



AUVERGNE CONSTRUCTION

Maison du Peuple - Place de la Liberté

63000 CLERMONT-FERRAND

Déposé le 27 avril 2016

Le numéro 0,76 € - Abonnement 3,05 €

Avril 2016- N° 77



Sommaire

Edito	p 1
Action le 26 mai	p2 et 3
Compte Pénibilité	p 4
Loi travail	p 5
Elections artisanat	p 6
Bilan prud'hommes	p 7
Nos droits	p 8
Grilles :	p 9 à 12
Notre histoire	p 13
Tour des boîtes :	p 14 à 19
AG et Permanences	p 20

Lettre à tout(e) salarié(e) qui veut bien vivre

Le projet de loi dit El Khomri, mais en réalité Valls (Premier Ministre) Gattaz (patron du MEDEF) vise à soumettre nos droits à la volonté des patrons.

Si un tel projet voyait le jour, nous deviendrons selon une expression ancienne « **Taillable et corvéable à merci** »

Au Moyen-âge, la 'taille' était un impôt que le serf devait à son seigneur. Le paysan était donc 'taillable'.

Aujourd'hui l'impôt existe toujours. Mais surtout le salarié est ponctionné pour assurer les bénéfices des groupes et les dividendes des actionnaires et il ne le voit pas sur sa fiche de paye,. Aujourd'hui 80% des bénéfices des grands groupes sont redistribués aux actionnaires et en constante augmentation.

Dans le groupe Vinci les dividendes versés aux actionnaires représentent 5000 € par salarié, une performance dont le groupe se garde bien de se vanter. Ce n'est pas pour rien que les patrons mettent en place des holdings, c'est pour ponctionner l'argent gagné par les salariés

Ce même paysan devait également des journées de travail à son maître, la corvée. Il était donc aussi 'corvéable'.

Avec le projet de nouvelle loi, le salarié devrait être à disposition de l'employeur, celui-ci pourrait se dispenser de lui payer ses heures supplémentaires sans que ce soit une modification de son contrat, il pourrait les calculer sur trois ans, il pourrait « forfaitiser » les salariés facilement, il pourrait « compenser » et non rémunérer les heures supplémentaires, il pourrait modifier la date des congés huit jours avant. Il pourrait lui modifier ses horaires dans « un délai raisonnable ». Si le salarié refuse ces changements l'employeur aurait le droit de le licencier.

Si nous ne voulons pas redevenir taillable et corvéable à merci, il faut imposer au gouvernement et au MEDEF le retrait de ce funeste projet.

Ce projet ne sert en rien l'emploi, eux mêmes le reconnaissent. Où est le million d'emplois créés promis par Gattaz ?

70 % de la population rejette ce projet, cela ne suffit pas !

Sans mobilisation de tous, cette bombe sociale à retardement sera mise en place.

C'est le devoir de chaque salarié, pour lui, pour ses enfants, de tout faire pour que ce projet soit retiré.

Il faut un énorme 28 avril et un énorme 1^{er} mai. Faire échec à ce projet vaut bien quelques sacrifices, après il sera sans doute trop tard.

Nous comptons sur ta présence, comme tu peux compter sur nous.

Auvergne Construction,
journal de la construction
Bois Auvergne.

Edité 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



**Le 26 mai 2016,
c'est MORT !!!**



Tous dans la grève et l'action

Parce qu'il n'est plus possible de subir ! Qu'il n'est plus possible de sacrifier nos vies pour des privilèges destinés à la Caste politico-patronale !

Parce qu'il est légitime de s'opposer contre cette austérité salariale organisée par la valetaille politique sur ordre des banquiers ! Avec comme seul objectif la pérennisation de leur pouvoir irresponsable sans lien aucun avec le bien commun !

Nous dénonçons la remise au goût du jour du marché aux esclaves, via le détachement de salariés-réfugiés. Organisé par le patronat français ! Afin d'honorer la mémoire de leurs aïeux ? EL KIDMRI, en fusible à court terme continue d'acquiescer au nom de l'emploi !

Nous dénonçons cette boucherie quotidienne sur les chantiers et dans les ateliers !

Où « la mode des suicides » et autres homicides par appât du gain sont étatiquevements acceptés ! La vitrine bien huilée des politiques de Prévention et autres Responsabilités Sociétales des Entreprises, en contradiction dans leur application concrète dans les entreprises, ne constituent qu'un leurre pour l'auditoire des bien sèants, ou l'épaisseur de moquette dans leur salon illustre leur niveau de corruption.

Nous dénonçons cette dictature financière sous pseudo-républicain avec sa mise en place d'apartheid populaire. Cette lâcheté gouvernementale où embastiller les militants CGT sans armes devient la norme, à contrario de la brutalité organisée au travail, par les rentiers spéculateurs.

**Combat ou Soumission !
Il n'y a que ce choix !**

Fédération Nationale des Salariés de la Construction - Bois - Ameublement

Casa 413 - 293, rue de Paris - 93514 MONTREUIL Cedex - Tél : 01 55 82 85 02 - Fax : 01 48 59 10 37 - CCP 4115-82 M Paris
Boîte aux lettres (e-mail) : construction@cgt.fr - Site internet : www.construction.cgt.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** augmentation d'1 € de l'heure
- **Compte Pénibilité** pour tous

Voilà les revendications que nous soumettrons à nos patrons.

Voilà de bonnes raisons pour les salariés de se mobiliser.

Nous ne pouvons continuer à subir.

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 1500 € par salarié en 2016 .

Pendant ce temps les grilles de salaire minima sont bloquées.

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

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

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

Le patronat de nos professions n'augmente pas nos salaires et refuse de reconnaître la pénibilité, il préfère faire venir des salariés détachés .

La crise a bon dos mais 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 !



Les profits au beau fixe pour les trois grands groupes de BTP.

VINCI

Avec un Chiffre d'affaires en recul par rapport à 2014, Vinci réussit à engranger plus de bénéfices, soit plus de 2 milliards d'euros et à acquérir de nouvelles entreprises. Il prévoit encore une progression de ses résultats pour 2016 et affiche clairement ses prétentions : « *la priorité demeure l'amélioration des marges avant la recherche des volumes* ».

En clair : « *l'emploi, on s'en fout, on va les faire travailler plus et gagner moins.* »

Le gouvernement nous y aidera avec le CICE et les allègements Fillon ».

Un acompte de 0,57 € a déjà été versé aux actionnaires en novembre, pour leur permettre de passer de bonnes fêtes, et une rallonge de 1,27€ par actions viendra compléter le tableau le 28 avril prochain.

Le groupe affiche fièrement : « *Un actionnaire de VINCI qui aurait investi 1 000 euros le 1^{er} janvier 2006 se retrouverait à la tête d'un capital de 2 462*

euros au 31 décembre 2015, en supposant un réinvestissement en actions VINCI du montant des dividendes encaissés. Son investissement lui aurait rapporté un rendement de plus de 9 % par an. »

Pendant ce temps les salaires ont augmenté de 18 % pour le SMIC et 12 % pour les ouvriers qualifiés.

BOUYGUES :

« *Le groupe a renoué avec la croissance et sa rentabilité et a renforcé sa structure financière* » Comme son concurrent direct, baisse du Chiffre d'affaires et amélioration du résultat.

