les Mines), aucun transport en commun ne leur permettait de rentrer quotidiennement et l'entreprise ne leur fournissait aucun véhicule de service.

La SARL HYDRA prétendait que s'agissant d'un trajet domicile-lieu de travail unique et habituel, elle n'était pas tenue de verser une quelconque indemnité ou compensation financière et avait inventé des zones kilométriques au-delà de 50km ainsi il y avait des zones 6, 7, 8....etc.

Bien entendu l'indemnité forfaitaire versée aux salariés n'était pas égale à une pension complète !

Le Conseil de Prud'hommes de MOULINS a donné raison aux salariés en jugeant « *que ces deux salariés sont bien fondés à réclamer un rappel d'indemnité que le Conseil estime à 60€ par jour et condamne l'entreprise à payer le rappel d'indemnités de grand déplacement de 2011 à 2015* » et « *qu'il est manifeste que la SARL HYDRA s'est soustraite à ses obligations conventionnelles en ne versant qu'une indemnité partielle pendant 8 années, ce qui ne couvrirait pas l'indemnité forfaitaire prévue par la Convention Collective Nationale du Bâtiment, les salariés ont subi un préjudice certain qu'il convient de réparer en condamnant la SARL HYDRA à payer des dommages et intérêts* »

8

L'entreprise a fait appel des deux décisions.

Auvergne Travaux Publics ETAM

LES MINIMA ETAM POUR L'ANNÉE 2016

I - GRILLES POUR L'ANNEE 2016: 0,5 % D'AUGMENTATION

QUALIFICATIONS	EMPLOYÉS				TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE			
	A	B	C	D	E	F	G	H
DIPLÔMES D'ENTREE	Aucun	CAP BEP	BP		BTS			
MINIMA ANNUELS	18 680 €	19 466 €	21 000 €	23 259 €	25 785 €	28 901 €	31 663 €	34 325 €
SALAIRE NORMAL MENSUEL	1518,70 €	1582,60 €	1707,32 €	1890,98 €	2096,34 €	2349,67 €	2574,23 €	2790,65 €

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	18 680 €
Position II	350 à 435	CAP	→	B	19 466 €
Position III	440 à 540	BEP	→	C	21 000 €
			↗	C	21 000 €
Position IV	545 à 645	BP et BT	→	D	23 259 €
			↘	E	25 785 €
Position V	650 à 745	BTS	→	E	25 785 €
			↘	F	28 901 €
			↗	F	28901 €
Position VI	750 à 860		→	G	31 663 €
			↘	H	34 325 €

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 2016 pour les salariés à 35 heures

Décision unilatérale des patrons

Catégories	Coefficients	Salaire annuel minimum	Correspondance mensuelle minimum (1)	Correspondance Horaire minimum (1)	Nouveaux embauchés, intérim CDD
NI – P1	100	18 680,00	1 518,70	10,01	10,26
NI – P2	110	18 693	1 519,76	10,02	10,27
NII – P1	125	19 353,00	1 573,41	10,37	10,63
NII – P2	140	21 527,00	1 750,16	11,54	11,83
NIII – P1	150	22 996,00	1 869,59	12,33	12,64
NIII – P2	165	24 986,00	2 031,38	13,39	13,73
NIV	180	27 257,00	2 216,02	14,61	14,98

(1) Depuis 2003, les minima sont annuels, ils correspondant 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.

PRIME D'ÉLOIGNEMENT dans L'INDUSTRIE ROUTIÈRE :

10,39 € par jour indemnisé en GRAND DÉPLACEMENT POUR L'ANNÉE 2016.

PETITS DÉPLACEMENTS Applicables au 1^{er} janvier 2016

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	10,27 €	10,27 €	10,27 €	10,27 €	10,27 €	10,27 €
Temps de trajet	0,80 €	1,77 €	2,89 €	4,44 €	5,91 €	7,48 €
Frais de Transport	0,77 €	2,32 €	4,64 €	7,73 €	10,80 €	13,92 €
TOTAL	11,84 €	14,36 €	17,80 €	22,44 €	26,98 €	31,67 €

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} janvier 2014

Pas d'augmentation en 2015 sauf le réajustement sur le SMIC pour le niveau A

Niveaux	A	B	C	D	E	F	G	H
Grille applicable	1457,55 €	1 527,89 €	1 637,65 €	1 786,24 €	1 969,85 €	2 186,37 €	2 441,09 €	2 759,49 €

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 au 1er juillet 2015

Catégories	Coefficient	Salaire mensuel	
		151 H 67	151 H 67
NI – P1	150	1457,55	9,67(SMIC)
NI – P2	170	1464,27	9,67
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 **85,1 €** par jour au 1er janvier 2016 (hors région parisienne).

