



# AUVERGNE CONSTRUCTION

Maison du Peuple - Place de la Liberté

63000 CLERMONT-FERRAND

Déposé le 17 novembre 2011

Le numéro 0,76 € - Abonnement 3,05 €

**Novembre 2011 - N° 59**



## Sommaire

Edito ;	p 1
Pénibilité	p 2
Pas de petits droits	p 3
Argent	p 4
Nos droits	p 5 à 6
Grilles :	p 7 à 10
Nos droits	p 11 à 12
Tour des boîtes :	p 12 à 15
Permanences :	p 16

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° 0907

Directeur de publication :  
René Defroment

## Edito

### La règle d'or pour les salariés c'est la mobilisation. **Ne lâchons rien !!**

Tout le monde parle de crise mais la crise n'est pas pour tout le monde. De l'argent, il y en a dans les caisses du patronat.

**L'activité du BTP a battu son plein en 2011.**

Pour les grands groupes du BTP le 1er semestre a été magnifique:

- **Vinci** : chiffre d'affaires +10%, Bénéfices: + 15 %
- **Bouygues**: chiffre d'affaires +5% dans la construction Bénéfices: + 6% dans la construction.
- **Eiffage**: chiffre d'affaires +3,6% dans la construction, Bénéfices: + 9,5 %

**Les salariés doivent avoir leur dû en salaire.**

Il faut un autre partage des richesses, c'est ce que nous dirons lors des négociations des minima avec les chambres patronales du bâtiment du TP et des carrières et matériaux.

C'est ce que doivent dire ensemble les salariés et leurs délégués lors des négociations annuelles de salaires là où il y a des délégués CGT.

### **Pas d'austérité !**

C'est ce qu'ont rappelé les manifestants du 11 octobre.

C'est ce que nous dirons le 24 novembre lors d'une conférence de presse pour faire le point sur les négociations nationales dans nos professions sur les déplacements et sur la pénibilité.

C'est ce que nous devons rappeler partout par pétition en débrayant avant les négociations de salaire obligatoires là dans les entreprises où la CGT est présente.

**S'il n y a pas de mobilisation nous ne pourrons que sortir les mouchoirs !**

# NEGOCIATIONS NATIONALES

## Déplacements : un coup pour rien ?

Annoncées pour le 18 octobre, les négociations sur le petit déplacement dans les Travaux Publics ont accouché d'une « souris ». La délégation patronale n'a fait aucune proposition et a écouté les organisations syndicales.

La CGT a repris les propositions de la pétition et notamment :

*Le paiement du temps de trajet comme temps de travail et le respect de la loi sur ce point.*

*Une prime d'éloignement pour les grands déplacements.*

*Le grand déplacement pour les salariés détachés d'un autre pays européen.*

*Un véhicule fourni pour les grands déplacements ainsi que le respect d'un délai de prévenance.*

D'autres organisations syndicales ont repris ces revendications notamment sur le paiement du temps de trajet.

La chambre patronale des Travaux Publics n'a fait aucune proposition et il n'est pas sur qu'elle veuille en faire.

Une prochaine réunion aura lieu le **20 décembre**.

D'ici là nous continuons à faire signer la pétition sur le déplacement car nos revendications restent.

## Pénibilité : Négociation Bla – bla

Les négociations ont lieu dans le BTP mais **les patrons ne veulent pas entendre parler de départs anticipés dans nos métiers.**

Ils le font parce que la loi le prévoit mais comme pour les seniors, comme pour la mixité **rien de concret n'en sortira pour les salariés.**

Pourtant comme les employeurs nous faisons le constat qu'à partir de 55 ans on est trop vieux pour travailler et trop jeune pour prendre la retraite.

La même loi oblige les entreprises de plus de 50 salariés à négocier un accord ou définir un plan d'action sur la prévention de la pénibilité quand la moitié des salariés sont exposés à la pénibilité. **Pour nous, tout salarié de chantier est exposé à la pénibilité.**

**DECEMBRE 2012**

## **Vote dans l'artisanat et les petites entreprises**

**Vous travaillez dans une petite entreprise, vous connaissez quelqu'un qui travaille dans une entreprise de moins de 10 salariés, ceci vous intéresse !**

Dans nos professions ce sont principalement les salariés de l'artisanat du bâtiment mais aussi chez les architectes, les géomètres.

Pour la première fois (hormis les prud'hommes) les salariés de l'artisanat et des petites entreprises voteront fin 2012.

Certes par ce vote, les salariés de l'artisanat ne pourront pas choisir leurs délégués. C'est pourtant ce que demandait et demande la CGT.

### **Ce vote est important.**

Les salariés choisiront un syndicat et fixeront ainsi la représentativité de chaque organisation syndicale dans la profession.

Cette représentativité est déterminante pour tous les salariés de la profession.

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

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 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.

### **Un vote CGT massif, c'est la garantie du progrès social !**

Le gouvernement et le MEDEF ont tout fait pour que les salariés des petites entreprises ne votent pas.

Le vote aura lieu en décembre 2012 par correspondance ou par vote électronique.

**Alors, parlez en à vos collègues de travail et votez nombreux pour préserver vos droits et en gagner d'autres.**

**PAS DE PETITS DROITS  
POUR LES SALARIES DE L'ARTISANAT  
ET DES PETITES ENTREPRISES**

# Colloque national de l'artisanat

Les 20 et 21 octobre 2011, la Fédération de la construction du bois et de l'ameublement a organisé en Bretagne le deuxième colloque de l'artisanat.

Le premier avait eu lieu en 2008 à Clermont-Fd.