Il prévoit également une « *amélioration de sa profitabilité en 2016.* »

Ses actionnaires bénéficieront d'un versement de dividendes de 1,60 € par actions soit un rendement supérieur 5 %.

EIFFAGE :

« *Poursuite de la croissance des résultats et du désendettement du groupe.* »

Augmentation des dividendes de 25% soit 1,50€ par action, on attend une nouvelle progression des résultats pour 2016.

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

Le compte pénibilité se met en place au 1er juillet 2016 dans nos métiers.

De quoi s'agit-il?

Les salariés exposés aux éléments de pénibilité définis par décret devront acquérir des points qui leur permettront de se former et 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 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.

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.

Il n'y a pas besoin de compliquer en remplissant une fiche d'exposition excepté sur les travaux qui risquent de nuire plus tard à la santé (exemple amiante ou produits toxiques).

Deux ans de retraite maximum à gagner

Lorsqu'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.
- 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). C'est le maximum.

Partout où il y a des délégués syndicaux CGT, ceux-ci ont envoyé la lettre ci-dessous à leur employeur. Ils ont besoin de votre soutien pour gagner.

Objet : Mise en place du compte pénibilité

Monsieur, (Madame),

Nous vous demandons l'ouverture de négociations pour la mise en place du compte pénibilité dans notre entreprise qui devra être effectif au 1^{er} juillet 2016.

Notre proposition d'accord est simple :

Attribution d'un point par trimestre pour tout salarié travaillant sur chantier ou à l'atelier, du manoeuvre au chef ;

Tenue des fiches uniquement pour l'exposition aux produits toxiques pour garder une traçabilité en cas de maladie ultérieure.

Car tous nos métiers sont pénibles, usants et diminuent l'espérance de vie en bonne santé.

Il vous en coutera à peine 4 euros par mois et par salarié, par comparaison aux 150 € que vous percevez par mois pour le CICE (en augmentation de 50 % en 2016). Cela est bien sur d'un coût bien inférieur à la tenue de fiches sur l'activité quotidienne des salariés

Sinon avec notre syndicat nous soutiendrons tous les salariés qui saisiront le tribunal des affaires sociales en exigeant la production des fiches quotidiennes pour savoir :

Combien d'heures nous avons levé ou porté des charges supérieures à 25 kg,

Combien d'heures les salariés se sont déplacés avec des charges de plus de 10 kg au dessus des épaules,

Combien nous avons porté de charges par jour,

Combien d'heures nous avons maintenu les bras en l'air au dessus des épaules, combien d'heures nous avons été en position accroupie ou à genoux.

Combien d'heures nous avons eu le torse fléchi à 45 degrés.

Combien d'heures de vibrations transmises aux mains et aux bras,

Combien d'heures avons-nous eu de vibrations transmises à l'ensemble du corps.

Combien d'heures avons-nous travaillé à moins de 5 degrés ou à plus de 30 degrés.

A combien d'heures nous avons été exposés au bruit.

Et ce pour chaque jour travaillé de l'année.

Nous sommes convaincus que notre projet d'accord est un projet de bon sens et espérons que c'est votre conviction par delà les polémiques du MEDEF.

Dans l'espoir d'un accord dans l'entreprise,

Loi travail, non merci !

31 mars et 9 avril très forts Faire un 28 avril et 1er mai encore plus forts !

Le gouvernement et le MEDEF voudraient nous imposer un recul social avec la diminution de nos garanties. En un mot l'employeur auraient tous les droits.

Les salariés et la jeunesse ne s'y sont pas trompés, plus de 70% de la population le rejette. Une pétition a battu tous les records avec plus d'un million de signatures.

Le 31 mars nous étions plus d'un million dans les rues salariés et jeunes unis pour le retrait de ce projet.

Pour autant le gouvernement soutenu par le MEDEF tente de maintenir son projet même si la force des premières manifestations lui a imposé des reculs.

S'il n'entend pas il faut être encore plus nombreux et continuer jusqu'au retrait.

Le 1er mai venons très nombreux manifester pour le retrait de la loi.

Nous devons nous investir pour maintenir notre abri social.

Le MEDEF défend bec et ongles ses privilèges. Les résultats de nos groupes en 2015 montrent que les profits augmentent mais pas l'emploi. C'est un échec complet de la politique de cadeaux au patronat menée par le gouvernement.

Le patronat de nos professions n'augmente pas nos salaires et refuse de reconnaître la pénibilité, il préfère faire venir des salariés détachés.

Ce projet remet toujours en cause des garanties fondamentales prévues dans le code du travail pour tous et va dégrader nos vies à tous.

Voici quelques exemples :

- La majoration des heures supplémentaires à 25 et 50 % n'est plus garantie.
- Plus aucune garantie sur le temps de travail, l'employeur pourra changer les horaires de travail, la date des congés au dernier moment. Bonjour la vie de famille et la garde des enfants !
- La durée de travail maximum passerait à 10 h par jour et à 46 par semaine.
- Pour les conventions de forfait la limitation du nombre de jours travaillés passerait de 218 à 275. Dans les entreprises de moins de 50, la convention de forfait pourra être proposée à tous les salariés. Bonjour les heures sup gratuites !
- Il sera possible en cas de modulation de décompter les heures sup sur trois ans (au lieu d'un) et l'employeur n'est pas obligé de fournir un planning à l'avance. On pourra faire 12 h par jour et ne pas avoir d'heures sup !
- Les deux jours supplémentaires de congés pour fractionnement et le nombre de jours pour les événements familiaux ne sont plus garantis.
- Si un accord est signé à la baisse, les contrats de travail ne valent plus rien, le salaire peut être abaissé et la durée de travail augmentée ;
- Si le salarié refuse la modification, il est licencié non plus pour motif économique mais pour faute et il ne peut contester son licenciement ;
- Un employeur pourra licencier pour raison économiques mêmes sans difficultés ;
- Le plancher d'une indemnité minimum de 6 mois de salaire pour un licenciement injustifié pour les salariés travaillant depuis plus de deux ans dans une entreprise de plus de 11 salariés est toujours supprimé ;
- Diminution des indemnités de licenciement pour les salariés inaptes.

Manifs du 1er mai dans la région:

Clermont Ferrand : 10 h 30 Place Delille

Riom : 10 h 30 Devant la Poste

PUY-EN-VELAY 10H30 PLACE CADELADE

Aurillac : 10 H Place des Carmes

Moulins : 10 h 30 Place de l'Allier

Montluçon: 10 h 30 Place Picand

Vichy: 10 h 30 Place de la Poste



Nous étions mobilisés 300 de la construction le 31 mars à Clermont.

Venant de près de 25 entreprises, reconnaissables avec le camion nacelle et la banderole « retrait de la loi travail » qui servait de lieu de rassemblement.

Certaines entreprises avaient fait très fort, Mazet, Eiffage thermie, électricité et construction, Vernet Bosser, SAG Vigilec.

Nous saluons aussi les 50 salariés de Colas qui ont débrayé à l'appel de leurs courageux délégués CFDT.