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 janvier 2015 .

Niveau	Coeff.	Mini mensuel	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
1	165	1 457,52	38,16	76,32	114,48	152,64	190,8
2	170	1 462,99	38,47	76,94	115,42	153,88	192,36
2	180	1 475,31	39,17	78,34	117,51	156,68	195,85
2	195	1 524,76	40,56	81,12	121,68	162,24	202,8
3	210	1 574,22	41,95	83,90	125,85	167,80	209,75
3	225	1 623,67	43,35	86,70	130,05	173,40	216,75
3	245	1 689,61	45,2	90,40	135,6	180,80	226
4	250	1 706,10	45,67	91,34	137,01	182,68	228,35
4	270	1 772,04	47,52	95,04	142,56	190,08	237,6
4	290	1 837,98	49,38	98,76	148,14	197,52	246,9
5	310	1 903,92	51,22	102,44	153,66	204,88	256,1
5	330	1 969,86	53,08	106,16	159,24	212,32	265,4
5	350	2 035,80	54,94	109,88	164,82	219,76	274,7

12

Tour des boîtes

DUMEZ Auvergne : la Direction en échec

Le plan social se termine avec près de 60 licenciements plus d'autres pour inaptitude.

La direction comptait en profiter pour se débarrasser des élus CGT avec le plan social. Pas de chance pour eux, l'Inspection a refusé ces licenciements.

La Direction et un syndicat non indépendant tentent d'attaquer la CGT en reprochant aux élus d'avoir demandé comme la loi le permet une expertise des comptes (coût entre 18 et 25000 €) au prétexte que cela mettrait en danger l'entreprise.

Ils essaient de prendre les salariés pour des bêtés!

Eux qui ont perdu des centaines de milliers d'euros devant les prud'hommes pour des licenciements injustifiés,

Eux qui paient bien plus pour le départ de leurs anciens dirigeants,

Eux qui ne sont pas si regardants dans la justification de l'attribution de véhicules de fonctions,

Eux qui ont payé 9 élus chez eux à ne rien faire pendant 3 mois en attendant vainement leurs licenciements et ils continuent alors qu'ils doivent les réintégrer à la suite du refus de leur licenciements par l'inspection.

La vraie question est : Pourquoi ont-ils peur de cet audit ?

Les élus CGT ont le droit et le devoir de savoir où va l'argent des salariés chez DUMEZ.

Pour comprendre et expliquer à tous les salariés, pourquoi l'entreprise a perdu plus de 50 % du chiffre d'affaires alors que la baisse du marché est de 5%.

Pour évaluer non seulement la performance de l'entreprise mais aussi celle de ses dirigeants.

Pour nous assurer de la fiabilité des chiffres donnés

Pour nous permettre de comprendre la politique de rémunération et ce quelque soit la catégorie du salarié (Ouvriers, ETAM, CADRES), leur niveau de salaires, d'avantages en nature, de primes, d'attribution d'actions de performance.

Pour vérifier comment ce sont passés les chantiers de DUMEZ à Tabard.

Pour mémoire, chez EUROVIA Drôme, Auvergne, Loire, Ardèche, alors qu'à priori les résultats sont en berne, ce sont cette année encore 140 000€ d'actions de performance qui ont été attribuées à une



poignée de dirigeants et 5% en moyenne d'augmentation de leur salaire de base.

Curieusement ceux qui ne veulent pas de cet audit sont les mêmes qui souhaitaient le plan de licenciement à bas coût.

Les dirigeants de DUMEZ savent pourquoi ils s'attaquent aux délégués CGT par la discrimination, les propos haineux car ce sont eux qui défendent l'intérêt de tous les salariés quelque soit leur place dans l'entreprise, ou leur entreprise d'origine, qui montrent sans compromission les incohérences pour ne pas dire plus de la Direction.

Ils ont tenté de les licencier presque tous et se sont heurtés au refus de l'inspection du travail.

Ils savent que ce sont eux qui en mobilisant les salariés ont obtenu de meilleures conditions de départ, qu'ils défendent les salariés injustement licenciés.