**Comment être plus fort dans l'artisanat ?  
Quelles sont les besoins et les attentes des salariés de ce secteur ?**

**Comment préparer le vote de 2012 ?**

Voilà les sujets qu'ont abordés les cinquante représentants dont plusieurs salariés de l'artisanat.

Un premier débat a réuni des représentants CGT et des représentants de la CAPEB de Bretagne sur le dialogue social dans l'artisanat.

Il a permis de **déplorer qu'il n'y ait pas de lieux de négociations professionnels départementaux. Ceci étant la volonté du Medef relayé par l'UMP** contrairement à l'avis de l'UPA (le syndicat des entrepreneurs de l'artisanat).

Les commissions paritaires interprofessionnelles de l'artisanat constituent une première avancée sur des droits sociaux tels que mutuelles ou activités culturelles (chèque vacances, etc....) mais elles ne peuvent pas répondre aux besoins spécifiques de la profession notamment en matière de respect de la convention collective (paniers, qualifications, temps de trajets), « les malfaçons du social » disait une intervenante.

Le deuxième débat était l'occasion d'examiner comment les salariés de l'artisanat s'organisent dans la CGT et quels sont leurs besoins ?

Plusieurs constats sont faits :

les salariés de l'artisanat ont toute leur place dans la CGT, nous ne serons forts dans la construction que si les salariés de l'artisanat sont aussi nombreux à être syndiqués.

Ils ont besoin d'information sur leurs droits.

Ils ont recours à la CGT pour des services juridiques, il y a nécessité d'avoir des permanences d'accueil et de les faire connaître.

Enfin, le dernier débat a porté sur la préparation du vote de fin 2012. Il a permis de pointer des difficultés et des priorités.

Les salariés sont éparpillés, il en résulte une difficulté de donner l'information.

Avec l'interprofessionnelle prévoir un fourgon lieu d'information dans les départements.

Organiser l'affichage comme pour les prud'hommes.

La campagne d'information doit commencer tôt avec un « Aplomb spécifique » (journal national de la fédération) et un rappel dans tous les Aplomb de 2012.

Les salariés de l'artisanat connaissent peu la CGT et peuvent penser que le syndicalisme ne les concerne pas.

Nous devons donc aller à leur rencontre en montrant notre efficacité et nos résultats qui les concernent : paniers, qualifications, temps de trajets, grille des salaires minima.

Nous devons informer sur les enjeux concrets du vote de 2012 : la représentativité avec une affirmation :

**Une CGT forte c'est une garantie : contre des reculs sociaux et pour des progrès.**

L'ensemble des syndiqués CGT de l'artisanat et de la profession aura un rôle important pour faire connaître ce vote et ses enjeux.

En conclusion il sera nécessaire de mobiliser toutes les forces de la CGT dans l'interprofessionnelle et dans notre fédération.

Les syndicats de toutes les entreprises concernés par ce vote qui fixera la représentativité de la CGT dans la profession.

*Attention : Il n'y a pas que les salariés de l'artisanat qui sont concernés, mais aussi d'autres salariés de notre secteur, carrières, ameublement et aussi les 100 000 salariés des professions animatrices de la construction*



# DE L'ARGENT, IL Y EN A !

A grands coups de discours répétés, on veut faire entrer dans les têtes que l'Etat vivrait au-dessus de ses moyens.

La dette résulterait d'une augmentation excessive des dépenses publiques injustifiées. On pénaliserait l'avenir de nos enfants qui devront payer ce que nous avons acheté à crédit !

Le discours est en apparence inattaquable. Honte à vous parents indignes !

Comment le citoyen « normal » ne pourrait-il pas être sensible à un discours qui semble relever du plus élémentaire bon sens ?

En réalité le seul risque est que les salariés de la génération suivante soient obligés de payer les intérêts de la dette (par leurs impôts indirects, par exemple) aux détenteurs déjà riches qui ont bénéficié de cadeaux fiscaux.

En réalité, l'austérité se sera des dépenses d'investissement en moins- écoles, hôpitaux, infrastructures de transport et de communication, etc..., des services en moins, des classes surchargées pour nos enfants.

## **Ceux qui se disent pompiers ont mis le feu**

En réalité c'est ce gouvernement qui a accentué les déficits par leurs cadeaux successifs :

Dés septembre 2007, Fillon disait la France en faillite mais quelques mois auparavant à l'arrivée de Sarkozy ils avaient fait 15 milliards d'euros de cadeaux fiscaux pour les plus aisés.

En octobre 2008 le gouvernement met en place un plan de « soutien » aux banques d'un montant de 360 milliards d'euros avec 40 milliards d'euros pour recapitaliser les banques qui en ont besoin et une garantie

de 320 milliards.

En juillet 2009 la baisse de 19,6 % à 5,5 % de la TVA de la restauration coûte 3 milliards d'euros.

En 2011, c'est la suppression de l'impôt sur la fortune soit 2 milliards d'euros.

Dès 2005, l'amendement Copé exonérait les entreprises et (les fonds de pension) qui achètent et revendent, de l'impôt sur les plus values cela représente 7 à 8 milliards d'euros.

## **Annulez tous les cadeaux de Sarkozy et il n'y a pas besoin d'austérité.**

Ils ne parlent de la dette que pour faire croire que l'austérité serait inévitable et obligatoire pour les salariés.

### **L'austérité est le remède qui aggrave la maladie!**

L'austérité crée le ralentissement de la production et le chômage. L'exemple de la Grèce est évident plus on lui administre le remède de l'austérité, plus elle est malade.

Seul le travail crée des richesses.

La seule solution à la crise, c'est un autre partage des richesses, c'est l'augmentation des salaires.

Il faut redonner aux salariés ce qui a été pris par les profits depuis 30 ans. La part des salaires a baissé abaissé de 10 points et les profits ont augmenté d'autant, cela représente 150 milliards par année.