DECEMBRE 2016

Vote dans l'artisanat et les petites entreprises

Les salariés de l'artisanat et des petites entreprises seront appelés à voter fin 2016.

Tout salarié travaillant dans une entreprise de moins de 10 salariés au 31 décembre 2015 pourra voter
Ce vote permettra de mesurer la représentativité de chaque syndicat.

Septembre	Avant le 1er septembre : Vous recevrez la confirmation de votre inscription. Si vous n'avez rien reçu contactez nous. Le 10 septembre publication de la liste électorale. Les recours gracieux sont déposés en DIRECCTE (Inspection du travail).
Octobre	Les DIRECCTE ont jusqu'au 11 octobre pour rendre leur décision.
Novembre	Du 3 au 23 novembre réception chez vous des documents électoraux pour voter par correspondance ou vote électronique.
Décembre	Du 28 novembre au 12 décembre déroulement du vote. Les votes par correspondance doivent être envoyés par les salariés avant le 12 décembre. Vous pouvez voter par internet. Le dépouillement démarrera le 19 décembre. Le 22 décembre publication des résultats

Ce vote permettra de mesurer la représentativité de chaque syndicat.

Par votre vote en décembre vous, salariés des petites entreprises, choisirez un syndicat et fixerez ainsi la représentativité de chaque organisation syndicale dans chaque profession.

Cette représentativité est déterminante pour tous les salariés.

En effet les conventions collectives qui fixent des droits particuliers à chaque profession comme par exemple les paniers, la qualification, les compléments maladie, etc... sont discutées par les syndicats de salariés et d'employeurs.

Un ou plusieurs syndicats qui représenteront 50 % des voix pourront empêcher l'application de mauvais accords 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.

La CGT est le syndicat de tous les salariés

La CGT œuvre pour le progrès social et le bien-être en portant et faisant aboutir des revendications.

La CGT défend des revendications pour tous les salariés par exemple:

- Pas de salaire mensuel en dessous de 1700 €
- L'égalité homme-femme
- Prise en compte des diplômes dans la qualification et le salaire
- La retraite à 60 ans

Elle a aussi des revendications adaptées à la construction par exemple

- Le paiement du panier pour tous
- Le paiement du temps de trajet entre le siège et le chantier comme temps de travail
- La retraite à 55 ans pour les métiers des chantiers de la construction.

Elle a des revendications adaptées aux petites entreprises notamment des structures paritaires regroupant des représentants des employeurs et des représentants de salariés élus de la profession pour :

- Faire connaître et respecter les lois ;
- Organiser des actions sociales, culturelles et sportives, des chèques vacances ;

Ces revendications sont très importantes car :

- Un jeune sur deux qui fait un apprentissage dans le bâtiment quitte la profession au bout de deux ans car les salaires ne suivent pas ;
- L'espérance de vie d'un ouvrier est inférieure de 7 ans à celle d'un cadre.

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.

Alors, parlez en à vos collègues de travail

Bilan Prud'homme 2015 pour la CGT Construction 63

Un million trois cent mille euros repris au patronat et rendus aux salariés!

1/ Les dossiers posés

97 dossiers ont été posés en 2015 dont 45 % pour l'artisanat et 42 % en procédure rapide, seulement 11 % ont été conciliés

Les principales demandes par thème :

1 – Le paiement du temps de trajet en temps de travail ou les heures sup	25
2 – Les qualifications	10
3 – Les déplacements (GD et petits) et paniers	10
4 – Licenciements	14
5 Référé salaires et/ou congés payés et/ ou documents de fin de contrat	42
6 – Reclassement après inaptitude	3
8 – Salariés détachés	3
9 – Requalification en CDI CDD ou intérim	3

2/ les dossiers jugés

C'est un total de 1 million 300 mille euros (en comptant les décisions en Appel) gagnés dans l'année. C'est probablement une année exceptionnelle, l'an dernier ce chiffre était déjà très élevé près d'un million d'euros.

Le paiement du temps de trajet en temps de

travail est la demande la plus fréquente avec de gros succès. La principale difficulté dans ces dossiers, c'est d'avoir des preuves mais à partir du moment où nous avons des éléments nous gagnons. Nous comptons nous appuyer sur ces résultats pour créer des bases et négocier des accords d'entreprise.

Sur l'annualisation, la Cour remet les pendules à l'heure et exige un planning annuel. L'annualisation ne peut pas être le non paiement d'heures supplémentaires qui seront récupérées plus tard. Dans un autre arrêt qui n'est pas de la construction, la Cour indique que l'employeur pour pratiquer l'annualisation doit l'avoir mis dans le contrat des salariés.

Sur les qualifications nous obtenons des résultats intéressants. Nous avons tiré un journal sur ce point reprenant nos conventions et nos acquis.

Sur les licenciements, la Cour d'appel fait bien la différence entre faute grave et insuffisance professionnelle, elle est par contre très sévère sur les fautes graves ou les causes réelles et sérieuses.

Sur les critères de licenciement dans le cadre de licenciements économiques, la Cour a confirmé dans deux arrêts l'obligation de l'employeur à donner le tableau des résultats sur les critères retenus pour tout le personnel.

Sur les licenciements pour inaptitude dans les groupes, nous gagnons tous nos procès contre les grands groupes de la Construction Vinci, Eiffage et Bouygues sur le défaut de reclassement, avec des sommes parfois conséquentes.

Sur l'égalité de traitement qui entraînait entre autres le paiement des jours de carence pour les ouvriers du bâtiment, le revirement de la jurisprudence

Attention : A partir du 13 juin 2016, entrée en vigueur de la prime aux patrons voleurs !

Cette loi votée en juin à la suite d'un accord entre le MEDEF et la CFDT ne permet plus au salarié lésé par son employeur (heures supplémentaires non payées, qualification ou salaire minimum non respecté) que de réclamer son dû sur trois ans en en arrière au lieu de cinq.

Plus que quelques semaines donc si vous voulez pouvoir réclamer votre dû sur cinq ans, le dossier devant être déposé aux prud'hommes avant le 13 juin 2016.

de la cour de Cassation début 2015 qui permet d'avoir des traitements différents pour des statuts différents nous est fatal.

Sur le défaut de la part de l'employeur d'examen biennal en vue d'une évolution de carrière, prévu dans l'article XII-6 des conventions du BTP, la Cour d'appel a enfin fait droit à la demande du sa-

larié demandant d'une part de reconnaître l'obligation de l'employeur d'examiner la situation du salarié tous les deux ans et octroyant des Dommages et intérêts au salarié pour préjudice subi (1200 €) quand l'employeur s'y soustrait.

Sur les salariés détachés. Nous engageons des procès pour faire reconnaître la responsabilité du donneur d'ordre. Nous avons obtenu une conciliation dans deux dossiers. Deux dossiers ont été conciliés avec le donneur d'ordre.

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

Cgt-artisanat-auvergne.fr

NOS DROITS

PAS D'EXAMEN TOUS LES DEUX ANS DE LA QUALIFICATION EGALE SANCTION

L'article XII.62 de la Convention collective du Bâtiment comme dans le TP dispose que : « *Dans le même but, la situation des ouvriers des différents niveaux fait l'objet, au cours de leur carrière, d'un examen régulier de la part de l'employeur. Sans préjudice des dispositions de l'article XII.4 ci-dessus, les possibilités d'évolution de carrière des salariés font l'objet d'un examen particulier de la part de l'employeur, au plus tard deux ans après leur entrée dans l'entreprise et, par la suite, selon une périodicité biennale (tous les deux ans) dont le résultat sera communiqué individuellement au salarié concerné* ».