Ils savent que parce qu'il y a des élus CGT, Vinci et ses dirigeants ne sont pas au dessus des lois!

Par exemple ils tentent de modifier de façon non conforme à la réglementation de modifier les conditions d'attribution du grand déplacement en exigeant dans certains cas un justificatif.

Le déchainement haineux et l'acharnement antisyndical de cette direction a valu à la Responsable des « Relations Humaines » d'être recadrée par l'Inspection du Travail,

Les élus CGT seront toujours là pour défendre l'intérêt de tous les salariés DUMEZ et ne manqueront pas de les informer des réponses de l'audit à leurs questions.

C'est ainsi qu'aux négociations salariales, la CGT a demandé 2% d'augmentation pour tous et 100 € d'augmentation de rattrapage après des années de « disette » pour tous alors que la direction ne veut donner que des augmentations à la tête du client.

Tour des boîtes

ROCK WOOL On licencie même quand ça va bien

Lors du Comité Central d'Entreprise du 29 septembre 2015, le directeur général nous annonçait la suppression de 500 postes dans le groupe Mondial Rockwool.

Pour la France, cela concerne 31 postes dont 2/3 à Paris et 1/3 à Saint Eloy les Mines sous forme de « départs volontaires ».

Les personnes touchées sont les Cadres, les Atams et les employés.

Motif annoncé par la direction : « **maintenir la compétitivité** ». **Motif inacceptable car Rockwool France ne cesse d'avoir des résultats positifs depuis de nombreuses années !!!**

Par ailleurs, à la bourse de Copenhague, l'action du groupe Rockwool a augmenté de 12 % en 4 jours depuis l'annonce de ces licenciements et ne cesse de monter !!!

La CGT dénonce ces suppressions de postes qui ne sont que des licenciements boursiers ne cachant rien d'autre que la récupération de moyens financiers pour répondre aux attentes des actionnaires.

La CGT Rockwool est une organisation syndicale responsable et attachée à la défense des salariés.

Par conséquent, la CGT Rockwool apportera son aide au personnel concerné par ces mesures de « départs volontaires » quel que soit leur choix !!!

SAG VIGILEC Remettre en cause les acquis pour augmenter les profits.

C'est en tout cas la volonté de la direction et les salariés n'ont pas l'intention de laisser faire.

La direction reparle d'annualisation du temps de travail et l'a proposé lors de la négociation annuelle. La CGT a refusé de signer la proposition patronale. Si la direction veut l'imposer la CGT sera vigilante et saura rappeler qu'annualisation ne veut pas dire faire des heures sup non payées et récupérées sans majoration quand ça arrange le patron comme cela se fait dans certaines agences..

Autre point de discorde le paiement du temps de trajet. De plus ce temps de trajet augmente car les chantiers sont de plus en plus éloignés.

A l'issue d'une grève dans les années 90, un accord a été signé à la Roche Blanche meilleur que la convention collective. Début 2014, la direction unilatéralement a décidé de ne plus l'appliquer c'est bien sur totalement illégal, la CGT va organiser une réunion des salariés pour voir la riposte.

Au cours de la négociation annuelle des salaires la direction a proposé 1,6 % de moyenne de l'augmentation des salaires mais sans garantie, certains pourront avoir zéro, la CGT était prête à signer 1,6 % d'augmentation pour tous mais pas à la tête du client.

Autre point qui fâche : les qualifications: Non prise en compte des diplômes, de l'expérience, du savoir faire, de l'autonomie des salariés cela se traduit par des différences considérables entre agence.

Au total il ya plus d'un quart des ouvriers classés non qualifiés, de même moins de 15 % des salariés sont classés comme exerçant un commandement ce qui ne correspond pas à la réalité

STA: La débandade

Après avoir envoyé en grand déplacement les ouvriers moins rentables, la direction supprime la prime mais exige toujours le même rendement.

De même elle veut supprimer la prime d'outillage.

La direction affiche son mépris des lois et des salariés. Elle refuse d'appliquer l'augmentation de la grille depuis juin 2015, modifie les bulletins de paye n'importe comment et ne répond pas aux questions légitimes des salariés. De même après avoir été condamnée en appel à des rappels de salaire et pour licenciement abusif, la direction refuse d'exécuter l'arrêt de la Cour d'Appel.