## **De l'argent il y en a mais pas pour les salaires !**

### **Au 1er décembre 2011, le SMIC passera de 9 à 9,19 €.**

Soit une augmentation de 2,1 %  
Cela résulte uniquement de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation é de 2,1 % depuis novembre 2010.

# NOS DROITS : Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier, qui a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification et de favoriser son insertion ou réinsertion professionnelle.

Pour ce faire, le salarié en contrat de professionnalisation bénéficie d'une action de professionnalisation réalisée par un (des) organisme(s) extérieur(s) à l'entreprise.

## Publics bénéficiaires :

**Les jeunes de 16 à 25 ans. Les demandeurs d'emploi inscrits au Pôle emploi, de 26 ans et plus.**

**Le contrat de professionnalisation peut être conclu pour :**

Une durée déterminée (CDD) comprise entre 6 mois et 24 mois.

Une durée indéterminée (CDI) avec une action de professionnalisation, se déroulant en début de contrat, d'une durée comprise entre 6 et 24 mois

Action de formation envisagée	Durée du contrat	Durée totale de la formation <sup>(1,2)</sup>	
		Minimum	Maximum
Formation <sup>2</sup> certifiante dans les domaines des techniques du BTP ou autres	CDD de 6 à 24 mois ou CDI avec action de professionnalisation de 6 à 24 mois	15 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation sans être inférieure à 150 heures (soit 23h/mois)	40 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation (soit 60h/mois)
Formation <sup>2</sup> qualifiante reconnue mais non certifiante du domaine des techniques du BTP			
Formation <sup>2</sup> qualifiante reconnue mais non certifiante des domaines autres que techniques du BTP	CDD de 6 à 12 mois ou CDI avec action de professionnalisation de 6 à 12 mois	15 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation sans être inférieure à 150 heures (soit 23h/mois)	25 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation (soit 38/mois)

<sup>1</sup> Sur la base de la durée totale du contrat (1820 heures pour un contrat d'un an à raison de 35 heures par semaine).

<sup>2</sup> Comportant les actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation.

Le bénéficiaire a le statut de salarié et à ce titre, toutes les dispositions législatives réglementaires et conventionnelles de l'entreprise lui sont appliquées.

Le salaire minimum qui doit être versé au bénéficiaire pendant la durée de la professionnalisation est fixé en fonction de son niveau de formation et/ou de son âge :

Salaires des titulaires de contrats de professionnalisation		
	Salarié au moins titulaire d'une qualification, diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau IV, ou d'un diplôme de l'enseignement supérieur (Exemple : BAC PRO, BAC STI, BP, Licence,...)	<b>Autres :</b> Exemple : sans diplôme, CAP, BEP, BAC général...
26 ans et +	85 % du salaire minimal conventionnel	
21 à 25 ans	90 % du SMIC	80 % du SMIC
Moins de 21 ans	75 % du SMIC	65 % du SMIC

# AUVERGNE TRAVAUX PUBLICS ETAM

## LES MINIMA ETAM POUR L'ANNÉE 2011

### I – GRILLES POUR L'ANNEE 2011

NOUVELLES 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	17 457,93 €	18 541,76 €	19 943,43 €	22 154,73 €	24 560,40 €	27 528,48 €	30 159,76 €	32 792,14 €
SALAIRE NORMAL MENSUEL	1 419,34 €	1 507,46 €	1 621,42 €	1 801,20 €	1 996,78 €	2 238,09 €	2 452,01€	2 666,02 €

La dernière ligne devrait être le salaire minimal mensuel obligatoire, malheureusement une prime ou le 13<sup>ème</sup> 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 POUR 2007
Position I	300 à 345	Aucun	→	A	17 457,93 €
Position II	350 à 435	CAP	→	B	18 541,76 €
Position III	440 à 540	BEP	→	C	19 943,43 €
			↗	C	19 943,43 €
Position IV	545 à 645	BP et BT	→	D	22 154,73 €
			↘	E	24 560,40 €
Position V	650 à 745	BTS	→	E	24 560,40 €
			↘	F	27 528,48 €
			↗	F	27 528,48 €
Position VI	750 à 860		→	G	30 159,76 €
			↘	H	32792,14 €

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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> janvier 2011** pour les salariés à 35H : **7,02 €**, soit 1,75 % 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 2011 pour les salariés à 35 heures Augmentation pour l'année 2011

Catégories	Coefficients	Salaire annuel minimum	Correspondance mensuelle minimum (1)	Correspondance Horaire minimum (1)	Nouveaux embauchés, intérim CDD
NI – P1	100	17 522,14 €	1 424,56 €	9,39 €	9,62 €
NI – P2	110	17 737,82 €	1442,10 €	9,51 €	9,75 €
NII – P1	125	18 379,64 €	1494,28 €	9,85 €	10,10 €
NII – P2	140	20 504,47 €	1667,03 €	10,99 €	11,27 €
NIII – P1	150	21 969,18 €	1786,11 €	11,78 €	12,07 €
NIII – P2	165	23 870,13 €	1940,66 €	12,79 €	13,11 €
NIV	180	26 039,87 €	2117,06 €	13,96 €	14,31 €

(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 :

**9,99 €** par jour indemnisé en **GRAND DÉPLACEMENT POUR L'ANNÉE 2011.**

#### PETITS DÉPLACEMENTS

Applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2011

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	30 / 40 km	40 / 50 km
Repas	9,74 €	9,74 €	9,74 €	9,74 €	9,74 €	9,74 €
Temps de trajet	0,74 €	1,68 €	2,75 €	4,21 €	5,61 €	7,10 €
Frais de Trans-	0,72 €	2,20 €	4,41 €	7,33 €	10,25 €	13,21 €
<b>TOTAL</b>	<b>11,20 €</b>	<b>13,62 €</b>	<b>16,90 €</b>	<b>21,28 €</b>	<b>25,60 €</b>	<b>30,05 €</b>

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.