Cet entretien a pour but de valoriser les métiers de la profession et ainsi examiner l'autonomie et les responsabilités qu'acquière les ouvriers afin d'évaluer dans leur classification.

L'importance d'un examen régulier de l'employeur est reconnue par « la formation tout au long de la vie » qui est au centre des débats parlementaires sur la logique de sécurisation des parcours professionnels et l'accès à l'emploi.

D'ailleurs une loi découle de ces préoccupations : la loi du 5 mars 2014 devant permettre un meilleur suivi de l'évolution professionnelle de tous les salariés en termes de qualification et d'emploi. (Article L6315 -1 du Code du Travail)

Plusieurs jugements des Conseils de Prud'hommes avaient fait droit aux demandes des salariés portant sur des dommages et intérêts pour non exécution loyale du contrat de travail du fait que l'employeur n'appliquait pas la Convention Collective... pourtant la Cour d'Appel ne suivait pas et déboutait les salariés...

Par arrêt du 12 janvier 2016 contre PEINTAMELEC, la Cour d'Appel de Riom a enfin fait droit à cette demande : « *Or il n'est pas contesté que la situation de Monsieur X quant à ses possibilités d'évolution de carrière n'a fait l'objet d'aucun examen ni d'aucun entretien. Les manquements de l'employeur à ses obligations ainsi que le fait de ne pas avoir appliqué au salarié la classification qu'imposait la Convention Collective, ont occasionné à Monsieur X, un préjudice que la Cour est en mesure de fixer à 1200€.* »

ANNUALISATION

Tant que la loi El Khomri ne passe pas le patron ne fait pas ce qu'il veut avec les heures sup.

Certains patrons de la profession, Billet, Roux, Guelpa faisaient en sorte de ne pas payer les heures supplémentaires.

Le principe : « *Tu les récupèreras plus tard quand je voudrais quand il y aura des intempéries ou quand je n'aurais pas de travail* ». L'employeur mettant (ou ne mettant pas) un compte modulation.

Bien sur aucune majoration n'était versée au salarié.

Le code du travail (Article L3121-24) prévoit que seuls une convention ou un accord d'entreprise avec le délégué syndical ou à défaut avec l'accord des délégués peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, par un repos compensateur équivalent aux heures avec leur majoration (une heure et quart récupérée pour une heure supplémentaire effectuée). Un tel accord doit prévoir les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement à l'entreprise.

La Cour vient de confirmer cela dans un arrêt pour un salarié de chez Guelpa y ajoutant que de surcroit qu'il fallait un accord écrit du salarié.

La Cour avait déjà condamné les entreprises Roux et Billet qui prétendaient faire de l'annualisation en rappelant que pour faire de la modulation l'employeur devait établir un planning annuel.

Congé payé du nouveau en cas de maladie.

L'état a été condamné pour non application de la directive européenne en matière de congés payés. Nous avons fait connaître la décision de la Cour de justice européenne de 2012 qui rappelait que tout salarié doit avoir quatre semaines de congé payé même s'il a été en maladie. La Cour de cassation avait refusé d'y faire suite en arguant que l'état français n'avait pas transposé cette directive dans la loi française.

Un salarié a saisi le tribunal administratif pour faire condamner l'état français pour cette faute et demander réparation du préjudice subi (le montant des congés payés auquel il avait droit).

Dans une décision du 6 avril 2016, le tribunal administratif rappelle que « *la transposition en droit interne des directives européennes est une obligation constitutionnelle* » et estime que le demandeur est « *fondé à demander à engager la responsabilité de l'État* ». Un préjudice chiffré à 485 €, auxquels s'ajoutent 1.000 € de frais de justice.

Nous invitons les salariés dans ce cas à se renseigner auprès du syndicat.

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'ENTRÉE	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} juin 2016

Niveaux	A	B	C	D	E	F	G	H
Grille applicable	14778	1564	1678,85	1811,25	2010	2241,37	2502,49	2828,90

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.

Exceptionnellement la CGT a signé la grille ETAM et ouvriers, bien que l'augmentation de 1,1 % de la grille soit très insuffisante. Aucune des autres organisations n'a voulu le faire mais toutes ensemble elles ne représentent pas 30 %. Par contre nous avons estimé que cela permettait à tous les salariés à la grille (et ils sont nombreux) de bénéficier de cette augmentation et que cela nous servait à mobiliser les salariés dans les entreprises où il n'ya pas eu d'augmentation.

OUVRIERS Bâtiment au 1er juin 2016

Catégories	Coefficient	Salaire mensuel	
		151 H 67	151 H 67
NI – P1	150	1467,50	9,68
NI – P2	170	1480,63	9,76
NII	185	1575,13	10,39
NIII – P1	210	1732,63	11,42
NIII – P2	230	1858,63	12,25
NIV – P1	250	1984,63	13,09
NIV – P2	270	2110,63	13,92

PETITS DÉPLACEMENTS AU 1er JUIN 2016

Nature de	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	9,25 €	9,25 €	9,25 €	9,25 €	9,25 €	9,25 €
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	10,56 €	12,19 €	16,63 €	20,57 €	24,47 €	28,67 €

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 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) 1

Carrières et matériaux au 1^{er} mars 2016

Niv 1			Niv 5			Niv 8		
Echelon 1	1 481,00 €	9,76 €	Echelon 1	1 755,00 €	11,57 €	Echelon 1	26 799 €	2 233,25 €
Echelon 2	1 503,00 €	9,91 €	Echelon 2	1 810,00 €	11,93 €	Echelon 2	34 029 €	2 835,75 €
Niv 2		0,00 €	Echelon 3	1 936,00 €	12,76 €	Echelon 3	36 156 €	3 013,00 €
Echelon 1	1 509,00 €	9,95 €	Niv 6		0,00 €	Niv 9		
Echelon 2	1 528,00 €	10,07 €	Echelon 1	1 970,00 €	12,99 €	Echelon 1	40 409 €	3 367,42 €
Echelon 3	1 573,00 €	10,37 €	Echelon 2	2 045,00 €	13,48 €	Echelon 2	46 791 €	3 899,25 €
Niv 3		0,00 €	Echelon 3	2 209,00 €	14,56 €			
Echelon 1	1 581,00 €	10,42 €	Niv 7		0,00 €	Niv 10		
Echelon 2	1 607,00 €	10,60 €	Echelon 1	2 253,00 €	14,85 €	Echelon 1	54 234 €	4 519,50 €
Echelon 3	1 654,00 €	10,91 €	Echelon 2	2 390,00 €	15,76 €	Echelon 2	59 552 €	4 962,67 €
Niv 4		0,00 €	Echelon 3	2 605,00 €	17,18 €			
Echelon 1	1 663,00 €	10,96 €						
Echelon 2	1 690,00 €	11,14 €						
Echelon 3	1 750,00 €	11,54 €						
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 mars 2016 .