Eiffage Energie: résultat des élections

Les élections des représentants du personnel ont eu lieu dans les deux établissements d'Auvergne Loire. En Infrastructure (TP), la CGT a deux élus et la CFDT trois.

En industrie et tertiaire, la CGT a trois élus et la CFDT deux.

La CGT remercie les salariés qui ont voté pour elle malgré les pressions de la direction qui a clairement choisi son syndicat au mépris de toutes les règles de neutralité.

INEO: Pas de petits profits

La direction dans un grand élan de progrès social, vient de décider de rogner un petit acquis des salariés. Ils avaient quelques euros de plus pour le panier afin de permettre d'aller au restaurant, unilatéralement la direction décide de payer le tarif au niveau de la convention collective. Que de substantielles économies, les technocrates au service de la finance sont inimitables et pitoyables.

Les salariés n'ont pas apprécié le joli cadeau de Noël de la part de nos dirigeants envoyés en AR! Drôle de façon de souhaiter bonne année.

Nous, la CGT, nous tenions à préciser que nous déplorons la façon et la méthode qu'a employée notre gérant et que nous ne comptons pas en rester là.

Nous avons prévu plusieurs actions, notamment, auprès de l'inspection du travail, de la direction, en CE, en DP ainsi qu'au tribunal..et nous passerons sur les chantiers pour faire signer une pétition **14** aux salariés .

Tour des boîtes

Dôme Construction : Dallas!

L'entreprise riomoise de gros œuvre (20 salariés) est en redressement judiciaire depuis début décembre.

La direction fait courir le bruit que c'est la faute aux salariés qui l'ont attaqué aux prud'hommes avec le soutien de la CGT. En réalité elle crie avant d'avoir mal puisqu'elle n'a pas versé un centime suite aux condamnations des prud'hommes puisqu'elle a fait appel de tous les jugements (une demi douzaine).

La Direction ne peut s'en prendre qu'à elle-même car elle a été condamnée parce qu'elle n'a pas payé le temps de trajet des salariés obligés de venir au dépôt le matin. Après avoir longtemps nié, elle a bien été obligée de le reconnaître devant les juges suite à un rapport d'huissier.

VB Energie : Les salariés se mobilisent



Le mécontentement de tous les salariés ouvriers ou ETAM est important et perdure depuis longtemps.

A l'approche des négociations annuelles les salariés se sont mis en grève le 14 décembre pour que leurs revendications soient entendues et satisfaites :

- Respect des accords sur le treizième mois en sus de la grille et augmentation significative;
- Embauche d'ouvriers qualifiés;
- Augmentation de l'astreinte;
- Matériel et équipement de sécurité conforme;
- Meilleure organisation du travail et respect des rapports des salariés.

En attendant le résultat des négociations les salariés ont signé qu'ils refuseraient les travaux où ils n'ont pas les équipements de sécurité nécessaires.

La balle est dans le camp de la direction il est temps qu'elle pense que les salariés ne sont pas que des fabricants de plus value et qu'en consé-

quence, elle a toujours raison. Le dernier « flop » (désistement de son procès en cassation) et la mobilisation devrait la ramener à plus de modestie et d'écoute des salariés.

Le paiement des astreintes dans la Région.

Entreprise	Astreinte	Jour férié
Entreprise Electrique	168 €	
Eiffage Energie	180 €	23 €
CEGELEC	210 €	
SAG Vigilec	150 €	20 €
VB Energie	115 €	20 €

MAGNE : Un patron déstabilisé !!!!!

Le patron de l'entreprise MAGNE a voulu se débarrasser de la CGT. Il essayé de monter une liste contre elle. Mais les salariés en ont décidé autrement. Ils se sont exprimés par leur vote : 30 voix pour la CGT sur 31 votants.

Ce patron, anti syndicaliste acharné, méprise ses ouvriers, il n'y a aucune discussion possible avec lui, ce qui l'intéresse avant tout c'est la course au profit, au mépris des conditions de travail des ouvriers

Par leur vote, en faisant confiance à la CGT, les ouvriers ont fait la démonstration qu'ils aspirent à un profond changement dans l'entreprise .

Les élections chez Magne sont une victoire pour les ouvriers et pour la CGT.