# B Â T I M E N T

## RÉGION AUVERGNE

### NOUVELLE CLASSIFICATION ETAM

#### GRILLE APPLICABLE EN AUVERGNE au 1<sup>er</sup> JANVIER 2011

Niveaux	A	B	C	D	E	F	G	H
Grille appli-	1402,13 €	1 488,92 €	1 595,88 €	1 740,68 €	1919,61 €	2 130,60 €	2 378,83 €	2 689,11 €

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*

#### A partir du 1<sup>er</sup> JANVIER 2011

Catégories	Coefficient	Salaire mensuel	Salaire horaire
		151 H 67	151 H 67
NI – P1	150	1369,58 €	9,03 €
NI – P2	170	1400,63 €	9,23 €
NII	185	1 490,03 €	9,82 €
NIII – P1	210	1 639,03 €	10,81 €
NIII – P2	230	1 758,23 €	11,59 €
NIV – P1	250	1 877,43 €	12,38 €
NIV – P2	270	1 996,63 €	13,16 €

#### PETITS DÉPLACEMENTS Applicables au 1er JANVIER 2011

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	8,87 €	8,87 €	8,87 €	8,87 €	8,87 €	8,87 €
Temps de trajet	0,59 €	1,28 €	2,52 €	3,65 €	4,62 €	6,04 €
Frais de transport	0,70 €	1,60 €	4,71 €	7,43 €	10,28 €	12,98 €
<b>TOTAL</b>	<b>10,16 €</b>	<b>11,75 €</b>	<b>16,10 €</b>	<b>19,95 €</b>	<b>23,77 €</b>	<b>27,89 €</b>

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 79,6 € (hors région parisienne) par jour. 9**

## CARRIERES ET MATERIAUX

Applicable au 1 <sup>er</sup> octobre 2008		OUVRIERS	Ancienneté	ETAM	Mini mensuel
Catégorie	Classification	Valeurs horaire en €	Valeurs horaire en €	coefficient	
OM	120	8,73	5,15	130	1322 €
OS1	130	8,80	5,43	140	1330€
OS2	140	8,84	5,64	150	1336 €
OS3	150	8,90	5,86	160	1344€
OQ1	160	9,18	5,89	170	1367 €
OQ2	170	9,44	5,98	185	1388 €
OQ3	185	9,85	6,23	200	1455 €
OHQ	200	10,20	6,52	220	1548 €
CE niveau 2	225	10,83	7,15	240	1643 €
				260	1751€
				280	1854 €
				300	1962 €
				320	2081 €
				340	2204 €

La prime d'ancienneté est calculée en appliquant le % de l'ancienneté du salarié à son horaire mensualisé multiplié par le prix de l'heure de la colonne ancienneté correspondant à sa qualification.

Exemple : un salarié ayant 9 ans d'ancienneté au coefficient 200 percevra  
 $151,67 \times 6,52 \times 9 \% = 90 \text{ €}$

Grille applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2010

Ouvriers et employés			Techniciens - agents de maîtrise			Cadres		
	mensuel	Tx horaire		mensuel	Tx horaire		mensuel	Tx horaire
<b>NIV 1</b>			<b>NIV 5</b>			<b>NIV 8</b>		
Echelon 1	1 350,00 €	8,90 €	Echelon 1	1 605,00 €	10,58 €	Echelon 1	2 100,00 €	13,84 €
Echelon 2	1 370,00 €	9,03 €	Echelon 2	1 655,00 €	10,91 €	Echelon 2	2 667,00 €	17,58 €
<b>NIV.2</b>			Echelon 3	1 770,00 €	11,67 €	Echelon 3	2 833,00 €	18,68 €
Echelon 1	1 376,00 €	9,07 €	<b>NIV 6</b>			<b>NIV 9</b>		
Echelon 2	1 397,00 €	9,21 €	Echelon 1	1 800,00 €	11,87 €	Echelon 1	3 167,00 €	20,88 €
Echelon 3	1 439,00 €	9,49 €	Echelon 2	1 870,00 €	12,33 €	Echelon 2	3 667,00 €	24,18 €
<b>NIV.3</b>			Echelon 3	2 020,00 €	13,32 €			
Echelon 1	1 446,00 €	9,53 €	<b>NIV 7</b>			<b>NIV 10</b>		
Echelon 2	1 468,00 €	9,68 €	Echelon 1	2 060,00 €	13,58 €	Echelon 1	4 250,00 €	28,02 €
Echelon 3	1 512,00 €	9,97 €	Echelon 2	2 185,00 €	14,41 €	Echelon 2	4 667,00 €	30,77 €
<b>NIV.4</b>			Echelon 3	2 380,00 €	15,69 €			
Echelon 1	1 520,00 €	10,02 €						
Echelon 2	1 545,00 €	10,19 €						
Echelon 3	1 600,00 €	10,55 €						