Niveau	Coeff.	Mini mensuel	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
1	165	1 469,73	38,32	76,64	114,96	153,28	191,6
2	170	1 475,20	38,63	77,26	115,89	154,52	193,15
2	180	1 487,52	39,34	78,68	118,02	157,36	196,7
2	195	1 536,97	40,72	81,44	122,16	162,88	203,6
3	210	1 586,43	42,11	84,22	126,33	168,44	210,55
3	225	1 635,88	43,51	87,02	130,53	174,04	217,55
3	245	1 701,82	45,36	90,72	136,08	181,44	226,8
4	250	1 718,31	45,83	91,66	137,49	183,32	229,15
4	270	1 784,25	45,98	91,96	137,94	183,92	229,9
4	290	1 850,19	49,54	99,08	148,62	198,16	247,7
5	310	1 916,13	51,38	102,76	154,14	205,52	256,9
5	330	1 982,07	53,25	106,5	159,75	213	266,25
5	350	2 048,01	55,11	110,22	165,33	220,44	275,55 12

Nous avons une histoire

Il y a quarante ans: grève chez Pauly

Nous avons une histoire !

Les droits que nous avons ne sont pas tombés du ciel, le code du travail, les conventions collectives sont fait des combats qui ont été menés par des salariés ensemble.

C'est cela que le gouvernement et le MEDEF veulent remettre en cause. Nous avons pensé qu'il était utile de rappeler certaines luttes.

Au printemps 76 ,des salariés de l'entreprise Pauly qui deviendra Vigilec-Pauly puis SAG Vigilec de l'usine de Cournon viennent au Syndicat pour se plaindre des salaires, des conditions de travail et même des conditions de logement.

Il s'agit d'une usine de galvanisation et non des lignards. Le siège de l'entreprise était à Saint Pourçain. L'opération de galvanisation consistait à tremper des pièces métalliques dans un bain de zinc fondu porté à la température de 700 degrés.

Pour imaginer les conditions de travail il fallait regarder le plafond du hangar crépi de zinc.

L'inspecteur du travail dressera 40 procès verbaux pour infractions à la sécurité. Il sera condamné à payer 100 F par procès, 4000F au total un peu plus de deux mois de salaire d'un ouvrier. Même dans sa tombe, Pauly en rigole encore surtout que pendant la grève il ne rigolait pas.

Il y avait une soixantaine d'ouvriers de toutes nationalités qui travaillaient, certains étant logés sur place à quatre par chambre.

Outre l'amélioration des conditions de logement et de travail les salariés demandaient un franc de l'heure d'augmentation.

Les salariés étaient déterminés, les conditions de vie indécentes ayant duré trop longtemps. Il le fallait car Pauly était un patron de combat. Les salariés décident de bloquer l'usine afin qu'il n'y ait pas de sortie de fabrication. Lorsque le patron arrive il se fait livrer un chalumeau pour couper la barrière. Quand un salarié essaye de l'en empêcher il lui retourne le chalumeau sur lui. Peut importe quarante salariés unis déplacent des montagnes, en fait des poutres de plusieurs tonnes et l'entrée est à nouveau bloquée.

Le patron tente d'envoyer des briseurs de grève de la Corrèze, l'affrontement physique est évité de justesse mais la détermination des grévistes les fait retourner d'où ils venaient.

L'occupation de l'usine se poursuit jour et nuit. Au bout d'une semaine, le patron doit céder sur tout. Conditions de logement et de travail revues, 1 F d'augmentation de l'heure accordée (cela ferait deux euros aujourd'hui), salaires indexés sur le SMIC, jours de grève payés.

Cerise sur le gâteau les salariés ne reprennent pas le lendemain pour faire un méchoui et fêter ainsi la victoire obtenue de haute lutte.

Par la suite l'employeur emploiera tous les moyens pour se débarrasser du syndicat.

N'y parvenant pas, il créera GALVA ECLAIR Saint Pourçain pour fermer l'usine de Cournon.

Cette lutte faisait suite à beaucoup d'actions déterminées dans les entreprises du BTP, notamment chez Garcia à Aubière aujourd'hui fermé où les salariés avaient obtenu des résultats similaires.

A l'époque déjà le mot d'ordre était :

« Français-immigrés mêmes droits pour tous! »

En 1976 c'est déjà le début de la « crise » avec le commencement de la montée du chômage.

Quelques années auparavant en 1973, près d'un millier de salariés fabriquant les montres LIP confrontés à la fermeture de leur entreprise et au non paiement de leur salaires saisisent le stock de montres, le cache et se met à en fabriquer d'autres qui sont vendues par les syndicats avec le slogan: « On vend, on fabrique, on se paye. »

La lutte durera un an pour obtenir le redémarrage de l'usine.

Le salariat français comprend l'importance de ce combat et il y aura une manifestation de soutien de 100 000 personnes à Besançon sous la pluie.

Le patronat et le gouvernement prennent peur et créent début 1974 l'AGS (Assurance Garantie Salaires) qui assurent les salaires impayés en cas de redressement ou de liquidation judiciaire.

Ce dispositif est toujours en vigueur et assure le paiement des salaires en cas de défaillance de l'employeur.



Le bac de zinc en fusion à 700 degrés et « sa protection »

Tour des boîtes



VERIFERME et AUNOBLE: Merci patron !

Vérifirme et Aunoble sont les entreprises de Vérissimo. Celui-ci a été condamné en correctionnelle en novembre 2015 pour l'utilisation de salariés détachés.

Vérifirme connaît des difficultés puisqu'elle est mise en redressement judiciaire depuis début mars 2016. Est-ce un moyen pour ne pas payer les sommes que pourrait lui demander l'URSSAFF ?

Toujours est-il que les salariés sont légitimement inquiets pour leur emploi. Bien sur l'employeur (et son avocat ?) a expliqué aux salariés que c'était de la faute de la CGT. Les 40 salariés ont souhaité nous rencontrer.

Nous leur avons expliqué le sens de notre combat : défendre la profession et qu'il ne fallait pas se tromper. Ceux qui les ont mis dans cette situation sont l'employeur fautif et ceux qui l'ont conseillé. Les salariés non plus ne sont pas responsables mais victimes de pratiques illégales de leur employeur. La CGT n'acceptera jamais que des employeurs avides de profit utilisent des salariés à moindre coût.

Nous avons rappelé que nous ne voulons empêcher personne de travailler mais nous voulons que tous les salariés aient les mêmes droits.

Ainsi donc en dénonçant les pratiques de Vérifirme et de beaucoup d'autres auprès de l'inspection du travail dont les grands groupes de la profession, la CGT ne fait que son devoir de défendre l'intérêt de tous les salariés de la profession. En enquêtant et en trouvant les infractions à la loi commises par Vérissimo, l'inspection du travail n'a fait que sa mission, en condamnant l'employeur la justice n'a fait qu'appliquer la loi.

En contactant la presse pour qu'elle parle de ce procès dont le procureur lui-même a dit qu'il constituait la réponse de la justice à un vaste problème social, nous avons voulu donner toute la publicité à la réponse de la justice pour qu'elle soit connue de tous les salariés et employeurs de la profession.