SOREBAT : Droit dans le mur

Au 15 novembre, les salariés n'avaient toujours pas perçu la paye d'octobre. Dix d'entre eux attaquaient l'employeur devant la formation de référé (procédure rapide) et passaient début décembre. Entre temps certes la paye avait enfin été versée mais les salariés obtenaient la condamnation de l'employeur à rembourser les agios et des dommages et intérêts à hauteur de 750 € par salarié.

On aurait pu penser que cela aurait servi de leçon à l'employeur ! Eh bien non !

Au 20 janvier les salariés n'avaient toujours pas la paye de décembre.

En effet l'employeur est en train de vider l'entreprise pour la mettre en faillite et mettre le matériel de côté. Du coup les salariés reposent des dossiers aux prud'hommes.

Dernière minute, la société a été mise en faillite.

NOS DROITS

Eiffage construction : Information syndicale au chantier « Nouveau Monde »

Le 24 novembre à 8h00 tous les salariés du chantier se sont réunis au réfectoire avec leurs représentants CGT et pour la première fois le représentant de l'encadrement sans étiquette (réunions prévues tous les mois).

Il a fallu 2 heures sur le temps de travail pour que tous puissent s'exprimer, que les délégués fassent état des négociations en cours : la NAO a abouti à 0 % d'augmentation des salaires. Un constat : l'intéressement et la participation (en 2015, environ 1300 € pour un ouvrier qualifié) ont été divisés par 3 en 5 ans.

Pour la nouvelle région : les salaires minima d'auvergne vont-ils rattraper ceux de Rhône Alpes qui sont supérieurs ?

Question : Qu'a fait la direction du C.I.C.E, cadeau du gouvernement avec nos impôts fait aux entreprises 1500 € par salarié (qui touchent jusqu'à 2,5 le Smic).

Réponse : rien pour les salariés, tout pour les actionnaires

Les actionnaires se gavent à notre détriment et notre mécontentement va grandissant.

Les délégués ont bien enregistré tous les problèmes abordés qu'ils soient collectifs ou individuels (notamment de la sécurité, lunettes, chaussures, vêtements) et tout va remonter pour les prochaines entrevues avec la direction.

La direction doit en tenir compte, sinon aux salariés d'agir.

EUROVIA : Des sous, des sous !!!!

Mais vous ne pensez qu'à ça ?

Comme l'année dernière le boss veut avoir le dernier mot, ce sera 1% de la masse salariale intégralement distribués à la tête du client et pourtant nous n'étions pas gourmands et pourtant nous avons fait de bonnes propositions.

« Une entreprise qui ne gagne pas d'argent ne peut pas revaloriser autant ses salaires... »

Et pourtant, après les 117 000€ en 2013, les 125 000€ en 2014 ce sont 140 000€ en 2015 que ce sont partagés une fois de plus nos chefs d'agences en actions de performance.

Quel bonheur que de travailler sur les chantiers d'un grand groupe !!! Un casque, des manches longues,

du matériel au top, du bitume, de l'amiante,.....ils se contenteront de ça.

Et bien non, la colère gronde et après la poignée de salariés courageux dans le giratoire du Brezet puis la soixantaine d'indignés dans la cour du dépôt, nous allons faire beaucoup mieux prochainement si la direction ne veut pas rouvrir les négociations.

Merci pour ce moment...

Il aura fallu presque 2 ans l'intervention de l'inspecteur du Travail pour qu'enfin le CHSCT soit entendu.

Pourtant nous ne demandions qu'une simple modification logique d'une note de service.

Mais l'anti syndicalisme primaire de certains l'emporte sur la sécurité et la prévention des accidents.

Notez bien cet extrait du courrier et n'hésitez pas à l'appliquer en cas de sanction injustifiée.

"les obligations générales et permanentes en matière de sécurité sont considérées comme des adjonctions au règlement intérieur et selon la jurisprudence ne peuvent produire effet que si l'employeur accomplit les diligences prévues par l'article L1321-4 du code du travail (consultation préalable des représentants du personnel et communication à l'inspection du travail).

Faute de quoi, il ne peut être reproché à un salarié un manquement aux obligations édictées par ces notes de service."

ALLIER

SAEB : 150 000 € gagnés!

Ca a été long mais c'est bon.

Après plus de trois ans d'attente la Cour d'appel a tranché: le temps de trajet pour se rendre sur les chantiers en conduisant le véhicule est bien un temps de travail et doit être payé comme tel avec les heures supplémentaires et le repos compensateur qui vient avec.

Des rappels de salaire ont aussi été obtenus.