### NEGOCE DES MATERIAUX DE CONSTRUCTION

Niveau	Coef.	salaires mini conventionnels	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
Niv. 1	165	1 321,02 €	36,62 €	73,24 €	109,86 €	146,48 €	183,10 €
Niv.II	170	1 331,17 €	37,07 €	74,14 €	111,21 €	148,28 €	185,35 €
	180	1 361,60 €	37,97 €	75,94 €	113,91 €	151,88 €	189,85 €
	195	1 407,25 €	39,32 €	78,64 €	117,96 €	157,28 €	196,60 €
NIV.III	210	1 452,89 €	40,67 €	81,34 €	122,01 €	162,68 €	203,35 €
	225	1 498,54 €	42,02 €	84,04 €	126,06 €	168,08 €	210,10 €
	245	1 559,40 €	43,82 €	87,64 €	131,46 €	175,28 €	219,10 €
NIV.IV	250	1 574,61 €	44,27 €	88,54 €	132,81 €	177,08 €	221,35 €
	270	1 635,47 €	46,07 €	92,14 €	138,21 €	184,28 €	230,35 €
	290	1 696,33 €	47,87 €	95,74 €	143,61 €	191,48 €	239,35 €
NIV.V	310	1 757,19 €	49,67 €	99,34 €	149,01 €	198,68 €	248,35 €
	330	1 818,05 €	51,47 €	102,94 €	154,41 €	205,88 €	257,35 €
	350	1 878,91 €	53,27 €	106,54 €	159,81 €	213,08 €	266,35 €

# Nos droits

## L'AER en voie de disparition

L'AER (allocation équivalent retraite), instituée en 2002 (une des dernières lois Jospin), garantissait un minimum de ressources (953€/mois à l'époque) aux salariés licenciés qui n'avaient pas l'âge de la retraite mais avaient cotisé suffisamment pour avoir droit à une retraite à taux plein (40 ans). Elle était versée jusqu'à ce que le salarié puisse avoir une retraite à taux plein

Elle a été supprimée le 24 décembre 2008 (joyeux Noël, cette année là !), puis prolongée en 2009 et 2010 devant la mobilisation syndicale.

Aujourd'hui elle est simplement prorogée pour ceux qui la touchaient déjà : c'est-à-dire qui pouvaient y avoir droit avant le 1er janvier 2010, et sur des critères encore plus étroits : le nombre des allocataires passe de 40 000 à 11 000.

Le nombre de ceux qui ont leurs annuités et sont au chômage en fin de droits est bien plus élevé car on l'estimait déjà à 60 000 en 2009, et depuis le nombre de chômeurs seniors a beaucoup augmenté et l'âge de départ en retraite recule.

Ceux là n'ont droit à rien d'autre qu'aux minima sociaux : RSA ou ASS (maximum : 467€/mois) en attendant de pouvoir avoir droit à la retraite.

C'est une honte de ne pas avoir de revenu décent et qu'on est jeté en fin de carrière souvent pour inaptitude après avoir travaillé plus de 40 ans.

**VIVE LA RETRAITE A 55 ANS**

## Retraite :

### Les apprentis sanctionnés par le gouvernement.

Au moment où le gouvernement et le Président de la République poussent très fort l'ambition d'atteindre l'objectif d'un million de contrats en alternance (apprentissage et professionnalisation), ils trouvent le moyen de publier l'arrêté (étudié en janvier 2010) modifiant le calcul des cotisations de retraite des apprentis.

- ▶ Pour une économie d'environ 70 millions d'euros, c'est une perte de droit à retraite pour 30 % de jeunes dont la moitié perdrait 2 trimestres et l'autre moitié, 1 trimestre.

- ▶ Cette décision est profondément scandaleuse quant on connaît la difficulté des jeunes à rentrer sur le marché du travail, à être reconnus et à avoir de justes rémunérations.

Une fois de plus, le gouvernement fait fi de la démocratie sociale : le Conseil d'administration de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse, à une grande majorité des délégations syndicales de salariés et patronales, avait voté en janvier 2010 contre ce projet de texte et demandé un réexamen du dossier. Au lieu de cela, les arrêtés en date du 3 août (en période de vacances) ont été publiés à la rentrée.

La CGT exige que les validations de trimestres de retraite pour toute la période d'apprentissage soient prises en compte dans le PLFSS (projet de loi de financement de la Sécurité Sociale).

# Nos droits

## ABATTEMENT DE 10% SUR LE SALAIRE BRUT

Dans le secteur BTP, les indemnités versées aux ouvriers en remboursement des frais professionnels (déplacements, paniers...) peuvent faire l'objet d'une déduction forfaitaire pour frais professionnels de 10%.

En cas d'abattement de 10%, les indemnités de petit déplacement sont soumises à cotisation.

L'employeur ne peut cumuler les deux. En cas de petit déplacement les cotisations sont à peu près identiques. En cas de grand déplacement la base de calcul des cotisations sociales sera minorée de 10%. Ceci entraînera un salaire net plus « important » et des cotisations patronales moindres.

Mais attention, les conséquences de cette option ne sont pas sans importance :

- En cas de maladie ou d'accident du travail, tes indemnités journalières seront calculées sur ton salaire brut abattu, donc plus faibles ;
- En cas de licenciement, tes indemnités ASSEDIC seront, elles aussi, minorées, puisque calculées sur 90% de ton salaire brut ;

Lors de ton départ à la retraite, tes années de versement seront validées avec ton salaire brut abattu entraînant une pension moins importante.

Ton employeur est dans l'OBLIGATION de te demander ton avis avant d'appliquer l'abattement de 10% sur ton salaire **ou** de consulter le Comité d'Entreprise ou les Délégués du Personnel s'il en existe au sein de ton entreprise.

## TRAVAILLEURS DETACHES

Ils sont de plus en plus nombreux, ces travailleurs qui viennent du Portugal, de la Pologne ou des autres pays à faibles droits sociaux. Il faut dire que les entreprises sont abreuvées de publicité pour cette main d'œuvre pas chère.

La CGT se bat de façon acharnée pour que ces salariés aient les mêmes droits que les autres.