Non les employeurs ne peuvent pas en toute impunité faire venir des salariés à bas cout pour remettre en cause nos acquis. La CGT mènera ce combat car il défend nos emplois et nos acquis.

Nous avons ainsi expliqué que par exemple l'entreprise POUZOL mettait des salariés au chômage partiel aujourd'hui et demain peut être procéderait elle à des licenciements parce que Auvergne Habitat un des gros « bailleur social » de Clermont avait décidé de « donner » ces chantiers à des grands groupes qui font venir des entreprises employant des salariés détachés.

Cela a constitué une excellente réunion qui a permis de faire comprendre notre combat. Si tous n'ont pas été convaincus, beaucoup ont été ébranlés et certains même adhèrent depuis à la CGT.

Courrier envoyé à Auvergne Habitat en mars, A ce jour nous n'avons pas de réponse

Monsieur,

Au nom des salariés de la profession nous protestons contre la politique de rénovation des travaux que vous avez mis en place et nous demandons d'en changer.

Vous faites appel à une entreprise générale (un grand groupe) pour effectuer les travaux de rénovation. Il en a été ainsi sur le chantier des logements de Saint Jacques ou GFC filiale Bouygues était prestataire. Ces entreprises sous traitent à un prix extrêmement bas à des entreprises qui ne respectent pas les droits du travail et font appel à des entreprises la plupart extérieures au département comme l'entreprise ERBA qui fait appel à de la main d'œuvre polonaise sous payée.

Nous apprenons que vous entendez poursuivre cette politique dévastatrice pour notre profession. Nous sommes prêts à en discuter pour que cette politique catastrophique au niveau social et industriel soit abandonnée.

Cela est d'autant plus inacceptable qu'Auvergne Habitat est en principe un organisme social à fonds publics. Cela est bien sûr incompatible avec la politique de responsabilité sociale d'entreprise qu'affiche votre organisme.

Dans l'attente d'une réponse, veuillez recevoir nos salutations.

Copie de ce courrier a été envoyé au maire et au président du conseil général.

Tour des boîtes

Bilan des Négociations annelles

Toutes les négociations ne sont pas terminées. Certaines n'ont pas encore eu lieu, nous donnons quelques résultats:

Eiffage Construction : 1,2 % d'augmentation pour tous.

Eiffage TP : 1% d'augmentation de la masse salariale avec un minimum de 22 € par salarié.

Vernéa (Incinérateur) : 20 € minimum, 200 € d'augmentation de la prime de fin d'année et un an de plus pour la prime d'ancienneté avec 0,5% de plus.

V B Energie : Zéro!

Eurovia Dala : « A la gueule du client », des augmentations individuelles représentant 1% de la masse salariale

Dumez Auvergne : « A la gueule du client », des augmentations individuelles représentant 0,8% de la masse salariale.

CELIUM Energie: Zéro!



ROCKWOOL Des départs injustifiés

Le plan de départs « volontaires » décidé par la direction de Rockwool à Saint Eloi les mines ne passe pas.

Le choix a été annoncé le 29 septembre 2015. Après de multiples négociations la CGT a obtenu la réduction du nombre de salariés concernés : 9 à Saint Eloi et 21 à Paris. Malgré tout, la CGT estime qu'au vu des résultats du groupe ce n'est pas acceptable. Marc Melin délégué CGT a déclaré au journal « La Montagne » : « Nous ne sommes pas signataires du protocole de départs volontaires car il n'existe aucun motif réel et sérieux de suppression de postes. Rockwool n'est pas en péril mais joue en sacrifiant les salariés au bord du tatami pour les dividendes des actionnaires. »

Les salariés redécouvrent qu'ils ne sont que des pions et que la reconnaissance n'existe pas.



Un mouvement qui mobilise la jeunesse et des syndicats de salariés pour la défense de garanties obtenue par les syndicats et leurs luttes.

Une jeunesse toujours avide de solidarité et de justice.

C'est l'occasion pour l'UD CGT du Puy de Dôme d'organiser une rencontre des jeunes avec

Sophie Binet membre du collectif lanceur de la pétition « loi travail non merci ! »

pour discuter sur l'action, la CGT et la jeunesse.

Lundi 9 mai à 17 h30 Maison du peuple 63 000 Clermont Ferrand

Pourquoi l'organisation des salariés dans et après l'action est utile et nécessaire?

Comment répondre aux aspirations de la jeunesse ?

Comment la jeunesse peut prendre sa place dans la CGT ?

Quelle démocratie ? Comment communiquer ?

Résultats élections représentativité INEO

CGT 30%

CGC 23 %

CFDT 22%

CFTC 13 %

FO a fait un recours car l'organisation estime qu'elle s'est fait spolié ses élus par la CFTC suite à une manœuvre de la Direction.

Tour des boîtes

Tous les articles racontant la vie syndicale dans les entreprises montrent qu'effectivement beaucoup d'employeurs pensent qu'il n'y a qu'une loi : la leur.

Cela montre l'importance de défendre le code du travail pour que nous ayons encore des droits.

L'ancien président de la commission sociale patronale des Travaux Publics lourdement condamné en cour d'appel.

L'entreprise de M. Martin, CENTRELEC a été mise en liquidation judiciaire et les salariés ont été licenciés.

Président de la chambre sociale de la Fédération nationale des TRAVAUX PUBLICS M. Martin était un avant gardiste en matière de recul social.

A CENTRELEC, il avait sous traité à bas cout à des entreprises venues des pays de l'est, il ne respectait pas la convention sur les qualifications, ni la loi sur le paiement des temps de trajet.

Un salarié a décidé de poursuivre son ex employeur afin de se faire payer ses temps de trajet alors qu'il conduisait un véhicule de l'employeur pour se rendre sur les chantiers en grand déplacement, pour avoir une qualification qui corresponde à son diplôme (il avait un brevet professionnel) et à son emploi (il faisait chef d'équipe).

La Cour d'appel lui a donné raison et l'employeur a été condamné à lui verser près de 30 000 € en brut.

Pas étonnant qu'aucun progrès social n'ait lieu dans nos branches avec de tels hommes à leur tête.

Dumez Auvergne : La tourmente continue

Nous revenons encore une fois sur la stratégie commerciale de notre cher Directeur Régional entre les entités de DUMEZ AUVERGNE et TABARD sur le département du Puy de Dôme.

Pour information, TABARD, l'autre filiale Vinci ayant le même directeur que DUMEZ, prend de plus en plus de marchés sur le périmètre puydomois.

Ainsi la Direction annonce-t-elle en réunion de CE que « la stratégie commerciale se définit en fonction des relations commerciales privilégiées pour traiter les affaires ».

Nous voulons comprendre ce que cela signifie parce que cela pose plus de questionnements qu'une réponse à notre inquiétude sur le peu d'affaires signées en gros-œuvre.

Est-ce que DUMEZ AUVERGNE établissement sur le Puy de Dôme n'arrive pas à être compétitif alors que le coût de la main d'œuvre est moindre par rapport à TABARD qui est basé sur Montluçon et qui doit payer les déplacements ?

Ou encore, est ce que l'équipe commerciale de l'établissement du Puy de Dôme n'a pas les capacités d'entretenir des relations commerciales privilégiées avec les donneurs d'ordre ?