Les sommes gagnées au total sont importantes environ 150 000 € pour 9 salariés, l'efficacité syndicale dans l'information des salariés sur leurs droits et pour les défendre est une nouvelle fois prouvée.

Pour mémoire le gérant était le président de la chambre patronale du bâtiment de l'Allier.

Tour des boîtes

CANTAL

RDC: Rien ne va plus

L'entreprise est toujours aux mains de Billet.

Les salariés demandent toujours leur dû sur les qualifications et le respect des minima conventionnels, le paiement des heures supplémentaires et le paiement du temps de trajet

Une demi douzaine de salariés a décidé de ne plus attendre et de saisir le conseil de prud'hommes.

HAUTE LOIRE

S.R.D. travaux publics forez MONTREGARD.

Après la signature du protocole d'accord pré électoral en novembre, nous avons prospecté et présenté une liste CGT aux élections des délégués du personnel.

Les candidats ont été élus à une très grande majorité au 1^{er} tour malgré les réticences de l'employeur vis-à-vis de notre syndicat. Nous allons aider ces nouveaux élus dans leur tâche de représentant du personnel et faire aboutir leurs revendications.

ETS GALLIEN bois CRAPONNE

Dans cette entreprise notre candidat a été largement élu dès le premier tour. Il peut compter sur notre aide pour sa mission qui est d'obtenir satisfaction des revendications des salariés.

Notre syndicat souhaite bon courage à tous ces élus.

CEGELEC Brives Charensac

L'employeur voulait voler l'élection de nos candidats.

Le 18 novembre une élection partielle des représentants du personnel avait lieu au sein de cette entreprise de plus de 50 salariés.

Notre syndicat présenté une liste qui obtenait un score qui lui permettait d'avoir un élu titulaire. Le patron faisait fi de la loi et déclaré élu les 2 candidats de la liste adverse (peut-être plus conciliants ?).

Nous avons demandé à l'employeur de rectifier dans les plus brefs délais cette erreur volontaire ou pas. Sous la menace il a bien du surseoir à notre requête et déclaré élu notre dynamique camarade.

Nous lui souhaitons bon courage à faire respecter le droit et obtenir des avancées aux salariés de cette entreprise, notamment au sujet de la mutuelle santé



L'Assemblée générale du syndicat CGT construction 43 a eu lieu le 8 janvier 2016

Le syndicat construction de Haute-Loire compte 32 sections syndicales et plus de 300 adhérents. Notre commission exécutive se réunit tous les 1ers vendredis du mois et le bureau 15 jours avant.

Malgré les pressions patronales à ne pas être organisés avec la CGT, notre syndicat progresse toujours. Il est le syndicat référent en Haute-Loire, nous nous consacrons à un syndicalisme de proximité. Les salariés du bâtiment ne sont pas dupes, ils savent bien qui peut les défendre. Pour cela le service juridique de l'UD nous est d'un précieux soutien.

Notre syndicat est ouvert à la négociation mais pour cela il faut être deux. Les employeurs sont syndiqués aux organisations patronales mais n'acceptent pas cela de leurs ouvriers. Notre seul objectif est la défense des salariés sans aucune compromission.

Les ouvriers de nos professions doivent travailler dans des conditions difficiles (froid, pluie, canicule, charges lourdes) pour un salaire de misère. Certains employeurs bafouent même les conventions collectives (paniers non payés, heures de trajet non indemnisées, qualifications et grilles de salaire non respectés), heureusement nous sommes vigilants. Ces dernières années les négociations annuelles ont débouché sur des augmentations quasi nulles.

Notre syndicat ne succombera pas à cet archaïsme patronal, il restera mobilisé face à tous les abus et leurs complices.

Permanences de notre syndicat construction :

A l'UD 43 : 4 rue de la passerelle : les 1er, 2ème et 4ème vendredi du mois de 9h à 12h.

A l'UL de Brioude : rue de l'instruction : le 2ème vendredi du mois de 9h à 11h

Permanence téléphonique : Daniel Boyer 06 66 66 90 67



Je soussigné (e) M / Mme _____ adhère à la CGT

Adresse _____

Téléphone : _____ Portable : _____

Email _____ Date de Naissance : ____ / ____ / ____

Entreprise : _____

Adresse entreprise : _____

Type de Contrat : _____ Catégorie : Ouvrier / ETAM / Cadre

Les informations nominatives ont pour objet de permettre à la CGT d'organiser l'action, d'informer, de consulter ses adhérents. Ces informations ne peuvent être communiquées à l'extérieur de la CGT pour des opérations commerciales ou publicitaires. Chaque adhérent a le droit d'accès, de contestation et de rectification des données le concernant.