Des procès sont en cours pour des intérimaires portugais travaillant pour Dumez qui avaient perçu un grand déplacement inférieur à la convention, ou pour obtenir des rappels de salaire pour les salariés de MECI lorsqu'ils étaient payés 400 € par mois.

Gagner cette bataille est essentiel en premier pour les intéressés mais surtout pour tous les salariés de la profession. Sinon tous les salaires seront tirés par le bas.

Aujourd'hui il y a des polonais chez Schiochet, des portugais sur le chantier de l'incinérateur pour DUMEZ.

## TOUR DES BOITES

### Schiochet : sous surveillance

Bien qu'ayant des difficultés financières, l'entreprise a beaucoup de travail. Elle dit avoir été contrainte, faute de main d'œuvre, d'utiliser des intérimaires polonais. En effet le cout s'avère avantageux pour l'employeur.

Par contre le salarié polonais ne bénéficie pas de la sécu française, ni des compléments maladie, ni de la médecine du travail en cas d'accident du travail, ni bien sur du chômage et de la retraite française.

Pire ils ont un petit acompte de 160 € le 10 du mois suivant et la paye le 24. Ils n'ont ni indemnité de grand déplacement, ni panier.

La CGT intervient auprès de l'inspection du travail pour faire régulariser cette situation.

Les négociations salariales ont commencé, l'entreprise ne veut rien entendre en prenant prétexte de sa situation de sauvegarde judiciaire. Le mécontentement des salariés doit se faire entendre.

### MAZET: la misère

Les négociations salariales viennent d'avoir lieu. Les propositions de la direction sont misérables : 1% d'augmentation alors que le cout de la vie selon l'indice officiel a augmenté de 2,2% en un an §

La CGT n'a pas signé une telle proposition.

### INEO RAA GDF SUEZ

#### Prime SARKO : une supercherie !

Bonne nouvelle pour les salariés du groupe GDF SUEZ : la « prime de partage des profits » sera de..0€ ! Décidemment, l'année 2011 ne sera pas une bonne année, après les 0 euros de prime d'intéressement qu'ont touché les salariés de l'agence Auvergne !

Toutes ces primes sont des amuses-gueules du salaire, ce qui compte et que revendique la CGT ce sont de véritables augmentations garanties et qui comptent pour la retraite.

C'est pourquoi nous demandons que lors des NAO 2012 qui vont débiter en décembre prochain, nous salariés demandons des augmentations dignes !

D'ailleurs les cinq organisations syndicales (CGT, FO, CFTC, CFDT, CFE-CGC) font circuler une pétition préalable aux négociations N.A.O. 2012, pour **l'abandon immédiat du système d'augmentation général au pourcentage et son remplacement par un système plus égalitaire d'augmentation générale forfaitaire.**

**Soyons solidaires, la division fait la part belle aux dirigeants : c'est comme cela que nous aurons le 13ème mois ! CAR L'ARGENT , IL Y EN A ET NOUS DEMANDONS UNE DISTRIBUTION LEGITIME ET EGALE ENTRE TOUS !**

Côté vitrine, INEO GDF SUEZ a signé une charte pour un dialogue social entre direction et syndicats et côté cour, les directeurs des centres de profits font des convocations à répétition aux délégués syndicats CGT, pour des faits mineurs.....alors qu'au niveau échelon supérieur pour des faits très graves (abus de pouvoir : montrer son « trublion » à sa salariée), aucune sanction n'est prise Où est l'égalité, dans tout cela ?

# Tour des boîtes

## VINCI : NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES

### *Un demi milliard parti en fumée*

Les négociations pour 2012 vont s'ouvrir dans toutes les entreprises du groupe. Vinci en Auvergne a trois pôles dans le BTP outre les concessions autoroute, parking, aéroport :

**L'énergie:** SANTERNE à Clermont et au Puy, EGEV, Entreprise Electrique, SCIE à Courpière et API,

**La construction** avec DUMEZ-LAGORSSE, SOBEA, MERLE, SNEC, TABARD et SOGEA,

**La route** autour d'EUROVIA et ses filiales.

Comme d'habitude votre direction va dire que la situation est difficile, qu'il faut préserver l'emploi, que le mérite doit être récompensé. **Pourtant, de l'argent chez Vinci il y en a !**

Le groupe prélève un pourcentage colossal sur le chiffre d'affaires de chaque entreprise.

C'est une dîme (l'impôt que prélevait les seigneurs sur le travail des serfs) !

Pour l'année 2010, le Groupe VINCI annonce une fois de plus des résultats record : 1,8 milliards d'euros de bénéfices (+15% par rapport à 2009). Et l'année 2011 s'annonce encore meilleure que l'année précédente !

Ces profits ont permis de verser **965 millions d'euros de dividendes** aux actionnaires (5000€ par salarié), soit la moitié de ses bénéfices en 2010. On atteindra le milliard en 2011 !

Pendant la crise boursière, la direction a préféré préserver l'intérêt des actionnaires aux dépens des salariés ! Elle a ainsi dépensé **505 millions €** au 1<sup>er</sup> semestre 2011 pour racheter des actions : dans l'unique but de faire remonter l'action, **cette somme est partie en fumée !** Car en diminuant le nombre d'actions en circulation, elle augmente ainsi le montant des dividendes distribués pour chaque action restante.

**505 millions €** représente 7% de la masse salariale annuelle de VINCI (un treizième mois pour chaque salarié du groupe salarié du Groupe) !

Le salaire du PDG M. Huillard a été réévalué de 43% en 2010, atteignant le montant annuel de 2 244 303 € !!!

Et ce n'est pas le versement de la prime de 320 € en octobre qui doit nous faire changer d'avis.