Qu'est ce qui se cache réellement derrière cette stratégie commerciale ?

Le peu de marchés conclus augmentent certes le chiffre d'affaires mais quel intérêt pour nos compagnons si ces chantiers sont des travaux de second œuvre ?

Depuis 2 années, nous connaissons une situation de sous-emploi se traduisant par du chômage technique et du prêt de personnel.

La CGT ne lâche pas l'affaire et se bat pour faire la clarté sur les desseins économiques de notre Direction. Malheureusement cela semble être la conséquence de l'orientation affichée par le PDG Huillard devant les actionnaires: remonter un maximum de marge, sans baisser les prix, quitte à renoncer à des affaires trop peu rentables.

La direction poursuit sa volonté d'éliminer la CGT afin de faire ce qu'elle veut et de contourner les lois et de masquer son incapacité. « *Si ça va mal, c'est de la faute à la CGT* ». Mais Dumez a connu le plein emploi avec deux fois plus de compagnons en période de crise, il paraît que c'étaient des incapables. Dans ce cas nous sommes obligés de conclure que mieux vaut des incapables qui prennent des chantiers avec une entreprise sans perte que des capables qui ne prennent que très peu de chantiers, licencient et accumulent les pertes.

Avec la complicité de quelques cadres ils tentent de diviser le personnel suivant la boîte d'origine.

La CGT ne rentrera pas dans ce jeu il n'y a pas ceux qui savent travailler et les autres.

Il n'y a pas des « boulets » et les autres

Il y a des salariés qui ont toujours fait leur travail et veulent bien en vivre et nous défendons tout le monde.

Petits et grands déplacements

Quand y a-t-on droit? Comment les calculer?

La Fédération CGT de la Construction a édité un numéro spécial, demandez le !

16

Tour des boîtes

ALTEAD: patron de droit divin condamné par la justice humaine

Après la grève de 2010, l'employeur refusait de répondre à nos demandes concernant le repos compensateur ou le travail de nuit ou les qualifications de certains. Malgré nos propositions, il refusait toute négociation puisqu'il avait raison et que cela allait coûter très cher aux ouvriers et qu'on ne discute pas. Condamné aux prud'hommes il faisait appel et reperdait pour 8 salariés, deux sont définitivement terminés et il en reste un en cours.

La Cour a rendu son verdict confirmant et globalement augmentant les condamnations pour les porter à 150 000 euros pour les huit salariés.

De même l'employeur voulait empêcher les candidats CGT de se présenter aux élections, un courrier envoyé à l'employeur pour lui rappeler la loi n'a servi à rien, il a fallu saisir le tribunal pour qu'il annule les élections.

Il menace maintenant les salariés de dénoncer des acquis.

Si nous avons un conseil, nous dirions soyez moins divin et plus humain. Est-ce possible?

POUZOL : Chômage partiel

L'employeur en se plaignant de la politique d'Auvergne Habitat (voir page 15) de donner les chantiers aux grands groupes qui utilisent des salariés détachés met une dizaine de salariés au chômage partiel. Mais discuter des modalités de mise au chômage partiel (tour de rôle et durée) soit avec les délégués soit avec les salariés ça ne se fait pas.

VERNET BOSSER : Encore perdu!

Les prud'hommes, le code du travail et les conventions devraient être supprimés. En effet ils empêchent l'application d'un code du travail réduit à un seul article : « *Le patron a toujours raison* ».

Malgré les condamnations qu'il a subi, l'employeur refuse de les appliquer obligeant les salariés à saisir le tribunal pour faire appliquer l'incontestable.

Mais ce n'est pas lui qui a tort, c'est la justice qui est achetée (sic).

Du coup il dépense encore plus de frais d'avocat et saisit les prud'hommes de Lyon sans doute pour faire des économies.

Pendant ce temps face à ce comportement de refus de négocier la colère gronde chez les salariés.

GENESTE: Patron de droit divin

Les empereurs romains avaient droit de vie et de

mort sur les gladiateurs. Chez Geneste, l'employeur prétend avoir le droit de licencier pour faute grave tout salarié qui ne lui plaît pas.

Nous saurons lui rappeler la loi et les principes, tout licenciement doit avoir une cause réelle et sérieuse.

SAG VIGILEC : La résistance s'organise

Là encore l'employeur avait unilatéralement cessé d'appliquer un accord d'entreprise sur les déplacements et intégrait la prime d'ancienneté dans le salaire.

Les demandes des délégués étaient ignorées. Du coup une vingtaine de salariés devraient saisir le conseil des prud'hommes. Est-ce que cela suffira à ouvrir des négociations? La balle est dans le camp de l'employeur.

Les salariés ont aussi massivement participé aux grèves contre le projet de loi El Khomeri.

STA CIRCET: Dénoncer tous les acquis

Voilà ce que la Direction annonce qu'elle veut dénoncer les quelques acquis des salariés : prime de transport, prime de fin d'année et surtout augmenter la mutuelle en diminuant la part patronale et ne participant pas à la prise en charge du conjoint. Les actionnaires de CIRCET disent merci à l'ANI !

La CGT organisera avec les salariés la résistance à ce recul social programmé pour augmenter les bénéfices que le groupe CIRCET affiche sur papier glacé.

Le patron n'applique toujours pas la grille du bâtiment.

SOREBAT: c'est fini !

Encore une fois à la fermeture de l'entreprise, ce n'est pas l'employeur qui est à plaindre mais les salariés.

Le tribunal a mis l'entreprise en liquidation judiciaire avec possibilité de poursuite pendant deux mois. L'entreprise a été complètement vidée et il ne reste plus rien.

Ce sont les salariés qui subissent les inquiétudes de fin de mois avec les payes en retard, c'est eux qui vont devoir retrouver du travail.

L'employeur, lui, a assuré ces arrières, une partie du matériel a gentiment franchi la frontière. Nos alertes auprès de l'administrateur n'ont pas eu l'air d'avoir d'écho.

Gageons qu'aucun des dirigeants ne se retrouvera comme salarié mais que nous les retrouverons comme employeur, la place est tellement mauvaise

Tour des boîtes

Eurovia: du charbon et du crotin."

« La CGT est rétrograde et archaïque",
"il faut réformer ce code du travail vétuste et inadapté",

"Le monde du travail a évolué..." Voilà ce que nous rabâchent sans cesse médias, patrons et ministres.

Pourtant....dans nos professions routières principalement on tenterait de nous faire oublier que la majorité de ces entreprises utilisent et détournent encore aujourd'hui un décret de 1936 portant sur la prise en compte d'heures dérogatoires.

Cette loi avait été adaptée à l'époque principalement pour les conducteurs de véhicules hippomobiles (tractés par des chevaux) ou à vapeur.

Depuis des décennies maintenant on applique encore ce décret même les entreprises du CAC40.

Et cela, uniquement pour tricher une fois de plus, arnaquer ouvriers et chefs de chantier sur les repos compensateurs et éviter tout contrôle de l'inspection du travail.

Par contre gouvernement et Gattaz veulent bien remettre en cause les acquis de 36 mais laisser à monsieur Huillard les plaisirs nostalgiques de se croire encore au temps de la vapeur et du crotin.