Taux Horaire : _____ Cotisation _____

PAC (prélèvement des Cotisations) OUI Non

Prélèvement effectué tous les 2 mois pour un montant de : _____ Date du 1^{er} prélèvement : ____ / ____ / ____

✂ _____

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez le **Syndicat CGT CONSTRUCTION INTER DEPARTEMENTAL 03/63** à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte conformément aux instructions du **Syndicat CGT CONSTRUCTION INTER DEPARTEMENTAL 03/63**.

Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque suivant les conditions décrites dans la convention que vous avez passé avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé.

Votre Nom : _____

Votre Adresse : _____

Code Postal : _____ Ville : _____

Identifiant Créancier SEPA : **FR34ZZZ491091**

DÉBITEUR

Votre Nom : _____

Votre Adresse : _____

Code Postal : _____ Ville : _____

CRÉANCIER : SYNDICAT CGT CONSTRUCTION

INTER DEPARTEMENTAL 03 / 63

Adresse : MAISON DU PEUPLE – PLACE DE LA LIBERTE

63000 CLERMONT-FERRAND

IBAN : □□□□ □□□□ □□□□ □□□□ □□□□ □□□□ □□□□ □□□□

BIC : □□□□□□□□□□□□□□□□ Paiement : Récurrent / Répétitif Ponctuel

A : _____ Le _____

Signature :

EN 2016, SE SYNDIQUER CGT PLUS QUE JAMAIS NECESSAIRE POUR CONNAITRE ET DEFENDRE MES DROITS

Dans la situation actuelle, le faible taux de syndicalisation est un point de faiblesse. Pourtant, nos acquis (congés, sécurité sociale, conventions collectives) sont le résultat des luttes solidaires et de l'organisation du salariat pour les obtenir et les défendre.

Il nous faut plus de syndiqués pour empêcher quelques dizaines de milliers de personnes de continuer de s'accaparer les richesses créées par les 20 millions de salariés en France.

Votre adhésion est nécessaire pour qu'ensemble nous ayons du poids. Il serait illusoire de croire que quelques délégués pourraient faire avancer les objectifs de tous et faire reculer le MEDEF sur leurs prétentions d'imposer de nouveaux reculs sociaux et contraindre le gouvernement à faire une politique de justice.

SE SYNDIQUER, C'EST NORMAL

- Pour connaître ses droits;
- Pour se faire écouter dans l'entreprise;
- Pour ne pas perdre d'acquis;
- Pour ne pas subir;
- Pour veiller au respect de la loi, des règles d'hygiène et de sécurité;
- Pour obtenir de nouveaux droits.

Tu as vu pendant des années, l'efficacité de notre action pour obtenir des acquis, augmentation, 13^{ème} mois, panier, 35 heures, faire respecter des droits.

Avec la CGT, c'est des millions gagnés aux Prud'hommes pour les salariés de la Construction. Tout cela n'est pas tombé du ciel, c'est parce que nous sommes organisés en une force que l'on respecte, qui impose des droits nouveaux, qui s'est organisée pour défendre les salariés devant les prud'hommes. Ce n'est venu de personne d'autres que de nous-mêmes, personne ne peut le faire à notre place.

Pour être encore plus à égalité avec les patrons,

La cotisation syndicale augmente de 0,5 % en 2016.

nous avons besoin d'être plus informés, plus forts, d'être encore plus nombreux.

Eux, ils le savent, ils sont presque tous syndiqués.

Rejoins-nous pour :

- Augmenter cette force;
- Connaître et faire respecter tes droits;
- Se syndiquer, c'est se donner les moyens d'agir et de peser pour nos droits.;
- Plus nombreux nous serons plus forts

MODALITÉS PRATIQUES

1 heure par mois pour te syndiquer

C'est facile, ce n'est pas cher et ça rapporte

- Fournir un RIB pour le prélèvement automatique (ce n'est pas obligatoire mais tellement plus pratique surtout dans nos professions);
- **Le prix d'une cotisation mensuelle (un timbre) c'est le prix de l'heure;**
- Le prélèvement se fait tous les 2 mois, le montant est donc de 2 fois le prix de l'heure.