Ils osent appeler cette prime « partage des bénéfices ». Depuis des années, le travail de chaque salarié du Groupe permet de verser 5000€ de dividendes aux actionnaires.

Cette année l'équivalent d'un treizième mois pour chaque salarié du groupe est utilisé pour acheter des actions qui sont détruites ! La CGT n'a pas signé la proposition de la direction de prime de 350€. La CGT a demandé 300€ d'augmentation soit l'équivalent des dividendes versés aux actionnaires.

**« Les vrais réussites sont-elles vraiment bien partagées ? »**

La Direction ose encore prétendre qu'elle ne peut pas satisfaire nos revendications salariales : c'est le discours que l'on va encore nous ressasser lors des réunions de NAO : « *Vous ne vous rendez pas compte, vous voulez couler l'entreprise !* »

**NON ! Les salariés réclament seulement leur dû, à savoir être rémunérés décemment de leur travail.**

C'est pourquoi vos élus CGT vont aller à la rencontre des salariés pour définir ensemble nos revendications, au plus près du terrain, à l'occasion de ces négociations. C'est appuyé sur votre force et votre mobilisation que nous pourrons ensemble obtenir satisfaction.

# Tour des boîtes

## **GRAVIERE : habillés CGT**

Le patron n'a pas renouvelé la fourniture des tee-shirts malgré les demandes des salariés soutenues par les délégués.

Dans ces conditions, **les salariés ont décidé de s'habiller CGT** et portent tous un beau tee-shirt rouge qui au lieu de montrer le sigle de l'entreprise montre le sigle de la CGT. Une question reste : «*Le patron va-t-il voir rouge ?*».

## **STA: Changement de propriétaire**

L'entreprise change de propriétaire, les problèmes restent. En effet, l'employeur a vendu STA à l'entreprise Cyrce, entreprise spécialisée dont le siège social est dans le Var.

La CGT continuera à porter les revendications pour l'intérêt des salariés :

**Le treizième mois.**

**Le respect des qualifications.**

Elle revendiquera un bon climat de travail, le respect des salariés, l'arrêt de la politique de division, les mêmes droits pour tous (pour les véhicules), le respect des salariés.

## **VERNET BOSSER: la CGT est toujours là**

Le nouveau repreneur voulait licencier le délégué syndical, au faux motif qu'il n'y aurait pas de travail pour lui. Pour la circonstance, de façon grossière, on avait changé ses fonctions. L'Inspection du travail a refusé le licenciement. L'employeur ne veut malgré tout pas lui redonner son poste de chef d'équipe en disant qu'il n'en a pas (toutefois le travail est donné à d'autres).

Nous exigeons que soit redonnée au délégué syndical CGT la tâche de la mise en place des illuminations de Noël qu'il fait depuis plus de dix ans.

L'employeur a dénoncé les 35 heures et ne respecte pas la loi en ne négociant pas avec la CGT.

Il refuse la proposition unanime des salariés de travailler un vendredi sur deux.

Il parle de diminuer le panier.

La CGT avec les salariés compte bien faire respecter les lois de la république qui s'appliquent à tous.

## **EUROVIA : La direction vient en aide à la justice ?**

C'est ce qu'affirmait la directrice des ressources humaines pour tenter de justifier devant les prud'hommes ces procès successifs contre la CGT

Non contente d'avoir été déboutée en 1ère instance pour son interprétation discriminatoire de la loi sur la désignation du délégué syndical, en voulant empêcher un ETAM d'être délégué syndical, la direction d'EUROVIA n'a pas voulu en rester là et s'est pourvue en cassation. A nouveau refoulée par les juges, elle fait volte face et explique aujourd'hui son acharnement envers notre camarade pour le bien de la justice et une meilleure compréhension des textes de loi.

Merci,

il est vrai qu'en ces temps de crise, il vaut mieux nourrir les grands cabinets d'avocats parisiens plutôt que de récompenser les salariés qui rament.

### **Sécurité:**

Hormis quelques accidents du travail qui sont passés à l'as sans être déclarés ces dernières années, cette entreprise entretient toujours le flou sur les maladies professionnelles et surtout sur ce qui les provoquent :

manque de personnel, non respect des restrictions médicales, produits dangereux, horaires de travail, mauvaise organisation, non respect des personnes....

On comprend pourquoi les élus CGT au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail dérangent.

Procureur de la République et Inspection du Travail ont été saisis.

### **Activité :**

Une réunion extraordinaire sur un droit d'alerte du Comité Central d'Entreprise a lieu le 27 Octobre, à suivre...

## **CEGELEC**

Depuis le rachat par Vinci la direction a mis en place un système au nom barbare : « Fast-Close ».

Il devrait avoir pour but de satisfaire les marchés en donnant le cout des salaires en fin de mois. En conséquence la paye est anticipé au 15 du mois, résultat le salarié peut se retrouver en cas d'heures sup, d'astreinte, de congés, de grand déplacement avec des sommes de 400 € en moins sur un mois.

De plus bonjour la complication de la lecture des fiches de paye.

Une pétition est en cours au niveau national, à Gerzat un procès en référé est en cours.

Par ailleurs la direction abuse des journées de RTT Elle les utilise notamment en fin de mois pour remplacer des intempéries. Résultat les intérimaires se retrouvent sans paye. Tout cela bien sur est illégal et les délégués CGT comptent bien faire respecter les droits des salariés.

# Tour des boîtes

## **SOBEA : Enfin reconnus dans nos droits**

Les négociations salariales avaient échoué pour 2011. La direction propageait une augmentation moyenne de 2 % et beaucoup de salariés n'avaient que quelques centimes d'augmentation.

Les délégués ont fait valoir que SOBEA ne respectait pas ses propres accords.