ALLIER

Lafarge granulats : la politique du groupe joue les profits contre l'emploi !

Après la fusion du groupe Lafarge avec Holcim, la valeur boursière du nouveau groupe né de cette fusion était cotée en bourse pour une valeur d'environ 30 milliards d'euros. Quelques mois plus tard et après la signature de nouveaux accords groupe (GPEM, PTA, PAOS) par les syndicats habituellement accompagnateurs de notre direction celui ne valait plus que 19 milliards d'euros.

Lafarge a donc décidé de mettre en action le contenu de ces nouveaux accords groupe en appliquant ses orientations stratégiques pour faire remonter sa valeur, ceci bien évidemment au détriment de l'ensemble de ses salariés et de l'emploi.

Voici les premières répercussions de leurs plans :

Granulats Sud-ouest nombreuses cessions de sites et ateliers qui ont pour conséquence une diminution de nos effectifs d'environ 50 salariés sur 230 et la vente de 6 sites et 3 centrales béton.

Ceci n'est qu'un début car d'autres annonces doivent nous être faites prochainement.

Pour le ciment : d'ores et déjà plus de 230 suppressions d'emplois sont annoncés sur deux cimenteries (Le havre, La Couronne à Angoulême) ceci en arrêtant la fabrication de Clinkers et en favorisant son imputation depuis des pays étrangers.

Là aussi ce n'est qu'un début, alors que pour la branche ciment nous avons encore aujourd'hui des marges bénéficiaires à faire pâlir de jalousie bon nombre d'entreprises françaises (plus de 28 % de marge nette).

Cela est très inquiétant au vu de l'actualité sociale de notre pays (atteinte au code du travail, CDI, indemnités prud'homales, etc....).

Pour autant les mobilisations des salariés de notre groupe sont nombreuses, malgré les difficultés à rassembler les 3 lignes de produits Lafarge (ciment, béton, granulats) et une pression sans précédent sur l'ensemble de nos élus afin de diminuer leur capacité à contrer les projets de la direction

HAUTE LOIRE

Congrès de l'UD CGT HAUTE-LOIRE

Notre syndicat était largement représenté au congrès de l'UD HAUTE-LOIRE, les 24 et 25 mars 2016, par 14 militants. Nous avons proposé plusieurs amendements aux 3 résolutions qui décident la politique des années à venir. Ces amendements ont été intégrés par la commission exécutive de l'UD. Deux de nos militants ont été élus à la nouvelle direction de l'UD de 36 membres.

Notre syndicat a fait une intervention sur le rapport d'activité UD. Nous avons évoqué le dynamisme de notre syndicat, le maintien du nombre de nos adhérents malgré la période difficile actuelle. Nous avons fustigé la politique gouvernementale et le toujours plus du patronat au détriment des salariés. Les riches sont toujours plus riches et les pauvres dans la misère.

Maintenant il faut aller de l'avant, notre syndicat construction doit se développer en HAUTE-LOIRE, pour cela il faut multiplier nos efforts. Nous devons être sur le terrain (diffusion du journal sur les chantiers, négociation des protocoles pré électoraux, accompagnement des salariés licenciés, accueil des nouveaux adhérents). Chaque militant doit aider au développement de notre syndicat, il faut proposer l'adhésion. Plus nombreux nous serons plus forts et plus efficaces pour faire aboutir nos revendications.

Ensemble et unis nous ferons reculer les patrons qui se gavent sur notre dos.

Tour des boîtes

.GAGNE CHARPENTES METALLIQUES Licenciements à la sauce GAGNE

Fin 2015, un jeune qui venait d'être embauché a été licencié pour avoir déplacé un engin de chantier. Il était dans l'ignorance qu'il fallait un permis pour conduire ce petit engin, la direction n'a pas fait de détail, licenciement immédiat. C'est peut être pour encourager les jeunes à choisir les métiers du bâtiment !

Récemment un délégué CGT a eu quelques mots sur un chantier avec un responsable d'une autre entreprise. Résultat mise à pied à titre conservatoire et convocation du comité d'entreprise pour son licenciement. Les élus CGT sont intervenus à l'inspection du travail sur le caractère abusif de cette sanction extrême. Nous pensons que l'entreprise en a fait de même car elle a retiré de l'ordre du jour le licenciement de notre camarade. Ils ont bien eu peur d'un refus vis-à-vis d'une faute aussi bénigne. Le harcèlement continue pour notre délégué par un changement de poste et une baisse de salaire. Il a commis la faute d'être élu CGT dans le collège agents de maîtrise, c'est de l'anti syndicalisme primaire. Les élus CGT ne les laisseront pas faire et défendrons notre camarade.

Cette entreprise a une façon très particulière pour calculer les indemnités de licenciement lors d'inaptitude à tous postes, les indemnités de 3 salariés licenciés comportaient pour chacun des erreurs de plus de 5000 euros. Nous nous posons des questions sur ces erreurs, elles sont involontaires ou volontaires ? Nous avons notre idée ! Nous invitons les salariés à prendre contact avec notre syndicat quand ils ont des doutes. Non seulement les salariés perdent leur santé au travail, en plus on veut les voler lors de leur départ de l'entreprise.

Heureusement que la CGT est là.

UES LAURENT BIGMAT

Les Négociations annuelles se sont déroulées comme d'habitude. A nos nombreuses revendications, une seule réponse : non !, peut-on encore appeler cela des négociations ? Pas un centime d'augmentation (officiellement) en ce qui concerne la grande majorité des salaires mais l'équipe dirigeante, elle, ne semble pas réellement souffrir de ce qu'elle appelle « nos difficultés économiques », les véhicules de direction n'ont pas baissé de gamme et des dividendes sont encore versés pour 2015 pendant que 4 agences fermaient leurs portes et 17 salariés quit-

taient l'entreprise (toutes causes de départ confondues) mais sans remplacement !

La nouvelle année a débuté ainsi avec en « prime » la décision unilatérale de la direction de changer de mutuelle de groupe au profit d'une banque qui leur fait les yeux doux... La santé des salariés est donc mise en balance avec les intérêts financiers sans état d'âme. Les salariés se retrouvent avec une mutuelle qui n'en a que le nom, la direction leur certifiant que les tarifs, garanties et prestations seront les mêmes voire plus avec même la possibilité de prendre une option (youpi!), payante bien sûr pour être mieux assuré. Mutuelle obligatoire à deux vitesses suivant vos moyens.... quel bel exemple de... mutualité !. Résultat : de nombreux déboires auprès des salariés qui subissent depuis lors l'obligation de faire l'avance des frais engagés, que ce soit en optique, dentaire ou autre ; en effet, cette banque, animée comme les autres par le seul profit et surfant sur la vague des complémentaires d'entreprises, ne permet pas le tiers payant chez la plupart des professionnels de santé !!

Ajoutez à cela, des départs à la retraite non remplacés, une gestion des congés déplorable du personnel en sous effectif, tout cela crée la morosité .

Nous invitons les salariés à se rendre compte du danger pour leur vie quotidienne de la loi-travail et à participer aux prochaines actions. Les délégués sans l'appui des salariés ne peuvent pas tout.



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

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