MES DROITS EN ME SYNDIQUANT

Outre le fait essentiel que je participe à la création d'une force qui permet de discuter d'égal à égal avec les employeurs, j'ai droit :

- A un abonnement au journal de la Construction contenant beaucoup d'informations sur ce qui se passe dans notre profession et sur nos droits (n'oubliez pas de nous prévenir si vous changez d'adresse);
- De téléphoner au syndicat pour avoir des renseignements, plus précis ou des conseils (lettre à l'employeur par exemple);
- D'être défendu gratuitement.

PAS CHER

La cotisation revient pour beaucoup entre 3 et 5 euros par mois. Car 66 % de la cotisation annuelle est remboursé par un chèque de remboursement si on ne paye pas d'impôts par une réduction des impôts si on en paie. Soit un remboursement de 100 € pour une cotisation annuelle de 150 €.

Le coût n'est plus le motif pour ne pas se syndiquer.

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

Assemblée Générale de la CGT Construction

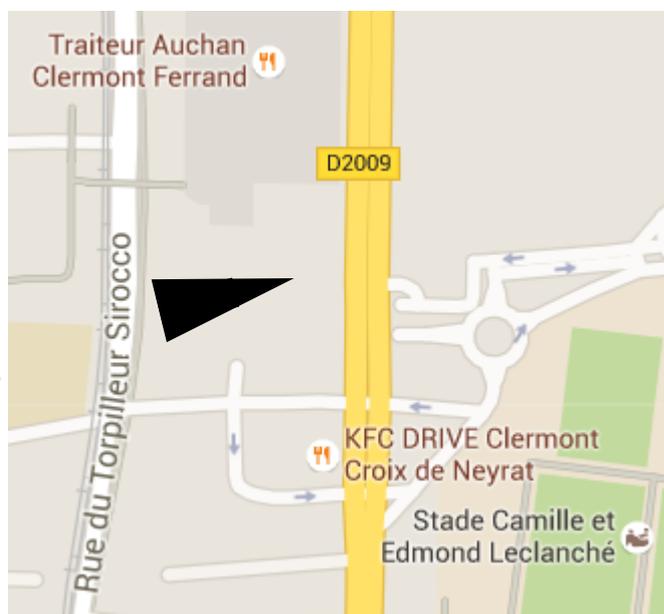
**samedi 2 avril 2016 à 9 H 30 salle Victor Hugo à Clermont-Fd
 Sous Auchan Nord**

Nous ferons le point

- Sur notre activité: salaires, temps de trajet, salariés détachés, action et victoires;
- Les revendications CGT:
- **Pour la mise en place du compte pénibilité pour tous les salariés;**
- **Pour une grande action de la construction sur les salaires le 26 mai;**
- **Sur les élections de représentants des salariés de l'artisanat en fin d'année et leurs droits;**
- Vous pourrez, bien sur, poser vos questions.

Votre présence est importante

Le pot d'amitié clôturera cette rencontre



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 RIOM	Rue de l'Oratoire	04 73 38 78 40	⇒ Lundi de 17 H à 19 H
UL ST ELOY LES MINES	Maison des syndicats	04 73 85 91 28	⇒ Samedi de 10 H à 12 H
UL MOULINS	93, ROUTE DE PARIS	04.70.44.11.70	⇒ Mardi de 18 H à 20 H
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 H à 17H (sur rendez -vous)
AURILLAC	PLACE DE LA PAIX	04.71.48.27.89	⇒ Mardi de 17 H à 20 H
LE PUY	MAISON DES SYNDICATS	04.71.05.51.21	⇒ 1er Vendredi du mois de 9 H à 12H
UL BRIOUDE	MAISON DES SYNDICATS RUE DE L'INSTRUCTION	04.71.50.18.36	⇒ 2ième vendredi du mois De 9 H à 11 H
UL THIERS	Bourse du Travail Rue des Dr Dumas	04 73 80 07 19	⇒ Vendredi de 14h à 17h

René DEFROMENT : 06 09 62 66 49
Jean-Claude ROBASTON : 06 80 98 55 02
Laurent DIAS : 06 22 28 08 19
Aurore BION : 06 11 23 78 65

Pour la Haute-Loire
Daniel BOYER: 06 66 66 90 67

Pour l'intérim
Jean-François DUTHOIT : 06 28 34 10 52