En effet, un accord de 2002 stipulait que les salariés avaient une augmentation de 5 % et que par la suite personne ne pourrait avoir moins que l'augmentation des grilles régionales.

La grille régionale ayant augmenté de 2 % en 2011, tous les salariés de SOBEA devaient avoir à minima 2 % d'augmentation.

A force de persévérance, les délégués ont obtenu une réponse positive de la direction. Reste le rappel de salaire à faire

## **CELIUM ENERGIE CENTRE**

Début 2008 dans ce journal, après notre rachat en mars, nous disions que les salariés ne se faisaient pas trop d'illusion concernant le repreneur, un groupe créé par M. Carron, actionnaire principal. On ne pensait pas si bien dire : dès juillet 2009, nous lancions une alerte interne, la direction, malgré de multiples relances, n'a pas fourni au cabinet d'expertise tous les documents demandés ; ça commençait à sentir le roussi ! En septembre 2010, cession du fond de commerce maintenance chaudières à SVELYS. La holding avait-elle besoin de liquidités ?

Avril 2011, petite visite au tribunal de Lyon, redressement judiciaire pour Célium Rhone-Alpes et Célium Ile de France : ça commence à sentir le cramé. Puis, vente de Siétra Provence, liquidation d'Intium, liquidation judiciaire de Célium Rhône Alpes en août, et en septembre de Célium Ile de France. Bien cuit !! 4 ans après la création du groupe, il ne reste que nous à Clermont. Ayons une pensée pour tous ces salariés qui se retrouvent sur le carreau, grâce à nous, malgré toutes les critiques de l'encadrement, on est sur le tas tous les jours et par tous les temps !

## **HAUTE-LOIRE**

### **Gauthier : Travailler plus pour gagner moins**

L'entreprise Gauthier en Haute Loire est une grosse entreprise de menuiserie forte de près de 200 salariés. Elle n'a pas de syndicat organisé. Des délégués sans étiquette, donc non formés et ignorants de la loi, c'est tellement plus manipulables !

La direction leur propose un accord : beaucoup de baratin mais à l'intérieur l'employeur prévoit de faire passer le contingent des heures supplémentaires de 180 (prévu par la convention collective) à 220 heures.

Quelle va être la conséquence pour les salariés ? A l'heure actuelle lorsque le salarié effectue plus de 180 heures supplémentaires dans une année civile, les heures effectuées au dessus de 180 H sont bien sur payées avec la majoration des heures supplémentaires mais en plus elle génère un repos compensateur d'une heure pour une heure. Par exemple si le salarié effectue 200 heures sup dans l'année, il a droit en plus à 20 heures de repos compensateur. Si le nouvel accord était appliqué le salarié perdrait ce droit.

L'accord définitif n'est pas encore approuvé par la commission nationale, la CGT fera tout pour qu'il ne le soit pas afin que les salariés puissent conserver leurs droits.

### **Le bal des pleureuses**

Lors des négociations annuelles des minima des grilles des salaires du BTP, nous assistons à une comédie bien orchestrée. Chaque représentant des patrons de notre profession y va de ses doléances (chantiers pris au rabais, crise économique, etc...). S'ils le pouvaient, ils augmenteraient bien nos salaires, la conjoncture fait que c'est impossible. Après ces discours attendrissants, nous devrions sortir nos mouchoirs et verser une petite larme. Ils se permettent de nous dire : la revalorisation de la grille est un minimum, lors des négociations annuelles des salaires, les représentants du personnel peuvent obtenir des augmentations bien supérieures. La réalité sur le terrain est toute autre, on applique la grille du bâtiment Auvergne, cela s'appelle un double langage. Pire, dans certaines entreprises on oublie de payer le panier et les indemnités de trajet. Tous les jours, nous devons travailler plus pour engraisser VINCI, EIFFAGE, BOUYGUES et consorts. C'est notre labeur qui paie des dividendes faramineux aux actionnaires et des retraites chapeaux exorbitantes, c'est une honte et du vol.

Les travailleurs du bâtiment ne doivent plus accepter cette situation. Nous devons exiger des salaires décents en rapport à la pénibilité de notre profession. Il faut se battre pour le paiement des heures de trajet en temps de travail effectif.

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**

### PERMANENCES SYNDICALES

LIEU	ADRESSE	NUMERO DE TELEPHONE	JOUR DE PERMANENCE
CLERMONT-FD	Maison du Peuple Place de la Liberté	04.73.16 91 24 0473 16 91 81	⇒ Mardi de 18H à 20H ⇒ Samedi de 10H30 à 12H
ST ELOY LES MINES	Maison des syndicats	04 73 85 91 28	⇒ Samedi de 10H à 12H
UL MOULINS	93, ROUTE DE PARIS	04.70.44.11.70	⇒ Mardi de 18H à 20H
UL VICHY	BOULEVARD DE LA MUTUALITÉ	04.70.97.15.50 06.86.89.98.15	⇒ Vendredi de 14 h à 17H
UL MONTLUCON	BOURSE DU TRAVAIL PLACE MARX DORMOY	04.70.28.40.66	⇒ Jeudi de 14 à 17H (sur rendez –vous)
AURILLAC	PLACE DE LA PAIX	04.71.48.27.89	⇒ Mardi de 17H à 20H
LE PUY	MAISON DES SYNDICATS	04.71.05.51.21	⇒ Vendredi de 17H à 20H
BRIOUDE	MAISON DES SYNDICATS RUE DE L'INSTRUCTION	04.71.50.18.36	⇒ Lundi de 18 H à 19 H ⇒ Jeudi de 15H 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**

**Laurent BATISSON : 06 66 66 90 67**

**Pour l'intérim**

**Jean-François DUTHOIT : 06 28 34 10 52**